

MATRIU

DOWN CATALUNYA

PLA D'IGUALTAT 2018

Índex

Introducció.....	3
Marc normatiu.....	4
LEGISLACIÓ INTERNACIONAL D'IGUALTAT.....	4
LEGISLACIÓ EUROPEA.....	5
LEGISLACIÓ ESTAT ESPANYOL.....	6
LEGISLACIÓ EN EL TERRITORI CATALÀ.....	7
1. Cultura i gestió organitzativa.....	7
1.1 Treball previ al pla d'igualtat.....	8
1.2 Gestió organitzativa y relacions laborals.....	8
1.3. Estructures i participació.....	9
1.4. Comunicació i imatge corporativa.....	11
1.5. Percepció i/o creences de les persones respecte a la igualtat de dones i homes.....	11
1.6. Anàlisi de les respostes recollides en la dinàmica grupal:.....	13
1.7. Valors i ètica de la organització.....	14
1.8. Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa.....	16
2. Condicions laborals.....	17
.....	17
2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització.....	18
2.2. Característiques generals de la plantilla.....	19
2.4. Condicions contractuals de dones i homes.....	21
2.5. Tipologia de jornada de dones i homes.....	21
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral.....	23
2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals.....	25
3. Accés a l'organització.....	26
3.1. Percepció de les persones.....	27
3.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització.....	27
3.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats a l'accés a l'organització...	27
3.4. Evolució de les contractacions.....	28
3.5. Conclusions de l'àmbit accés a l'organització.....	31
4. Formació interna i/o contínua.....	32
4.1. Percepció de les persones.....	32
4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació interna i/o contínua.....	33
4.3. Com la gestió de la formació interna i/o contínua vetlla per la igualtat d'oportunitats....	33
4.4. Participació de dones i homes a la formació interna i/o contínua.....	34
4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes.....	36
4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua.....	37
5. Promoció i/o desenvolupament professional.....	38
5.1. Percepció de les persones.....	38

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la promoció i/o el desenvolupament professional.....	39
5.3. Com la gestió de la promoció i/o el desenvolupament professional vetlla per la igualtat d'oportunitats.....	40
5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional.....	40
5.5. Conclusions de l'àmbit promoció i desenvolupament professional.....	42
6.1. Percepció de les persones.....	44
6.2. Com la política retributiva vetlla per la igualtat entre dones i homes.....	44
6.3. Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial	45
6.5. Conclusions de l'àmbit retribució.....	48
7. Temps de treball i coresponsabilitat.....	49
7.1. Percepció de les persones.....	50
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	0
7.3. Ús de les diferents mesures.....	0
7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat.....	2
8. Comunicació no sexista.....	3
8.1. Percepció de les persones.....	4
8.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.....	4
8.4 Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa.....	7
9. Salut laboral.....	8
9.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.....	8
9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància.....	9
9.3. Percepció.....	9
9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral.....	9
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	11
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.....	12
10.2. Adopció de mesures per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	15
10.3. Existència de situacions d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.....	16
10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	17
Conclusions.....	18
Bibliografia.....	20

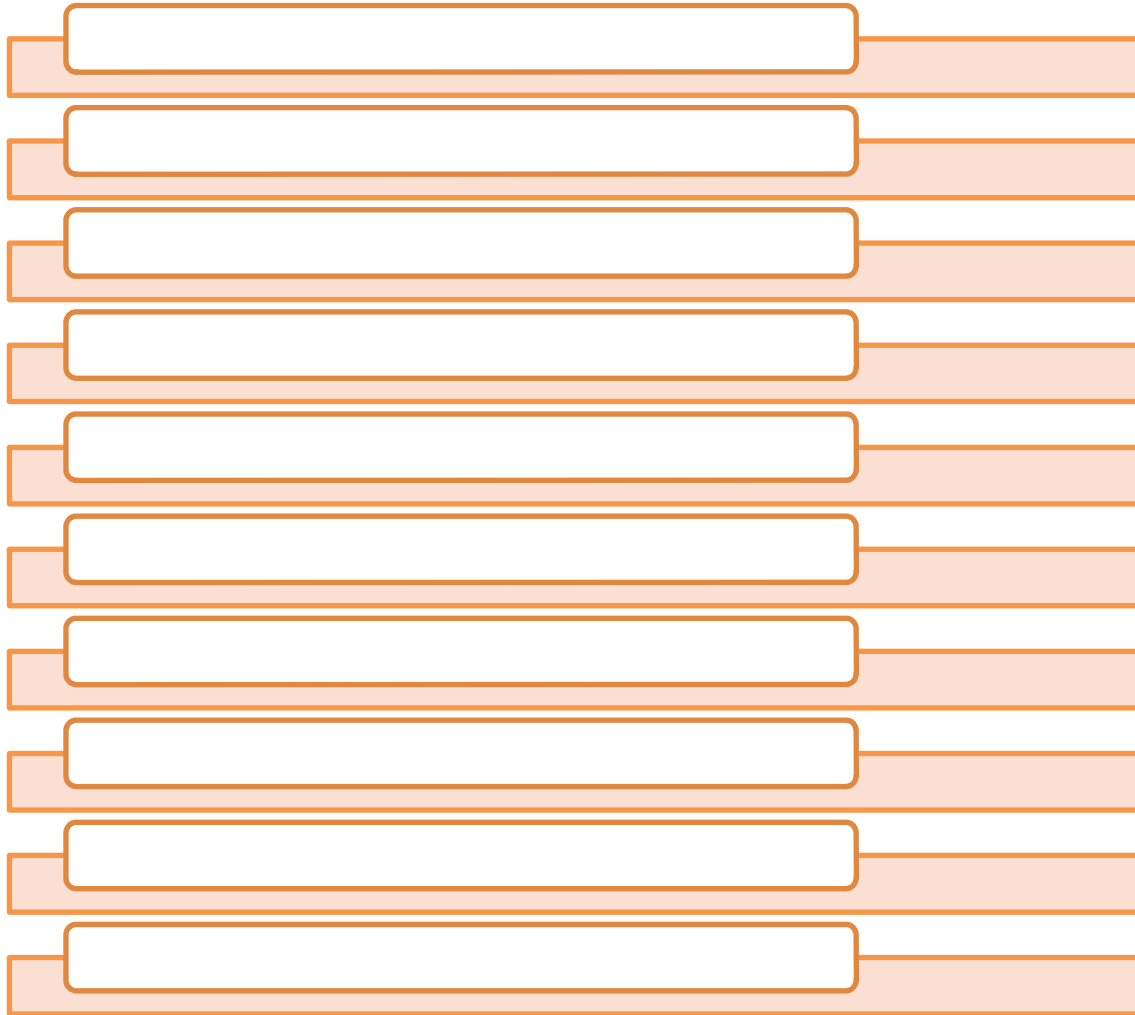
Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures,
adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació.

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 que les relacions social que es generen dins sigui més equitatives. Per a poder assolir la implantació de diferents eines, es necessari realitzar una diagnosi prèvia:

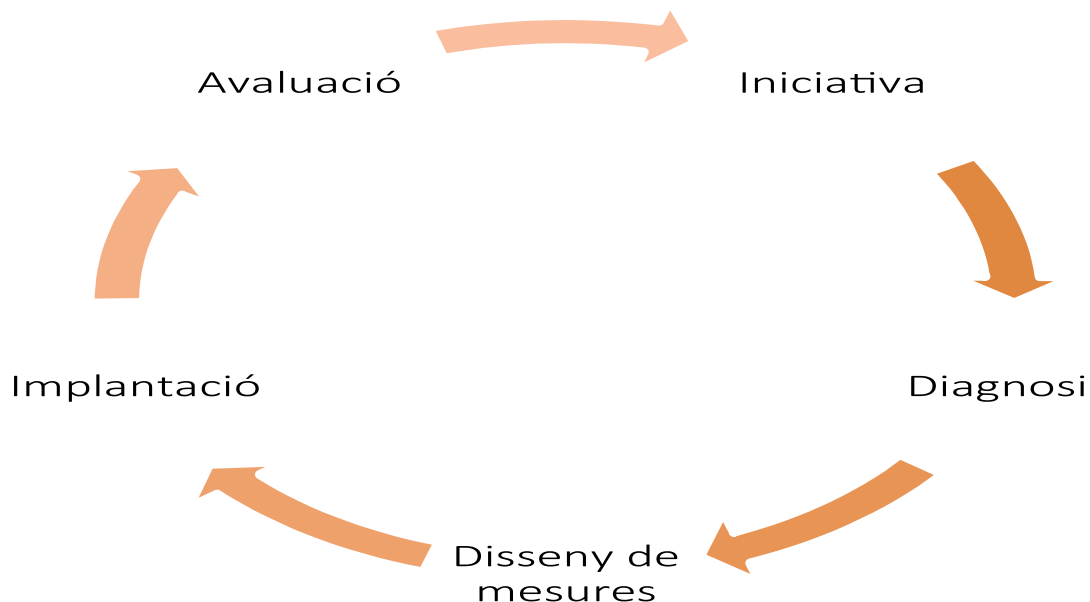
Una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes dins d'una empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació, quantitativa i qualitativa, que permet detectar les desigualtats existents i formular les propostes d'actuació correctores que constituïran el Pla d'igualtat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



Procés d'elaboració del pla

El procés de disseny i elaboració del Pla d'igualtat ha d'ajustar-se als requisits establerts per la LOIEDH. L'article 46 d'aquesta Llei orgànica 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 executat i implantat el pla, les condicions de la organització hauran canviat per que es fa necessari analitzar a partir de una avaluació quins objectius s'han assolit, quines coses es poden millorar i quines desigualtats no s'ha aconseguir 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. 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 ens concerneix en el present pla, mostra en l'article 23 que total persona te dret, sense discriminació alguna, a igual salari per igual treball.

Seguidament, dins de la Organització de les Nacions Unides s'han realitzat diverses proclames i accions per a poder garantir la igualtat. D'aquesta forma es crea la Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), per es seves sigles en anglès), en la que insta als estats a considerar:

(Art. 11) Els Estats Parts adoptaran totes les mesures apropiades per a 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, en particular:

- a. El dret al treball com dret inalienable de tot esser humà.
- b. El dret a les mateixes oportunitats d'ocupació, inclòs a la aplicació dels mateixos criteris de selecció de qüestió de treball,
- c. El dret a triar lliurement professió i ocupació, 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 readiestramient, inclòs l'aprenentatge, la formació professional i l'ensinistrament periòdic;

- d. El dret a igual remuneració, inclusivament prestacions, i a igualtat de tracte pel que fa a un treball d'igual valor, així com a igualtat de tracte pel que fa a l'avaluació de la qualitat de treball;
- e. El dret a la seguretat social, en particular en casos de jubilació, desocupació, malaltia, invalidesa, vellesa o una altra incapacitat per treballar, així com el dret a vacances pagades;
- f. El dret a la protecció de la salut i a la seguretat en les condicions de treball, fins i tot la salvaguardia de la funció de reproducció.

2. A fi d'impedir la discriminació contra la dona per raons de matrimoni o maternitat i assegurar l'efectivitat del seu dret a treballar, els Estats Parteixes prendran mesures adequades para:

- a. Prohibir, sota pena de sancions, l'acomiadament per motiu d'embaràs o llicència de maternitat i la discriminació en els acomiadaments sobre la base d'estat civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. 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 nens;
- d. Prestar protecció especial a la dona durant l'embaràs en els tipus de treballs que s'hagi provat puguin resultar perjudicials per a ella.

LEGISLACIÓ EUROPEA

La Unió Europea marca un segon estrat de legislació vinculant en matèria de igualtat en aquells membres part.

En La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea es constitueixen drets i llibertats de la ciutadania europea, i per tant es posa de manifest problemàtiques en vers al 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 entre 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 2001.

En aquest aspecte, es rellevant la Directiva 2006/54, relativa a la aplicació del principi de igualtat d'oportunitats i 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 ESTAT ESPANYOL

Dins de la legislació que engloba els drets i deures de la ciutadania, com la carta magna de la Constitució espanyola de 1978, dicta en l'Art. 14 que "els espanyols son 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 la importància "a no ser discriminats directa o indirectament pel treball, o un cop contractat, per raó de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per la llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o convencions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'estat espanyol." I [dret] al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o convencions, discapacitat, edat o orientació sexual, i front l'assetjament sexual i al assetjament per raó de sexe."

En relació a aquest paraigües normatiu s'aprova i es posa en vigor de la lleï orgànica de caràcter estatal 3/2007 per a la igualtat de efectiva de dones i homes.

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 el conjunt social.

En aquesta llei s'estableix el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats dones i homes, el que suposa l'absència de tota discriminació, directe 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 esta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, 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 Down Catalunya, trobem l'esmena en l'Article 19. Drets de les dones de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006:

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

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”

Capítol 1: Article 1. Objecte i finalitats

1. 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

“La cultura és la forma en què es fan les coses sense que ningú ho hagi de pensar”. (Laloux, 2016)

Traslladant el concepte cultura a l'àmbit de les organitzacions de treball, Willmott (1993) considera que el 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 soci-cultural. En altres paraules, no hi ha naturalesa humana en el sentit d'un substrat establert biològicament que determini la variabilitat de les formacions soci-culturals.” (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 un joc estructural-subjectivitat on les persones emmotllen les estructures socials del treball.

És per això que en aquest àmbit, a partir de les metodologies esmentades s'analitza com les persones incorporen què 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 dintre d'un context de reestructuració global del capital, del treball i dels mercats (Willmott, 1993).

D'altra banda, les resistències subjectives davant de aspectes insuficients o no legítimits per les persones treballadores reflexen circumstàncies de desigualtat de gènere a nivell social. Així, en aquest àmbit s'analitza la incorporació del valor de igualtat i la percepció d'aquest de les persones treballadores:

CONCEPTE

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.

QUÈ S'ANALITZA

- 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

La organització vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència masclista. No

La organització ha rebut alguna certificació o premi relacionat amb la promoció de la igualtat de dones homes. No

1.2 Gestió organitzativa y relacions laborals

En la documentació corporativa i/o conveni col·lectiu es troba la igualtat de dones i homes recollida de manera explícita. Sí

El conveni col·lectiu de referència és: V CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL, 2008.

Els elements rellevants en relació a les condicions de les dones als llocs de treball en aquest àmbit sectorial específica:

- Protecció a la maternitat(Art. 35) : Especifica que qualsevol situació en que la dona o el nonat estigues 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 fos possible d'adaptació es podrà procedir a declarar la suspensió del contracte.

“Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.”

- Protecció a les víctimes de violència de gènere (Art. 36): En funció de la llei

orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

- Reducció de la jornada per motius familiars (Art. 55): En aquest article explica els drets relacionats amb la maternitat i 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 per el pare o la mare, i cap a persones en situació de dependència fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat.
- Plans d'igualtat (Art. 60): "las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral."
- Comisió paritaria d'igualtat (Art. 61): Es constitueix la figura de la Comisió d'igualtat per assegurar l'aplicació correcta de la Llei 3/2007.

Es recullen les dades relatives a la plantilla segregats en funció de la variable "sexe". NO
La primera recollida de dades s'ha realitzat a través de la diagnosi del present pla d'igualtat.

En la documentació relativa als processos de selecció, contractació, promoció, etc. NO
es contempla la igualtat de dones i homes.

No hi ha manuals estandarditzats ni processos objectivables en aquests àmbits.

