

Març
2012

GUIA DIDÀCTICA:

SENSIBILITZACIÓ EN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Ainoa Mateos Inchaurreondo©



Avis legal:

Aquesta obra està subjecta a una llicència Reconeixement- No Comercial- Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/3.0/es/legalcode.ca>

INDEX

1.	Introducció	5
2.	Mòdul 1: La igualtat d'oportunitats entre homes i dones	8
2.1.	Conceptes bàsics.....	9
2.2.	Homes i dones: diferents però iguals	14
2.3.	Igualtat legal i igualtat real	17
2.3.1.	El principi d'igualtat	18
2.3.2.	Tipus de discriminació	22
2.3.3.	Usos i costums	23
2.4.	Polítiques i plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones	26
2.4.1.	Treball	26
2.4.2.	Educació.....	28
2.4.3.	Salut	29
2.5.	Legislació relativa a la igualtat d'oportunitats.....	31
2.6.	El sexisme en la comunicació humana	35
2.6.1.	Comunicació humana y cultura	35
2.6.2.	La imatge de les dones en la publicitat.....	36
2.6.3.	Alternatives per una comunicació verbal no sexista	36
3.	Mòdul 2: El món laboral i altres àmbits per a la igualtat d'oportunitats.....	38
3.1.	Conceptes bàsics del mercat laboral	38
3.2.	Factors que influeixen en la contractació laboral d'homes i dones	44
3.3.	Contribució d'homes i dones al treball.....	46
3.4.	Percentatge de participació paritària en el mercat laboral.....	49
3.5.	La igualtat d'oportunitats com a instrument de millora del treball: legislació vigent	54
3.6.	Distribució del temps segon el gènere	56
3.7.	Altres àmbits per a la igualtat.....	58
3.7.1.	Educació i formació.....	58

3.7.2.	Participació social i política.....	59
4.	Mòdul 3: La desigualtat i la violència de gènere.....	60
4.1.	Conceptes bàsics sobre la Declaració Universal dels Drets Humans.....	60
4.2.	Violència de gènere: cicle de la violència. Concepte i factors que influeixen	63
4.3.	Formes de violència contra les dones.....	65
4.3.1.	Modalitats.....	65
4.3.2.	Assetjament sexual en el treball.....	66
4.4.	Costos econòmics i socials de la violència de gènere.....	67
4.5.	Mesures contra la violència de gènere.....	68
4.5.1.	Suport institucional.....	68
4.5.1.1.	Legislació actual.....	69
4.5.1.2.	Organitzacions institucionals: telèfons d'ajuda, centres d'informació i assistència, guia de recursos.....	69
4.5.1.3.	Mesures judicials de protecció i seguretat de les víctimes.....	70
4.5.2.	Canvi d'actituds individuals per obtenir nous models socials.....	70
4.5.3.	Projectes de prevenció per a la violència de gènere.....	71
5.	Bibliografia	73

1. Introducció

El curs "Sensibilització en la igualtat d'oportunitats" té una durada de 20 hores i el seu objectiu general és:

Conèixer què significa la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, per contribuir al desenvolupament de la societat, mitjançant el accés en condicions d'igualtat al mercat laboral.

El contingut teòric i pràctic del curs s'estructura en tres mòduls:

Mòdul 1: La igualtat d'oportunitats entre homes i dones (7 hores)

- Conceptes bàsics
- Homes i dones: diferents però iguals
- Igualtat legal i igualtat real
 - El principi d'igualtat
 - Tipus de discriminació
 - Usos i costums
- Polítiques i plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones
 - Treball
 - Educació
 - Salut
- Legislació relativa a la igualtat d'oportunitats
- El sexisme en la comunicació humana
 - Comunicació humana y cultura
 - La imatge de les dones en la publicitat

- Alternatives per una comunicació verbal no sexista

✚ Mòdul 2: El món laboral i altres àmbits per a la igualtat d'oportunitats (7 hores)

- Conceptes bàsics del mercat laboral
- Factors que influeixen en la contractació laboral d'homes i dones
- Contribució d'homes i dones al treball
- Percentatge de participació paritària en el mercat laboral
- La igualtat d'oportunitats com a instrument de millora del treball: legislació vigent
- Distribució del temps segon el gènere
- Altres àmbits per a la igualtat:
 - Educació i formació
 - Participació social i política

✚ Mòdul 3: La desigualtat i la violència de gènere (6 hores)

- Conceptes bàsics sobre la Declaració Universal dels Drets Humans
- Violència de gènere: cicle de la violència. Concepte i factors que influeixen
- Formes de violència contra les dones
 - Modalitats
 - Assetjament sexual en el treball
- Costos econòmics i socials de la violència de gènere
- Mesures contra la violència de gènere
 - Suport institucional
 - Legislació actual

- o Organitzacions institucionals: telèfons d'ajuda, centres d'informació i assistència, guia de recursos
- o Mesures judicials de protecció i seguretat de les víctimes
- Canvi d'actituds individuals per obtenir nous models socials
- Projectes de prevenció per a la violència de gènere

La metodologia del curs combina de forma integral diferents tècniques i estratègies d'aprenentatge grupal exposicions teòriques del docent, debats, reflexions, anàlisis de situacions, exercicis en petit i gran grup, etc).

El curs finalitzarà amb una *activitat avaluadora* per tenir evidències dels aprenentatges dels assistents al curs.

2. Mòdul 1: La igualtat d'oportunitats entre homes i dones

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos nacionals i internacionals (Declaració Universal dels Drets Humans, Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la dona de les Nacions Unides, la Constitució Espanyola, etc.) però la realitat mostra que hi ha una bretxa entre la igualtat teòrica i la igualtat real. Encara estem molt lluny d'aconseguir la igualtat que es promulga en diferents declaracions, convencions i legislacions.

En el món laboral encara existeixen obstacles que dificulten la igualtat d'accés, presència i permanència al llocs de treball entre homes i dones. Tal i com es recull al qüestionari de diagnosi de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball (s.a) la taxa d'activitat presenta una diferència de gairebé 20 punts en detriment de les dones (EPA del tercer trimestre de 2007). Algunes d'aquestes diferències son: l'índex d'atur femení és més elevat que el masculí; diferència en el sou entre homes i dones; precarietat laboral (doble jornada i temporalitat); escassa presència de les dones als alts càrrecs; problemes de conciliació de la vida personal i laboral, etc. son alguns dels problemes als quals s'afronten diàriament les dones, i fan d'aquestes que estiguin dins dels col·lectius en "risc d'exclusió social"¹.

¹ S'entén per exclusió social el procés acumulatiu de factors negatius que limiten la participació d'una persona en la vida social

2.1. Conceptes bàsics

A continuació, s'exposen alguns dels conceptes bàsics en igualtat d'oportunitats i treball. Les definicions següents s'han extret del document "Dones i Treball. Recull de termes" de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball (2007):

- **Acció positiva o mesura de discriminació positiva:** estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats de les dones mitjançant mesures concretes i puntuals, dirigides a un grup determinat, que permetin corregir les discriminacions que són el resultat de determinades pràctiques o sistemes socials.
- **Agent d'igualtat (en empreses):** especialista que coordina el disseny, avaluació i implementació de polítiques d'igualtat d'oportunitats dins les empreses.
- **Assetjament per raó de sexe:** constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
 - **Assetjament psicològic en el treball (mobbing):** tota conducta no desitjada exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps que té per propòsit o efecte atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (bossing), ascendent o horitzontal.

- o **Assetjament sexual en el treball:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.
- **Bretxa salarial:** Diferència entre el salari mitjà dels homes i les dones.
- **Clàusula antidiscriminatòria:** clàusula que s'inclou en determinats documents, com pot ser un conveni col·lectiu per evitar la discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat d'oportunitats.
- **Conciliació de la vida personal i laboral:** possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Corresponsabilitat en el treball reproductiu:** participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.
- **Discriminació directa per raó de sexe:** discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador/a per raó de sexe.
- **Discriminació indirecta per raó de sexe:** discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament a un treballador per raó de sexe.

- **Doble jornada:** suma de la jornada remunerada i la jornada de treball (no remunerada) posterior dedicada parcialment a les tasques de la llar i cura de persones dependentes.
- **Igualtat de dret o igualtat formal:** condició de ser iguals dones i homes en legislació.
- **Igualtat de fet o igualtat real:** igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre homes i dones.
- **Gènere:** construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.
- **Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** condició de gaudir de les mateixes oportunitats dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.
- **Paritat:** presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels sexes no ha de representar més del 60% ni menys del 40%.
- **Pla d'igualtat d'oportunitats:** conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.
- **Segregació vertical de l'ocupació:** distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.
- **Sensibilització de gènere:** procés que genera un canvi d'actitud cap a la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.
- **Sexisme:** actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.
- **Sostre de vidre:** barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.
- **Triple jornada:** Doble jornada a la qual s'afegeix una jornada posterior dedicada principalment a activitats polítiques i comunitàries.
- **Violència masclista:** la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poders dels homes sobre les dones i que,

produïda per mitjans físics, econòmics o psicològic, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com privat.

2.2. Homes i dones: diferents però iguals

Reflexiona:

Els homes i les dones som iguals o diferents? Per què?

Es positiu o negatiu ser diferent? Per què?

Es lo mateix parlar de diferències que de discriminació?

Les dones i els homes es troben en igualtat?

Els homes i les dones som diferents (com son diferents els homes entre si i les dones entre si) però no per això hem de estar en desigualtat.

Les diferències contribueixen a millorar la nostra realitat, ens ajuden a complementar-nos, tot i que en ocasions, per desconeixement, es rebutja allò que és diferent.

La diversitat és una font excel·lent de coneixement, experiències i aprenentatges.

