

## Programa per la reducció de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social Català

### Fase Sensibilització i conceptualització

Estudi qualitatiu sobre els factors determinants de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya



Promou:



Amb el finançament de:



Realitzat per:



## **Autores**

Gemma Altell Albajes  
Mercè Martí Baliarda  
Júlia Suriol Corbera  
Palmira Gil Cornejo

**G360 Cartografies Humanes i Socials**



**Volem agrair la col·laboració de totes les professionals del Tercer Sector Social, les Entitats i les Federacions que han participat en el treball de camp de l'Estudi.**

# ÍNDEX

|   |    |
|---|----|
| 1) Introducció.....   | 4  |
| • Introducció i objectius de l'Estudi   |    |
| • Metodologia qualitativa   |    |
| • Què puc trobar a l'Estudi?  |    |
| 2) Conceptualització de la bretxa salarial de gènere.....   | 7  |
| • Què és la bretxa salarial de gènere?  |    |
| • Una aproximació a la bretxa salarial des de la perspectiva de gènere                                      |    |
| • De què parlem quan parlem de bretxa salarial de gènere?   |    |
| • Punts clau sobre la bretxa salarial de gènere   |    |
| 3) El mercat Laboral i la bretxa al Tercer Sector Social Català.....  | 10 |
| • Feminització del Sector   |    |
| • La bretxa no és indicativa de les condicions de remuneració d'un determinat col·lectiu o grup poblacional |    |
| 4) Identificació dels determinants de la bretxa al Tercer Sector.....                                       | 13 |
| • Nivells d'anàlisi dels determinats de la bretxa salarial de gènere  |    |
| • Els determinants  |    |
| 5) Propostes i estratègies.....   | 26 |
| 6) Recursos i eines pràctiques.....   | 34 |
| 7) Bibliografia.....  | 36 |
| 8) Annex.....   | 40 |

# 01

A través dels Anuaris de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya<sup>1</sup> impulsats per La Confederació des de l'any 2014 es confirma la tendència que 3 de cada 4 persones contractades al Tercer Sector Social són dones. Aquesta realitat ens configura com un sector d'activitat femení que presenta unes característiques específiques que certament determinen la manera d'abordar i entendre l'equitat de gènere a les entitats socials. Malgrat ser un sector altament feminitzat, no s'ha de confondre la sobre representació de les dones amb la superació de les bretxes de gènere que malauradament encara impregnen el conjunt de la societat, també el Tercer Sector Social. Les dades de l'Anuari ens han mostrat que – en xifres globals – la bretxa salarial al Tercer Sector se situa al voltant del 3%, una xifra molt allunyada de les xifres corresponents al conjunt del mercat laboral català que superen el 20%. Però també ens mostren que, en càrrecs de direcció i gerència, la bretxa a les entitats socials s'incrementa significativament fins al voltant del 10-15%.

En aquest marc i amb la voluntat d'avançar com a sector, des de la Confederació es proposa realitzar un estudi qualitatiu específic sobre la bretxa salarial de gènere a les organitzacions i sobre quins són els factors determinants d'aquesta bretxa a les entitats del Tercer Sector Social català, tenint en compte característiques i especificitats del propi sector i de les entitats.

**L'objectiu general** de l'estudi busca així aportar major coneixement respecte a les causes de la bretxa salarial de gènere existent en el Tercer Sector Social català per tal d'incidir sobre elles i assegurar així una major equitat de gènere dintre del sector.

Des d'una clara intencionalitat didàctica, l'estudi desplega dues vessants d'anàlisi:

- La identificació dels principals factors que afecten a la bretxa salarial de gènere en el Tercer Sector Social
- La cerca de propostes i estratègies per facilitar la reflexió al voltant de la bretxa salarial de gènere a les entitats del Sector com a pas imprescindible per reduir la bretxa dintre de les pròpies entitats i del Sector

---

<sup>1</sup> Al llarg del document ens referirem també al Tercer Sector Social de Catalunya com a TSS

## Metodologia qualitativa emprada a l'Estudi

L'estudi ha partit de la identificació dels principals determinants que afecten a la bretxa salarial de gènere al mercat laboral general i d'unes hipòtesis prèvies respecte:

- Els impactes específics i comportaments que poden tenir aquests determinants en el Tercer Sector Social a Catalunya.
- La identificació de determinants i factors específics del Sector.

La recollida i anàlisi de les realitats i reflexions de diferents professionals i entitats del Tercer Sector Social de Catalunya juntament amb l'anàlisi documental i bibliogràfic al voltant de la bretxa salarial al Tercer Sector Social són la base que contrasta les hipòtesis inicials i permeten emmarcar i aprofundir en les reflexions i idees clau de l'estudi.

S'ha realitzat recerca i anàlisi de diverses fonts documentals a nivell de territori català i internacional respecte al Tercer Sector Social així com un treball d'anàlisi del discurs i recull d'informació a través de:

- Entrevistes individualitzades a diferents agents clau dintre del Sector Social català
- Grup Focal amb diferents representants de Plataformes i Entitats del sector

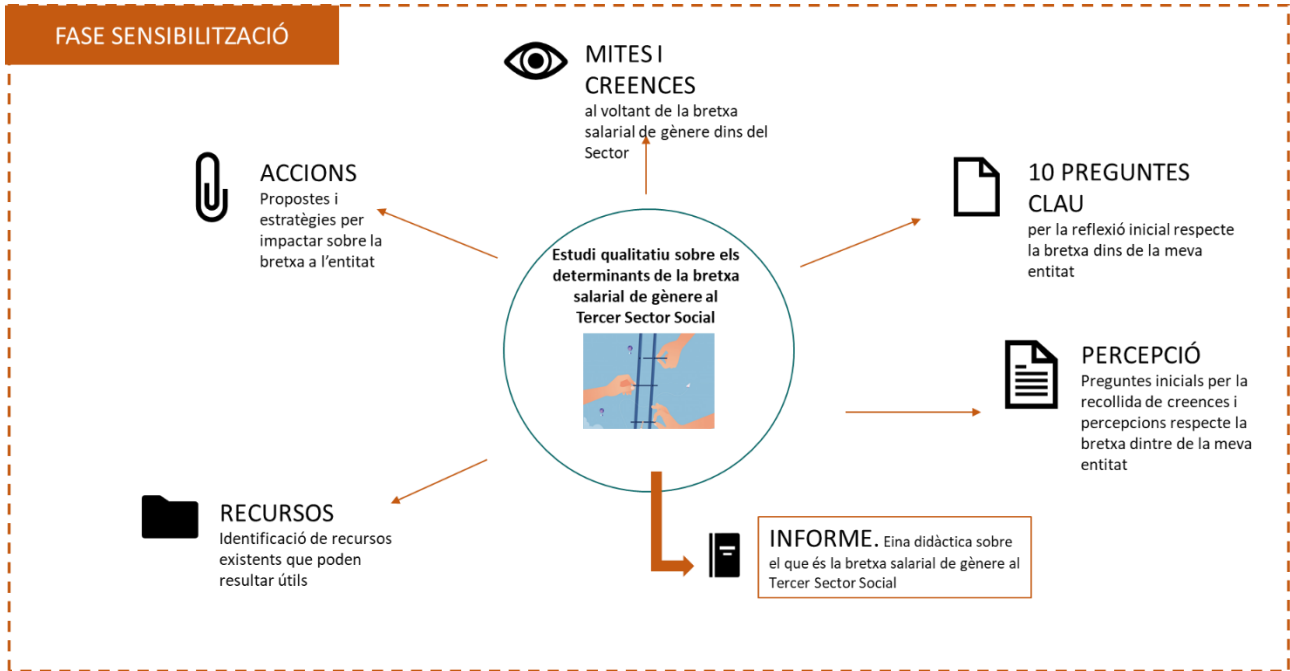
En aquests espais individuals i grupals amb diferents entitats del Tercer Sector Social s'ha reflexionat sobre els reptes per identificar i revertir la bretxa al Tercer Sector, s'han explorat els determinants propis de sector i s'han recollit bones pràctiques que s'estiguin duent a terme des de les entitats per revertir la bretxa.

## Què puc trobar a l'Estudi?

Aquest estudi aporta una primera aproximació a la bretxa salarial de gènere des d'una vessant de sensibilització i conceptualització de la mateixa, apuntant aspectes per facilitar la seva identificació.

Vol suposar també una invitació a la reflexió a partir d'algunes idees clau sobre els reptes i paper que tenim les entitats per revertir la bretxa salarial de gènere en el Sector i dins de les pròpies entitats.