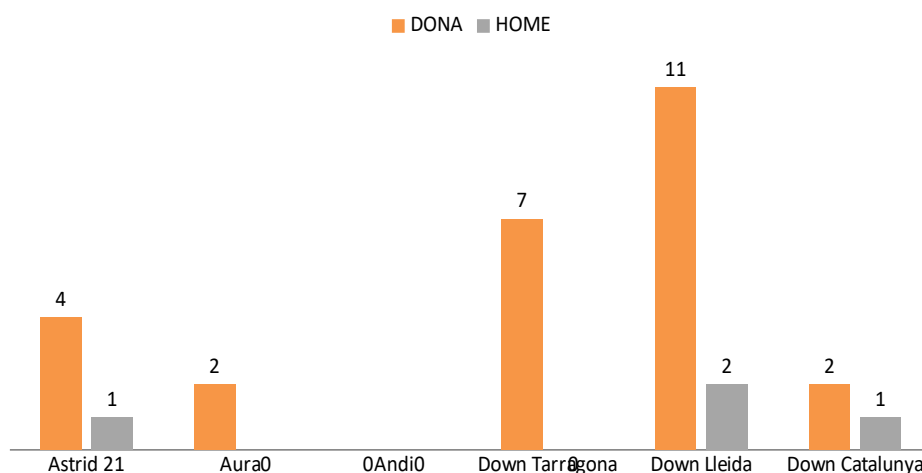
S'incorporen sistemes de gestió de la qualitat que incloguin indicadors per mesurar NO
la situació d'igualtat de dones i homes.

No hi ha elements d'avaluació d'aquests àmbits.

1.3. Estructures i participació

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

Composició de la Comisió d'igualtat



Com es pot observar en el gràfic hi ha un grup consolidat en les diferents organitzacions per a executar mesures per a aconseguir la igualtat efectiva de dones

i homes. Excepte en la Fundació Andi on encara no s'ha constituït aquest organisme. Des d'una perspectiva general, s'observa que hi ha una major presència de dones que de homes, com es en el cas de Down Tarragona (ja que en la seva plantilla no hi ha cap home), o en la Fundació Aura.

Només es troba un equilibri equitatiu en la coordinació Down Catalunya, on les persones integrants son un home i dues dones, el conjunt complert de la plantilla.

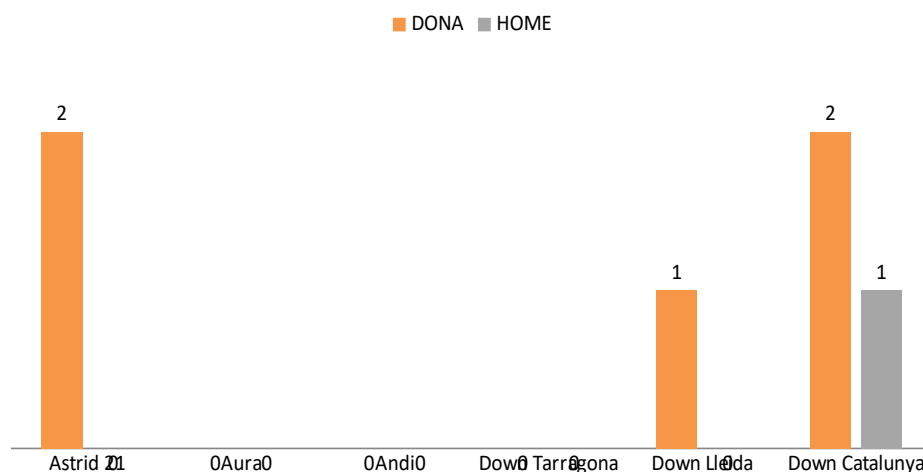
Degut a que ens trobem en un àmbit del mercat de treball molt feminitzat, la proporció de dones i homes en els comitès son relacionals a la composició de la plantilla. Tot i això és important aconseguir, en la mesura en que la casuística de la plantilla ho permeti, una composició equitativa en aquest òrgan.

Existència en l'empresa de la figura d'agent d'igualtat. NO

El Departament de RRHH compta amb personal format en igualtat de dones i homes. NO

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

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. La Fundació Aura, la Fundació Andi ni Down Tarragona gaudeixen d'una representació legal de persones treballadores a la seva plantilla.

D'altra banda, trobem que Down Catalunya mostra una distribució equitativa en aquest àmbit. En canvi, en Down Lleida i Astrid 21 no hi ha la participació de cap home.

Cal destacar que la representació legal de les persones treballadores ha estat històricament una figura masculinitzada. D'aquesta forma, el fet de que dones siguin les representadores legals dins de la organització és un fenomen que s'adapta a la casuística pròpia d'aquest àmbit laboral, però el que dona peu a les dones a participar activament de la representació legal i 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 NO

contra la violència masclista.

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 (ETTs, proveïdores, etc.). NO

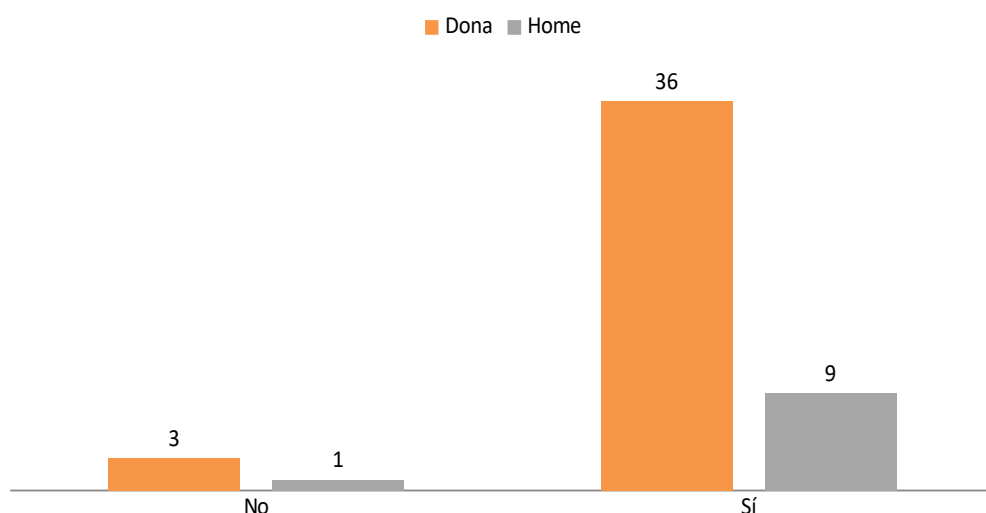
1.5. Percepció i/o creences de les persones respecte a la igualtat de dones i homes

“Crec que no hi ha problemes en vers al gènere, però crec que tampoc ens hem posat a mirar-ho”

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. Contínuament, es relativitzen els conflictes col·lectius reduint-los a qüestions individuals, trencant amb el contínuum social i estratificador de les desigualtats.

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

Incorporació del valor de la igualtat



El gràfic mostra que hi ha una tendència a una percepció positiva sobre la incorporació del valor de igualtat en la 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.

“En qüestió de valors està bé. Aquests conceptes estan ben enfocats. En aquest sector ho tenim treballat, i en aquest sector les dones estan empoderades.” (Dona, Astrid 21)

És així com el fet de realitzar un treball abocat a equiparar a les persones amb Síndrome de Down, socialment estigmatitzades, pot crear la il·lusió de que la organització treballa amb una perspectiva de gènere i igualtat en la plantilla, ja que es reflexa en el discurs i les pràctiques amb les persones usuàries.

Alhora, el treball de cures ha estat històricament destinat i creat per dones, el que fa, com veurem en la composició de la plantilla, que és un lloc de treball altament feminitzat.

“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 com som més dones doncs sempre es compleix” (Dona, Fundació Aura)

El fet de que hi hagi una poca presència masculina en aquest sector pot difuminar la idea de desigualtat de gènere. Són pràcticament en la seva majoria tot dones, per tant la percepció sobre les condicions laboral no s'aborda des d'una perspectiva comparativa i subjecte a l'alteritat, heretant la idea de que si no hi ha homes, no hi ha desigualtat de gènere.

En aquest sentit fem èmfasi a la importància de la cultura d'empresa, com a forma de pensar la organització i 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 du 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 a aquesta pregunta 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/es, ja que per norma social solen implicar-se més les mares.”
- “No diferència entre dones i homes envers salari ni actituds. Però manca d'igualtat en quan a responsabilitat i lideratge.”

Com mostra els resultats de l'enquesta hi ha una visió general sobre una actitud positiva de la organització en 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 es 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 més homes a la plantilla estaria bé, per donar una altra visió. No és algo que ens ha hagi neguitejat mai [En relació a la cultura d’empresa]. No es ni bona ni dolenta, es una realitat. Però com a entitat no s’ha buscat que siguin més dones.”

{“Vagis on vagis en el nostre àmbit és de dones.”}

Històricament, el treball de cures s’ha construït com una externalització de dots o característiques femenines, d’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 son més proclives les dones que els homes ja que 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, és un reflex de la “construcció clàssica de la idea de maternitat” (Díaz, 2008: 75)

“Potser el nostre objectiu hauria d’estar encaminat cap a ell, perquè tot son dones i potser hauríem de fomentar això. Han passat homes en entrevistes, però com vam tenir males experiències amb homes doncs en les entrevistes ja pensàvem bff... és home. Jo crec que eren més paxim paxam, no eren tan polivalents i organitzats.” (Dona, Astrid 21)

D’aquesta forma es segueix mantenint una divisió sexual del treball, on la majoria de persones que treballen de forma remunerada en l’àmbit de les cures son dones, ja que pel simple fet de ser dona 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)

“Els homes els hi agrada tractar amb els usuaris però a la hora de la documentació i la paperassa els hi costava mes. També s’ha de dir que si una dona surt malament doncs al final es una entre moltes però si un home no funciona tothom es dona compte que no funciona perquè només és un” (Dona, Astrid 21)

“Això [segregació horitzontal] passa també a la universitat.”

[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”

Aquesta qüestió sobre quin gènere assumeix certes tasques s’ha pogut percebre durant les observacions metodològiques: Un exemple el vam trobar durant una reunió d’equip quan un noi tècnic resolia dubtes sobre eines informàtiques. Alhora, després de que una treballadora va finalitzar la seva presentació, la majoria de comentaris veneien per part dels homes treballadors.

1.7. Valors i ètica de la organització

Com element definitori de la cultura de la 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 així.

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...

- és un interlocutor de les administracions públiques amb capacitat d'influència en tot allò referent a les polítiques d'inclusió i afavoriment de l'autonomia personal.
- integra totes les entitats de persones amb Síndrome de Down de Catalunya que treballen amb un enfocament d'inclusió social.
- és un referent social en la lluita per a una societat més inclusiva i 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 que viuen.

AUTONOMIA de les persones amb Síndrome de Down.

IGUALTAT d'oportunitats.

TREBALL EN XARXA per fomentar l'aprenentatge conjunt i un enriquiment mutu als professionals.

DAFO:

OPORTUNITATS

- S'està avançant cap a una societat més inclusiva en un context de valoració positiva de la diversitat social i 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 3er sector i major conscienciació, i visió més positiva, respecte les persones amb síndrome de Down (SD)

AMENACES

- 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 de SD al projecte conjunt de la Coordinadora

-
- Famílies més informades des del primer moment
 - Se'ns obre un espai que fins fa poc no hi era, degut a que ara pertanyem al COCARMI (Comité Català de Representants de Persones amb Discapacitat)
 - Possibles nous canvis normatius o el seu proper desenvolupament (per exemple: 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, ...)
 - Desplegament de la Convenció Internacional dels Drets de les Persones amb Discapacitat, aprovada per l'ONU el 2006 i vigent a l'Estat espanyol a partir de la seva ratificació el 2008
 - Existeix marge per a incorporar a la Coordinadora altres entitats del món SD
 - Possibilitat d'arribar a tothom a través de les xarxes socials que formalitza un canal de comunicació global
 - Consolidació del treball en xarxa entre entitats per ser més forts
 - Noves formes d'aproximació al sector privat per treballar altres fórmules de finançament
 - Nou escenari polític a Catalunya que pot canviar
- El predomini en la societat i davant les administracions del "món especial" i que no generi un canvi en l'educació i el treball
 - 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
 - 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
-

D'altra banda, a la Fundació Andi només esmenen alguna qüestió respecte al valor de la igualtat en: Estatut- (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.

Expressa també com a missió de la 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 la 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, s'esmenta en els valors de la organització la igualtat d'oportunitats com a paradigma que es vol assolir. Tot i que sigui un valor destinat a les persones usuàries, cal d'estacar que es un concepte arrelat al moviment feminista i 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 cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS

- Posada en marxa del pla d'igualtat.
- Creació de la comissió d'igualtat.
- Hi ha aspectes de la igualtat de dones i homes recollit en el Conveni Col·lectiu.
- Hi ha una valoració positiva de la inclusió del concepte d'igualtat en la organització per part de les persones treballadores.
- Es detecta la necessitat de incloure professionals homes en la plantilla.
- Hi ha creat un Comitè d'igualtat en 5 de les 6 organitzacions.
- Igualtat d'oportunitats com a valor.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha l'existència de 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 a argumentar el grau de la incorporació del valor de la igualtat en la organització.
- Baixa presència de representació legal de persones treballadores.
-
- Feminització dels Comitès d'igualtat
- Falta de 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 dos-cents anys.

Els efectes conjunturals d'una crisi econòmica, la jerarquitització de les corporacions, la masculinització dels sindicats, i l'estructura social binarista marcada en una forta divisió del treball social implica limitacions i precarietat en les dones per a desenvolupar una carrera professional exitosa. En aquestes podem trobar problemàtiques com la dificultat de continuar amb estudis segons el cicle de vida, l'accés als llocs de treball, limitacions de promoció, doble jornada laboral, etc.

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació 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 d'adreça i poder dins de les organitzacions, fenomen conegut com a sostre de vidre (Carrasco, desconegut).

Les dones redueixen la seva participació acadèmica a partir de la lectura de la tesi doctoral, a causa que per 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

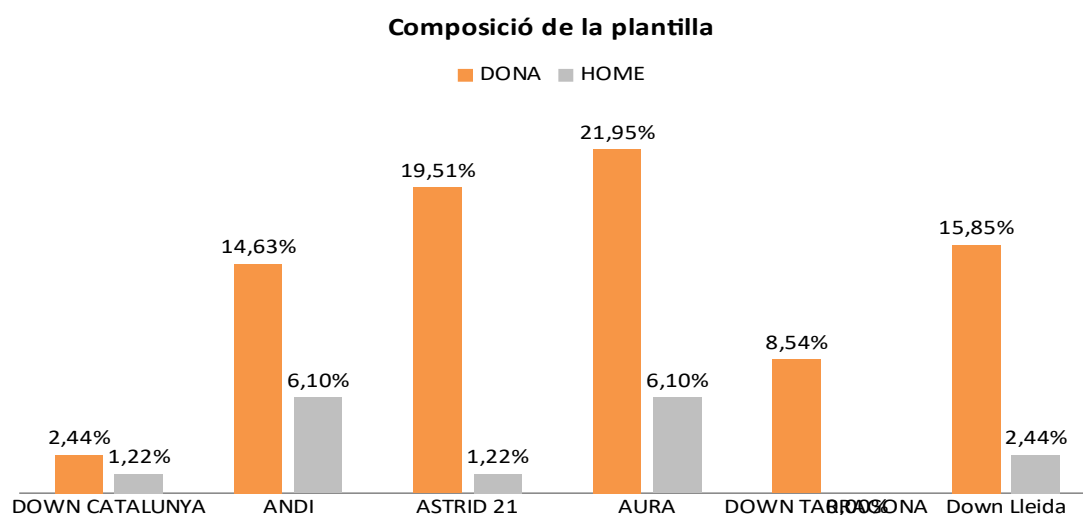
Les condicions laborals; tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exempts de discriminació per raó de gènere.