Entre les persones, hi ha diferències congènites (per raó de sexe, característiques racials, constitució, etc.) i diferències adquirides (per hàbits, educació, assignació de rols, etc.).

En aquesta línia, podem senyalar que els homes i les dones tenim característiques físiques, emocionals i conductuals diferents. (és questa diversitat la que fa que la societat sigui variada i complexa, perquè a més de les diferències pròpies entre grups (homes-dones; adults-joves; etc.) es troben les intragrups -cada home o cada dona es diferent que la resta de persones del seu sexe, hi ha unes característiques pròpies, individuals de cada persona) però tenim un element comú: tots tenim els mateixos drets i deures envers la nostra societat.

Com es senyala des de Amnistia Internacional, en la guia d'educació en drets humans, les diferències adquirides poden valora-se de forma negativa o positiva. Per exemple, la varietat de gustos, forma de vestir o de viure, son diferències positives(o com a mínim neutres). En canvi, són diferències negatives aquelles que limiten la capacitat de les persones: per exemple, la falta d'accés a la sanitat, a la cultura, etc. La falta d'uniformitat entre persones que constitueixen un grup o una comunitat enriqueix a la resta de persones, però quan les diferències afavoreixen les desigualtats de drets no es poden tolerar, ja que constitueixen diferents discriminacions: per sexe, per cultura, per condició sexual, etc.

Una de les formes més negatives de violència es la que pateixen les dones, ja que aquesta forma de violència ha estat legitimada històricament. Les dones han estat discriminades, per raó de sexe, en diferents moments de la historia i actualment, amb la incorporació de les dones al món laboral, s'han afegit noves violències de gènere: al lloc de treball, doble i fins i tot, triple jornada de treball (a casa, en el treball i en la comunitat).

Les discriminacions son un mecanisme d'empobriment, al contrari de les diferències, que ens poden enriquir i complementar (quan es saben reconèixer i valorar).

Com venim apuntant, les dones i els homes son diferents però no hem de ser desiguals, ja que tots tenim els mateixos drets, els quals, queden recollits en la Declaració Universal dels Drets dels Humans. Aquests drets son el marc de referència per una moralitat compartida, per una ètica universal.

Visibilitzar les discriminacions contra les dones és una de les accions prioritàries en polítiques d'igualtat. Per

eradicar aquestes discriminacions primer s'han d'identificar per posteriorment proposar accions (plans d'igualtat) que contribueixin a eliminar aquest obstacles que fan de les diferències una situació de discriminació.

2.3. Igualtat legal i igualtat real

Reflexiona:

Coneixes alguna llei o declaració que garanteixi aquesta igualtat?

Aquesta igualtat legal, es real? Per què?

La igualtat és un dret i un principi jurídic universal. Aquest dret queda recollit en diferents declaracions nacionals i internacionals:

Declaració Universal dels Drets Humans (article 1): "tots els sers humans neixen lliures i iguals (...)". Aquesta afirmació suposa un principi bàsic en les societats democràtiques actuals i en lluita pels drets de les dones.

Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la Dona de les Nacions Unides (article 1): "la discriminació contra la dona , en la mesura que nega o limita la seva igualtat de drets amb l'home, és fonamentalment injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana".

Tractat constitutiu de la Unió Europea (article 2): "els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social"

Estatut de Catalunya (article 19): "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".

Per tal de fer efectiu aquest principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i per eliminar tota discriminació contra les dones en les esferes polítiques, civils, laborals, econòmiques, socials i culturals, l'any 2007 es va aprovar la **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes**.

2.3.1. El principi d'igualtat

El principi d'igualtat queda definit i regulat, en la [Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes](#), en el **títol 1** (*El títol primer defineix, seguint les indicacions de les directives de referència, els conceptes i categories jurídiques bàsiques relatives a la igualtat, com les de discriminació directa i indirecta, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i accions positives. Així mateix, determina les conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries i incorpora garanties de caràcter processal per reforçar la protecció judicial del dret d'igualtat.*) que **recull els següents articles** (Departament de Justícia, 2008):

Article 3. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Article 4. Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

Article 5. Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i

en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Article 6. Discriminació directa i indirecta

1. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

2. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

3. Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

4. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Article 8. Discriminació per embaràs o maternitat.

Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 9. Indemnitat davant represàlies.

També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva

part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries.

Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previngui la realització de conductes discriminatòries.

Article 11. Accions positives

1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Article 12. Tutela judicial efectiva.

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.

2. La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.

3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les alegacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penal.

2.3.2. Tipus de discriminació

Reflexiona:

Cóm explicaries a un amic què és la discriminació?

Quins tipus de discriminacions coneixes?

Què creus que pot significar els termes "discriminació directa per sexe"? i "discriminació indirecta"?

Dins de les "pràctiques discriminatòries", en **distingim de dos tipus**: les discriminacions directes i les discriminacions indirectes.

L'Article 6 de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix de la següent manera ambdós tipus de discriminació:

1. Es considera **discriminació directa** per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

2. Es considera **discriminació indirecta** per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

3. En qualsevol cas, es considera discriminatòria qualsevol ordre de discriminar, directament o indirectament, per raó de sexe.

Reflexiona:

En petit grup, penseu alguns exemples de discriminació directa o indirecta.

2.3.3. Usos i costums

La participació de les dones en la cultura i en la societat és un element fonamental per la seva visibilització i per la promoció d'accions que contribueixen a la igualtat d'oportunitats.

El rol exercit històricament per la dona (associada a la vida familiar i en un segon pla social i laboral) ha contribuït a legitimar diferències que posen a la dona en una situació de submissió i passivitat, associant a la figura de la dona funcions estereotipades contràries al principi d'igualtat.

El gènere és una construcció social, i per modificar aquestes associacions entre el sexe (home-dona) i les conductes assignades a cada rol (ser home i ser dona) cal un canvi d'actituds i creences al voltant del que implica ser home i dona, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, usos i costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o estereotips de gènere, que històricament han fet que la figura de la dona estiguessi en un segon pla.

La clau per aquest canvi es troba en l'apoderament de la dona: apoderar a la dona implica un canvi en les relacions de poders. Per tal que això sigui possible, es necessari facilitar recursos, eines i estratègies a les dones per a què puguin participar d'una forma activa i paritària en diferents nivells -socials, culturals, polítics, econòmics, etc-.

No podem dir que les dones han mancat de poder, sinó que la seva situació social expressa poc poder i el poder que sostén ha estat dins d'unes limitacions socials molt rígides (societat patriarcal).

Coincidint amb paraules de Miguel Lorente "**som conscient de què estem davant d'una situació de poder, però la qüestió és si el poder està en qüestió**" (Homes per la igualtat. 2009).

Actualment, el poder legítim dels homes (societat patriarcal) està qüestionat, i per aquest motiu es celebren diferents convencions i conferències per la igualtat de la dona i l'eradicació de la violència, però, cal reflexionar si en aquesta societat androcèntrica l'home vol compartir el seu poder i els seus privilegis legitimats de forma històrica.

Aquest potser un dels motius pel qual, tot i que existeix la igualtat legal, la realitat senyala que encara no existeix aquesta igualtat en la pràctica. La igualtat no es una "no desigualtat", sinó que implica adquirir espais que fins ara la dona no ha tingut representativitat. La igualtat tampoc és tenir o buscar situacions de "similitud" de condicions perquè en aquesta situació s'obvien les diferències i s'intenten camuflar sota pretextos que no són veritables (cobrar menys perquè rendeix menys, etc).

Reflexiona i debat sobre la següent afirmació:

"som conscient de què estem davant d'una situació de poder, però la qüestió és si el poder està en qüestió" (Lorente, 2009)

2.4. Polítiques i plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

El Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011 és un document que recull el compromís **de tots els departaments** de mantenir o crear els dispositius necessaris per **garantir un marc favorable** que permeti continuar desenvolupant les actuacions que facin avançar cap a una Catalunya més **justa i equilibrada**. Aquest pla proposa accions al voltant de sis eixos: transversalització, canvis culturals que transformin les estructures i models patriarcals, la participació, reorganització dels treballs i noves polítiques del temps, qualitat de vida i cohesió social, intervenció integral contra la violència de gènere.

Es pot consultar la informació del Pla de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya en: http://www20.gencat.cat/docs/icdones/serveis/docs/publicacions_eines12.pdf

2.4.1. Treball

Dins l'àmbit laboral, hi han polítiques d'igualtat per afavorir la inclusió de les dones al treball en igualtat de condicions, entre elles, es troba el disseny i la implementació de plans d'igualtat a les empreses, promoguts per agents d'igualtat (vetllen pel disseny, implementació i avaluació de accions i polítiques que afavoreixen la igualtat).

*Plans i agents d'igualtat a les empreses*² (Departament d'Empresa i Ocupació, 2012)

Descripció:

² Informació obtinguda de la pàgina web del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya:

<http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/menuitem.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=bddf366576712210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=bddf366576712210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default>

Programa que posa a l'abast de les empreses, que han estat subvencionades per la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, la formació i l'assessorament necessaris en el procés de disseny, implantació i avaluació dels plans d'igualtat i la incorporació de la figura d'agent d'igualtat a les seves estructures organitzatives.

En el marc d'aquest projecte s'han creat diverses eines metodològiques per a facilitar la realització de la diagnosi de l'equitat de gènere a les diferents tipologies d'empreses i per a la implantació dels plans d'igualtat.

Objectius:

- Donar suport a les empreses per tal que puguin desenvolupar i implantar mesures d'igualtat adaptades a les seves necessitats.
- Crear i dinamitzar un espai de trobada on les empreses puguin compartir experiències i coneixements en matèria d'igualtat i temps de treball.

Actuacions:

- Assessorament per al disseny i implantació de mesures d'igualtat adaptades a les necessitats de les empreses.
- Creació de materials i eines metodològiques per a la implantació de plans d'igualtat.
- Jornades de formació per a les empreses i els/les agents d'igualtat sobre la implementació dels plans d'igualtat.