Per això s'han identificat diferents eines complementàries fruit del treball realitzat al voltant de l'Estudi que poden resultar útils en aquesta primera fase de sensibilització i didàctica al voltant de la bretxa salarial de gènere. Totes aquestes eines i recursos es podran trobar integrades en el present document. Les resumim de forma infogràfica a través de la següent imatge:



Format digital a web:  
<https://laconfederacio.org/>

# 02

## CONCEPTUALITZACIÓ DE LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE

### Què és la bretxa salarial de gènere?

La bretxa salarial “és la diferència en la remuneració mitjana entre dones i homes, que s'expressa en percentatge referit al salari dels homes.” (Fundación Mujeres, 2020:7).

$$\frac{\text{Retribució mitjana anual d'homes} - \text{Retribució mitjana anual de dones}}{\text{Retribució mitjana anual d'homes}} \times 100$$

La bretxa salarial entre homes i dones pot fer referència a les diferències d'ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Normalment, la bretxa salarial entre homes i dones per hora és inferior a la setmanal, mensual i anual. Això es deu a que les dones segueixen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones segueixen dedicant més temps a les responsabilitats familiars i domèstiques que els homes.<sup>2</sup>

Tot i que la igualtat en les retribucions d'homes i dones és un dret recollit per l'Estatut dels Treballadors (article 28) avui en dia continua sent una de les discriminacions més importants que pateixen les dones en l'àmbit laboral. Sovint pensem que la desigualtat salarial existeix, però que és un fet que passa a les altres entitats o sectors. Les desigualtats salarials sovint queden invisibilitzades sota un seguit d'estereotips i mites que cal desmuntar.



Et recomanem llegir el quadre sobre mites i realitats al voltant de la bretxa salarial de gènere que trobaràs a l'apartat 5 del present document per reflexionar sobre les creences que podem tenir al voltant del que és la bretxa salarial i quines són els seves causes.

### Una aproximació a la bretxa salarial des de la perspectiva de gènere

Existeixen diverses teories (econòmiques i sociològiques) que expliquen per què existeix segregació en el mercat de treball i la bretxa salarial. La majoria d'aquestes teories realitzen una aproximació que limita les causes de les desigualtats al funcionament del mercat laboral, aportant un anàlisi esbiaixat i incomplet del fenomen de la bretxa salarial de gènere.

L'explicació de les diferències de gènere en el sector vindria donada sobre la base que les organitzacions d'Economia Social estan immerses i desenvolupen la seva activitat en el context de la

<sup>2</sup> Guia introductòria IGUALTAT SALARIAL de la OIT de 2013

realitat social existent i, per tant, es poden veure influenciades per les tradicions, estereotips, religió majoritària, costums arrelats i en definitiva per la cultura característica de la societat on es troben.<sup>3</sup>

Així, quan parlem de la bretxa salarial estem referint-nos a tots aquells **obstacles i determinants que tenen com a fil conductor les desigualtats de gènere i que acaben traduïnt-se en una inequitat salarial entre homes i dones**. Els elements que impacten en la bretxa no solen partir d'una desigualtat directa que es reflexa en categories salarials assimilables regulades en els convenis. Parlem d'obstacles sovint "invisibles" que són multinivell. Així doncs la bretxa salarial és un indicador concret que ens parlarà del grau d'inequitat concret d'una determinada organització (entitat en aquest cas) però que serà el reflex de diferents "capes" de desigualtat.

La bretxa salarial de gènere com a indicador de l'inequitat de gènere al sector parla de totes les desigualtats o iniquitats de gènere que poden existir en una entitat. Així, no es tracta d'una dada concreta que parla d'un aspecte concret sinó que es tracta d'un recull de totes les desigualtats existents i cal per tant contextualitzar sempre aquesta dada dins aquest context.

*La bretxa salarial de gènere és l'indicador concret, objectiu i numèric que ens parla d'aquesta desigualtat de gènere al sector*



Un anàlisi acurat des de la perspectiva de gènere ens permetrà donar resposta a diferents factors de desigualtat que inevitablement es veuen reflectit a la bretxa salarial i trobar alhora respostes per revertir-la. Ens permetrà entendre, entre d'altres:

1. Com les principals ocupacions exercides per dones a tot el món reforcen els estereotips femenins.
2. Perquè les possibilitats laborals de les dones són limitades i inferiors a les dels homes, i perquè aquesta segregació i discriminació es perpetua.
3. Per què el treball a temps parcial o amb horaris flexibles és més freqüent en moltes ocupacions feminitzades
4. Perquè als països industrialitzats, malgrat les elevades taxes de desocupació, els homes no volen dedicar-se a les ocupacions tradicionalment femenines.

## **De què parlem doncs quan parlem de bretxa salarial de gènere? Més enllà del càlcul numèric**

Tal i com acabem de veure no podem abordar l'estudi o l'anàlisi de les causes de la bretxa salarial de gènere sense tenir en compte les discriminacions i desigualtats, que viuen les dones en el mercat de treball pel simple fet de ser dones. Parlem especialment de discriminacions indirectes, fruit del sistema social desigual en clau de gènere en el que vivim i dels aprenentatges diferenciats entre dones i homes des de la socialització de gènere, i que queden moltes vegades invisibilitzades en el marc del context laboral i que per tant costa de detectar-ne les correlacions. En definitiva, ens aporta un anàlisi sobre les raons estructurals de la paulatina feminització de la pobresa.

<sup>3</sup> Nippierd, 1999:176 en Ribas i Sajardo, 2004:94



Així, quan parlem de bretxa salarial de gènere parlem de:

- EL SISTEMA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA AL SECTOR (convenis, Components i complements salarials, i extrasalarials...)
- TIPUS DE CONTRACTE
- REQUISITS D'ACCÉS/DE CONTRACTACIÓ
- PROMOCIÓ PROFESSIONAL
- VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL
- TIPUS DE JORNADA LABORAL

Però també parlem de:

- Estereotips i rols de gènere
- Les barreres invisibles d'accés
- La distribució desigual de la riquesa i dels treballs poc qualificats
- L'impacte dels rols de cura a l'àmbit laboral
- Les ocupacions feminitzades
- Les diferències davant treballs d'igual valor
- la vivència subjectiva de la discriminació positiva.
- La cultura de la entitat
- ...

### **Punts clau sobre la bretxa salarial de gènere**

De forma resumida destaquem alguns aspectes que considerem importants recordar al llarg del document i que tenen a veure amb el que entenem i el que és la bretxa salarial de gènere:

- Totes les desigualtats de gènere existents en el context laboral acaben impactant en la bretxa salarial de gènere
- Parlar de bretxa salarial de gènere no suposa parlar de diferències salarials per un mateix lloc de treball
- Cal conèixer molt bé de què parlem quan parlem de bretxa per poder identificar-la i reconèixer-la en el marc de les nostres entitats
- L'existència de determinants d'origen estructural que impacten a la bretxa salarial de gènere no significa que les entitats no hi tinguem un paper actiu i una responsabilitat alhora de revertir o incidir sobre la bretxa a la nostra entitat.
- Lluitar contra la bretxa és important perquè del q parlem és d'una distribució desigual de la riquesa i de feminització de la pobresa i per tant significa incidir sobre l'autonomia econòmica de les dones

# 03

## EL MERCAT LABORAL I LA BRETXA SALARIAL DE GÈNERE AL TERCER SECTOR SOCIAL

### Feminització del Sector

El Tercer Sector és un sector altament feminitzat: **tres de quatre persones contractades són dones (75'8%)**. La contractació de dones en el Tercer Sector Social és 28 punts superior al conjunt del mercat laboral i 20 superior al sector serveis, que té una ràtio de 55-45 en favor de les dones (La Confederació i DDiPAS, 2019: 10) i que és el sector dins el Mercat Laboral Català que més dones agrupa.

El Tercer Sector Social se centra en les cures adreçades al conjunt de la població i, especialment, a col·lectius en situació de vulnerabilitat. És una feina que es troba a la base del sistema social i econòmic, i que es desenvolupa per sostenir i reproduir la vida, i permet fer front a les necessitats que tenen les persones al llarg del cicle vital. Coincidim en destacar això com a factor explicatiu de l'alta ocupació femenina.

A més, dins el Tercer Sector s'entreveu una distribució desigual entre dones i homes: malgrat que les dones són majoritàries en tots els sectors, la proporció varia, essent més present en l'atenció domiciliària, l'atenció a la gent gran i a la dependència, i l'atenció precoç. Un altre sector clarament feminitzat és el lleure educatiu, educació i atenció en escoles bressols. L'àmbit més equilibrat pel que fa a presència masculina-femenina és l'atenció a persones amb problemàtica de salut mental. Aquestes tendències es mantenen al llarg del temps, tot i que l'acció social i l'atenció a la discapacitat física i sensorial ha augmentat notablement respecte a anys anteriors. Aquesta segregació existeix també quant als col·lectius atesos i les activitats desenvolupades.