QUÈ S'ANALITZA

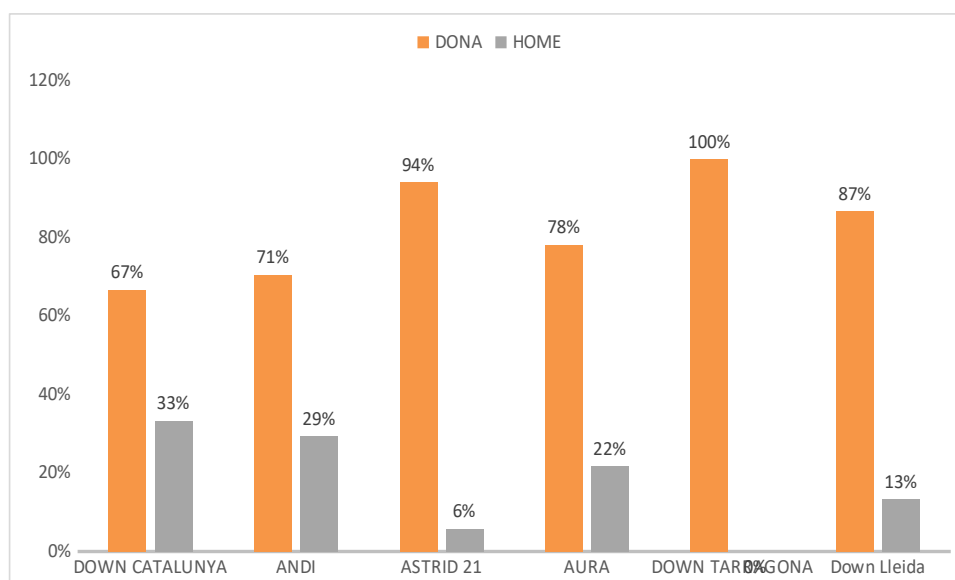
Característiques generals de la plantilla.
Distribució de dones i homes al conjunt de l'organització.
Condicions contractuals entre dones i homes.
Com el procés d'extinció de la relació laboral assegura l'absència de motius per raó de gènere.
Distribució i motius de les extincions de la relació laboral.

2.1. Presència de dones i homes a tota l'organització

Dades plantilla total



Composició de la plantilla segregat per gènere i organitzacions.



A primer cop d'ull respecte al gràfic s'observa que el conjunt de 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 que s'estableixen en el mercat denota una forta externalització de les cures des de les famílies al mercat laboral. És a dir, que no sorprèn que hi hagi més dones que homes ja que en els llocs que ocupen tenen una forta presència les tasques d'educació i cura.

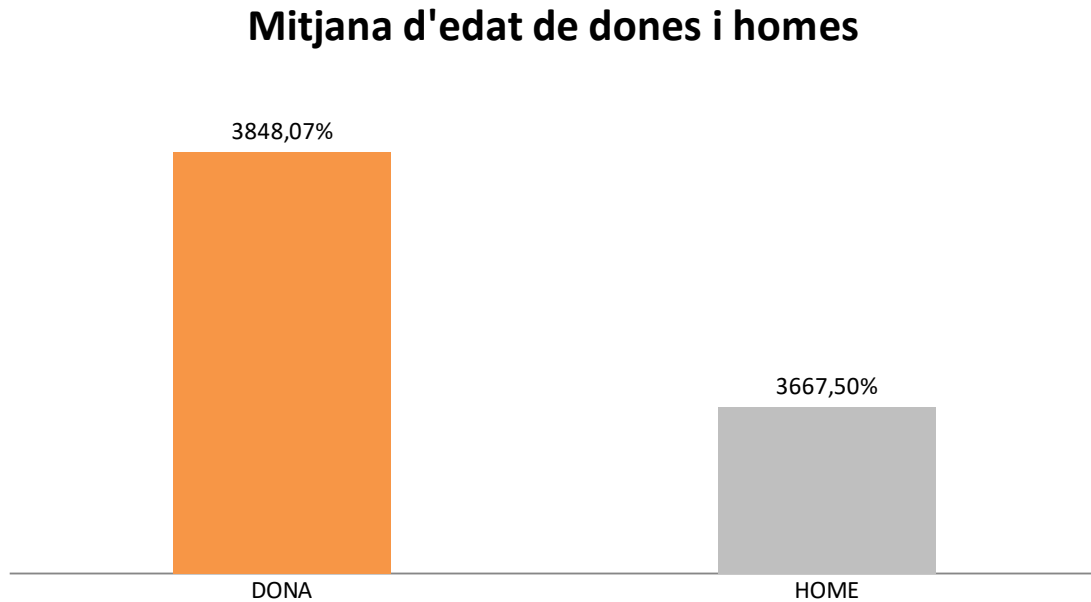
Concretament, s'observa que a Down Tarragona és una plantilla completament femenina, i tant a Down Catalunya¹ com a Astrid 21 només hi ha un home.

1 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.

Per altra banda, on més presència de homes trobem es a la fundació Andi on la plantilla es compona per 12 dones i 6 homes, el que suposa un 71% de dones i un 29% d'homes.

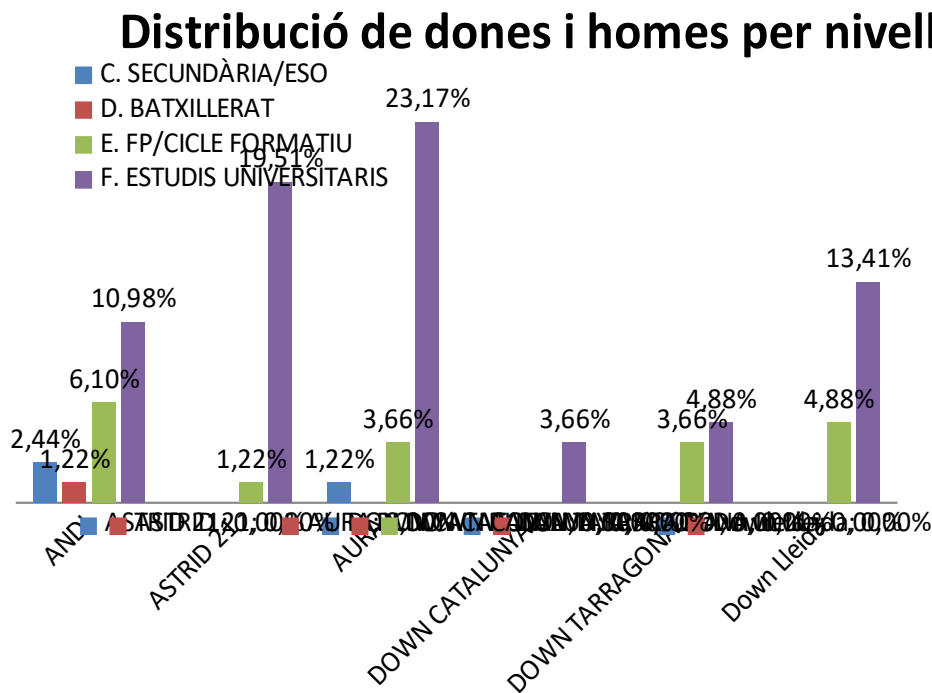
2.2. Característiques generals de la plantilla

Distribució de la plantilla per edat.



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

Distribució de la plantilla per nivell d'estudis.

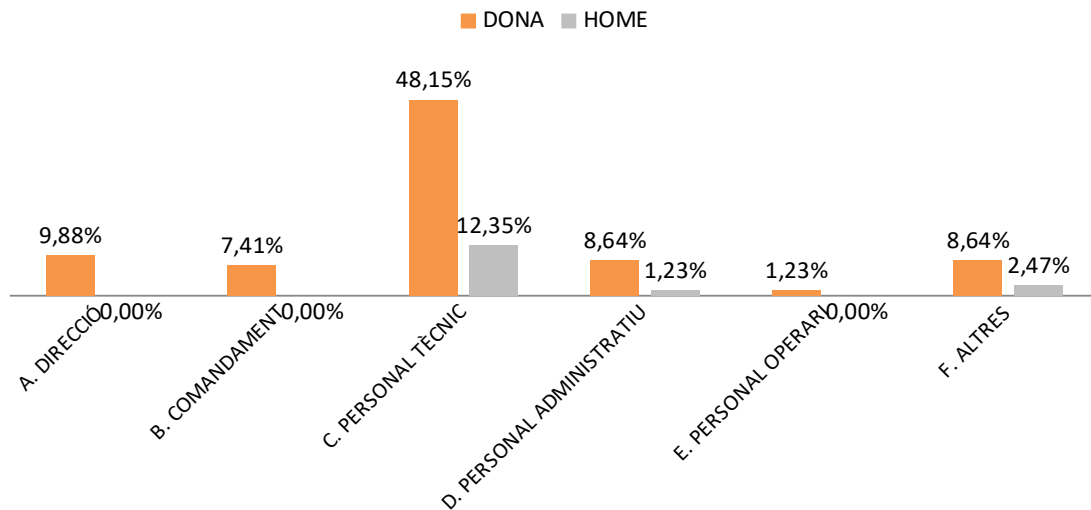


En relació a la distribució de la plantilla segons el nivell d'estudis es pot observar com hi ha una alta presència de persones que han cursat estudis universitaris, de fet aquest perfil predomina en totes les organitzacions.

A nivell social els estudis universitaris tenen més prestigi que els altres perfils professionals, i per això i la inclusió de les universitats en una accés públic ha fet que es constitueixi com a requisit en diversos àmbits laborals. Tot i no ser un requisit en el món laboral, l'estatus d'un títol universitari fa que hi hagi més possibilitats per a segons quins perfils professionals.

Distribució de la plantilla per nivell professional

Distribució de dones i homes per nivell professional



En aquestes organitzacions la majoria de persones treballadores tenen un perfil tècnic, tant en el cas d'homes com de dones.

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.

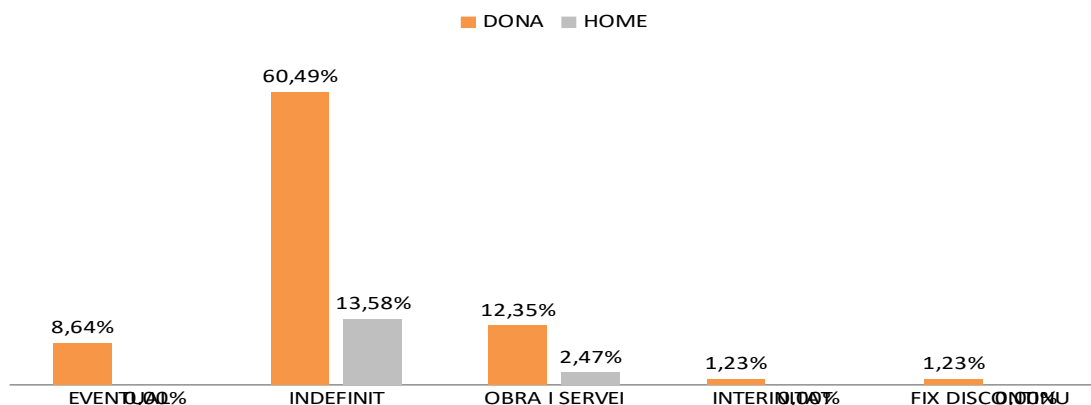
En totes les organitzacions la posició de direcció es un 1%, excepte Aura que suposa un 4% (3 persones). Històricament i en organitzacions jeràrquiques, les posicions de organització i presa de decisions s'organitza de forma personalista i en mans de poques persones.

Es per això, que per a garantir una organització democràtica s'ha de constituir estratègies i mecanismes per a que la plantilla pugui expressar les seves idees sobre la organització.

2.4. Condicions contractuals de dones i homes

Distribució de la plantilla per tipologia de contracte.

Distribució de dones i homes per tipologia de contracte



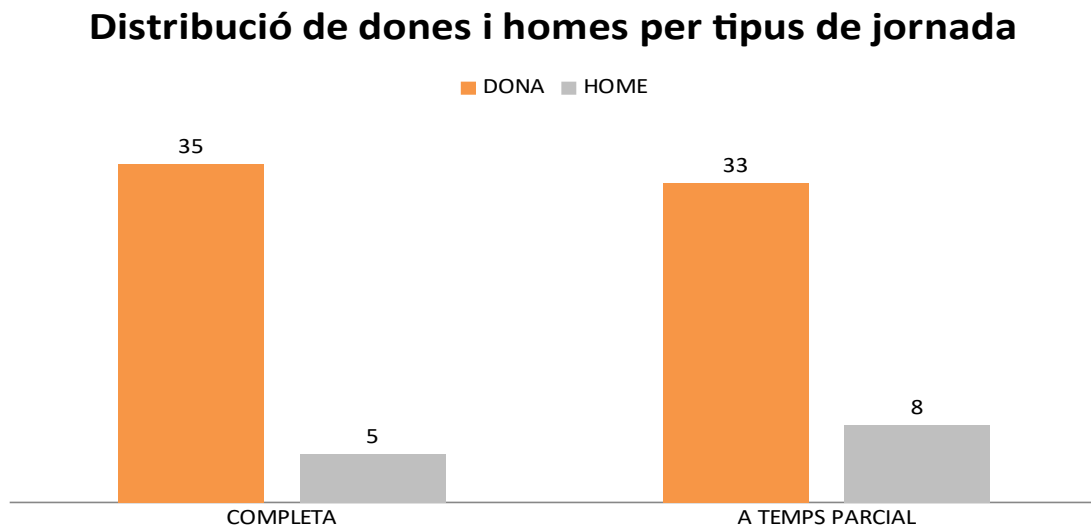
S'observa que un gran gruix de persones treballadores gaudeixen d'un contracte indefinit. És per això que es denota una estabilitat laboral en la organització. Així, un 60% de les dones tenen un contracte indefinit. D'altra banda, un 85% dels homes de les organitzacions tenen un contracte indefinit, 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, 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, tot i això els homes prevalen unes millors condicions que les dones.

2.5. Tipologia de jornada de dones i homes

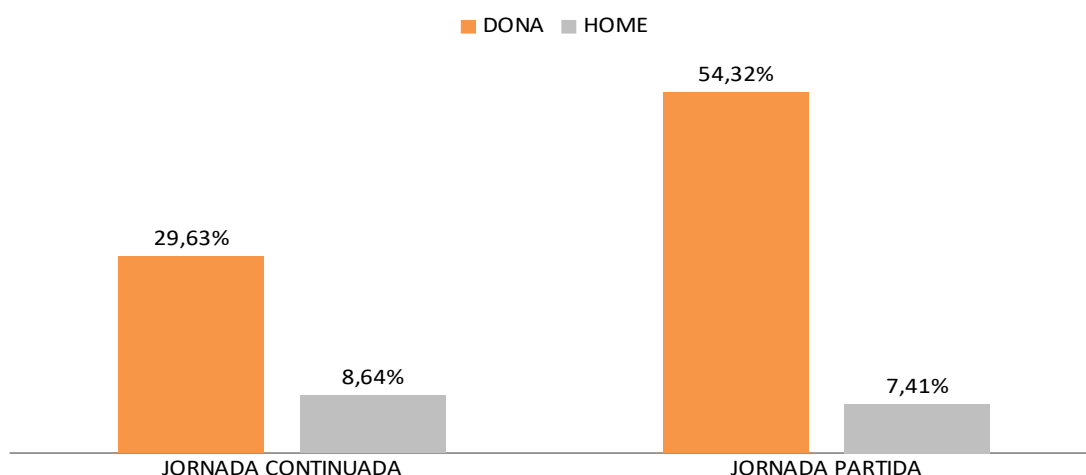
Distribució de la plantilla per tipus de jornada



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

Distribució de la plantilla per tipus de jornada/horaris

Distribució de dones i homes per jornada/horaris



En relació a la jornada partida, s'observa que un 54% de les dones han 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 en el cas de treballar en jornada partida, o bé impossibilita a les dones poder exercir aquestes tasques, o per el contrari, les obliga a realitzar dobles jornades (treball al món laboral i treball a les llars).