Persones destinatàries:

Empreses catalanes públiques o privades que han rebut subvenció de la Direcció General de Relacions Laborals i

Qualitat en el Treball per a l'elaboració i implantació de Plans d'Igualtat i per a la promoció de la figura d'Agent d'Igualtat.

2.4.2.Educació

En l'àmbit de l'Educació, trobem el Pla Integral de Polítiques de Gènere i d'Igualtat d'Oportunitats 2008-2011 que te per objectius generals:

- Promoure que l'Administració educativa treballi per universalitzar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no estereotipat i incorpori la perspectiva de gènere en els diferents àmbits de la seva gestió.
- Promoure que els centres educatius incorporin la perspectiva de gènere en l'acció educativa i gestionin positivament les discriminacions i els conflictes vinculats a qüestions de gènere.

Les línies estratègiques del Pla són:

- Treballar paral·lelament la igualtat i la diferència.
- Potenciar l'autoestima i el respecte per afavorir la construcció de nous models d'identitat i afectivitat.
- Incorporar la perspectiva coeducativa als plans i projectes de centres.
- Fer explícits els sabers i les aportacions de les dones en el desenvolupament dels currículums.
- Garantir la igualtat d'oportunitats i l'equilibri en la distribució de càrrecs i de responsabilitats.
- Orientar escolarament i professionalment l'alumnat, sense estereotips sexistes.
- Gestionar positivament els conflictes vinculats a qüestions de gènere.
- Incorporar la perspectiva de gènere en les activitats formatives.

- Incloure la perspectiva de gènere en el llenguatge dels centres educatius i de l'Administració educativa.
- Implicar la comunitat educativa en l'acció coeducadora.
- Formar en perspectiva de gènere, en coeducació i en llenguatge no sexista ni androcèntric el professorat i el personal de l'Administració educativa

Podeu consultar el Pla Integral de Polítiques de Gènere i d'Igualtat d'Oportunitats 2008-2011 (àmbit educació) en: http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Documents/ARXIUS/Pla_igualtat_DINA4_web.pdf

2.4.3. Salut

Les diferències de gènere (afavorir a un grup en detriment de l'altre) generen injustícies tant pel que fa a l'estat de la salut com a l'accés a una atenció correcta.

En aquesta línia, el Servei de Salut Pública treballa per integrar la perspectiva de gènere a la salut pública, i això significa tenir en compte aquestes diferències a l'hora de realitzar programes i polítiques de salut, per tal d'aconseguir, la plena igualtat entre homes i dones.

En aquesta línia, a la carta dels drets i deures dels ciutadans en relació amb la salut i l'atenció sanitària, es recull entre altres drets, el dret a la "igualtat i no discriminació". Els criteris que orienten l'accés als serveis sanitaris són: la gravetat del problema de salut; l'efectivitat dels tractaments proposats; l'equitat en l'accés, tot respectant els col·lectius més vulnerables.

Podeu consultar més informació sobre la carta de drets i deures en:

http://www20.gencat.cat/docs/canalsalut/Home%20Canal%20Salut/Ciudadania/Drets_i_deures/Normativa/enllasos/carta_drets_deures.pdf

Si voleu consultar el Pla de Salut el trobareu en:

http://www20.gencat.cat/docs/salut/Home/Destaquem/Documents/plasalut_vfinal.pdf

Activitat:

1) Visualitzar vídeo "teatre social" de Xixa Teatre de la Jornada Espai Gènere 2.0 de la Universitat de Barcelona, Facultat de Pedagogia (iniciar en min 9 fins 16'35").

2) En petit grup, penseu algunes accions que es podrien dissenyar i implementar en l'àmbit empresarial, en educació o en salut per afavorir polítiques d'igualtat.

Exemples:

Àmbit empresarial: presència paritària de dones i homes en els càrrecs directius; creació de serveis cangurs; etc.

Àmbit de la Salut: acció 2. Formar i sensibilitzar al personal sociosanitari amb temes de gènere.

Àmbit educació: acció 1. Promoure la utilització del llenguatge no sexista en els textos educatius

2.5. Legislació relativa a la igualtat d'oportunitats

A continuació exposem el marc normatiu i competencial (català, estatal, europeu i internacional) en matèria d'igualtat, extret de la publicació *Dones i Treball. Recull de termes* (2007:39):

Normativa catalana

- V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007).
- Programa per a l'abordatge integral de les violències contra les dones 2005-2007, dins del V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista a Catalunya

Normativa estatal:

- Constitució espanyola (1978), article 14.
- Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de violència domèstica.
- Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre, de seguretat ciutadana, violència domèstica i integració social dels estrangers.
- Llei orgànica 15/2003, de 25 de novembre de reforma del Codi penal.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa europea:

- Carta europea per a la igualtat regional i local.
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual en el treball.
- Convenció Europea per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals, de 1950, i el Protocol núm. 12 de l'any 2000.
- Decisió núm. 803/2004/CE del Parlament Europeu, de 21 d'abril de 2004, per la qual s'aprova el Programa d'acció comunitària DAPHNE II (2004-2008) per prevenir i combatre la violència exercida sobre la infància i les dones i protegir les víctimes i grups de risc.
- Decisió 848/2004/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 29 d'abril de 2004, per la qual s'estableix un programa d'acció comunitària per a la promoció de les organitzacions que treballen a nivell europeu en l'àmbit de la igualtat entre homes i dones.
- Decisió 771/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 17 de maig de 2006, per la qual s'estableix l'Any Europeu d'Igualtat d'Oportunitats per a Tothom (2007): cap a una Societat Justa.
- Decisió 1672/2006/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 24 d'octubre de 2006, per la qual s'estableix un programa comunitari per a l'ocupació i la solidaritat social Progress.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi

d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.

- Directiva 86/613/CEE del Consell, d'11 de desembre de 1986, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma, incloses les activitats agràries, així com sobre la protecció de la maternitat.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada que hagi donat a llum o en període de, encaminada a millorar la salut i la seguretat de les treballadores embarassades o que hagin donat a llum recentment. Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de Juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, encaminada a fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 97/81/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/43/CE del Consell, de 29 de Juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembres de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.

- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i Del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa).

Normativa internacional:

- Carta de les Nacions Unides, de 1945.
- Convenció per a l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), de 1979, i Protocol facultatiu, de 1999.
- Convenció sobre els Drets Polítics de la Dona, de 1952.
- Declaració universal dels drets humans, de 1948.
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació de la dona, de 1967.
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, de 1993.

La igualtat promulgada legalment no sempre es veu reflectida en la nostra realitat social, és per aquest motiu, que les polítiques d'igualtat cobren especial rellevància en una societat complexa i diversa com la nostra.

2.6. *El sexisme en la comunicació humana*

El sexisme (valors i creences que sustenten el sistema patriarcal) s'ha transmet de generació en generació, construint un codi de normes del que s'accepta socialment per al rol d'home i per al rol d'home.

Algunes frases que il·lustren "el sexisme": els homes no ploren; les dones són més afectives que els homes; l'economia familiar l'ha de sustentat els homes; etc.

Reflexiona:

Quines altres frases coneixes que il·lustren el sexisme?

2.6.1. Comunicació humana y cultura

La socialització és el procés mitjançant el qual es desenvolupa l'estructura de la personalitat y es transmet la cultura d'una generació a una altra. Els agents de socialització poden ser molt diversos: l'escola, la família, els mitjans de comunicació, etc.

La socialització de gènere *"es basa en el procés d'aculturació (adiestrament) en valors, actituds i destreses, de forma discriminades que es donen en la nostra societat en base al gènere i es a través d'aquests processos de socialització on es configuren els rols socials en funció del gènere"* (Tamarit, Murillo i Gracia, 2005:42).

Reflexiona:

Quin és el procés de socialització de gènere de les dones?
I dels homes?

Especifiqueu en quins valors "tradicionals" s'ha format a les dones i als homes, de forma diferencial.

2.6.2. La imatge de les dones en la publicitat

Els mitjans de comunicació són una de les claus per assolir la tolerància zero vers la desigualtat de gènere, ja que aquests arriben a una gran part de la societat.

Els mitjans de comunicació (televisió i publicitat) reproduïen i fomenten estereotips i rols de gènere tradicionals sobre els homes i les dones (sexisme). Aquesta visió tradicional dels homes i de les dones, que associen als homes a la vida pública (món laboral, política, etc.) i a les dones a la vida privada (àmbit familiar, cura dels fills, tasques domèstiques, etc.) legitimen valors i creences patriarcals que fomenten el sexisme i les desigualtats de gènere.

Es habitual que els missatges discriminatoris passin desapercebuts, ja que hem normalitzat aquest tipus de violència de gènere, però si analitzem la publicitat d'una forma crítica podem detectar la càrrega que hi ha darrere de la venda d'un producte o servei.

Activitat:

Video-foro de publicitat sexista Youtube:

<http://www.youtube.com/watch?v=NRxrtkxAC20>

En petit grup, penseu altres anuncis on la figura de l'home o la dona s'associï a determinats productes.

Feu un anàlisi crític de la publicitat (anunci, producte i descripció de l'anunci [què anuncia, a quin col·lectiu es dirigeix, quins recursos utilitzen per atreure l'atenció del col·lectiu al que es dirigeixen, estereotip de gènere, etc.]

2.6.3. Alternatives per una comunicació verbal no sexista

A través del llenguatge representem el món en el que vivim, transmetem idees, creences i sentiments. Si aquest

llenguatge es androcèntric (centrat en la figura masculina) és un llenguatge sexista. El llenguatge morfològic masculí, no representa a les dones i les deixa fora del missatge, constituint una nova via de legitimació de la desigualtat de gènere en la nostra societat.