### La bretxa no és indicativa de les condicions de remuneració d'un determinat col·lectiu o grup poblacional

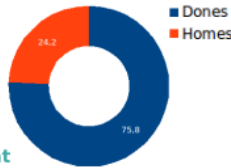
Aquesta feminització del sector explica també la baixa bretxa salarial, tot i que cal destacar que la *"bretxa no és indicativa de les condicions de remuneració d'un determinat col·lectiu. És possible identificar una bretxa salarial molt baixa o virtualment nul·la en un sector d'activitat determinat i que tant les treballadores com els treballadors es trobin en una situació de pobresa"* (Sánchez-Mira, 2017: 72). En aquest sentit, la temporalitat dels contractes és pronunciada i, com que és un sector molt feminitzat, aquesta temporalitat afecta principalment (en termes absoluts) les dones.

A continuació es mostra una infografia amb les principals dades del Sector respecte a l'àmbit laboral i de la bretxa salarial de gènere:

# EL TERCER SECTOR NO ÉS ALIÈ A LES DESIGUALTATS ESTRUCTURALS

## CARACTERÍSTIQUES DEL SECTOR

Persones contractades 2020 (%)



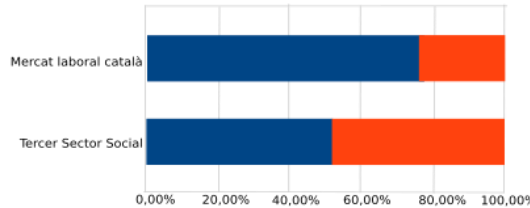
Sector altament feminitzat

3 de cada 4 persones contractades al Tercer Sector social són dones.

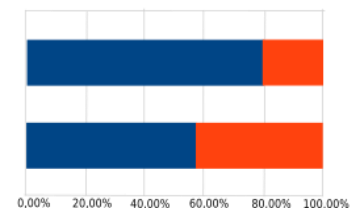
\*Al sector serveis la ràtio és 55-45 en favor de les dones.

### Alta temporalitat dels contractes

Tipus de contracte dones (2020)

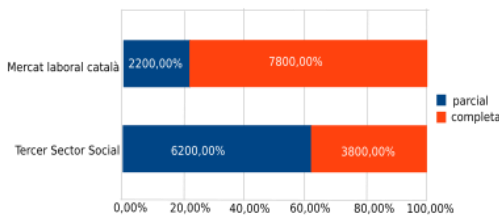


Tipus de contracte homes (2020)

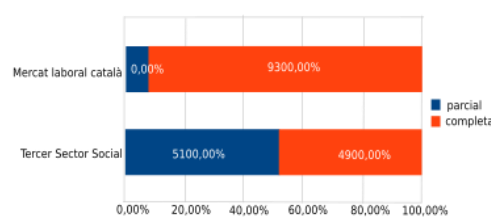


■ contracte indefinit  
■ contracte temporal

Tipus de jornada dones 2018 (%)



Tipus de jornada homes 2018 (%)

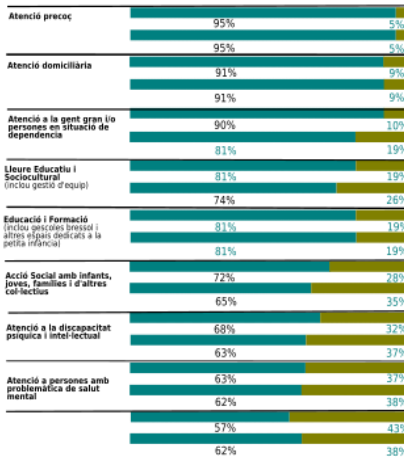


Alta parcialitat...  
I feminització d'aquesta parcialitat

La majoria de les parcialitats són per cura d'infants.

### SEGREGACIÓ HORIZONTAL

2018 Dones Homes 2016 Dones Homes (La Confederació i DDIPAS, 2019: 15)



Major participació de les dones al Tercer Sector: sector vinculat a les cures.

Major presència de les dones en atenció directa en comparació amb estructura.

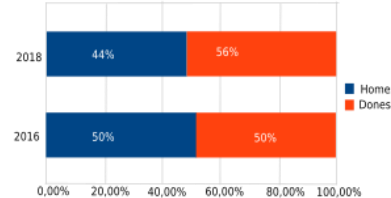
Major presència en determinats àmbits dins el sector (atenció precoç, gent gran i dependència, i atenció domiciliària).

Per tant, es manifesta una doble segregació horitzontal, tant pel que fa al sector com al lloc de treball.

### SEGREGACIÓ VERTICAL

#### Òrgans de govern (presidència)

Distribució d'homes i dones a la presidència



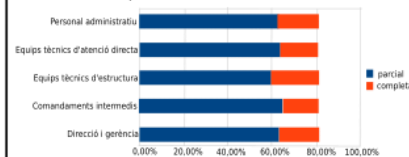
Variables molt afectades pel volum econòmic que manega l'organització, a més de l'any de constitució i la forma jurídica:

La ràtio de la presidència passa d'un **51-49** (en favor de les dones) en organitzacions de fins a 400,000€ de volum econòmic a un **33-67** (en favor dels homes) en organitzacions de més de 10M d'€.

D'entre les dones directives, el **43%** ho són en organitzacions amb un volum econòmic inferior a 1M d'€; mentre que en el cas dels homes, aquesta proporció baixa al **26%**.

#### Plantilla

Distribució d'homes i dones segons classificació professional (2018)



### BRETXA SALARIAL

#### Bretxa salarial segons grups professionals (2018)

|                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| Direcció i gerència              | -11,3% |
| Comandaments intermedis          | -4,9%  |
| Equips tècnics d'estructura      | +5,7%  |
| Equips tècnics d'atenció directa | +4,7%  |
| Personal administratiu           | +1,5%  |

Destacable la bretxa salarial en categories superiors: a direcció i gerència augmenta en un **11,3%**.

Ens fa sospitar que la segregació horitzontal i vertical han tingut un gran impacte en la bretxa en si: en ser un sector tan altament feminitzat, això ha fet que es redueixi la bretxa quantitativament, i sobretot en aquells àmbits on es concentren les dones, com els equips d'atenció directa. En canvi, on augmenta la presència d'homes (en termes relatius), per la segregació vertical, la bretxa es dispara en proporció a la del sector.

Un altre repte pendent és l'anàlisi de la bretxa parant especial atenció a aquells sous fora de conveni, ja que els convenis col·lectius funcionen com a igualadors.

\*Font: La Confederació i DDIPAS (2019). L'ocupació en el Tercer Sector Social Català des de la perspectiva de gènere.

De les dades esmentades, s'han pogut extreure certes tendències del mercat laboral que són rellevants també al Tercer Sector Social així com tendències específiques del Tercer Sector, que impacten en la bretxa salarial de gènere dins del TSS:

| Mercat laboral i bretxa  | Especificitats del Tercer Sector Social   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La càrrega de treball a la llar ha augmentat durant la pandèmia, i ho ha fet encara més en el cas de les dones</li> <li>• La maternitat suposa un fre a la carrera laboral de les dones. A partir dels trenta-cinc anys les dones veuen frenada la seva carrera tant a nivell de sou com de promoció: és amb aquesta edat que aconseguixen el seu sou màxim mentre que el dels homes va augmentant fins als cinquanta-cinc anys, impactant en la posterior jubilació (CCOO, 2022).</li> <li>• Entre els 36 als 45 anys es dona més parcialitat en les jornades per part de les dones. Set de cada deu contractes a temps parcial estan signats per dones i el motiu majoritari d'aquesta modalitat és per tenir cura de fills i filles, i persones dependents (UGT, 2020).</li> <li>• Les dones són també les que més demanen les reduccions de jornada per cura d'infants. L'any 2020, del total d'excedències per cura de criatures i reduccions de jornades, el 92,26% van ser exercides per les mares (UGT, 2020).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta feminització del sector, significativament superior al conjunt del mercat laboral (i també superior al sector serveis), però alineada amb el sector de les cures a les persones (sigui sector públic o privat).</li> <li>• Sobrefeminització dels llocs de treball d'intervenció directa dins del sector</li> <li>• Alta parcialitat i temporalitat dels contractes</li> <li>• Escales salarials per sota de les mitjanes del mercat laboral.</li> <li>• Els homes es concentren en càrrecs directius quan les entitats manegen un volum econòmic superior al milió d'euros, mentre que les dones ho fan en entitats amb menor volum econòmic.</li> <li>• Major bretxa dintre del Sector a mesura que augmenta la categoria laboral</li> <li>• La contractació pública pot incidir en la bretxa i fer-la fluctuar. Són més regulats a través de la contractació pública de serveis</li> </ul> |

# 04

## IDENTIFICACIÓ DELS DETERMINANTS DE LA BRETXA AL TERCER SECTOR

A continuació presentem l'anàlisi dels principals mecanismes que produeixen la bretxa salarial entre dones i homes en el Tercer Sector Social de Catalunya. Centrarem el focus en els determinants i altres aspectes que són específics del Sector per tal de possibilitar la reflexió sobre les entitats a les persones lectores. L'anàlisi dels factors estructurals i individuals influirà sens dubte en el sector però ens centrarem en possibilitar la reflexió sobre quina forma concreta prenen aquestes altres "capes" en el tercer sector.