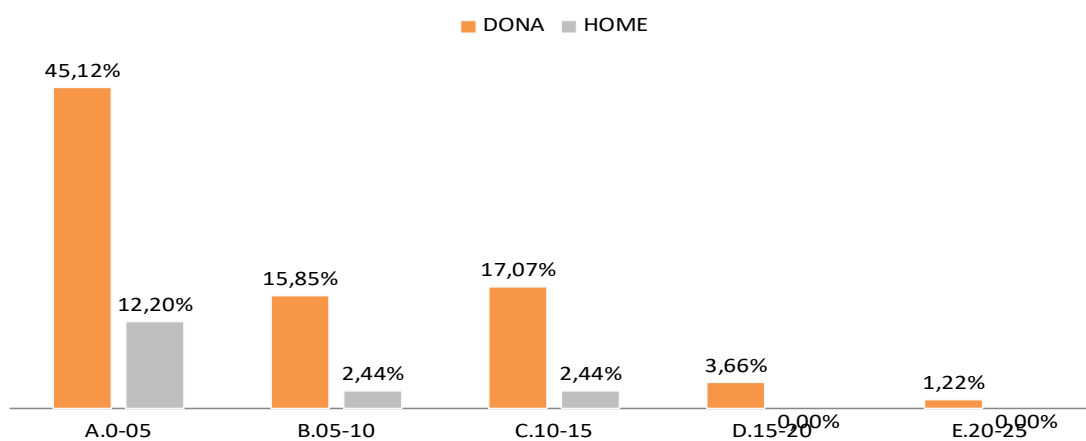
2.6. Evolució i motius de les extincions de la relació laboral

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

NO

Distribució de la plantilla per antiguitat

Distribució de dones i homes 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 una ampliació del personal laboral en els últims 5 anys.

Tot hi 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 la organització.
- Un 30% dels homes es situen 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.

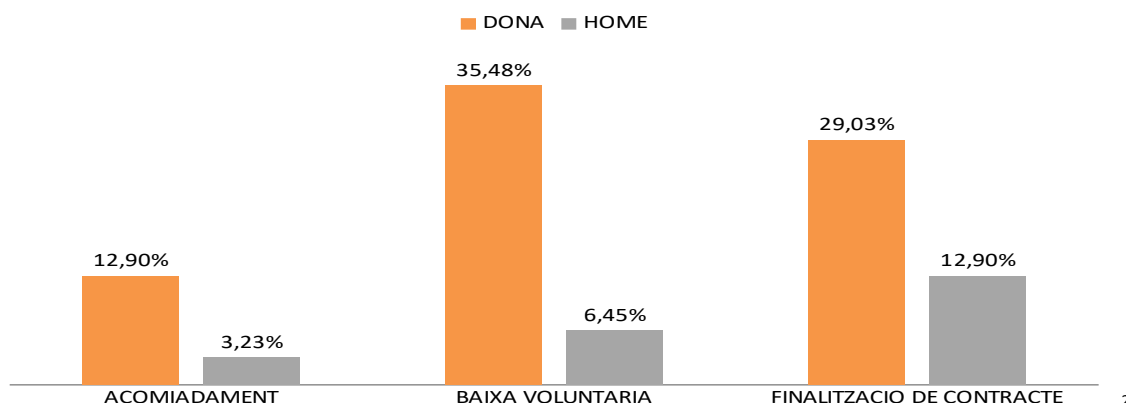
D'altra banda, el conjunt d'extincions laborals no voluntàries suposen un 59%. És a dir, més de la meitat de les persones que han abandonat la relació amb les organitzacions no ho ha fet de forma voluntària.

L'ítem de finalització de contracte suposa un 42% (sumant el 29% en dones i 13% en homes). Tenint en compte el context laboral actual, on cada cop menys les empreses proporcionen contractes de llarga durada, i per tant, es fomenta una inestabilitat per a la persona treballadora, i així les empreses redueixen costos d'acomiadament.

És per això que aquest alt percentatge de finalitzacions de contracte indiquen una inestabilitat per a les persones treballadores, la impossibilitat de continuar en l'empresa si així ho desitgen o com 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 extincions de la relació laboral últims 4 anys



A simple vista s'observa que hi ha una major proporció de dones que han causat la baixa voluntària. Per altre 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.

2.7. Conclusions de l'àmbit condicions laborals

PUNTS FORTS

- Equilibri d'edat en les persones de la organització.
- Alta presència de persones amb contracte indefinit.
- Equitat en els el tipus de jornada laboral.

PUNTS DÈBILS

- No hi ha protocols per a equilibrar la presència d'homes en la organització.
- Estructura organitzativa força jerarquitzada, 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

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

3. Accés a l'organització

La participació de les dones al mercat laboral encara dista molt de 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 de 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).

Les dades en el present àmbit laboral, que ens concerneix per on es situen les organitzacions en el mercat laboral, mostren que hi ha 1303,5 milers de dones i 370 milers d'homes en aquest àmbit (Activitats sanitàries i serveis socials, 4t trimestre 2017- Idescat).

En conseqüència, s'adverteix que hi ha una construcció sexuada de les categories professionals, designant característiques i requisits construïts en una jerarquia binarista basat 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 als homes no s'ha traduït en la mateixa mesura en una major igualtat al mercat de treball, tal i com es constata a “l'indicador d'igualtat de gènere” de Catalunya de l'Observatori Dona, Empresa i Economia.

Les dades de la segregació en aquestes institucions produeix l'efecte conegut com a “diagrama de tisores”. 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: accés a l'organització, s'analitza:

CONCEPTE

- Processos de selecció no androcèntrics: garantint l'accés de les candidatures idònies per al lloc de treball.

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

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

	No	Sí	Total
ANDI		4	4
Astrid 21		10	10
Aura	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, casi 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 que els processos de selecció de personal no estan objectivitzats, tot queda en mans de la persona qui entrevista, qui decidirà segons criteris subjectius la 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 processos estandarditzat sobre com fer la primera criba 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

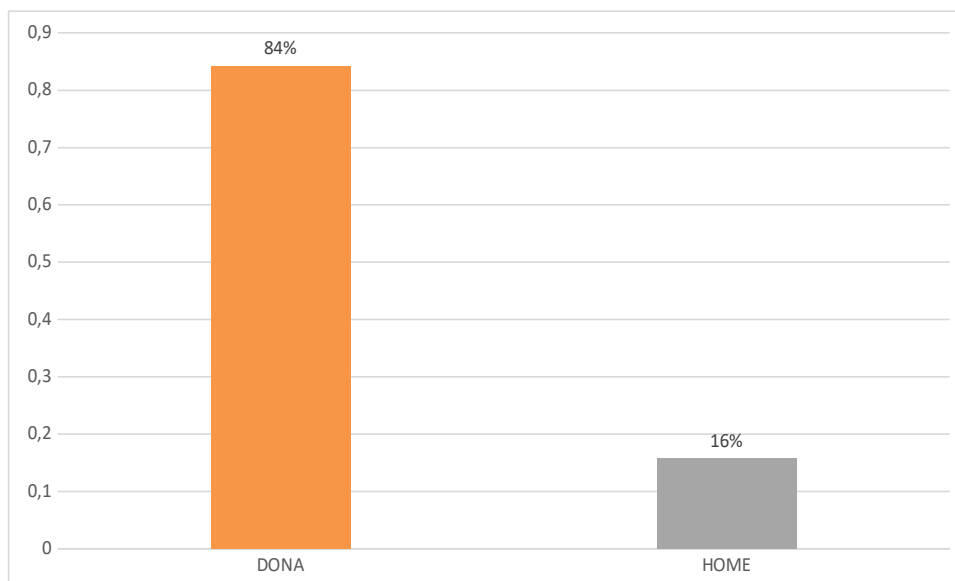
3.4. Evolució de les contractacions

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 una 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, traduït d'una feminització dels estudis acadèmics en relació en aquests treballs.



En relació a les diferents entitats, destaquen Andi i Aura Fundació amb la presència de 5 homes. Tot i això, veiem que són les dues organitzacions amb més persones a la plantilla.

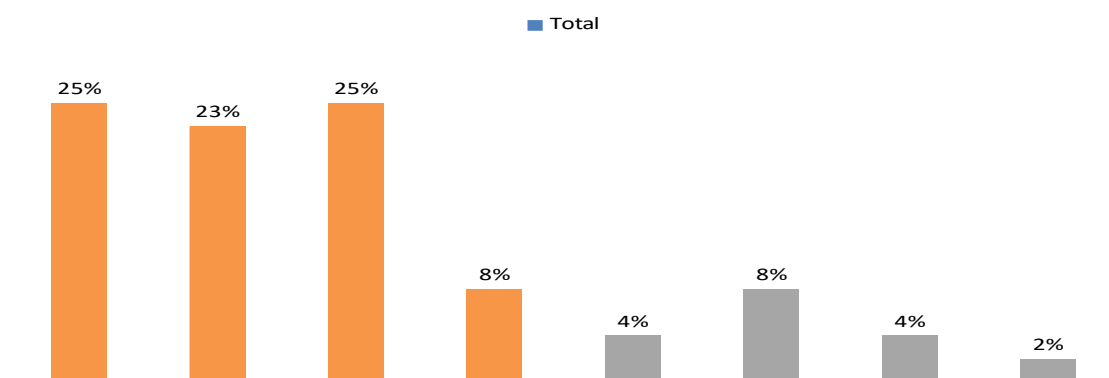
A Astrid 21 i Down Lleida, la presència d'homes es troba totalment infrarrepresentada, ja que només hi ha un home respecte 16 dones; i dos homes en relació a 14 dones, respectivament.

En el cas de Down Catalunya, al ser una plantilla molt petita composta per 3 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.

Contractacions produïdes els últims quatre anys. Dades evolutives

	DONA	HOME	Total
ANDI	18	5	23
Astrid 21	16	1	17
Aura	18	5	23
Down Catalunya	2	1	3
Down Lleida	14	2	16
Down Tarragona	7		7
Total	75	14	89

Contractacions de dones i homes els últims 4 anys.



Observem que fa dos anys va haver-hi un augment de les contractacions d'homes en la plantilla. Malauradament, 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 de homes d'aquell mateix any, és a dir, que ha crescut la dualitat de 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 MARQUETING	1	1
DEPARTAMENT D'OCI	2	1
DEPARTAMENT TECNIC	3	
DIRECCIÓ	5	
EDUCACIÓ/LABORAL	3	
EDUCACIÓ SOCIAL	4	
FORMACIÓ	7	1
GERÈNCIA	1	
INSERCIÓ LABORAL	8	4
LABORAL, VIDA INDEPENDENT, ACTIVITATS ARTISTIQUES I LLEURE	1	1
LOGOPEDIA	1	1
PEDAGOGA	1	
PROJECTES	1	
PROJECTES I COMUNICACIÓ	2	
SERVEIS GENERALS	4	
TECNICA PROGRAMES	2	
TREBALL SOCIAL		1
VIDA AMB SUPORT	1	
VIDA INDEPENDENT I LLEURE	7	
Total	66	13

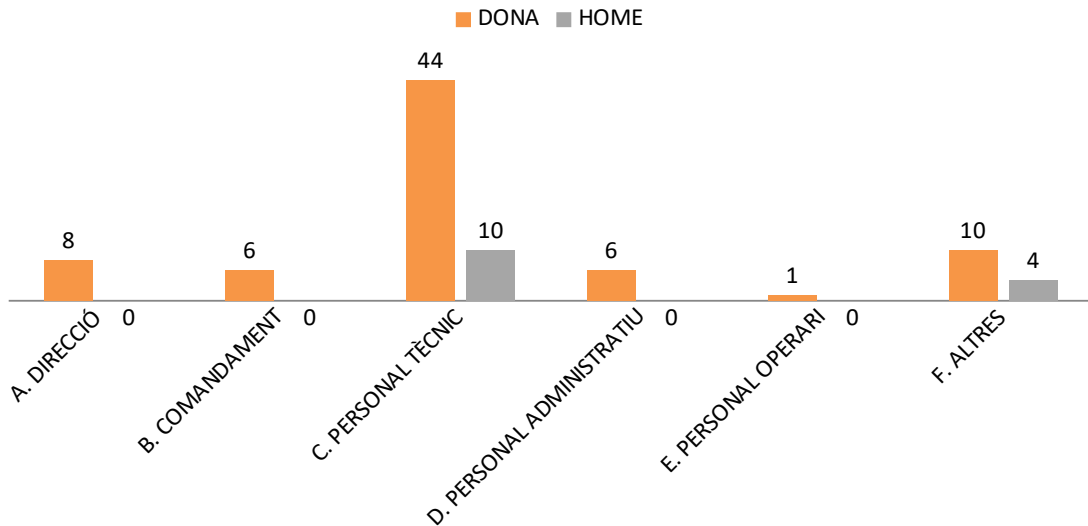
Al ser una plantilla tan feminitzada no es pot realitzar un anàlisi comparatiu, tot i això s'observen traces de *segregació horitzontal* (com hem explicat), en la que no només es crea una feminització dels llocs de treball en conseqüència de l'espai que ocupa al mercat laboral, sinó que també es feminitzen i masculinitzen els diferents departaments, tasques i feines de forma interna.

Els homes participen en activitats esportives, on no hi ha la presència de cap dona. O en inserció laboral és on més s'agrupen els homes, seguint amb la relació del 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, és el que s'exposa.

Contractacions de dones i homes per nivell



El primer que s’observa en el gràfic 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 és on 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 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 la organització.

No hi ha mecanismes per a equilibrar la plantilla en gènere.

No hi ha formació específica en gènere en les persones entrevistadores.