Pautes per un llenguatge no sexista:

- Utilitzar dobles formes per fer referències al masculí i femení.
- Utilitzar una terminologia genèrica .
- Flexibilitzar l'ordre de les paraules, no anteposar el masculí al femení

Per ampliar més informació sobre l'ús del llenguatge no sexista, podeu consultar "les recomanacions de la UNESCO per un ús no sexista del llenguatge "en:

<http://www.unescocat.org/fitxer/514/llenguatgenosexista.pdf>

3. Mòdul 2: El món laboral i altres àmbits per a la igualtat d'oportunitats

3.1. Conceptes bàsics del mercat laboral

A continuació exposarem una relació de termes bàsic del mercat laboral, que complementa el llistat de conceptes bàsics d'igualtat d'oportunitats al treball del apartat 2.1.

Les definicions que aportem s'han extret del document "Dones i Treball. Recull de termes" (2007):

- **Absència (de la dona) del mercat laboral:** situació que es produeix quan una dona no està present en el mercat de treball a causa de l'atur, la inactivitat o la temporalitat. L'atur, com a absència completa; la inactivitat, com a absència de les dones en el treball assalariat, generalment perquè s'han centrat en el treball reproductiu, i la temporalitat, com absència intermitent o parcial.
- **Competència professional:** conjunt de capacitats, comportaments i coneixements necessaris per a l'execució d'una determinada activitat laboral. L'elecció de determinades competències professionals pot esdevenir discriminatòria per a dones o homes, per la qual cosa és necessari d'incorporar la perspectiva de gènere a l'hora de definir-les. Hi ha diferents tipus de competències: les adquirides a través de la formació reglada i/o experiència professional (acostumen a ser les més valorades) i les competències lligades a la vida quotidiana. Si es prioritzen les primeres, es possible que algunes dones no les reuneixen pel fet d'haver estat excloses durant molt temps del mercat laboral.

- **Cultura presencialista:** sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.
- **Currículum ocult:** conjunt d'experiències vitals i professionals no remunerades d'una persona que no estan reconegudes de manera oficial o reglada.
- **Discriminació salarial:** trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per a la realització d'una mateixa feina.
- **Divisió sexual del treball:** repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.
- **Doble presència:** presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part de treball reproductiu.
- **Economia submergida:** 1) activitat professional, única o secundària, remunerada i no ocasional, que realitzen majoritàriament les dones i que no està sotmesa a obligacions estatuàries, reglamentàries o contractuals; 2) activitat econòmica no remunerada que realitzen majoritàriament les dones en benefici directe de la llar, dels familiars o de les amistats, i que inclou el treball domèstic diari.
- **Política familiarment responsable:** política d'ocupació que, partint d'un concepte tradicional de la família, està orientada a facilitar la conciliació de la vida laboral i personal mitjançant la promoció adequada de recursos per a les famílies i facilitant a les persones

ocupades la tria en el treball productiu i el treball reproductiu (ex. Concessió d'ajuts per a guarderies).

- **Horari flexible:** 1) horari de treball en què la persona treballadora pot escollir l'inici i el final de la seva jornada laboral, respectant un període de presència obligatòria al centre de treball; 2) fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.
- **Leaking pipe:** abandonament gradual i voluntari de la carrera professional (alts càrrecs), que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar la vida personal i laboral, i de les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat.
- **Lògica de la positivació:** forma de pensament que considera les dones com a subjectes d'un treball valuós i atorga reconeixement social al treball no remunerat i als valors que les dones aporten a l'activitat laboral.
- **Model de stakeholder:** model relacional pel qual una empresa assumeix responsabilitats socials i avalua les conseqüències de les seves accions en el terreny social amb l'objectiu de millora el benestar de la població en general alhora que protegeix els interessos dels seus accionistes.
- **Negociació col·lectiva:** instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en una empresa mitjançant la negociació entre la direcció de l'empresa i els/les representants dels treballadors i treballadores.

- **Ocupació pink collar:** ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen les dones i que es caracteritza per tenir un sou baix, poc prestigi, poc reconeixement i poques oportunitats de promoció.
- **Ocupació white collar:** ocupació que tradicionalment i majoritàriament exerceixen els homes i que es caracteritza per tenir una bona remuneració, prestigi, reconeixement i possibilitat de promoció.
- **Participació laboral dual:** model sociològic segons el qual els dos membres d'una parella treballen fora de casa. La participació laboral dual s'ha convertit en el més freqüent al nostre país.
- **Perfil professional:** conjunt de valors, actituds, coneixements i habilitats específiques que ha de reunir un treballador per actuar en una àrea professional concreta. El perfil professional no és neutre des de la perspectiva de gènere, ja que, en funció de les capacitats que es considerin necessàries per a un determinat lloc de treball, pot excloure les dones o els homes.
- **Planificació estratègica:** procés consistent a establir els objectius d'una persona o organització, les polítiques i les actuacions previstes per a assolir-los en un termini determinat, i els sistemes i instruments de control corresponents.
- **Projecte professional:** planificació estratègica per a aconseguir els objectius professionals d'una persona, per la qual cosa és imprescindible tenir en compte la perspectiva de gènere i les diferents situacions i necessitats de les dones i dels homes en l'àmbit professional i personal.

- **Responsabilitat social corporativa:** contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per aconseguir millores en l'àmbit social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi prestigi. (ex. Elaboració de plans d'igualtat a les empreses; protecció del medi ambient, etc.).
- **Segmentació del mercat de treball:** estructuració del mercat de treball en diversos subgrups diferenciats pels nivells d'organització, tecnologia, productivitat, ingressos i característiques de la força de treball. La segmentació del mercat de treball és un efecte de la segregació de l'ocupació i pot ser horitzontal o vertical.
- **Síndrome d'esgotament professional:** sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix una persona treballadora i que es dona especialment en feines rutinàries, en feines assistencials o en persones que treballen sota forta pressió psicològica.
- **Síndrome de Sísif:** sensació que té una dona després de l'esforça realitzat per a aconseguir estar present en una determinada professió fins llavors reservada als homes, ja que, una vegada assolit el repte, percep que aquesta professió perd valor i estatus social.
- **Sostre de vidre:** barrera invisible que dificulta l'accés al es dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat empresarial, en perjudici de les seves capacitats professionals.
- **Subocupació:** fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva

qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

- **Teletreball:** forma flexible d'organització del treball que, mitjançant l'ús de determinades tecnologies de la informació i la comunicació, permet treballar físicament fora del centre de treball, la qual cosa permet que la persona decideixi lliurement com es distribueix les hores de feina.
- **Terra enganxós:** concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.
- **Treball productiu:** conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis a l'economia mercantil i formal, però també a l'economia submergida i informal.
- **Treball reproductiu:** conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família. El treball reproductiu s'ha assignat tradicionalment a les dones.

3.2. Factors que influeixen en la contractació laboral d'homes i dones

Debat previ a l'exposició teòrica:

Abans de conèixer els factors que influeixen en la contractació laboral d'homes i dones, feu dos grups per defensar postures oposades:

Grup A. Busqueu arguments per defensar la postura d'un empresari que no vol tenir a dones en els càrrecs directius de la seva empresa.

Grup B. Busqueu arguments per defensar la postura d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones als càrrecs directius, per tal de convèncer als empresaris del grup A (no volen dones en les direccions d'empresa).

Les empreses condicionen l'elecció d'una persona per a un lloc de treball tenint en compte els següents aspectes (Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid, 2011):

- **Situació personal, familiar y socioeconòmica** que pugui afectar al seu rendiment en l'empresa:
- **Factor de gènere** continua essent un factor important per definir el grau de responsabilitat de la persona en el seu entorn familiar.
- **Condicions i mesures** que l'empresa pot prendre per promocionar l'equilibri entre la vida familiar y professional.

Tal i com es recull al baròmetre de treball de la ciutat de Madrid (2011) els factors que tenen en compte les empreses en la selecció de personal, per a la contractació laboral de les dones son els mateixos que pels homes però en el cas de les dones tenen major pes els determinants relacionats

amb el gènere, la responsabilitat familiar i la possibilitat de conciliar la vida familiar amb la laboral.

Reflexiona:

Creus que aquests factors, poden afectar en detriment de les dones? En quin sentit? Per què?

3.3. Contribució d'homes i dones al treball

A continuació, presentem alguns dels resultats comparatius de la situació dels homes i les dones dones en el món laboral, segon els determinants personals, familiars i socioeconòmics (Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid, 2011)³:

Situació personal:

- o L'edat: Una de les condicions personal que afecten més a les possibilitats d'inserció de les dones al món laboral és l'edat. No hi ha diferències en el número d'homes que treballen en diferents edats. En el cas de les dones, treballen més dones en la franja entre 25 y 30 y es redueix en les edats posteriors fins als 55.
- o Nacionalitat: Les dones estrangeres tenen més dificultats de treballar que les dones natives. Abans de la crisi, aquesta diferència era superior a la dels homes. Durant el 2010 la nacionalitat ha estat un factor negatiu en el procés de contractació tant per a homes com per a dones.
- o Nivell d'educació: Els treballadors amb major nivell d'educació tenen més probabilitats de disposar d'un lloc de treball davant la resta de grups.

Situació familiar:

- o Estat civil: els homes tenen major pes en el grup d'actiu i ocupats quan estan casats que les dones, en canvi, la relació es a la inversa una estan separats o divorciats.

³ Els factors de contractació i les dades diferenciades segon sexe es poden consultar al baròmetre de treball de Madrid, segon semestre 2011 (pag. 138).

- o Mida de la família: el número de persones incloses al nucli familiar. El número de membres de la família dificulta que la dona tingui accés a un lloc de treball.
- o Distribució de l'àmbit domèstic: l'aspecte que més condiciona a la dona en relació a la família-treball no és tant de parentesc sinó les persones dependents d'ella (fills menors de 16 anys o familiars al nucli de convivència majors de 65). Es denota la dificultat de les dones (a diferència dels homes) de trobar-se en un lloc de treball quan tenen persones menors d'edat al seu càrrec.