Dues consideracions importants de partida que caldrà tenir en compte a l'hora de valorar l'existència de la bretxa al TSS. D'una banda **cal començar emmarcant quina és la posició del Tercer Sector Social (en endavant TSS) en relació al mercat de treball general**. En la mesura que el TSS centra la seva activitat i compromís social en l'àmbit de la cura de les persones i aquest és un àmbit socialment feminitzat això el col·loca en una determinada posició dins del mercat de Treball. Sabem que l'àmbit de la cura, com a àmbit feminitzat de la vida, ha estat i és menystingut al llarg de la història. Conceptualitzant-lo com un àmbit "no productiu". Aquest fet té també una traslació en els convenis laborals (més baixos que en altres sectors), en les decisions polítiques (no es prioritza en els pressupostos) i en la consideració i prestigi del sector com a ocupació professional. Aquesta posició ja situa al TSS en una determinada situació respecte d'altres sectors que són simbòlica i socialment més valorats en tan que són vinculats a la masculinitat i a la "producció".

D'altra banda remarcar que parlem d'un **sector molt divers**. On els orígens i històrics de les entitats així com als àmbits concrets en els que intervenen definiran moltes de les qüestions que operaran en la bretxa. Aquestes realitats diverses tindran, com a nexa comú, la feminització majoritària de les professionals que hi treballen i l'objectiu de transformació social per sobre de l'econòmic però sent, alhora, un sector d'activitat econòmica i ocupacional molt important en el nostre país. A més a més la mirada de l'acció social voluntària impregna la cultura i l'històric del sector amb els impactes que aquest fet pugui tenir en l'anàlisi del treball i de les condicions laborals.

Ens trobem doncs davant un calidoscopi d'entitats amb orígens diversos: algunes construïdes des de la necessitat d'afrontar certes situacions familiars o personals, d'altres sorgides des de col·lectius professionalitzats des de l'inici i d'altres des de l'activisme polític o veïnal entre d'altres. Aquest fet juntament amb les diferents formes jurídiques i mides que conformen les entitats del TSS entre d'altres qüestions porta la dificultat -i alhora riquesa afegida- de fer lectures diferents sobre realitats com ara la forma d'entendre el compromís professional i social dins les entitats o com es produeixen les inequitats de gènere en un sector altament feminitzat.

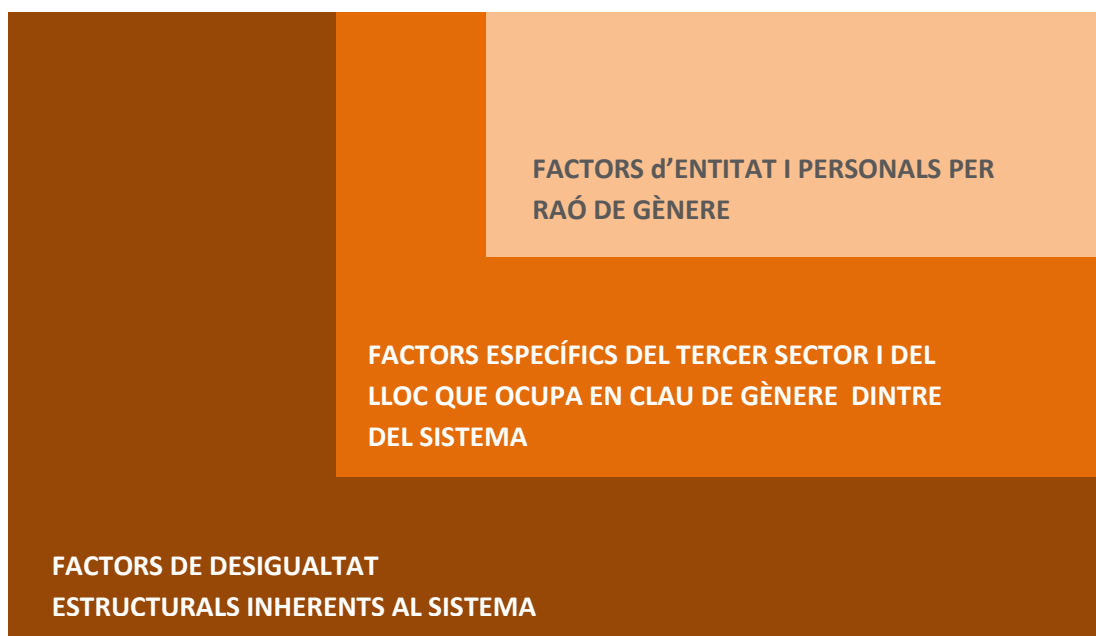
Amb aquest escenari la fotografia que presentem a continuació pretén dibuixar unes línies comunes que ens permetin avançar en aquest objectiu d'equitat de gènere en el TSS i en la societat en general i contribuir a generar consciència del paper rellevant del sector en aquesta transformació global.

### Nivells d'anàlisi dels determinants de la bretxa salarial de gènere

Per tal de comprendre el fenomen de la bretxa salarial de gènere és necessari **integrar una mirada d'anàlisi que contempli tres nivells superposats que operen en la bretxa** i que resulten clau per tal d'identificar i entendre les diferents responsabilitats que tenim en ella.

Són tres nivells que, de forma interrelacionada, tots ells acaben incidint en l'aparició de la bretxa salarial entre homes i dones. Parlem del nivell que integra els factors de desigualtats estructurals, el nivell dels factors específics del Sector i el nivell que integra els factors personals i els específics de cada entitat. Aquesta mirada per nivells resulta imprescindible si realitzem un anàlisi en clau de gènere de la bretxa salarial ja que ens parla dels diferents nivells d'impacte que tenen els aprenentatges de gènere (estructural, Social i personal/d'Organització).

*Cal destacar el potencial transformador que té el propi Tercer Sector per incidir sobre cada un d'aquests nivells i factors.*



A continuació apuntem alguns dels factors a tenir en compte en cada un d'aquests nivells i que construeixen les realitats específiques de bretxa a cada entitat. Aquests factors travessen i matisen els determinants generals de la bretxa salarial de gènere fent que aquests prenguin més o menys rellevància a cada entitat o que s'expressin d'una o altra forma.

## NIVELL

### FACTORS DE DESIGUALTAT INHERENTS AL SISTEMA

- Mandats i rols de gènere apresos i existents socialment
- Divisió sexual del treball i com s'ha construït el mercat laboral i la concepció de l'àmbit productiu.

Recorda que:

- La nostra societat s'estructura a partir de **dues categories** estanques i binàries (home o dona) que tenen un pes simbòlic diferent: els homes com a categoria i allò que és considerat masculí té major poder i prestigi que les dones com a categoria i tot allò que és considerat femení.
- Els mandats i rols de gènere apresos modulen i impacten en les nostres creences, percepcions i formes d'actuar i entendre el món, moltes vegades fins i tot de forma poc conscient o perceptible
- Vivim en una societat on hem aconseguit la igualtat formal però encara no la real
- En la mesura en què vivim en una societat on existeixen desigualtats de gènere inevitablement en l'entorn laboral es reproduïxen aquestes desigualtats com a part de la mateixa

## NIVELL

### FACTORS ESPECÍFICS DEL TERCER SECTOR

- El lloc que ocupa el Tercer Sector Social dintre del mercat laboral global i el reconeixement que se'n té
- L'impacte en l'imaginari col·lectiu sobre l'origen del propi Tercer Sector Social
- La alta feminització del Sector
- La cultura de sector\*
- Les característiques i condicions laborals específiques dintre del sector, tenint en compte la seva alta heterogeneïtat

**\*La cultura de Sector.** Destaquem aquí un aspecte que incideix en l'anàlisi dels determinants de la bretxa salarial de gènere al TSS:

- Cal recordar que el compromís social del Sector no reverteix directament en un compromís cap a la Igualtat de gènere, calen accions proactives per assegurar-ho. Aquesta creença pot dificultar en algunes ocasions la identificació de certs determinants de la bretxa o de la bretxa salarial de gènere en general dins de l'entitat i del propi Sector. Revertir les desigualtats de gènere és una qüestió transversal que impactarà en tots els col·lectius específics amb els que treballa el TSS.