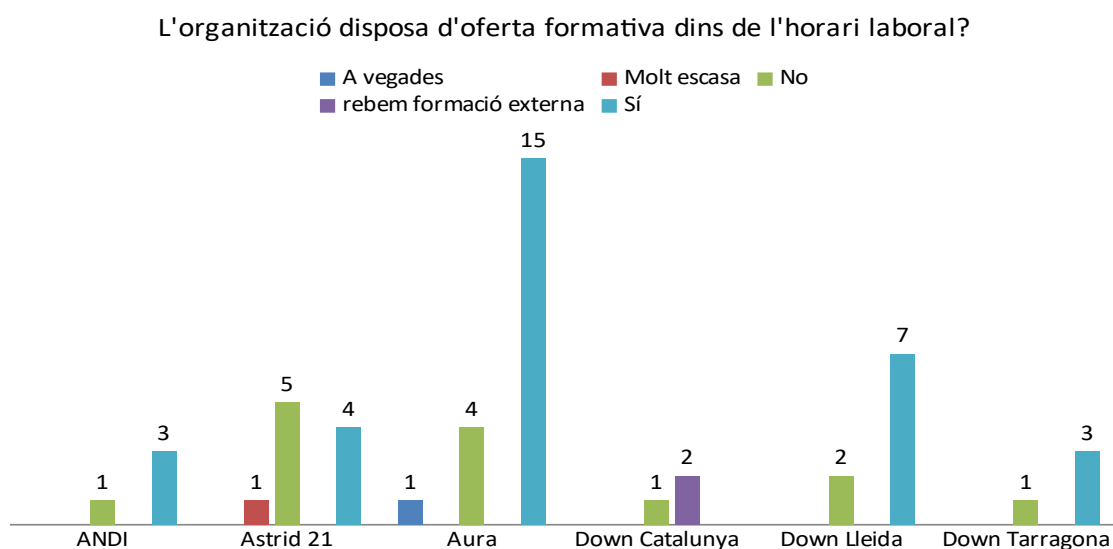
4. Formació interna i/o contínua

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 dóna un valor afegit al equip humà que es pot aprofitar en el dia a dia de l'organització, generant unes dinàmiques profitoses per el 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 en compte els horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal). D'altra banda, cal tenir en compte les necessitats de la plantilla i intentar donar resposta als interessos i objectius de la organització. Cal 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

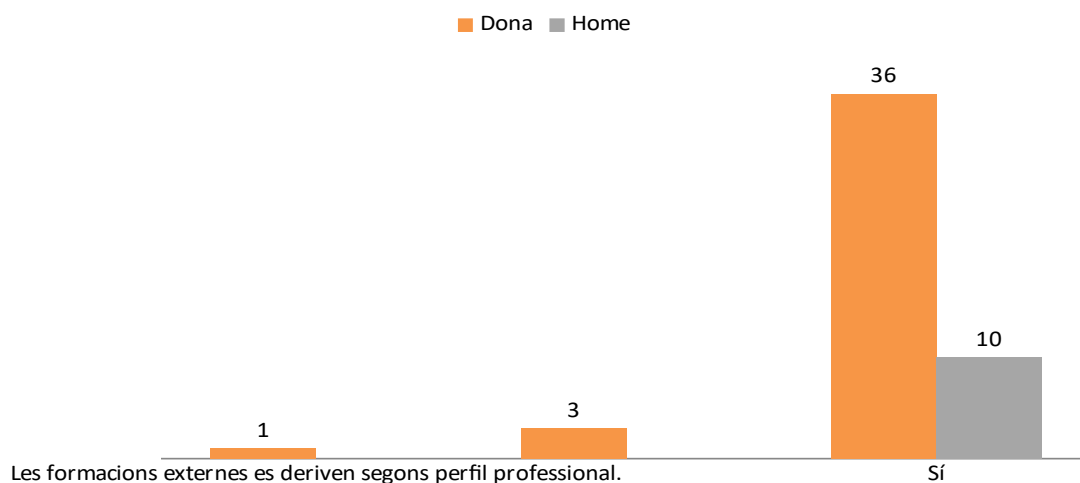
A partir de les respostes de la plantilla en l'enquesta



Dins de les propostes plantejades per les persones treballadores, s'observa com hi ha una majoria que opinen que la organització sí ofereix oferta formativa dins l'horari laboral. Aquesta opinió

predomina en totes les organitzacions tret de Astrid 21, on hi ha més diversitat d'opinions i la majoria opina que no.

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



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

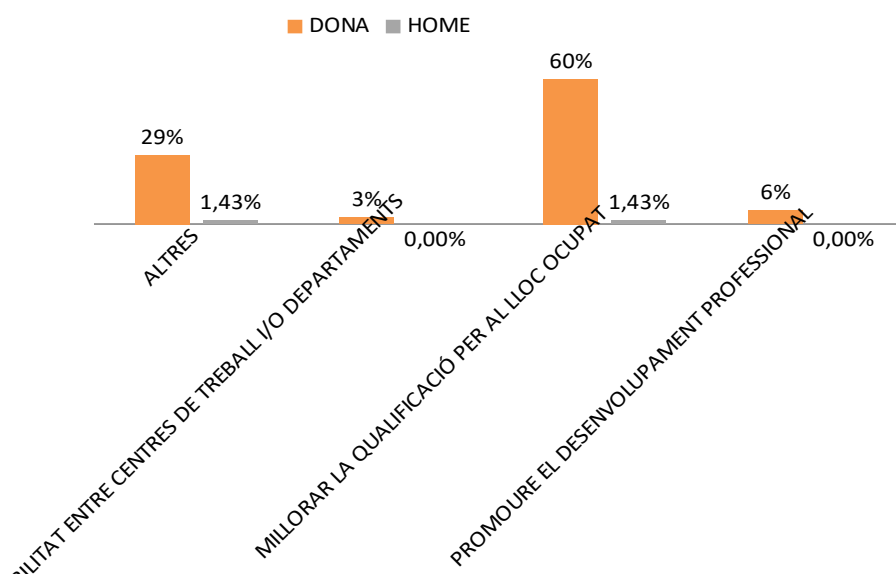
El procés d'accés a la formació garanteix que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats? S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació?

Degut a que la majoria de persones treballadores son 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?

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 la organització es solen utilitzar per a millorar el perfil de la persona treballadora i que aquesta pugui assolir més competències per a poder millor la seva productivitat en les tasques. És important dur a terme un 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 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.

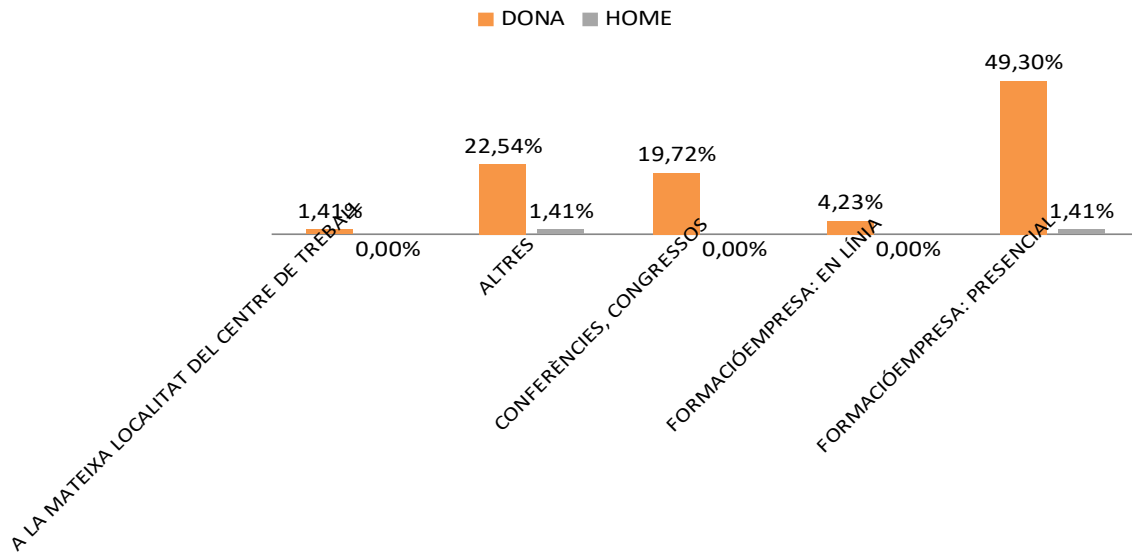
Històricament, les dones han tingut més limitacions en accedir a una educació formal. Actualment veiem com la formació continuada al llarg de la vida es veu condicionada segons les necessitats familiars en relació al moment vital de cada dona.

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 fi de que adquireixin més responsabilitats, això ha d'estar en relació amb els plans 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 la 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.

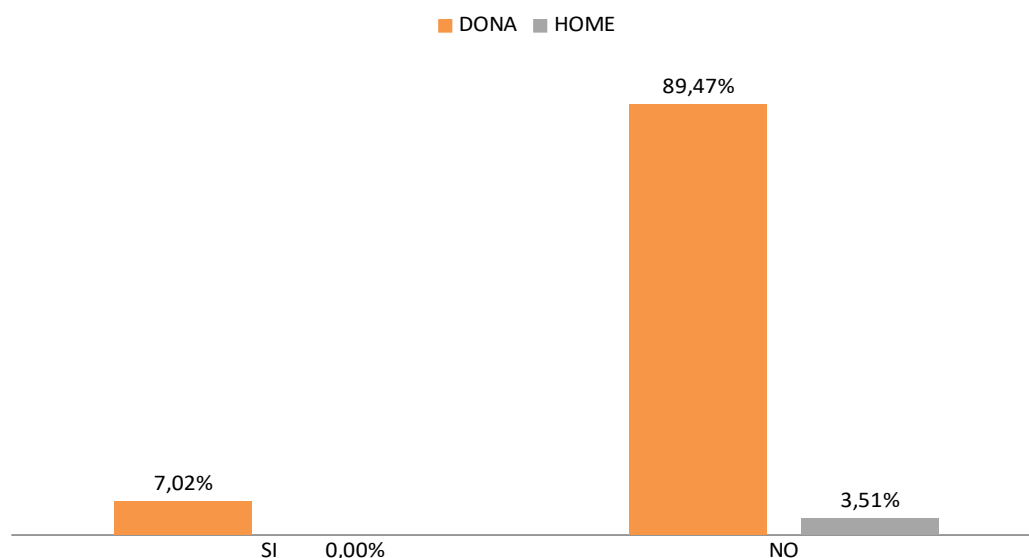
Participació de dones i homes segons les modalitats de formació interna i/o contínua



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 en 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 a garantir l'assoliment de les competències de l'oferta formativa, i detectar les problemàtiques de cadascuna.

4.5. Impartició de formació específica en igualtat efectiva de dones i homes

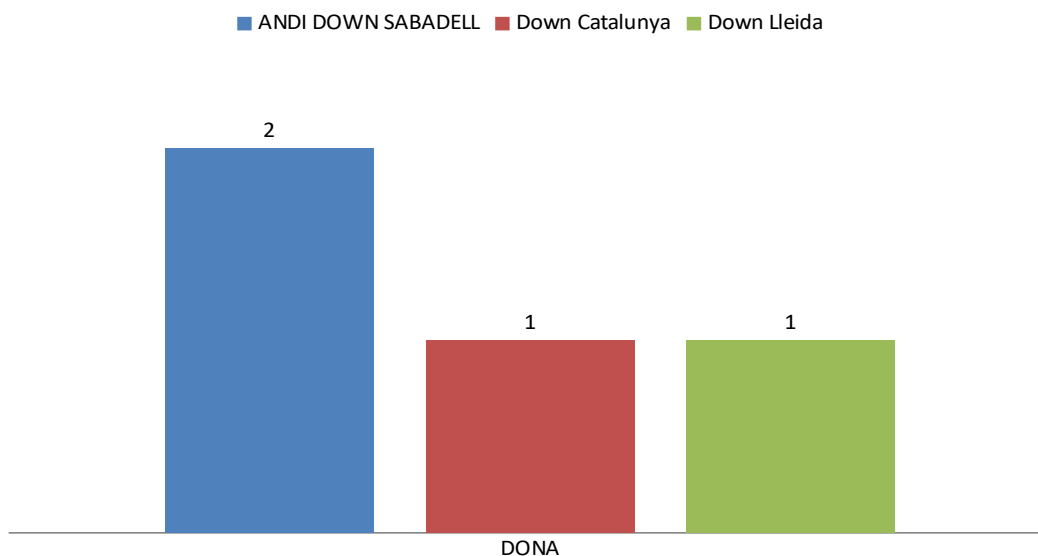


Com veiem, un 93% de la plantilla de totes les organitzacions no ha rebut formació específica en gènere. Això es una mostra en la que les organitzacions no ho consideren una prioritat.

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, les relacions socials entre companyes i l'atenció a les persones usuàries, famílies i agents proveïdors.

El 7% que ha rebut formació en gènere només han sigut dones. Creiem que és imprescindible fer als homes partíceps d'aquesta formació. 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 la situacions específiques de les dones segueixen invisibilitzades.

Hores de formació específica en igualtat de dones i homes



Les dones que han rebut formació específica per gènere, trobem un total de 4 hores anuals de formació. És una xifra molt mínima i aquests cursos contempnen:

- Formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball.
- Elaboració Plans d'igualtat (Generalitat de Catalunya).
- Elaboració de plans 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). Dins d'aquestes, han ofert formació les entitats que observem i es conclou que el curs de major durada ha sigut de dues hores.

4.6. Conclusions de l'àmbit formació interna i/o contínua

PUNTS FORTS

Formació destinada a millorar les competències al lloc de treball.

Formacions impartides al propi lloc de treball.

Formació presencial .

PUNTS DÈBILS

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 a 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'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. D'altra banda, cal tenir en compte les aspiracions o punt de vista de la plantilla a l'hora de construir l'organització i 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 cal tenir en compte la promoció com a eina per poder donar l'oportunitat a persones de la plantilla treballadora de poder demostrar la seva capacitat dins l'entorn laboral per poder oferir un major compromís a 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 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 n'hi ha.

És una entitat petita i cadascú té el seu rol

Es 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 3 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 exigít

Posicions molt marcades

Seria important que la direcció i presidència pogués 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 el seu lloc dins l'entitat, poder treballar i millorar aquelles que son necessàries i empoderar 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. I per últim, 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. Per això, la falta de recollida de dades impedeix concretar els obstacles concrets per gènere establerts en les organitzacions.

Tot i 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 el 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

La persona que exerceix com a superior immediat/a, ha rebut formació en igualtat d'oportunitats?

NO

Es garanteix que els criteris emprats als processos de promoció no condicionin, explícitament o implícita, l'accés de dones o homes a llocs de responsabilitat?

NO

Les responsabilitats familiars poden influir en la promoció en l'organització? Degut al baix nivell de vacants per a poder promocionar i que les persones que promocionen son 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, i mecanismes per a els treballs domèstics i de cura no suposin una barrera a l'hora d'ascendir en la carrera professional.

Tenen coneixements sobre igualtat d'oportunitats?

NO

Es comunica a la plantilla l'existència d'una vacant? 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 a una vacant es fa mitjançant l'assignació per part de les persones superiors.

Davant de processos de promoció a llocs de responsabilitat, hi ha mecanismes per fomentar la participació de les persones del sexe amb menys presència?

NO

5.4. Participació de dones i homes a la promoció i/o el desenvolupament professional

Distribució de la plantilla per promocions i sexe

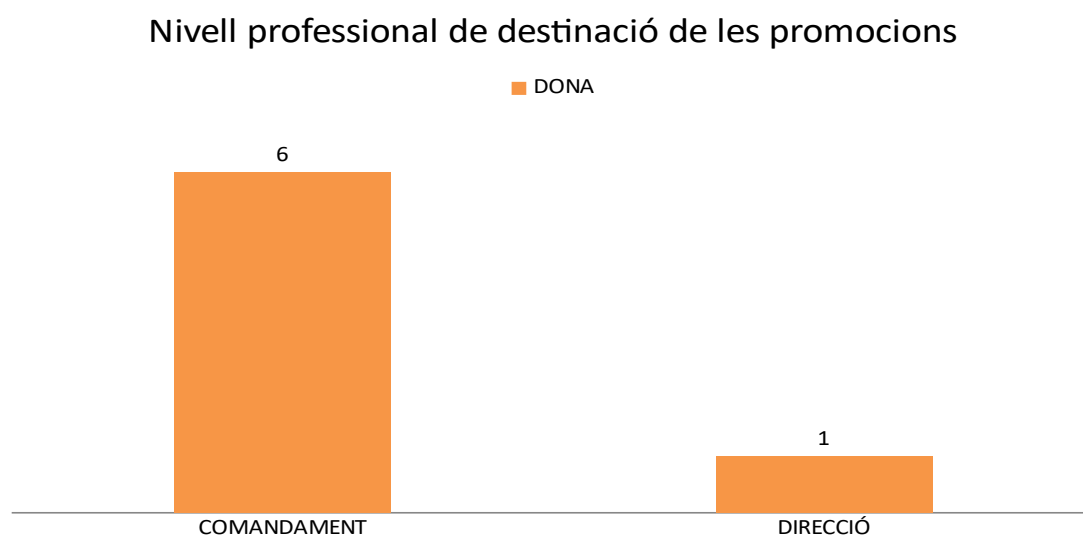
	Dona
1 any	2
2 anys	2
4 anys o més	3
Total	7

Les presents promocions que s'observen a la taula corresponen a la Fundació Andi 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.

Observem que hi ha una estabilitat de promocions en relació a la temporalitat. Al ser entitats petites, és més difícil poder ofertar llocs per a promocionar laboralment, els llocs de treball son altament estables i es compta les promocions per cobrir vacants de jubilació, principalment.