Factores socioeconòmics:

- o Activitat econòmica del lloc de treball ocupat: existeixen diferències en la distribució de contractes en cada sector de l'activitat entre homes i dones. La presència de dones es major en les jornades de temps parcial.
- o Grup de cotització i condicions socio-econòmica: considerant la distribució amb els treballadors assalariats es mostra que els llocs de treballs més elevats (enginyers i llicenciats) estan més representats per homes que per dones. Les dones tenen major representativitat a les tasques administratives.
- o Mida de l'empresa: Els homes tenen major representació en les empreses amb menor número de treballadors. Les dones, tenen major representativitat en empreses amb 250 treballadors o més. Les dones accedeixen més fàcilment a les grans empreses que a les petites.
- o Durada en l'empresa: Les dades senyalen que les dones que les dones que porten entre quatre i vuit anys en el

seu treball s'han mantingut més fàcilment que els homes durant la crisi. Per contra, en la comparació entre homes i dones que porten en una empresa entre 16 i 32 anys, es mantenen més els homes que les dones. Respecte a la contractació en temps de crisi, el col·lectiu d'homes es troba més afavorit que les dones.

Reflexiona i debat:

Per què creieu que es constaten diferències (entre homes i dones) respecte a la seva situació laboral en el grup d'edat de les dones? Per què no passa això en el col·lectiu d'homes treballadors actius?

Per què es redueix el número de dones que treballen després dels 30?

Quin paper juguen les empreses en aquesta davallada?

Per què afecta la càrrega familiar a les dones més que als homes? És un reflex de la societat?

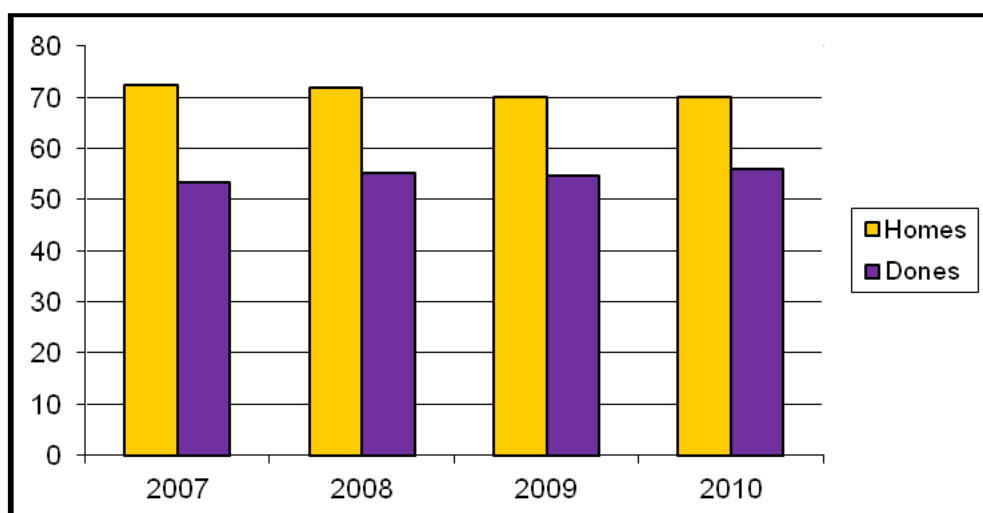
Què es pot fer per igualar les dades i millorar la realitat laboral de les dones? (accions)

3.4. Percentatge de participació paritària en el mercat laboral

Tot i que la incorporació de la dona al món laboral ha estat massiva, és una realitat que encara estem molt lluny d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. En temps de crisi, les diferències i les situacions de risc d'exclusió social s'incrementen d'una forma significativa. Es per això, que a pesar de la situació econòmica del país, es precis mantenir i incentivar polítiques d'igualtat per evitar que la situació de discriminació a les dones sigui més latent en aquests moments de complexitat social, econòmica i laboral.

A continuació, exposem algunes de les dades publicades per la secretaria de la dona de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (2011), en el seu document "Les dones en el mercat de treball a Catalunya"⁴:

Gràfic taxa d'activitat 2007-2010. Catalunya



Font: Extret de CC.OO (2011), pàgina 5. Elaborat a partir de l'EPA, INE 4t trimestre 2010

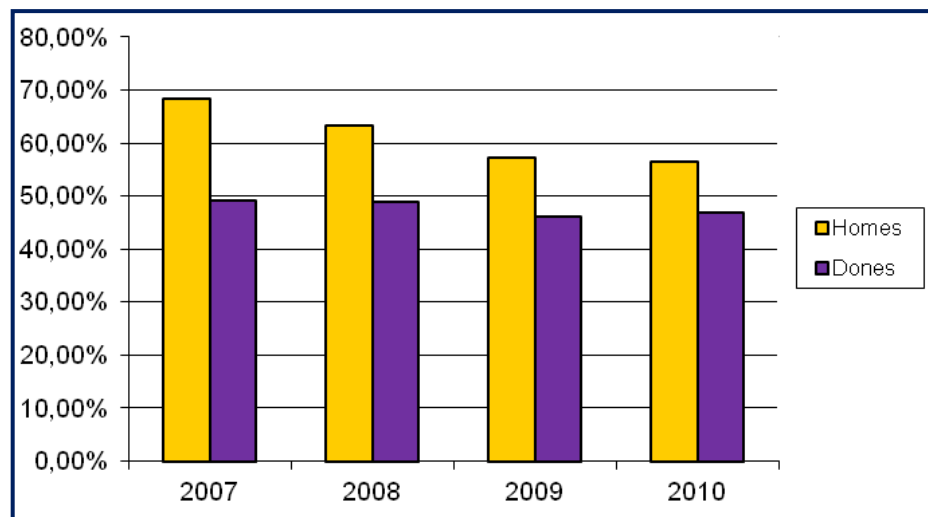
- **Taxa d'activitat:** Amb la crisi, la taxa d'activitat de les dones ha augmentat lleugerament i la dels homes

⁴ Les dades exposades i els gràfics pertanyen AL document de CC.OO "Les dones en el mercat de treball a Catalunya" (2011).

ha disminuït. A pesar d'aquest fet, continuen existint 14 punts de diferència en detriment de les dones.

- **Taxa d'Ocupació:** L'ocupació masculina i femenina ha disminuït en aquests últims anys degut als moments de crisi, tot i que en el darrer any s'ha detectat un lleuger increment en l'ocupació de les dones. A pesar d'això, la diferència en la taxa d'ocupació en 2010 de homes i dones es de 10 punts de diferencia, en detriment de les dones.

Gràfic evolució de l'ocupació 2007-2010. Catalunya

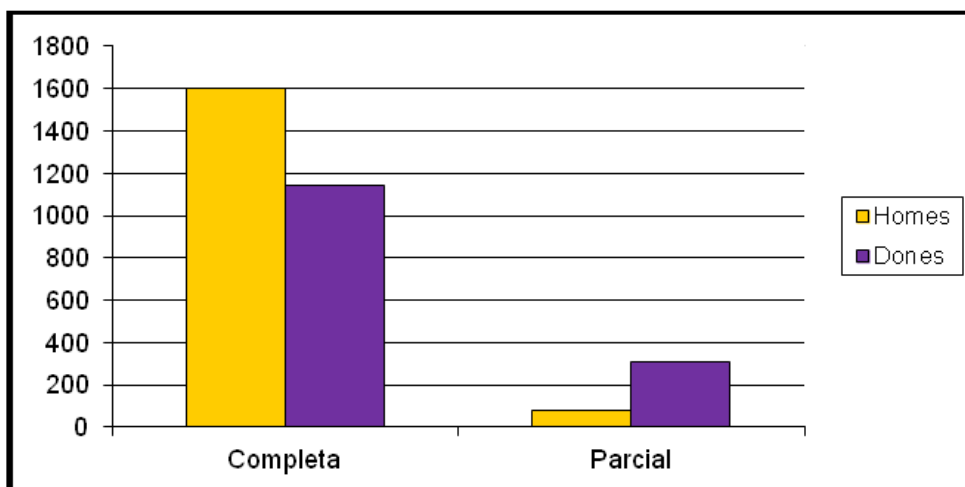


Font: Extret de CC.OO (2011), pàgina 8. Elaborat a partir de l'EPA, INE 4t trimestre 2010

- **Tipus de jornada d'ocupació:** Les dones són el 79,80% de les persones que treballen a temps parcial. I tan sols el 41,72% de les seves jornades són a temps complet.

Això es pot deure, en part, al rol tradicional que s'associa socialment a les dones així com la seva doble i fins i tot, triple jornada.

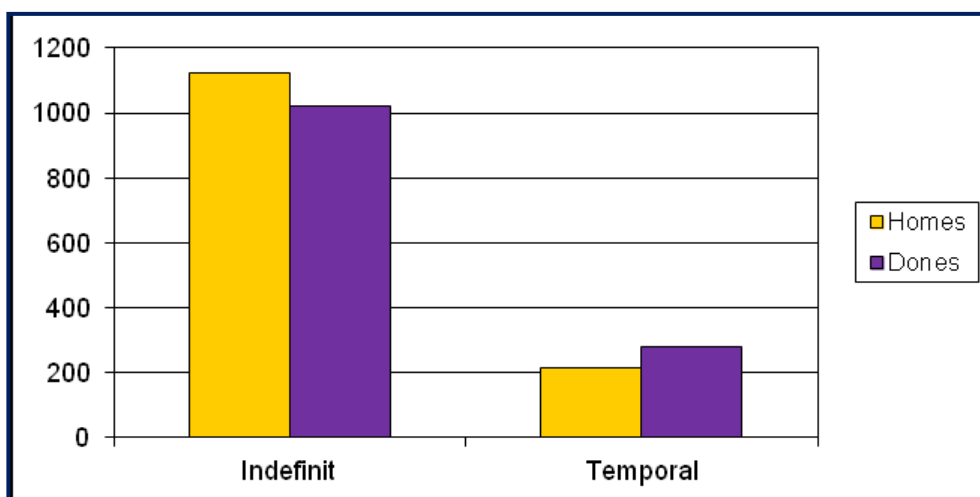
Gràfic persones ocupades per tipus de jornada



Font: Extret de CC.OO (2011), pàgina 11. Elaborat a partir de l'EPA, INE 4t trimestre 2010

- **Tipus de contracte:** La contractació indefinida és majoritàriament masculina i la temporal femenina.