## NIVELL

### FACTORS D'ENTITAT I PERSONALS

#### A nivell d'entitat

- El grau d'incorporació de la perspectiva de gènere a l'entitat i de sensibilització al respecte dels diferents nivells de responsabilitat dintre de la mateixa
- La cultura organitzativa. Parlem tan dels explícits com dels implícits compartits per totes les persones que conformen la entitat
- L'àmbit o subsector de treball de l'entitat dintre del Tercer Sector Social
- La mida, el volum de gestió i l'antiguitat de l'entitat
- Les característiques i condicions laborals específiques de l'entitat

#### A nivell personal

- El grau de socialització específica de gènere que ha rebut aquella persona
- Les diferents interseccionalitats que poden acompanyar a la persona
- La situació personal/familiar vinculada a les cures



## Els determinants de la bretxa salarial de gènere

Per tal de facilitar l'anàlisi agrupem els principals determinants de la bretxa salarial de gènere al TSS en 4 blocs principals, ressaltant la conciliació i la gestió del temps de forma individualitzada pel caràcter transversal que té sobre la resta dels 4 blocs identificats:



L'anàlisi d'aquests determinants es realitza tenint en compte la mirada complementària dels tres nivells ja esmentats (estructurals, específics del sector social i individuals/d'entitat) que impacten sobre la bretxa salarial de gènere i sobre cada un dels determinants identificats.

Finalment cal ressaltar que quan parlem de bretxa salarial de gènere al Tercer Sector podem identificar 3 tipologies de bretxa salarial de gènere diferents que existeix al TSS i que s'analitzen a través dels determinants:

- La bretxa salarial de gènere existent entre el Tercer Sector Social i la resta del mercat Laboral
- La bretxa salarial de gènere que existeix entre àmbits dintre del mateix sector social (entendem per àmbits: atenció a la dependència, infància, salut mental, addiccions...)
- La bretxa salarial de gènere dintre d'una Entitat

Així doncs, l'anàlisi que presentem a continuació pretén ser un primer pas en la conceptualització i comprensió de com i perquè es produeixen aquestes tres bretxes salarials i apuntar algunes de les estratègies o eines en mans de les entitats que poden ajudar a revertir-la.

## Segregació horitzontal

La **segregació horitzontal** fa referència a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions.

Es constata en la predominança de les dones en sectors tradicionals feminitzats, i la dificultat per accedir a professions considerades “masculines”. Encara que menys freqüent, també comporta dificultats pels homes d’accedir a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins.

### Com opera en el Sector:

El Tercer Sector Social, tot i formar part del teixit econòmic i laboral del nostre territori, és llegit des d’una vesant reproductiva i del suport i ajuda en les seves funcions i finalitats.

Dintre del TSS les dones estan sobrerrepresentades en els àmbits d’activitat directament vinculats amb les cures<sup>4</sup> (atenció precoç, atenció domiciliària, educació i formació i atenció a gent gran). Tenen una presència més equilibrada en el sector del lleure educatiu i sociocultural i progressivament es redueix la seva presència en els àmbits on socialment i on l’autopercepció del sector apareixen més desvinculats a les cures.

- Feminització del sector: 3 de cada 4 persones són dones (75%).
- Ocupacions feminitzades: Un 77% del personal es troba a l’atenció directa, del qual el 79% són dones. Els homes, relativament, ocupen llocs de treball més vinculats a la gestió (equips tècnics d’estructura).

Una de les principals explicacions d’aquesta segregació és la dimensió estructural dels rols de gènere vinculats al mandat de la cura (feminitzada) així com la divisió sexual del treball des de la que es sosté el mercat laboral encara.

### Impacte sobre la bretxa salarial de gènere

Dintre del TSS la segregació horitzontal es manifesta a tres nivells, coincidint amb els tres nivells identificats prèviament de la bretxa salarial:

- **Del Sector respecte la resta de mercat laboral.** Sector molt més feminitzat que el propi mercat laboral i comparativament més feminitzat també que altres sectors dins del mercat laboral.
- **Entre àmbit d’intervenció dintre del sector.** Ja hem comentat que existeixen sectors més feminitzats que d’altres dintre del TSS i la relació que aquest fet té amb la concepció de ser un àmbit de major cures o no
- **De lloc de treball dintre de l’entitat.** Distribució desigual dels rols professionals. Alguns llocs de treball altament feminitzats, fins i tot proporcionalment pel que és el Sector.

Aquesta coincidència evidentment no és fortuïta si no que té a veure amb el valor social que es dona a cada lloc de treball i per tant la retribució i condicions laborals en generals que s’estableix per aquests.

El fet que el Sector, els àmbits i els llocs de treball més altament feminitzats siguin els més precaritzats dintre de l’arc global del mercat laboral, del propi TSS i de les entitats té un impacte directe en la bretxa salarial de gènere.

<sup>4</sup> Veure l’apartat de “reconeixement dels llocs de treball” i la vinculació de les cures a la idea més tradicional del rol.

## Idees clau al respecte

---

- Quan parlem d'equitat de gènere no parlem de buscar un nombre equitatiu (proporcional) de dones i homes en cada lloc de treball o àmbit perquè sí. Es tracta de visibilitzar que certes tasques o llocs de treball més altament feminitzats estan també menys valorats socialment i per tant reben una menor retribució econòmica, fet que engruixeix la coneguda feminització de la pobresa.
- El Repte col·lectiu com a Sector el tenim en reivindicar el reconeixement del treball que es realitza posant-lo en valor social i econòmicament des d'un prisma que trenqui el mandat de gènere tradicional de les cures.

## Segregació vertical

La **segregació vertical** fa referència a les dificultats que tenen les dones per poder desenvolupar-se professionalment. Aquest fenomen es troba estretament lligat al terme **sostre de vidre**, que recull les limitacions de les dones per ascendir a càrrecs de més responsabilitat en la carrera professional.

Són conegudes les desigualtats que limiten que la dona ocupi llocs de poder decisor, així com les condicions laborals que les afecten: són les que treballen més a temps parcial o en formes laborals de flexibilitat o jornada continuada i el salari femení, per càrrecs assimilables i amb mateixes funcions, és sovint més baix que el salari masculí.

### Com opera en el Sector:

---

Hi ha una presència paritària en els òrgans de govern, direcció i gerència de les entitats del TSS, però no representativa quant a la realitat del Sector (sector altament feminitzat).

Al analitzar-se la distribució de dones i homes en càrrecs de responsabilitat dintre de les entitats trobem diferències entre entitats segons el volum econòmic de l'entitat, l'any de constitució, l'àmbit o àmbits en els que treballa l'entitat, entre d'altres<sup>5</sup>.

La mitjana de càrrecs de Direcció i Gerència en mans de dones en el TSS és superior a la mitjana del mercat laboral. Aquest fet es pot explicar, entre d'altres, per l'alta feminització del propi sector i perquè els salaris de posicions de responsabilitat en el TSS poden no resultar tan competitius com altres salaris de càrrecs de responsabilitat en altres Sectors, resultant poc atractius majoritàriament per alguns homes (tot i que també per algunes dones). Sovint les dones pel pròpia socialització de gènere poden acceptar sous més baixos quan senten que al sou se li acompanya una retribució emocional o bé perquè des de l'aprenentatge de gènere no posen tan en valor la pròpia feina. Alhora cal recordar que el nínxol d'oportunitat d'accedir a càrrecs d'alta direcció en el mercat ordinari, fora del TSS, continua sent molt més elevat pels homes, tal i com ens mostren les pròpies dades del mercat laboral.

Tot i així ens trobem també a dones que veuen descartada la seva possibilitat de projecció professional dins de les entitats, especialment quan són mares. La maternitat segueix suposant un fre per les dones en el món laboral i en concret també dins del TSS. Dintre del TSS el **compromís social** (vinculat a una causa, un col·lectiu, la pròpia entitat...) sol presentar-se unit a la possibilitat de progressió i alhora es valora en nombroses ocasions a través del **presencialisme i disponibilitat**, no només a l'entitat sinó en plataformes, reunions fora dels horaris laborals, jornades, etc. Aquesta cultura de sector genera una creença (i fet en moltes ocasions) aclaparadora respecte els càrrecs de responsabilitat i la impossibilitat de fer-los compatibles amb la conciliació.

Si a aquest fet li afegim que alguns càrrecs de direcció no presenten grans diferències significatives respecte a salaris d'inferior categoria resulta poc compensatori per a moltes dones.

---

<sup>5</sup> Veure l'informe de *l'Ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere* de l'Observatori del Tercer Sector (2019)

## **Impacte sobre la bretxa salarial de gènere**

---

La segregació vertical té un impacte directe en la bretxa salarial. En aquest cas, perquè:

- Els òrgans de govern estan més ocupats, en termes relatius de sector, per homes;
- Aquelles entitats amb volums econòmics més petits són les que presenten càrrecs de responsabilitat més feminitzats i amb un marge inferior de sous;
- En els processos de negociació de sous fora de conveni (la majoria dels salaris de càrrecs intermitjos i de Direcció i Gerència) poden influir els aprenentatges incorporats des de la socialització diferencial de gènere.

Si es presta atenció a les escales salarials les bretxes, s'eixamplen en els nivells de direcció i gerència respecte al nivell inferior de comandaments intermedis. I en aquests nivells inferiors són més reduïdes.