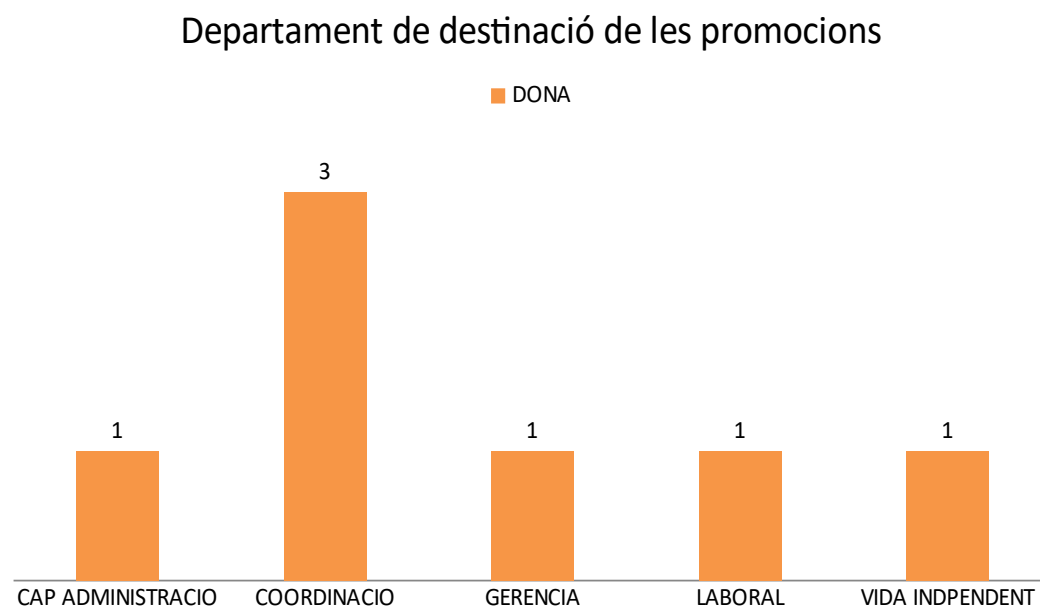
Per altra banda, només han promocionat dones. Això pot ser degut a la alta presència de dones en aquest sector, la qual cosa fa, que tot i les poques possibilitats de promocionar, hi hagi més possibilitats que sigui una dona la que promocioni.

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 son 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



És així doncs, que en els diferents departaments que veiem al gràfic les dones han ascendit a posicions de coordinació dins d'aquest. Veiem com hi ha 3 dones que han ascendit al departament de coordinació.

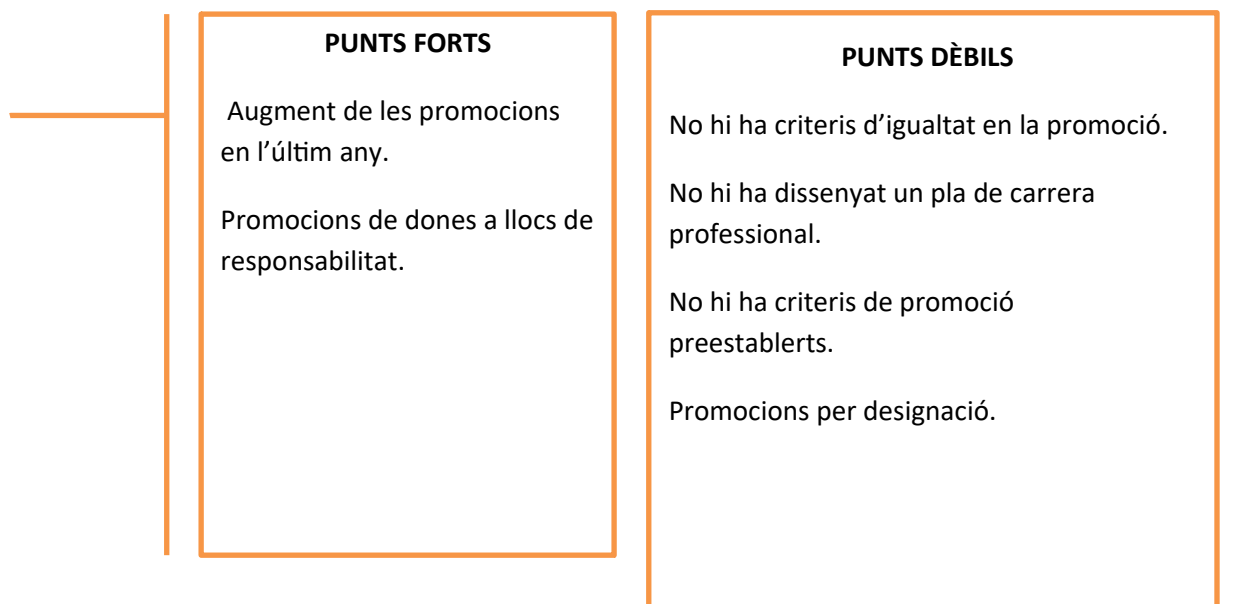
Modalitat de la promoció o del desenvolupament professional

Modalitat	DONA
DESIGNACIÓ	7
Total general	7

Finalment, veient aquesta última taula s'observa com totes les persones que han promocionat ha sigut per decisió de la 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 promoció i desenvolupament professional



6. Retribució

“Negociació individual: Si vols que et retribueixin en funció de les tasques que realitzes has demanar-ho. Aquí es veuen les diferències entre treballadors”.

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones es 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 forçament 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 arreu del món.

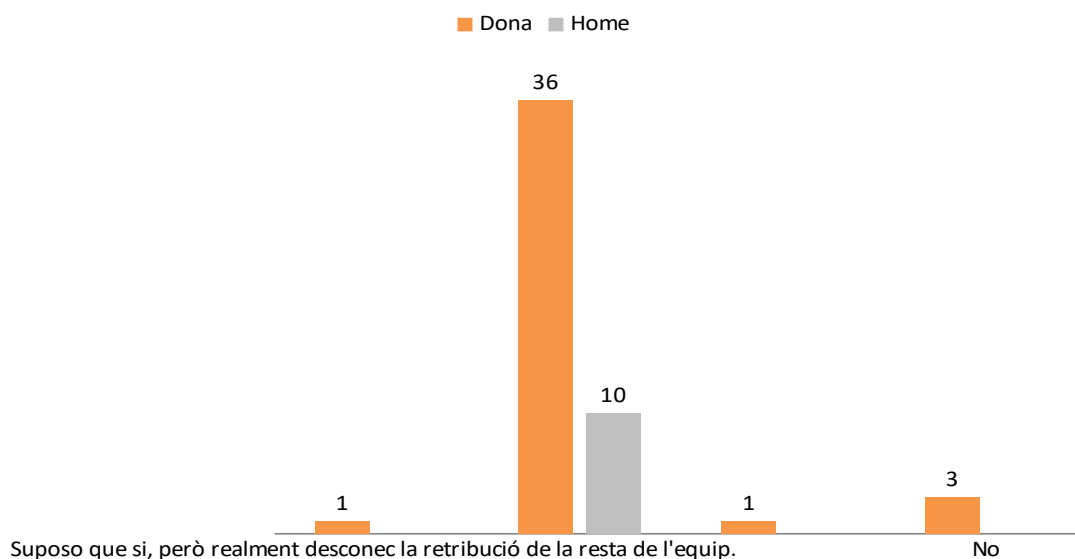
El fet de limitar econòmicament a les dones també suposa a mantenir-les vulnerables i dependents. Trobem limitacions per a poder mantenir les seves necessitats bàsiques, capacitats de mobilitat, majors problemes de salut, limitació en l'accés a serveis bàsics, disminució de l'autoestima i menys reconeixement de les tasques laborals.

Les desigualtats econòmiques no només venen en relació als homes sinó que també, aquells sector altament feminitzats solent 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 en les condicions de retribució, trobem que la majoria de persones pensen que hi ha una distribució equitativa. És així, que tots els homes que han respost a l'enquesta opinen que hi ha una distribució equitativa en el salari.

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 a 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

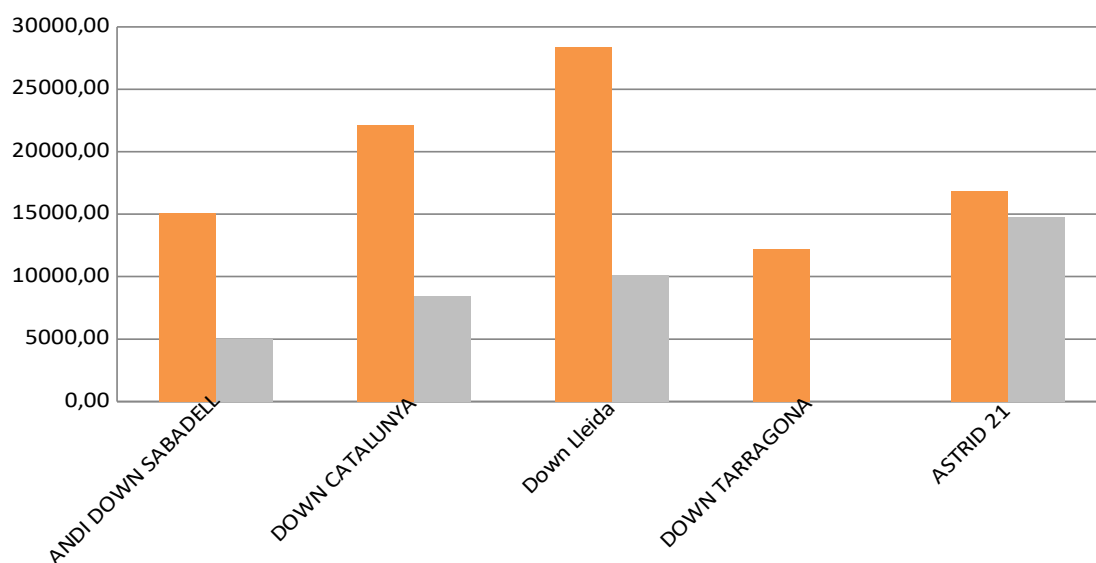
Es retribueixen incentius/variables? SÍ

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 ³

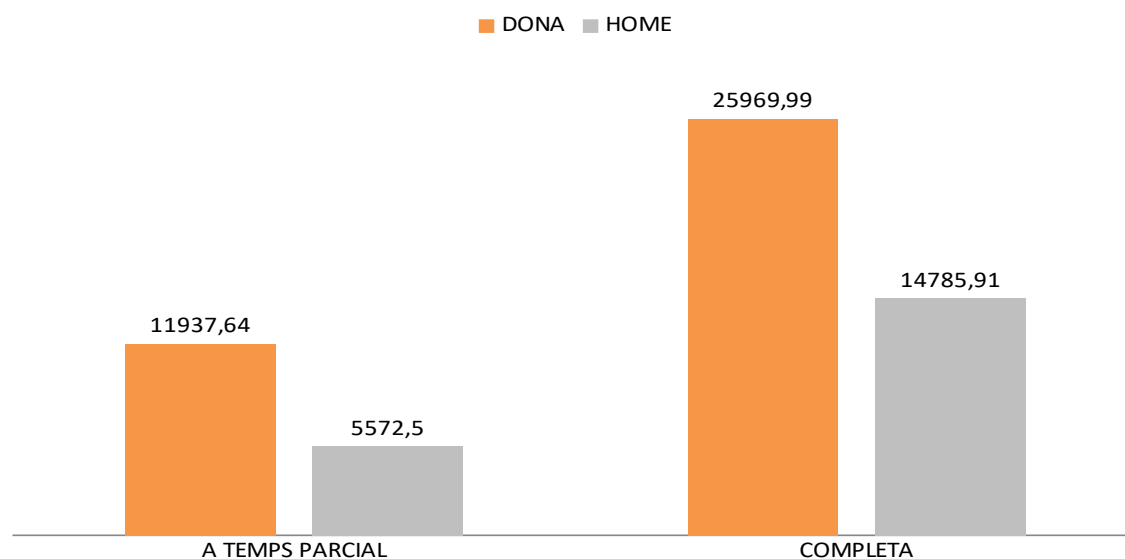
Mitjana del guany salarial brut per organització en homes i dones



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

En aquest cas, la organització més equitativa la trobem a Astrid 21, en que en la mitja anual hi ha una diferència de 2065,46 euros. De totes formes, a continuació s'analitzarà la relació del salari amb els perfils professionals de les persones treballadores segregat per gènere.

Mitjana del guany salarial brut d'homes i dones i tipus de jornada



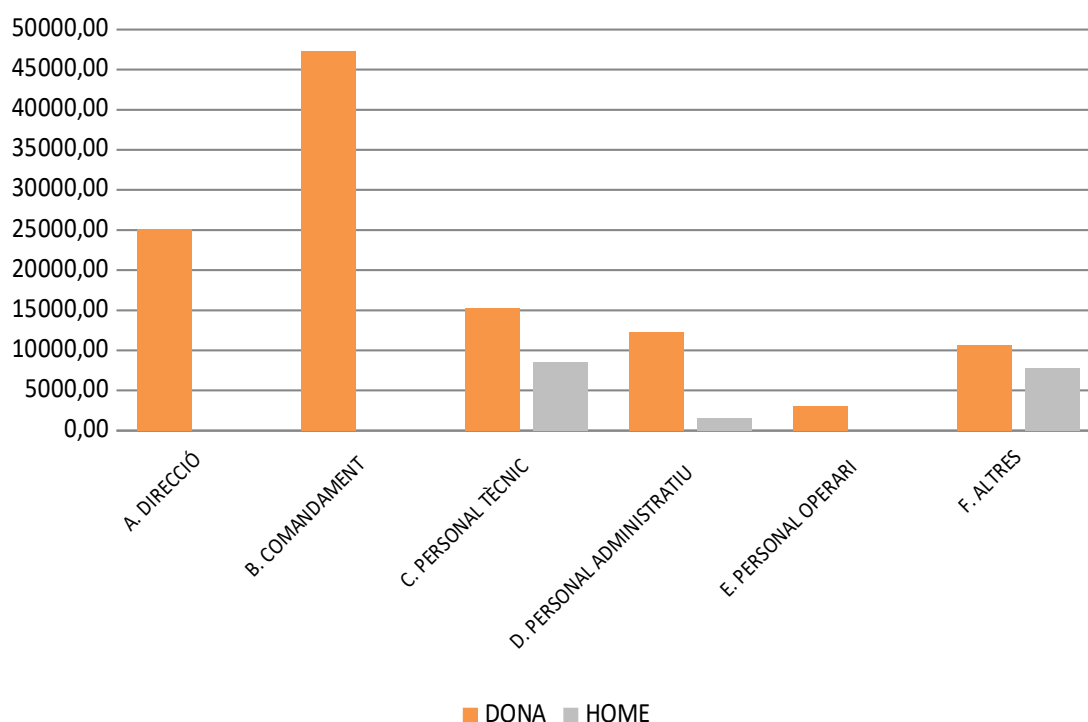
³ S'han exclòs les dades de Aura per incompatibilitat del format en les mateixes.

Com es pot observar, la majoria de dones realitzen les seves tasques laborals en unes jornades completes, per tant, al realitzar més hores també reben un salari major.

Així trobem que les dones que treballen a jornada completa amb comparació amb els homes reben un salari de 11184,08€ bruts anuals superior.

En el cas del temps parcial, les dones son retribuïdes amb 6365,14 euros bruts anuals més que els homes.

Mitjana del guany salarial brut d'homes i dones i nivell professional.