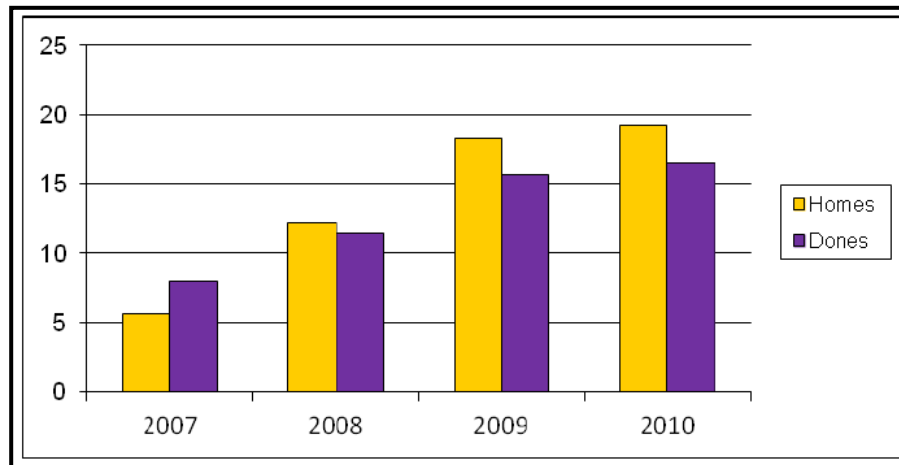
Gràfic ocupació per tipus de contracte



Font: Extret de CC.OO (2011), pàgina 12. Elaborat a partir de l'EPA, INE 4t trimestre 2010

- **Taxa d'atur:** Les taxes d'atur han augmentat més en el col·lectiu masculí en el temps de crisi, tot i que aquestes dades s'han de relativitzar tenint en compte les diferències existents entre les taxes d'activitat i ocupació d'homes i dones respectivament.

Gràfic evolució de l'atur (%)



Font: Extret de CC.OO (2011), pàgina 13. Elaborat a partir de l'EPA, INE 4t trimestre 2010

- **Conciliació. Maternitat:** Les demandes de prestacions econòmiques per maternitat, al 2009, han estat inferiors que altres anys, en part degut a la situació d'atur de les dones. Tot i així, segons les dades consultades al document de CC.OO (2011) les prestacions econòmiques per maternitat gestionades al 2010 son majoritàriament per a dones (98,4%).

Reflexiona:

Coneixes la diferència entre la taxa d'activitat i la taxa d'ocupació?

Per què hi ha més contractació a temps parcial de dones que d'homes?

Et sorprèn les diferències, per sexe, en la concessió de prestacions econòmiques per maternitat?

3.5. La igualtat d'oportunitats com a instrument de millora del treball: legislació vigent

Consultar apartat 2.5. Legislació relativa a la igualtat d'oportunitats.

La secretaria de la dona de CC.OO de Catalunya, davant les dades presentades en els apartats anteriors, suggereixen un seguit de mesures i propostes, **des de la perspectiva de gènere**, per evitar un retrocés en la lluita dels drets dels treballadors en temps de crisi. Algunes de les seves propostes en l'àmbit laboral i l'ocupació son (CC.OO, 2011:46)⁵:

- Cal un **canvi en el model productiu** per garantir que les dones puguin incorporar-se a activitats de valor afegit i adequar el seu perfil professional a les noves demandes del mercat de treball. Per això, cal que puguin **accedir a la formació i reciclatge professional** necessaris. Les dones no poden quedar al marge dels sectors d'activitat que on es preveu el relleu de l'activitat econòmica i productiva.

- S'ha de garantir la **creació d'ocupació de qualitat** i acabar amb el vell model de mà d'obra intensiva, precarietat i baixos costos salarials. També cal millorar i continuar desenvolupant mesures per facilitar la **conciliació de la vida personal i laboral**, entesa com un camí cap a la corresponsabilitat i per compartir tots el treballs homes i dones .

- Pel que fa a l'àmbit de la **negociació col·lectiva**, en tots els seus nivells (d'empresa, sector, territorial...) garantir la inclusió d'un capítol sobre la igualtat d'oportunitats, on es concretin i millorin les directrius i

⁵ Reproduïm les propostes de la secretaria de la dona de CC.OO de Catalunya del document "Les dones en el mercat de treball a Catalunya". Consultat en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/835414.pdf>, Pag.46

continguts de la Llei d'Igualtat. Cal garantir i millorar les condicions de les treballadores i acabar amb qualsevol tipus de

discriminació mitjançant la implementació de mesures d'acció positiva i el desenvolupament i aplicació de Plans d'igualtat.

- En l'actual context d'ERO, reclamar que vagin acompanyats de plans empresarials de futur i **plans socials** que minimitzin el seu impacte, que la intervenció de les empreses de recol·locació es canalitza a través dels serveis públics d'ocupació, i que **es garanteix la igualtat d'oportunitats i la transparència** en tots aquests processos.

- Finalment, cal que des dels poders públics s'estableixin els mecanismes necessaris per tal que es millorin qualitativament **els indicadors de les situacions de violència de gènere** contra les dones, i especialment en relació a les diferents formes de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral. És imprescindible perquè podem continuar amb la nostra tasca a les empreses, per tal d'aconseguir l'eradicació d'aquestes situacions.

3.6. Distribució del temps segon el gènere

És essencial la conciliació de la vida personal i laboral.

Entenem per conciliació de la vida personal i laboral "la possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits" (Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball, 2007:19).

Cada vegada les persones som més conscients de les dificultats de conciliar la jornada laboral amb la familiar, especialment, el col·lectiu que treballen fora de casa i pateixen la coneguda "doble jornada" i "triple jornada" (consultar apartat 2.1).

En l'actualitat, moltes empreses de forma estratègica han adoptat mesures per facilitar la conciliació de la vida personal i laboral dels seus treballadors i, alhora ofereixen altres tipus de compensacions socials i de flexibilitat. És el que es coneix com a "**salari emocional**" que contempla no només els conceptes econòmics, sinó també la resta de condicions que l'empresa pot oferir per satisfer les necessitats de tipus personal, familiar i professional (vacances, flexibilitat, ajudes per la cura dels infants, etc.)

Cal emfatitzar la importància de la conciliació de la vida personal i laboral, ja que constitueix un element controvertit i clau per aconseguir, especialment en el col·lectiu de dones, la plena participació. Malgrat l'avanç en la inserció sociolaboral de les dones al treball no remunerat, aquesta incorporació no ha estat un eximent de les càrregues domèstiques tradicionalment desenvolupades per dones, fet que comporta una doble jornada per les dones i un repartiment desigual del temps entre homes i dones (a

pesar dels esforços per equilibrar les tasques domèstiques amb la parella).

El repartiment desigual de la càrrega total de treball entre homes i dones a la vida quotidiana provoca que la igualtat formal doni pas a desigualtats de fet, i aquestes condueixen a la retroalimentació de discriminacions sexistes, tant en el mercat laboral com en l'exercici de la ciutadania.

La llei d'igualtat d'oportunitats dóna un pas endavant cap al canvi en aquest sentit, fomentant la conciliació laboral i familiar com un dret laboral d'homes i dones. A més, fomenta la corresponsabilitat als espais privats i públics per aconseguir la seva efectivitat. Però encara manca, un canvi més profund i més difícil, el canvi social, un canvi de mentalitat que permetrà passar de la igualtat formal a la igualtat real.

Aquesta conciliació entre ambos espais (laboral i familiar), permetrà que l'empresa no tingui pèrdues de capital humà, beneficiant-se del talent de moltes persones (que no s'associa a sexes), que de vegades, per incompatibilitats laborals i familiars, acaben fora del món laboral.

3.7. *Altres àmbits per a la igualtat*

3.7.1. **Educació i formació**

L'educació i la formació son altres àmbits que contribueixen en la igualtat d'oportunitats. Però també en aquests àmbits, es donen diferències entre sexes. Sensibles a aquesta realitat, el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, publica el "*pla integral de polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats 2008-2011*" amb la finalitat de proposar accions i polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en educació. Tot seguit, senyalem algunes de les accions que es recullen en aquest pla (Departament d'Educació, 2008:4)⁶:

- o Incorporar la coeducació als plans d'acció tutorial i als plans de convivència dels centres.
- o Afavorir relacions positives entre nenes i nens, noies i nois, potenciant la convivència i prevenint violències de gènere entre l'alumnat.
- o Incorporar als continguts curriculars la perspectiva de gènere i els sabers de les dones al llarg de la història i les tasques de cura d'altres.
- o Promoure la participació de professores en tasques de responsabilitat i representació del centre per fer visibles models femenins d'autoritat i poder, i també la participació i l'assumpció de responsabilitats i lideratges femenins en l'alumnat.
- Potenciar una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva i saludable, lliure de prejudicis, i que incideixi en la

⁶ Les accions exposades s'han extret del document "*Pla integral de polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats 2008-2011*", pàgina 4. En aquest mateix document es poden consultar altres accions, diferenciades per nivells educatius, per afavorir la igualtat.

informació, les actituds i les relacions positives en l'alumnat.