## **Idees clau al respecte**

---

Tenim un repte com a sector en repensar els models de direcció a les entitats des de:

- El que entenem per compromís
- Repensar la idea de presencialisme i disponibilitat (feina i a actes...)
- Definir direccions més sostenibles i compatibles amb la conciliació
- Estimular una cultura d'entitat més vinculada a objectius

## Reconeixement associat als llocs de treball

El Tercer Sector gaudeix de menor reconeixement social, laboral i econòmic que altres sectors dins del mercat laboral.

Això es confirma també en el cas dels diferents àmbits dins del TSS: els àmbits més feminitzats són també els que presenten sous menys competitius. Les feines considerades masculines (productives), doncs, tenen un reconeixement major que les feines considerades més associades al rol tradicional femení (reproductives).

### Com opera en el Sector:

Les explicacions d'aquest factor es resumeixen en dos punts de partida: l'origen i concepció/imaginari del sector i la divisió sexual del treball i l'estructura social tal i com hem anat assenyalant.

Tot i així, **El Tercer Sector està menys reconegut**, a nivell de condicions laborals, que l'àmbit de l'educació i el sanitari, per exemple, àmbits també vinculats a les cures i altament feminitzats.

*“La construcció social de les qualificacions i de les categories professionals és un procés que dota de valor social al treball i (...) que ho fa de forma esbiaixada per raó de gènere, posant en valor determinats aspectes i prescindint d'altres, de forma més o menys conscient”*

*(Sánchez-Mira, 2017: 91).*



L'anàlisi de l'origen del Tercer Sector pot aportar una primera aproximació per poder explicar aquesta diferència de reconeixement amb l'àmbit educatiu i sanitari: “l'acció social parteix d'un vessant caritatiu i assistencialista i, per tant, lluny de la professionalització” (Marbán, 2007; Ruiz, 2014). Aquest origen ha deixat impregnada una concepció de “*qualsevol ho pot fer*”, i tot i que s'ha tecnificat i professionalitzat la feina del Tercer Sector, fet que està comportant una dignificació d'aquest, és una carrera de fons perquè aquests imaginaris són de llarg recorregut.

El sector serveis, àrea en la qual s'enquadra també el Tercer Sector Social és el sector més feminitzat, i alhora, el **sector on es troba el major nombre de treball no qualificat** actualment, per davant del sector industrial (Sánchez-Mira, 2017).

El fet que la cura sigui quelcom tan associat al rol femení fa que s'assumeixi que les dones no requereixen preparació per dur a terme certes tasques. Aquesta concepció es magnifica en el cas d'alguns subsectors, com l'atenció domiciliària entre d'altres.

L'expressió “*No cal saber res per fer el que les dones han fet sempre*” resumeix molt bé aquest pensament subjacent en moltes escales salarials, convenis i complements salarials.

En aquest punt resulta interessant realitzar una reflexió al voltant de la dimensió “**cures**” i com en ocasions s'assimila aquest concepte (i per tant aquest valor) únicament a aquelles funcions més assistencials i de suport en contextos on es veu disminuïda la autonomia de la persona. Aquesta idea tradicional de les cures correspon als àmbits dins del sector més feminitzats i amb salaris més baixos.

Un altre terme important de destacar és la **segregació lliscant**, que fa referència a una distribució desigual de caràcter informal de funcions i tasques entre dones i homes en un mateix lloc de treball, realitzant un repartiment de tasques diferenciat, normalment assignant als homes les tasques laborals amb major prestigi. Aquesta segregació és difícil de detectar, però és important incidir-hi perquè tot i no tenir un impacte directe sobre la bretxa salarial de gènere, genera desigualtats de gènere en el mercat laboral que acaben revertint també en aquesta bretxa.

### **Impacte sobre la bretxa salarial de gènere**

---

Aquesta manca de reconeixement al Tercer Sector i a certs llocs de treball més feminitzats dintre del propi TSS té un impacte directe en la bretxa salarial ja que va lligat a unes condicions laborals inferiors. Aquesta manca de reconeixement provoca en ocasions una invisibilització i banalització d'aquestes competències, també per part de les mateixes dones.

Per tal d'analitzar fins a quin punt això es dona, cal fer-se les següents preguntes:

*Es disposa d'una descripció de llocs de treball a l'entitat? Els llocs de treball feminitzats es descriuen amb el mateix nivell de detall que els llocs de treball més tradicionalment masculinitzats? Tots els llocs de treball estan valorats de manera objectiva tenint en compte factors com els qualificacions formals i informal; les habilitats i els esforços físics, mentals i psicològics; les responsabilitats; S'ha dut a terme la tasca d'agrupar les feines d'igual valor masculinitzades i feminitzades de cara a determinar si reben una retribució igual?*

A més, en el cas dels homes, en major proporció quan s'incorporen al TSS, ho fan en llocs de treball amb un reconeixement (sobretot econòmic) més elevat, ja que ocupen càrrecs d'estructura o en alguns casos directius. I en àmbits dins del sector més ben retribuït. Per tant, aquests no tenen el risc d'entrar en el terra enganxós<sup>6</sup> en el que moltes dones dins del TSS es poden trobar.

### **Idees clau al respecte**

---

- Serà clau el treball de les Entitats per reduir el terra enganxós, especialment per aquelles dones en categories menys reconegudes dins del Sector/Entitat, estimulant la seva participació en formacions i plans de millora

---

<sup>6</sup> barrera invisible que conformen les tasques i càrregues que culturalment s'associen a les dones i que impedeixen el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions amb els homes (Foment, 2017).

## Condicions laborals

El terra enganxós, del qual hem parlat en el determinant anterior, té una afectació directa en les condicions laborals: major precarietat d'aquells sectors tradicionalment femenins. Aquest és el cas del Tercer Sector, que té un índex de parcialitat i temporalitat major que el mercat laboral català i, a més, es dona una feminització de la parcialitat, amb el que això comporta a nivell de salari percebut.

### Com opera en el sector

Hi ha diferents motius que expliquen aquestes condicions laborals:

- Algunes parcialitats són requerides pel tipus de servei (lleure educatiu, alguns casos d'atenció domiciliària...) però la majoria són reduccions de jornada per cura dels infants o per responsabilitats familiars.
- Temporalitat de contractacions vinculada a subvencions públiques i privades
- L'estructura salarial actua en detriment de les dones, ja que la majoria de complements premien la disponibilitat temporal i les hores extres
- Terra enganxifós: Es manifesta en l'estructura de treball i té conseqüències directes en les condicions laborals i la precarització de les dones.

- - Alta temporalitat en el sector: el 42% de les dones al Tercer Sector tenen un contracte temporal en enfront del 23% en el conjunt del mercat laboral català.
- - Alta parcialitat, i feminització de la parcialitat: Al Tercer Sector la proporció de dones amb jornada parcial és del 62% mentre que en el cas del mercat laboral català és del 22%. En el cas dels homes amb jornada parcial al Tercer Sector, són un 51%.

### Impacte sobre la bretxa salarial de gènere

És especialment important destacar l'impacte de les condicions laborals (vinculades a criteris de conciliació i coresponsabilitat) a la bretxa salarial de gènere. El Tercer Sector segueix la tendència de la resta del mercat laboral on la majoria de reduccions de jornada per cura de fills i filles o altres persones a càrrec estan en mans de les dones. Tot i que les reduccions de jornada són una mesura de conciliació, tenen un efecte col·lateral: la reducció de les condicions salarials de qui s'hi acull. Destaquem:

- El fet de que el sector disposi de sous menys competitius fa que en molts casos no sigui possible comptar amb suports externalitzats de cura i que en cas de convivència de dues figures progenitores siguin les professionals del sector les que decideixin acollir-se a la reducció de jornada per cures al soler tenir sous menys competitius i impactar menys per tant la reducció a l'economia familiar.
- Respecte als llocs de treball d'estructura i càrrecs de responsabilitat no solen estar substituïts amb tanta freqüència davant d'una reducció de jornada, pot suposar en algunes ocasions tenir pràcticament el mateix volum de feina ("per compromís") amb un sou més reduït.

### Idees clau al respecte

- Cal passar d'una cultura dels implícits i de les decisions discrecionals a visibilitzar criteris i condicions laborals, especialment pel que fa a la conciliació.
- Necessitat d'estimular mesures de conciliació que no suposin alternatives a la reducció de jornada i per tant evitin una disminució del poder adquisitiu de les dones (flexibilitat de temps i espai, disponibilitat de vacances...).
- De forma complementària caldrà estimular la coresponsabilitat de les cures entre els equips.



## Una reflexió al voltant de la conciliació i la bretxa salarial de gènere

El bloc de dificultats que tenen a veure amb la conciliació de la vida laboral i familiar es manifesten com un dels elements en la bretxa salarial també al TSS de Catalunya. La complexitat de la conciliació es presenta en qualsevol àmbit del mercat de treball i, per tant, a tots els sectors d'ocupació. Aquesta complexitat en la conciliació recau majoritàriament en les dones perquè, com sabem, l'àmbit de les cures està altament feminitzat i per tant acaba sent un element vertebrador i estructural en les desigualtats de gènere.