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

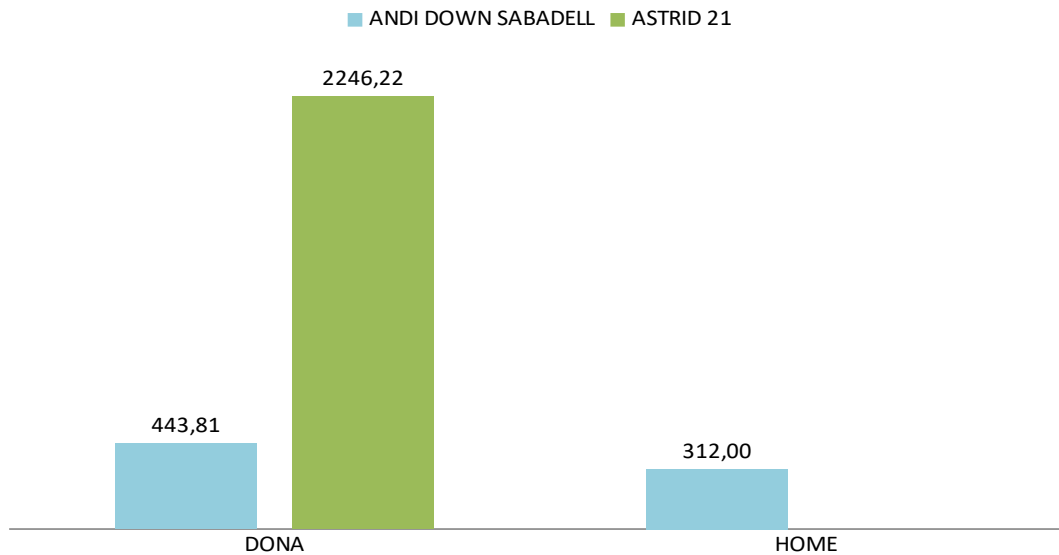
El fet de que sigui una organització altament feminitzada i que la incorporació dels homes hagi esdevingut de forma més tardana, entre d'altres factors, implica que els llocs de responsabilitat de les organitzacions estan ocupats per dones.

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

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

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

Complement salarial voluntari brut d'homes i dones.



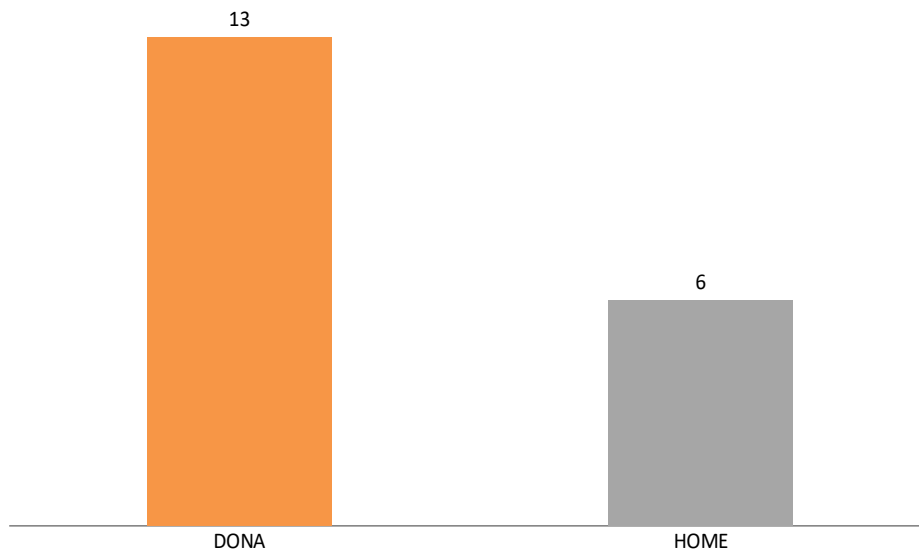
En relació al complement o bonificacions salarials complementaries, trobem que aquesta opció de bonificació només està implantada en les organitzacions Andi Down Sabadell i Astrid 21.

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 compensin amb lliurar aquelles hores un altre dia.

Es important tenir en compte un anàlisi d'aquestes hores extres compensades, i que 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 la 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 en 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 diferenciat 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 altra proporció d'homes que realitzen hores extraordinàries.

“No es coneix els criteris de les bonificacions salarial. Hi ha molt poca transparència, des de l’entitat i les companyes. “

6.5. Conclusions de l'àmbit retribució

PUNTS FORTS

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

PUNTS DÈBILS

- No hi ha cap protocol estandarditzat sobre els criteris de 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 coresponsabilitat

El temps és l'element que organitza la nostra vida i no és un element neutre. La organització del temps es fonamenta en el creuament de diverses variables. Per començar, els horaris marcats per el treball remunerat determina com s'organitzarà la resta de moments temporals.

Una altre 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 de guanyadors de pa; 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 tot i 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 guanyadores del 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 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 depenent a les llars, i en aquest cas, fent traslladant aquestes tasques a l'àmbit laboral.

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

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
2. El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.
3. 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.

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

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

Hi ha una diferència de la coresponsabilitat 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 –solament- ja que cal tenir en compte el context econòmic que diferencien els dos períodes de l'enquesta.

En una època amb nivells elevats de 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 en aquests com en el cine o la publicitat, i una major involucració en àmbits de paternitat, tot i que aquestes tasques segueixen sent discontinues i solen exercir tasques que son visibles socialment.

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

CONCEPTE	QUÈ S'ANALITZA
Nivell de coresponsabilitat: adequació de la vida laboral, familiar i personal.	<ul style="list-style-type: none">• Percepció de les persones davant de la incorporació del valor de la igualtat en relació a la coresponsabilitat/conciliació de la vida laboral, familiar i personal.• Mesures que es duen a terme.• Dificultats.• Formes de fomentar la coresponsabilitat en homes.• La cura de forma transversal.

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 correspon a un 20%) en les respostes a aquesta pregunta, de forma unànime han contestat que sí, que la organització vetlla per la conciliació de la vida familiar, laboral. En canvi les dones opinen:

Dona

En algunes ocasions si i en d'altres no.

Depèn de les situacions

Depèn, en alguns aspectes si en d'altres podria millorar.

Dependent del programa on pertany

Dintre de tot el possible si, però hi ha departaments on això és més complicat.
En la mesura que és possible, son força flexibles.
Es pot millorar
Ho intenta però 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 es evident, hi ha més diversitat de respostes en dones que en homes. En les respostes de les dones hi ha 3 línies principals:

- En funció de la pròpia activitat laboral, com es pugui organitzar una demanada de conciliació en la organització.
- En funció del departament i/o la tasca que desenvolupi la persona treballadora en la organització.

Donat els comentaris, 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 en dificultats degut a l'escassetat de recursos.

Per altra banda, es mostra com els homes no tenen les mateixes carregues 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 hi recau de la mateixa manera la responsabilitat social del treball de cures i domèstic.

Segons les opinions de la taula mostrada a continuació es poden observar les següents temàtiques importants en relació a la percepció de les dones sobre les mesures i les estratègies que utilitza la 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 protocolaritzades.
- Negociacions individuals.
- Desconeixença del personal.

El valor positiu que trobem és que hi ha una bona comunicació i voluntat de 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 la demanda i la resolució de demandes a les necessitats laborals i familiars es resolt 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.

Ahora, segons els comentaris, es mostra com hi ha flexibilitat horària i la 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 conciliar per a 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 diversitat funcional o malalties mentals suposa una cura constant per a les mares, també trobem la dependència en la tercera edat i moltes de les dones no poden conciliar, ja que no son situacions extraordinàries sinó que condiciona 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 neonat, una suspensió de la vida laboral.

Així que es 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 'estableixen mecanismes socials, polítics des de l'estat del benestar i des de les organitzacions, eficaces per a poder fer una coresponsabilitat real de les cures i el treball domèstic.

Per això, tampoc trobem indicis de que hi hagi una voluntat explícita de afavorir la coresponsabilitat i involucrar als homes en la responsabilitat de les cures i el treball domèstic.

Des d'una perspectiva en la que entenem la organització del temps com un element transversal, la cura i el treball domèstic ha 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 en el pla d'igualtat, repartit entre dones, homes, organitzacions i empreses i l'Estat.

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

Accepta reducció d'horaris	Astrid 21			
Ajustar en certa manera l'horari, en mesura del que sigui possible.	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		
Certa flexibilitat horària.			Down Catalunya	
El nostre horari és molt bo		Aura		
Els horaris depenen de l'activitat ja que la majoria són de caràcter docent.	Andi			
En cas d'haver de faltar per un tema familiar es facilita la substitució o canvi d'horaris puntuals.		Aura		
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.	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			
Flexibilitat horària		Aura	Down Catalunya	Down Lleida
Flexibilitat horària ajustada a les tasques assignades i a les responsabilitats				Down Lleida
Flexibilitat horària. Disposició de dies de lliure elecció. Reduccions de jornada i jornades parcials. Reunions en horari laboral	Andi			Down Lleida
Horari		Aura		
Horari laboral flexible i que es pot compactar		Aura		
Horaris compactats.	Astrid 21			
Jornada intensiva pels matins o horari partit flexible en el meu cas.		Aura		
La bona comunicació amb direcció i la aplicació del conveni laboral que ens afecta.		Aura		
La mitja jornada laboral i permisos pet metges.		Aura		
No en conec cap		Aura		
poder organitzar-nos les hores més o menys segons el nostre criteri				Down Lleida
Polítiques de permisos.	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		
Valora cada cas segons les necessitats del treballador	Astrid 21			

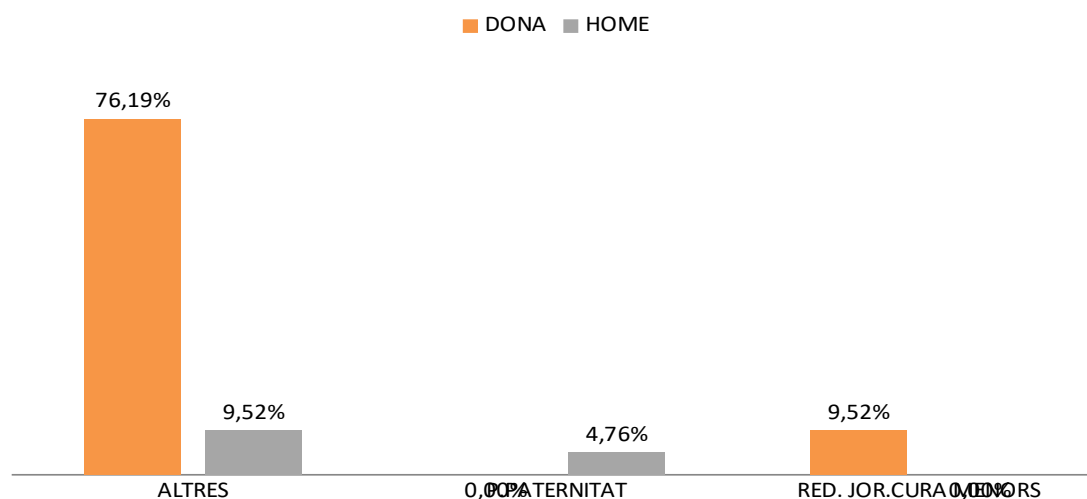
7.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

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 de 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.

Utilització de les mesures per a l'organització del temps de treball i coresponsabilitat



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 la organització.

De forma més tangible, el 5% (del total de persones que s'han acollit a un permís) que correspon a 1 home , i el 10% d'homes "d'altres" correspon a 2 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 influeixen 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 altres tipus de permisos. És a dir, hi ha un total de 18 dones amb necessitat d'acollir-se a permisos de coresponsabilitat i conciliació però només 3 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 setze 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).

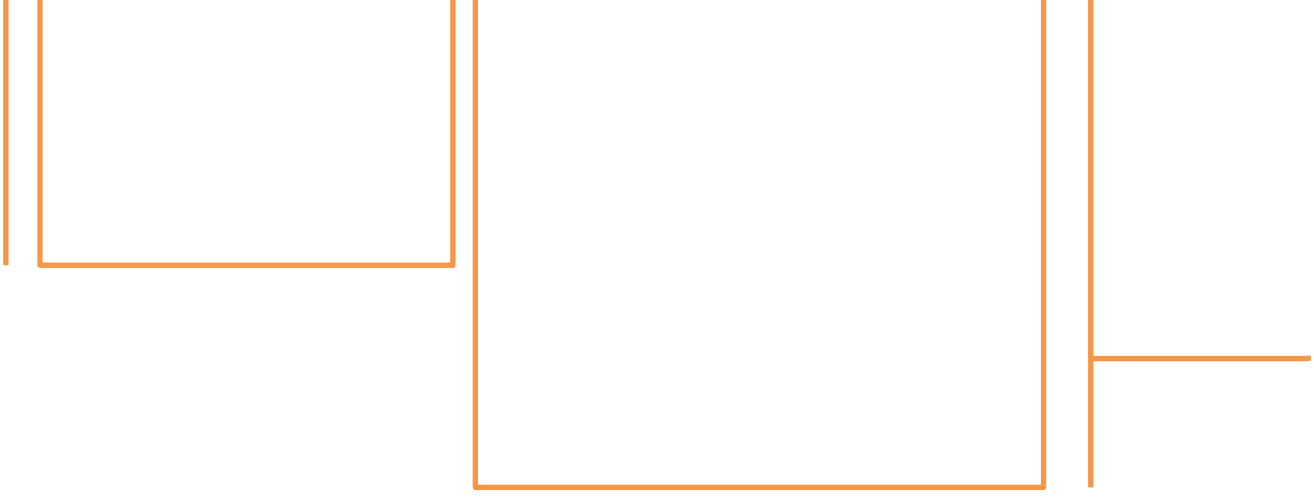
7.4. Conclusions de l'àmbit temps de treball i coresponsabilitat

PUNTS FORTS

- Voluntat de les organitzacions per a donar

PUNTS DÉBILS

- No hi ha una organització, ni protocol estandaritzat per a com cobrir les



8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació, en general, 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 sexistes⁵.

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 va considerar com a bàsiques les mesures següents:

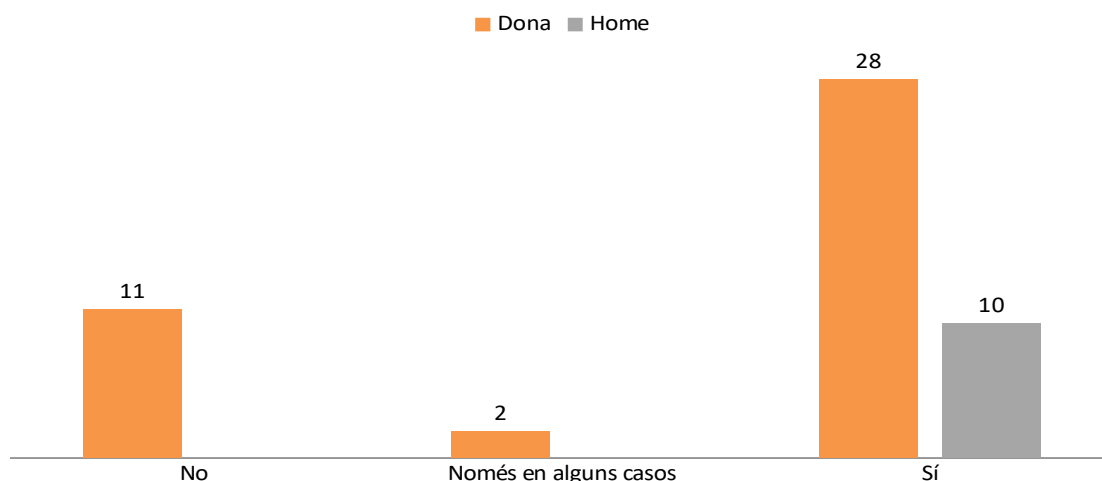
- Incorporar, per part dels Estats membres, iniciatives per promoure un llenguatge que tingui en compte la presència i la situació de les dones a la societat.
- Promoure en textos jurídics, educatius i de l'Administració pública l'ús de terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre els sexes.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

⁵ 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 com de forma unànime els homes consideren que hi ha accessibilitat però en les dones trobem diferències.