- o Considerar els diferents estils cognitius i ajustar la tasca docent en els diferents processos d'ensenyament i aprenentatge.
- o Potenciar en els plans educatius d'entorn la igualtat d'oportunitats entre nenes i nens, noies i nois, el dret a la diferència i la perspectiva de gènere.

3.7.2. Participació social i política

La participació de les dones és un element fonamental per a la construcció d'una societat democràtica.

Els rols tradicionals de gènere han dificultat que les dones puguin tenir un rol actiu en la societat i una plena participació ciutadana. De forma històrica s'ha legitimitat la presència masculina en els poders públics (socials, polítics, econòmics, etc) en detriment de les dones, relegades a un segon pla (àmbit privat).

La democràcia implica formalment la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans de decisió, i la igualtat requereix la participació i representació paritària en la vida política, social, cultural i econòmica (Ajuntament de Vilafranca del Penedès, 2010).

Els Plans d'Igualtat municipal, contempen entre les seves accions prioritàries la promoció de la participació social paritària entre homes i dones.

Reflexió i debat en grup:

Què penseu sobre la participació social i política de les dones? Hi ha una igualtat real?

Els càrrecs directius impliquen un cost personal? Afecta per igual a homes y dones?

4. Mòdul 3: La desigualtat i la violència de gènere

4.1. *Conceptes bàsics sobre la Declaració Universal dels Drets Humans*

L'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar i proclamar la Declaració Universal de Drets Humans el 10 de desembre de 1948. La Declaració és un document orientatiu on els estats signants han de garantir no només el coneixement i difusió d'aquests drets sinó també el compliment dels mateixos. A continuació seleccionem alguns dels drets de la Declaració que tenen més relació amb la violència de gènere i la igualtat d'oportunitats (Assemblea General de les Nacions Unides, 1948):

Article 1. Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i, dotats de raó i consciència, han de comportar-se fraternalment els uns amb els altres.

Article 2. Tota persona té els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, fortuna, naixement o altra condició.

A més, no es farà cap distinció basada en l'estatut polític, administratiu i internacional del país o territori al qual pertanyi una persona, tant si es tracta d'un independent com si està sota administració fiduciària, no autònoma o sotmesa a qualsevol altra limitació de sobirania.

Article 3. Tot individu té dret a la vida, a la llibertat i a la seguretat de la seva persona.

Article 4. No està sotmesa a esclavitud o servitud, l'esclavitud i el tràfic d'esclaus són prohibits en totes llurs formes.

Article 8. Tota persona té dret a un recurs efectiu davant els tribunals nacionals competents que l'empari contra actes que violin els seus drets fonamentals reconeguts per la constitució o per la llei.

Article 12. Ningú no serà objecte d'intromissions arbitràries en la seva vida privada, la seva família, domicili o correspondència, ni d'atacs al seu honor i reputació. Tota persona té dret a la protecció de la llei contra aquestes intromissions o atacs.

Article 16. Els homes i les dones, a partir de l'edat núbil, tenen dret, sense cap restricció per motius de raça, nacionalitat o religió, a casar-se i fundar una família, i gaudiran d'iguals drets quant al matrimoni, durant el matrimoni i encas de dissolució del matrimoni.

Article 19. Tot individu té dret a la llibertat d'opinió i d'expressió; aquest dret inclou el de no ser molestat a causa de les seves opinions, el d'investigar i rebre informacions i opinions, i el de difondre, sense limitació de fronteres, per qualsevol mitjà de expressió.

Article 21. Tota persona té el dret d'accés, en condicions d'igualtat, a les funcions públiques del seu país.

Article 23. Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció del seu treball, a condicions equitatives i satisfactòries de treball i a la protecció contra l'atur. Tota persona té dret, sense cap discriminació, a igual salari per igual treball.

Tothom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que asseguri per a la seva família, una

existència conforme a la dignitat humana, completada, si cal, amb altres mitjans de protecció social.

Article 24. Tota persona té dret al descans i al lleure i, particularment, a una limitació raonable de la jornada de treball i a vacances periòdiques pagades.

Article 29. Aquests drets i llibertats no podran, en cap cas, ser exercits en oposició als objectius i principis de les Nacions Unides.

L'oposició a aquests objectius i principis de les Nacions Unides que s'han destacat són una forma de violència de gènere exercida cap a la dona (diferència de sous entre homes i dones per la realització d'un mateix treball, coacció de la llibertat per part de la parella, explotació sexual de les dones, matrimonis concertats per la família, crims d'honor, etc.).

L'eradicació de la violència de gènere requereix del respecte dels Drets Humans recollit a la Declaració com a principis bàsics de la relació entre humans, sense distincions de cap índole.

4.2. Violència de gènere: cicle de la violència. Concepte i factors que influeixen

L'ONU (1993) en l'Assemblea General de les Nacions Unides **defineix la violència de gènere** com: "Tot acte de violència basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psicològic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de la llibertat, ja sigui que passi en la vida pública o la privada". Incloent en la violència física, sexual i psicològica en la família, inclosos els cops, l'abús sexual de les nenes a la llar, la violència relacionada amb la dote, la violació pel marit, la mutilació genital i altres pràctiques tradicionals que atempten contra la dona, la violència exercida per persones diferents del marit i la violència relacionada amb l'explotació, la violència física, sexual i psicològica al nivell de la comunitat en general, incloses les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual en el treball, en institucions educatives i en altres àmbits, el tràfic de dones i la prostitució forçada, i la violència física, sexual i psicològica perpetrada o tolerada per l'Estat, on vulgui que succeeixi". (Resolució 48/104 de l'Assemblea General de l'ONU, Declaració per l'eliminació de la violència contra la dona, 20 de desembre de 1993).

El cicle de la violència de gènere:

Leonor Walker (1979; 2000) descriu el procés cíclic de la violència en la "Teoria del cicle de la violència".



L'autora defineix la violència en la parella com un procés cíclic en el qual es distingeixen tres fases:

1. Fase de tensió creixent
2. Fase d'explosió o agressió
3. Fase de reconciliació o lluna de mel

En la **primera fase**, es dona l'acumulació de tensió que comença amb petits actes violents. Durant aquesta fase l'agressor utilitza qualsevol pretext per iniciar la violència. En la **segona fase**, d'explosió o agressió, l'agressor descarrega la seva tensió amb accions violentes de tipus psicològic, físic i/o sexual.

Finalment, es dona la **tercera fase** de penediment, també reconeguda com "lluna de mel". Durant aquesta fase, l'agressor tracta de reconciliar-se amb la víctima, demana perdó i tracta de convèncer-la que la situació no es tornarà a repetir. Aquesta fase de "lluna de mel" dificulta que les víctimes puguin identificar el procés cíclic de la violència en la qual es troba immersa. Les agressions no només no solen desaparèixer després d'aquesta fase sinó que augmenten en la seva freqüència i gravetat. La fase de lluna de mel es va reduint fins a ser casi inexistent en la relació, convertint-se en una relació amb violència ininterrompuda.

4.3. Formes de violència contra les dones

4.3.1. Modalitats

Tamarit, Lila i Gracia (2005) defineixen les diferents formes de maltractament de gènere de la següent forma:

- **Físic:** pot donar-se des de la forma més obvia (bufetada) fins al homicidi, passant per les lesions amb o sense ingrés clínic.
- **Sexual:** els abusos sexuals estan relacionats amb la violència física. Incloent: violació dins la parella, obligació de la dona a realitzar pràctiques sexuals no desitjades, etc.
- **Psicològic:** la violència psicològica contempla les humiliacions verbals sistemàtiques o amenaces dirigides vers la parella o vers allò que valora, danys contra la propietat, mascotes a les que està lligada emocionalment, amenaces amb el suïcidi o danys a si mateix, etc. El maltractament psicològic moltes vegades precedeix al físic.
- **Econòmic o financer:** impedir l'accés als recursos financers quan els necessita per menjar, roba, transport, etc.

La violència de gènere, és molt més que una agressió física. Com senyala Lorente (2001) *"la agressió a la dona és immotivada, desproporcionada, excessiva, estesa i amb intenció d'alliçonar, no tant de lesionar. Per aquest motiu, l'agressor és conscient del que fa i per què ho fa"* (pag. 51).

Activitat:

Histories animades del programa GENER@T. Programa de prevenció de la violència de gènere en la adolescència.

Vídeo-foro: "Aprendiendo a amar" de RTVE emitido en Informe Semanal

4.3.2. Assetjament sexual en el treball

A continuació, exposem la definició de l'assetjament sexual en el treball extretes del document "Dones i Treball. Recull de termes" de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball (2007:18)⁷

- **Assetjament sexual en el treball:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Recordeu, que al lloc de treball també es pot donar l'assetjament psicològic:

- **Assetjament psicològic en el treball (mobbing):** tota conducta no desitjada exercida de manera sistemàtica i perllongada en el temps que té per propòsit o efecte atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament psicològic en el treball presenta modalitats diferents: assetjament vertical descendent (bossing), ascendent o horitzontal.

⁷ D'aquest document s'han extret tant la definició d'assetjament sexual en el treball com la definició d'assetjament psicològic en el treball. Pàgina 18 del document "Dones i Treball".

4.4. Costos econòmics i socials de la violència de gènere

El impacte de la violència de gènere a nivell econòmic i social és una fet que es constata des de les diferents administracions, tant en termes d'atenció socio-sanitària com social.

Les víctimes de violència de gènere requereixen del suport i acompanyament de diferents recursos per garantir la seva seguretat i benestar (social, emocional, personal, etc.).

Aquest cost a nivell econòmic derivat dels recursos assistencials per a víctimes de violència de gènere (o els costos derivats dels programes de tractament per agressors) es podrien veure's reduït si s'inverteix en polítiques i accions de prevenció de la violència de gènere.