Si concretem l'anàlisi en el Tercer Sector Social observem que se sumen dos factors de desigualtat que impacten directament en la conciliació: per una banda el fet de ser un sector altament feminitzat justament perquè té en el seu objecte de treball les cures i l'atenció a les persones com a element principal i, per altra banda l'assumpció de les cures en l'àmbit personal de les dones que hi treballen per la pròpia estructura social desigual en la que estem immerses. Aquest doble nivell fa que l'impacte de la dificultat en la conciliació tingui un paper protagonista en la presència de la bretxa salarial en el sector. Així doncs veiem, de forma transversal, el reflexa d'aquesta situació en l'anàlisi de la segregació horitzontal, segregació vertical, en les condicions laborals i en el reconeixement dels llocs de treball.

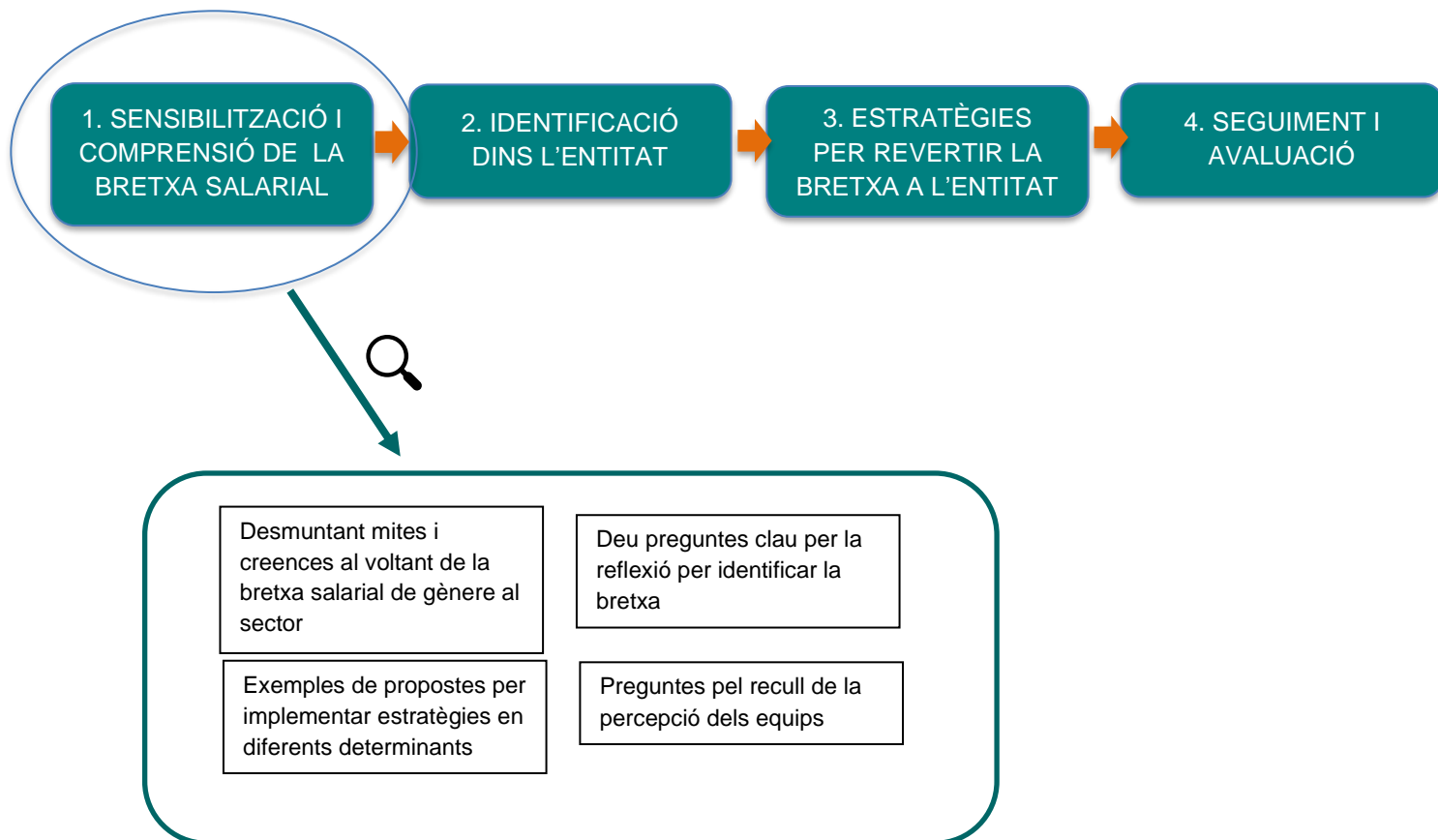
Tot apunta doncs, a que les mesures que es puguin desplegar dirigides a que les treballadores del sector puguin trobar en les seves entitats possibilitats per mantenir el seu lloc de treball complert sense reduir-lo i, per tant mantenir les seves carreres professionals i la seva capacitat econòmica tindrà un efecte major en la reducció de la bretxa de l'entitat i en la reducció de la pèrdua de poder adquisitiu de les dones del sector. Aquesta pot resultar així una estratègia més completa que la promoció de les mesures de conciliació entre els homes. Si bé promoure la coresponsabilitat entre dones i homes sempre serà cabdal caldrà atendre a les peculiaritats d'un sector feminitzat.

A l'aparta d'annexes trobareu una taula resum sobre les problemàtiques al voltant de la conciliació i la gestió del temps que hem elaborat a partir de l'informe de DDIPAS (2016) i ECAS i Fundació Cirem (2008)

# 05

## PROPOSTES I ESTRATÈGIES PER LES ENTITATS

S'identifiquen 4 fases de treball per incidir sobre la bretxa salarial de gènere a les entitats. El present estudi s'emmarca dintre de la primera *fase de sensibilització i comprensió de la bretxa salarial de gènere*. En aquesta línia s'adjunten a continuació algunes eines complementàries amb aquest objectiu:



## Mites i creences al voltant de la bretxa salarial de gènere al Tercer Sector Social

| Mites  | Explicació  | Exemples  |
|--|---|---|
| <p><i>“A la meva empresa no hi ha bretxa salarial de gènere, s’aplica el conveni col·lectiu”</i></p> <p>o</p> <p><i>“En cada categoria professional totes les persones cobren el mateix”</i></p>     | <p>Alguns convenis encara mantenen herències de les antigues ordenances laborals.</p> <p>Altres no han revisat la classificació professional o els sistemes retributius, dissenyats sense perspectiva de gènere.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Els complements d’antiguitat, disponibilitat, assistència o permanència penalitzen els permisos i excedències vinculats a la conciliació.</li> <li>- Les feines masculinitzades tenen associats certs complements (penositat, perillositat com l’exposició a la toxicitat) mentre que en els sectors feminitzats aquests complements sovint s’obvien o infravaloren (com la força que requereixen algunes tasques de cura, la toxicitat de les feines de neteja o la perillositat en les professions del sector del treball social).</li> </ul>            |
| <p><i>“La bretxa salarial és el resultat del fet que les dones treballen menys hores”</i></p> <p>o</p> <p><i>“Trien feines a temps parcial perquè les convé més”</i></p>                             | <p>Aquests arguments assumeixen injustament que les dones tenen la responsabilitat exclusiva de l’atenció i la cura d’infants, dependents i de les feines de la llar.</p> <p>A més, s’accepta que els fets vitals com tenir fills impactin més en el salari i carreres de les dones que en els dels homes.</p> <p>Cal assenyalar també que la reducció de jornada per la cura no hauria de ser l’única fórmula per conciliar.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sovint les dones fan la mateixa feina que si fessin la jornada completa, però les hores extres que fan algunes es recuperen amb hores, però no es cobren com si fossin hores extres sinó al sou habitual.</li> <li>- Es calcula que a Espanya gairebé el 50% de les dones que treballen a temps parcial no opten voluntàriament a aquesta contractació sinó que és l’única opció que se’ls ofereix.</li> </ul>   |
| <p><i>“Les dones treballen en determinats sectors històricament menys remunerats”</i></p> <p>o</p> <p><i>“Les dones ho fan millor i per això té sentit que es concentrin en aquests sectors”</i></p> | <p>Aquest mite assumeix que la bretxa és inevitable i que pel sol fet de ser dones tenen unes habilitats innates per dur a terme les tasques més lligades a l’àmbit reproductiu, domèstic i privat.</p> <p>A més, ignora que la bretxa salarial també és fruit del valor que la societat patriarcal atorga a determinades professionals. El valor i prestigi social no és arbitrari és fruit de convencions socials.</p>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Històricament, s’ha demostrat el caràcter circumstancial de la valoració de les professions davant el fet que freqüentment, quan els sectors es feminitzen perden valor social.</li> <li>- Durant la pandèmia s’ha fet evident i visibilitzat del caràcter essencial de determinades ocupacions feminitzades com la infermeria, la neteja, els serveis d’alimentació, farmacèutiques... Tot i això, no totes s’han vist recompensades econòmicament i les que han rebut un complement salarial ha sigut atribuït a una situació extraordinària.</li> </ul> |
| <p><i>“Contractem i promocionem per les”</i></p>   | <p>Aquest mite assumeix erròniament que les dones no</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunes de les creences que limiten la promoció de les dones són:</li> </ul>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><i>aptituds i habilitats, no per si són homes o dones”</i><br/>o<br/><i>“Les dones no volen promocionar, escullen lliurement mantenir-se en el seu espai de confort”</i></p> | <p>aspiren a tenir una carrera professional i omet les dificultats que tenen per ascendir. A més, es considera que determinats criteris i formes de fer són neutres, sense tenir en compte que s’han dissenyat obviant de partida entre homes i dones. És important revisar els sistemes de valoració dels llocs de treball, de classificació professional, de selecció, promoció i formació perquè no reflecteixin estereotips de gènere.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- que els llocs de direcció són incompatibles amb la conciliació</li> <li>- que es treballarà molt més per un salari que no compensa</li> <li>- que la cultura de l’entitat valora el compromís a través de la presencialitat (dins i fora de l’Entitat)</li> <li>-</li> </ul> |
|---|--|---|