Això ens denota que l'accés a la informació i comunicació pot estar fragmentada segons el lloc que ocupes en 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**

Fundació Andi

Observant a la pàgina web de la Fundació Andi, el llenguatge utilitzat no és inclusiu en totes les seves manifestacions. Quan la fundació fa un 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 faràs es contemplarà”

Fundació Aura

En el cas de la Fundació Aura podem veure com majoritàriament utilitza un llenguatge inclusiu, ja que es refereixen 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 >

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

Fundació Astrid 21

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

“Hi ha un problema de comunicació interna, jo ho he dit i no ha servit de res”.

Fundació Down Tarragona

La Fundació Down Tarragona utilitza en la majoria de textos el llenguatge inclusiu amb la paraula persona però en diverses descripcions podem observar com 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.

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

Fundació Down Lleida

A la Fundació Down Lleida podem observar com en les introduccions tenen un compte un llenguatge inclusiu utilitzant majoritàriament la paraula persones o fent referència als dos gèneres però si accedim les explicacions en profunditat o 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.

“Hem demanat una subvenció per millorar la comunicació interna de l'entitat”.

Fundació Down Catalunya

A la pàgina web de Down Catalunya podem observar com el llenguatge que utilitza es majoritàriament inclusiu, ja que utilitza 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.

“Hem demanat una subvenció per millorar la comunicació interna de l'entitat”

8.4 Conclusions de l'àmbit cultura i gestió organitzativa

PUNTS FORTS

- Tendència a utilitzar llenguatge inclusiu.
- Utilitzar l'ús de la paraula persones per referir-se a tots/es 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/es tendeix a no tenir distincions de gènere.

PUNTS DÈBILS

- No estandardització del llenguatge en les pàgina web.
- No tenen cap pla comunicatiu basat en un llenguatge no sexista.
- 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, 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 pretenem conèixer els riscos als quals estan exposats 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, per exemple, a 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 als 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.

Cal subratllar, finalment, 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 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	NO

gènere?

Els treballadors i les treballadores coneixen els riscos específics a què estan exposats pel fet de ser home o dona?

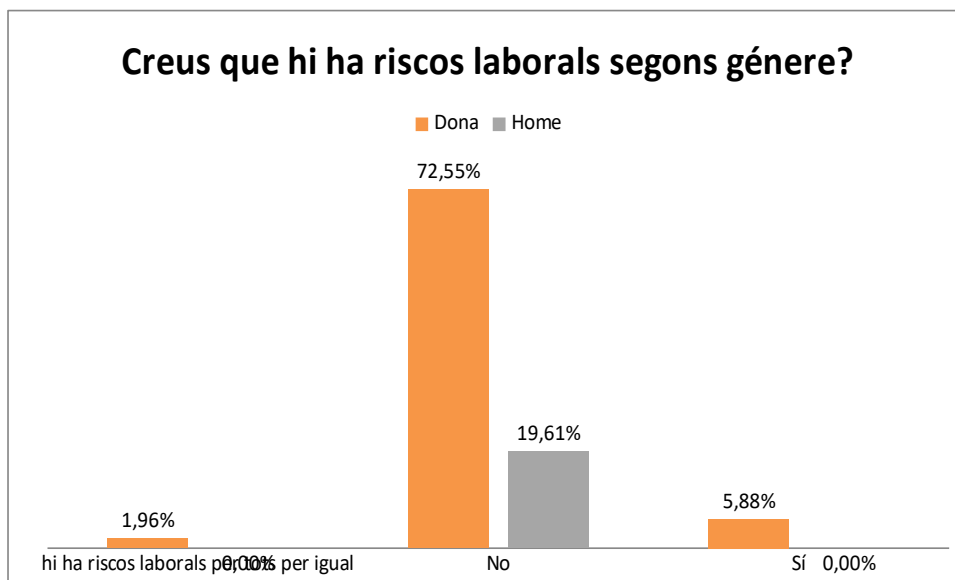
NO

9.2. Protecció de la maternitat i del període de lactància

Es coneixen els llocs o les activitats que poden suposar un risc per a les treballadores embarassades o en període de lactància?

«Tal com han comentat les companyes en els grups de discussió, en els casos en el que una dona embarassada estava realitzant tasques d'acció directa s'ha ofert la possibilitat de un canvi de lloc temporal per a protegir-la de qualsevol risc.»

9.3. Percepció



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 considera que sí hi ha riscos vinculats al fet de ser dona.

9.7. Conclusions de l'àmbit salut laboral

A nivell social, aconseguir el criteri de malaltia professional comporta una visibilització de una professió, una lluita que ve de la mà dels sindicats – majoritàriament masculins-, per tant es un repte difícil per al sectors feminitzats.

Les organitzacions no compten amb Comitè de Salut ni cap òrgan que vetlli per la salut laboral de les persones treballadores o que realitzin un anàlisi de situació. Així mateix, no tenen establerts criteris per recollir dades sobre les condicions laborals de les persones treballadores.

Per això, és probable que desigualtats en quan al gènere, més invisibilitzades com el cansament i estrès afectin de forma continuada a les persones treballadores.

Tenint en compte que les dones realitzen dobles jornades això es pot agreujar, tenint conseqüències negatives per a la salut de les dones i per al servei a les persones que estan oferint.

PUNTS FORTS

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

PUNTS DÈBILS

No hi ha pla de salut

No es té en conta una perspectiva de gènere per a traçar 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

“Es que clar, aquí no ens assetgem perquè principalment som totes dones i no som lesbianes”.

Construïm un imaginari social entorn a l'assetjament com una qüestió de sexualitat. En essència, és una construcció lligada a la heteronormativitat, on les relacions desiguals de gènere es materialitzen. Hi ha una visió en la que el poder es difumina, deixant el miratge de sexualitat:

“El significat sexual no està format exclusivament i ni tan sols primordialment per paraules i en els textos. Està fet per relacions socials de poder al món, procés a través del com 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 puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

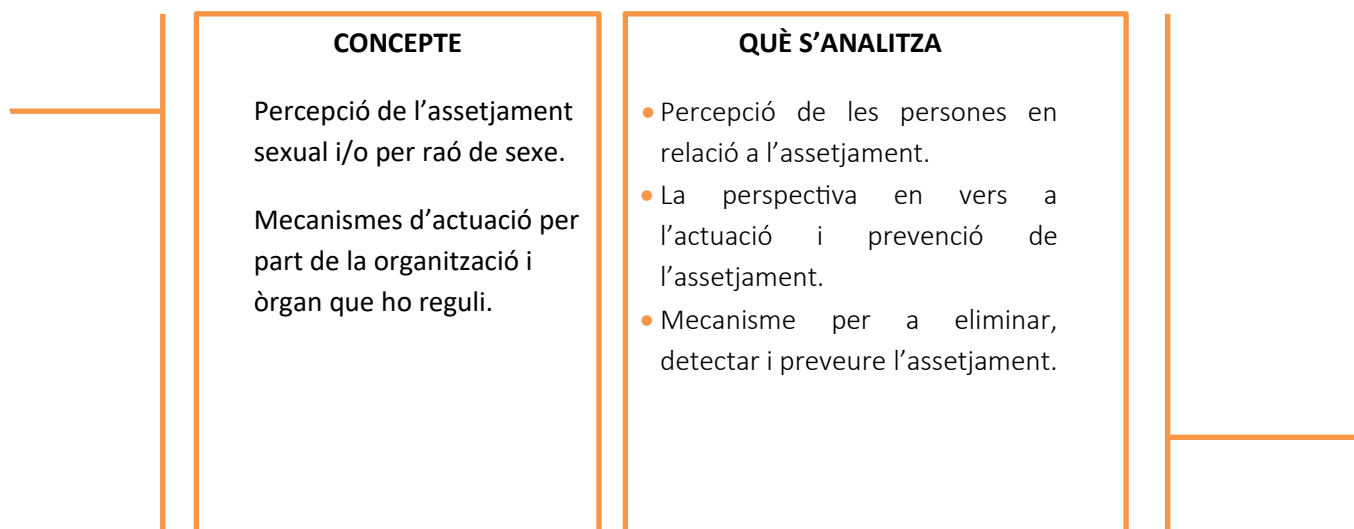
A l'hora, tipificat a l'article 184 del Codi Penal, l'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació que atempten contra el principi d'igualtat de dones i homes.

L'assetjament sexual es defineix com “tota conducta de naturalesa sexual, desenvolupada en l'àmbit d'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 com 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 d'organització, degradant les condicions de treball de la víctima i podent 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”.

És així com la cultura de la violació, i més clarament l'assetjament constitueix una relació de poder. Per això s'especifica en "superiors jeràrquics" ja que constitueixen un factor de poder, i amb els "companys" des d'una visió masculina de poder:

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



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 i l'actuació de la organització en relació a l'actuació i prevenció de 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 resoluria 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-lo.	2%	0%	2%
PENDENT	2%	0%	2%
Sí	45%	12%	57%
Si, pero faltaria potser una mica de formació per tenir mes coneixement al respecte.	0%	2%	2%
Treballant l'igualtat entre l'equip	2%	0%	2%
En blanc	12%	2%	14%
Total	80%	20%	100%

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

En conseqüència, es crea una situació d'inestabilitat en el que en un possible cas d'assetjament la persona en situació d'agressió no sabria a qui dirigir-se per a denunciar-ho. Lligat a una situació de vulnerabilitat i donat la estigmatització de qui pateix la situació, por a perdre la feina o que no es solucioni el conflicte, és possible que aquesta situació es quedés en l'anonimat i mai fos 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 contesten el següent:

	Aura	Down Catalunya	Down Lleida	Down Tarragona	Astrid 21	Andi	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	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 amb les entitats, a Down Catalunya trobem una resposta unànime en que no hi ha un organisme amb aquesta fi. Seguidament a Astrid 21, trobem que un 80% afirmen 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 aprop de processos i gestions, saben a on s'haurien d'adreçar o com gestionar algun cas d'assetjament. A Down Lleida trobem una situació semblant.

Una situació semblant veiem en el cas de Andi, on els 50% corresponen a dues persones, en cada cas.

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

En el cas de Down Tarragona, al ser una plantilla molt petita s'entén la proximitat de les decisions i els processos, (una persona diu que no, una altre ho deixa en blanc, i 3 diuen que sí) amb un total de la plantilla de 7 persones.

Per últim a Aura 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 la opinió un 60% de les persones és que encara no hi ha mecanismes específic per a 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 de 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 i que aquest casos quedin en l'anonimat:

“Es una plantilla molt respectuosa, i mai hem tingut cap cas. I en cas que passes

trobo que tenim la prou confiança per a què la treballadora ho pugui comunicar a la seva coordinadora.”

“No ens hem trobat, però si ens trobéssim això ho comentariem a les reunions. Jo crec que hi ha la confiança que si passes ens recolzarien”

Per la pròpia organització de les organitzacions es fa referència a la confiança, és a dir, que per la falta de mecanismes establerts en el moment que hi hagi un cas d’assetjament es resoldria de manera informal.

“Si hi ha hagut [frases fora de lloc, piropos que no toquen] s’ha 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 esta 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 problema, m’axanto bastant i dic “aah” i marco distancia, però no se actuar. No ho sé que faria”

La capacitat individual per a resoldre el conflicte pot ser variable, en canvi la denuncia per part de la 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 de 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 diguéssim 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’han 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 l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

NO

Disposeu d'un protocol que estableixi les actuacions que cal desenvolupar davant de possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe?

La fundació Astrid 21 fa un any esta en procés d'elaborar un manual de mesures preventives d'assetjament sexual. Encara no ho tenen acabat ja que la persona responsable està en permís per maternitat.

En la que les dues persones que estan elaborant el manual han rebut formació sobre la temàtica per fer el manual.

Així mateix, la Fundació Andi està en el procés de la sol·licitud d'una subvenció per a elaborar una formació:

"Estem pendents de formacions nosaltres a partir de la subvenció de treball, si que estan promocionant molt i insistint molt en el tema de l'assetjament doncs estem pendentes"

S'ha comunicat aquest protocol a la totalitat de la plantilla.	NO
--	----

S'ha incorporat el protocol en altres documents de l'organització com al manual d'acollida, codi ètic, etc.?	NO
--	----

S'ha format a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe?	NO
--	----

Hi ha un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament?	NO
---	----

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, tal i com l'actuació davant d'un possible cas.

En conseqüència, no està 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

No s'han detectat casos d'assetjament en l'últim any, tot i que per manca de formació i sensibilització sobre el tema, també es possible, que en el cas de que hi hagués hagut algun cas, aquest quedés en l'anonimat per falta de vies clares de resolució i no hi hagi un posicionament clar i específic respecte aquest tema per part de la organització, i per manca de processos previs de sensibilització i formació a la plantilla.

10.4. Conclusions de l'àmbit prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

PUNTS FORTS

- No hi ha indicis de 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.
- La fundació Andi està en procés de 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 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 ni prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- No hi ha cap òrgan destinat a la 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 son 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. Al ser un àmbit molt feminitzat és 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 de crida.

En termes de formació, no hi ha cap pla per a detectar les necessitats formatives ni com es duran a terme aquestes formacions (horaris, canals, durada, etc.). És important a l'hora de oferir una formació tenir criteris establerts de a qui se li dona i 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 quin son els motius per a promocionar a una persona. Alhora s'ha detectat que cal més transparència en comunicar una vacant, així com algunes promocions s'han dut a terme per designació. És a dir, que és decisió de les persones que componen la coordinació en aquell moment o de la persona encarregada d'aquesta tasca.

És necessari crear un comitè per a establir aquests mecanismes, realitzant una participació de les persones treballadores en les que 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 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 a evitar desigualtats encobertes.

Per les dades obtingudes trobem una preocupació en la jerarquitzaació de les organitzacions, les preses de decisions estan en mans de poques persones, i les decisions no es comuniquen i això crea un malestar entre les persones treballadores. Aquests 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'ha de proposar sistemes democràtics i participatius, reunions coordinades per a que les persones puguin proposar les seves idees, tenir una visibilitat 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 en aquests termes sobre igualtat però es confon amb altres aspectes de la igualtat, com ho són en relació a la organització interna de l'entitat o vers les relacions de les persones treballadores.

També es relaciona 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 tradueix en estrès i cansament (sumat a les dobles càrregues de treball que sovint exerceixen les dones en les seves llars). Hem detectat certes dificultats de comunicació i transparència interna, i 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 les reproduccions de estereotips de gènere, s'ha de prendre consciència de la visió i la cultura de les organitzacions on hi participin tots els agents implicats per tal de clarificar la identitat corporativa i establir els canals per a poder definir conjuntament qui son 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 temporalitats en els diferents projectes per a que les diverses mesures canvi la percepció de les persones sobre la importància de la igualtat i que es constitueixi una organització de col·laborativa, diversa i respectuosa.

Bibliografía

Berger, Peter; Luckmann, Thomas. (1995). *La construcción social de la realidad*. País Vasco: Amorrortu. 1966.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, núm C. 303, de 14 de diciembre de 2017. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado núm. 311 de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 204 de 26 de julio de 2016, pp. 23 a 36. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6919, pp. 1 a 39.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, núm.71 de 23 de marzo de 2007, pp. 12611 a 12645. <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. Boletín Oficial del Estado, núm 172 de 20 de julio de 2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-13087>

Naciones Unidas. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. [en línea] <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm 225 de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Willmott, Hugh. (1993). "Strength is ignorance; slavery is freedom: managing culture in modern organizations". *Journal of Management Studies*, Nº 30:4, pg, 515 – 552.