De tots dos nivells d'impacte, econòmic i social, el més perjudicial per a tots i totes és el social. Ja que la violència de gènere i les desigualtats en sentit ampli, degeneren la nostra societat.

La violència de gènere, empobreix la nostra societat, ja que infravalora el paper de les dones al llarg de la història i legitima mecanismes de desigualtat de poder per raó de sexe.

4.5. *Mesures contra la violència de gènere*

4.5.1. Suport institucional

Per conèixer els diferents recursos i serveis d'atenció a les dones víctimes de violència de gènere, es pot consultar la informació a les pàgines web de:

- L'Institut Català de les Dones (autonòmic)
<http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones>
- Instituto de la Mujer (estatal)
<http://www.inmujer.es>
- Observatorio de la violencia de género (estatal)
<http://www.observatorioviolencia.org/bbpp.php>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (estatal)
<http://www.seigualdad.gob.es/home.do>

Les dones de Catalunya disposen de diferents serveis i recursos d'informació i atenció, que funcionen de forma coordinada al territori Català. Les seues territorials de l'Institut Català de les Dones ofereixen informació de diferents matèries a les dones (salut, treball, habitatge, etc.). En el cas de les dones que es troben en situació de violència, poden contar amb els Centres d'Intervenció Especialitzada en violència masclista (CIE), del Departament de Benestar Social i Família. Aquest servei ofereix informació, atenció i recuperació de les dones maltractades i els seus fills.

Altres recursos d'atenció a les dones: SIAD (Serveis d'Informació i Atenció a les Dones), EAD (Equips d'Atenció a la Dona), CIRD (Centre d'Informació i Recursos de les Dones), etc.

4.5.1.1. Legislació actual

A l'estat espanyol la llei que regula les situacions de violència de gènere és la llei integral 1/2004 de "Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género" (BOE, 2004).

A Catalunya, amb posterioritat a la llei estatal, contem des de el 2008 amb la llei 5/2008 del dret de la dona a eradicar la violència masclista (DOGC, 2008)

La llei integral 1/2004 és la primera llei en Europa que de forma integral aglutina des de els drets de les dones víctimes de violència de gènere fins la prevenció d'aquesta violència:

"La Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, constitueix la primera llei integral europea que recull una resposta global a les violències contra les dones en les relacions de parella, amb inclusió d'aspectes preventius, educatius, socials, laborals, assistencials, sanitaris i penals" (DOGC, 2008:34427).

4.5.1.2. Organitzacions institucionals: telèfons d'ajuda, centres d'informació i assistència, guia de recursos

- Línia d'atenció permanent a dones en situacions de violència **900 900 120**
- Telèfon contra el maltractament 016
- Oficines d'atenció i Informació de l'Institut Català de les dones
- Serveis d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)
- Servei d'Intervenció en Crisis Greus

4.5.1.3. Mesures judicials de protecció i seguretat de les víctimes

Les mesures judicials de protecció i seguretat de les víctimes queden regulades al capítol IV de llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i altres disposicions legals.

Es pot consultar el capítol V de la llei en: http://www20.gencat.cat/docs/Adjudat/Documents/ARXIUS/loi_2004lvig.pdf (pàg. 28).

4.5.2. Canvi d'actituds individuals per obtenir nous models socials

Els nostres antecedents patriarcals i androcèntrics han generat creences sexistes al voltant del rol de ser home o ser dona (rols de gènere). Aquestes característiques associades a homes i dones, fruit de la construcció social, ha derivat en normes "no escrites" però que marquen l'actuació d'una persona en funció de la pertinença a un sexe o un altre. Aquests rols de gènere s'han transmès de generació en generació, associant a la dona tasques de cuidadora i als homes la funció de treballador i sustentador de la família. Aquests rols tradicionals de gènere han donat lloc a una forma d'entendre la masculinitat i feminitat en base a diferències per raó de sexe en detriment de les dones. La dona, des d'aquesta concepció sexista (estereotips de gènere), queda relegada al àmbit domèstic (en segon pla a la vida pública, econòmica, laboral, etc.).

El model tradicional de gènere no es correspon amb la present realitat social, en la qual, predomina la diversitat en diferents vessants: sexual, familiar, cultural, ideològica, etc.

Per aconseguir una nova masculinitat, deslligada del sistema patriarcal i la desigualtat de poder, es necessari oferir nous models de masculinitat i feminitat, amb els

quals ens puguem identificar i abandonar, el que tradicionalment s'ha transmet per la socialització de gènere.

Es tracta d'assolir noves creences i valors que no afavoreixi a un sexe (i rol de gènere) en detriment de l'altre. La realitat ha canviat i es requereix una nova identitat de gènere.

Activitat:

Reflexiona sobre els rols tradicionals de gènere. Què s'associa tradicionalment a homes i dones? Com ens afecta el sexisme?

Cóm explicaries a un extraterrestre, que en la teva societat... hi ha coses que els homes poden fer i les dones no.... i viceversa

Vídeo-foro: Visionar i debatre sobre la pel·lícula de "Billy Eliot"⁸

4.5.3. Projectes de prevenció per a la violència de gènere

Des de diferents recursos i serveis d'atenció a la dona s'impulsen projectes de prevenció per a la violència de gènere.

Alguns dels materials que es poden trobar a l'Institut Català de les Dones en matèria de prevenció i sensibilització son:

- 25 de novembre - Dia internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones

⁸ Es poden consultar altres propostes de pel·lícules sobre "gènere" en la web de Eualter: <http://www.eualter.org/material/cineiddsrr/index.htm>

- Pla pilot per a formació sobre prevenció de relacions abusives
- Concurs de microrelats "420 caràcters per unes relacions en igualtat"
- Difusió de material de sensibilització de la línia 900 900 120
- Recomanacions sobre el tractament de la violència masclista als mitjans de comunicació
- Materials 'Dones del nord, dones del sud' per a la prevenció de la violència masclista en dones migrades
- Exposició itinerant 'Violència contra les dones: desmuntem mites?'

Es poden trobar més materials per a la prevenció en l'Institut de la Dona, l'Observatori de la violència de gènere i/o al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

5. Bibliografia

Ajuntament de Vilafranca del Penedès (2010). *Diagnosi pel Pla per la igualtat 2010-2015. Avançar en la igualtat per viure les diferències* (esborrany de treball). Disponible en: http://www.vilafranca.cat/doc/doc_21408632_1.pdf

Amnistia Internacional (online). *Guia d'educació en drets humans*. Disponible en: <http://www.amnistiacatalunya.org/edu/guia/cat/p-fem2.html>.

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Consultado en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid (2011). *Factores que influyen en la contratación laboral de las mujeres por parte de las empresas*. En Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid. Segundo trimestre 2011. Disponible en: <https://www.esmadrid.com/es/portal.do?IDM=859&NM=3>

BOE Número 313 De 29 De Diciembre De 2004 LEY ORGÁNICA 1/2004 De Medidas De Protección Integral Contra La Violencia De Género, (2004).

Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CC.OO). *Secretaria de la Dona* (2011). *Les dones en el mercat de treball a Catalunya*. Consultat en: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/835414.pdf>

Departament d'Educació. Generalitat de Catalunya (2008). *Pla Integral de Polítiques de Gènere i d'Igualtat d'Oportunitats 2008-2011*. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/Educacio/Documents/ARXIUS/Pla_igualtat_DINA4_web.pdf

Departament d'Empresa i Ocupació. Generalitat de Catalunya (2012). *Plans i agents d'igualtat a les empreses*. Disponible en: <http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaiocupacio/menu>

[item.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=bddf366576712210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=bddf366576712210VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnextfmt=default.](http://www20.gencat.cat/docs/Justicia/Documents/ARXIUS/11ei_igualtat_homes_dones_75.pdf)

Departament de Justícia (2008). *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a La igualtat efectiva de dones i homes*. Col·lecció "Quaderns de legislació", n°75. Barcelona: Departament de Justícia. Generalitat de Catalunya. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/Justicia/Documents/ARXIUS/11ei_igualtat_homes_dones_75.pdf

Departament de Sanitat i Seguretat Social. Generalitat de Catalunya (2002). *Carta de drets i deures*. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/canalsalut/Home%20Canal%20Salut/Ciutadania/Drets_i_deures/Normativa/enllasos/carta_drets_deures.pdf

Departament de Salut. Generalitat de Catalunya (2012). *Pla de Salut 2011-2015*. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/salut/Home/Destaquem/Documents/plasalut_vfinal.pdf

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (online). *Qüestionari de Diagnosi "A la feina, iguals". On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_13359354_1.pdf.

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball (2007). *Dones i Treball. Recull de termes*. Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. Disponible en: http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_13359354_1.pdf.

[%20Publicacions/03%20-](#)

[%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_28719849_1.pdf](#)

DOGC n° 5123. LLei 5/2008, Del 24 d'abril, Del Dret De Les Dones a Eradicar la Violència Masclista. (2008).

Lorente, M.(2009). *Hombres por la Igualdad*. Disponible en <http://www.hombresigualdad.com/mlorente.htm>.

Lorente, M. (2001). *Mi marido me pega lo normal: Agresión a la mujer: Realidades y mitos*. Barcelona: Ares y Mares.

Tamarit, A., Lila, M. i Gracia, E. (2005). *Violencia de género. Aspectos psicosociales*. Postgrau DPEU en Violencia de Gènere. Valencia: Universitat de Valencia

UNESCO (1992). *Recomanacions de la UNESCO per un ús no sexista de llenguatge*. Disponible en: <http://www.unescocat.org/fitxer/514/llenguatgeosexista.pdf>

Walker, L. E. (1979). *The battered woman*. New York: Harper and Row Publishers.

Walker, L. E. (2000). *The battered woman syndrome*. New York: Springer.