Font: Elaboració pròpia a partir del recurs del Consell de RLC (2013), INE (2020), Moreno (2020), Barberá et al. (2009)

## Propostes i estratègies per treballar la bretxa salarial de gènere

| <b>Detecció, anàlisi i avaluació de la bretxa salarial de gènere</b>   |
|--|
| Formació en perspectiva de gènere i sobre el que és la bretxa salarial de gènere   |
| Informe d'anàlisi de la plantilla desagregat per sexe amb les dades relatives a la retribució del personal, segons edat i categoria professional.  |
| Resposta i reflexió arran de l'eina d'autodiagnosi elaborada per DDiPAS.   |
| Sistema de Gestió de la Igualtat (SGI) per visibilitzar les retribucions fixes i variables desagregades per sexe.  |
| Seguiment de l'estructura retributiva amb l'objectiu de detectar qualsevol discriminació per raó de sexe.  |
| <b>Descripció i classificació dels llocs de treball</b>  |
| Sistema de classificació professional en què s'avalua el desenvolupament de tasques del personal, desagregat per sexe i diferenciant la part de la plantilla que s'ha acollit a mesures de conciliació, per tal d'assegurar que està sent avaluada exclusivament en funció del seu rendiment. Revisió de possibles biaixos en les avaluacions fetes a les dones per part dels homes. |
| Revisió de les categories professionals per detectar quines són les habilitats que es premien, des d'una perspectiva de gènere (si són habilitats tradicionalment masculines, es detectarà un biaix).  |
| Definició dels llocs de treball segons les competències tècniques, professionals i formatives, ometent característiques no imprescindibles (disponibilitat horària, possibilitat de viatjar...) que poden induir a algun tipus de discriminació.   |
| <b>Accés</b>   |
| Fomentar la transparència i objectivitat en els criteris i els processos de selecció i contractació de personal. Això implica major difusió de les ofertes i dels criteris utilitzats. Especialment per fomentar l'accés a llocs de treball o grups professionals millor remunerats i evitar la feminització o masculinització.  |
| Formar en perspectiva de gènere al personal encarregat de la selecció.   |
| Currículums cecs, i anàlisi de les entrevistes per competències.   |
| Discriminació positiva (tant la LO 3/2007 com l'Estatut dels Treballadors i la jurisprudència actual avalen l'existència d'aquestes accions): a iguals condicions d'idoneïtat i competències, es prioritza el sexe-gènere infrarepresentat, per evitar la segregació horitzontal i vertical.   |
| Fomentar les pràctiques professionals en l'àmbit de la gestió o la direcció i en àmbits especialment masculinitzats o feminitzats amb l'objectiu de fomentar la diversitat.  |
| <b>Promoció</b>  |
| Indicador desagregat per sexe per al seguiment dels resultats de l'avaluació del rendiment i la correspondència amb la promoció.   |

Fomentar el *mentoring* intern, la figura d'una persona que assessori i guïï en l'aprenentatge de persones que s'incorporen a l'entitat.

Programa formatiu per identificar les barreres invisibles existents en les dones de cara a la promoció (condicionants culturals, organització social, gestió del temps, estructura social...)

Pla de promoció interna i foment de la promoció de les dones en les organitzacions a través d'accions com la detecció de dones amb potencial de promoció, identificació de barreres, publicació de vacants i sensibilització als comandaments (intermedis i de direcció).

Recórrer a altres criteris com ara les titulacions acadèmiques i professionals, l'aptitud, la capacitació, el coneixement del lloc de treball, l'historial professional, l'exercici de funcions de superior grup professional o la superació de proves en el mateix procés de promoció (al marge de l'antiguitat o l'historial professional).

Comunicat públic de promoció interna i convocatòria explícita (assegurar-se que arribi) a totes les persones de la plantilla, també a aquelles que es troben de baixa per maternitat/paternitat o reducció de jornada.

Seguiment específic de les promocions de les persones amb temps parcial o reducció de jornada per evitar que aquestes jornades (que normalment assumeixen les dones) siguin perjudicials de cara a la promoció.

### **Retribució**

Indicador desagregat per sexe per al seguiment dels resultats de l'avaluació del rendiment i la correspondència amb la promoció.

La retribució variable (bonus) no canvia per a les persones que es troben de baixa de maternitat/paternitat, el qual es realitzarà sobre la mitjana de temps efectiu treballat sense tenir en compte el període de baixa. Tampoc es veurà afectada per una reducció de jornada per cures.

Transparència en els conceptes retributius, establerts d'acord amb els principis d'igualtat i no discriminació. Així, les persones sentiran més confiança en conèixer la política salarial.

Retribucions iguals per a llocs de treball d'igual valor.

Escala salarial única i transparent.

Revisar els sistemes de valoració del lloc de treball des d'una perspectiva de gènere, i que, per tant, pretenguin equilibrar l'“equivalència professional” amb l'equitat de gènere a l'hora de definir els grups professionals. En aquest sentit, el Real Decret 902/2020 considera els mètodes quantitius d'avaluació per punts els sistemes més apropiats per comparar els treballs entre si d'una forma no discriminatòria, aplicant a tots els treballs els mateixos factors i subfactors de valoració.

### **Corresponsabilitat i conciliació**

Recollir en els convenis col·lectius, els estatus i el reglament de règim intern mesures relatives als permisos i les excedències en matèria de conciliació equitativa i fer-ne difusió entre la plantilla.

Exemples: jornada intensiva divendres i en període de vacances escolars, preferència per triar tornos (per motius personals), abandonament del lloc de treball per emergències, flexibilitat per triar vacances, teletreball, flexibilitat horària.

Fer la diferència entre la jornada anterior i la reducció de jornada requerida amb teletreball, per evitar una reducció en el sou podent-se readaptar les tasques.

Reunions dins l'horari laboral i amb hora límit de finalització.

Establir convenis de col·laboració amb centres dedicats a cura de menors i atenció de persones dependents, de manera que es pugui produir una reserva de places en aquells propers. Facilitar un servei de guarderia dins de l'entitat o entre entitats.

Possibilitar que les hores de lactància es puguin gaudir tant de manera continuada com flexible.

Foment de la corresponsabilitat: Fomentar accions de sensibilització realitzades per i per als homes, per a l'assumpció de les seves responsabilitats a la feina reproductiva; Fomentar la reducció de la jornada a sis hores, especialment per als homes.

### **Segregació vertical i dones directives**

Fomentar les codireccions.

Fomentar la construcció i el desenvolupament d'associacions de dones directives i de xarxes d'intercanvi d'experiències entre dones.

Fomentar intercanvis culturals sobre nous models de gestió i nova cultura equitativa.

Primar models organitzatius que promoguin una participació basada en l'escolta activa de cara a la presa de decisions i on es tingui en compte les veus, les visions i les opinions de les dones.

Buscar la paritat als òrgans de gestió, govern i representació.

Realitzar un mentoratge de cara a un relleu generacional en llocs de direcció que contempli la diversitat de gènere.

### **Altres**

Formació dins l'horari laboral. Adaptar la formació professional a les situacions de reducció de jornada, temps parcial i suspensió del contracte de treball, fomentant les accions formatives dins de la jornada laboral i la formació en línia. Realitzar estudis de necessitats formatives de la plantilla, desagregades per sexe.

Incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal i un mòdul específic d'igualtat en totes les accions formatives.

### Deu preguntes clau per la reflexió i per identificar els obstacles o elements que poden impactar o influir a la bretxa a la vostra entitat

Preguntes dirigides als equips directius i òrgans de govern de l'Entitat:

1. Creus que existeixen desigualtats per raó de gènere dins de la teva entitat?
2. Quin lloc ocupen dones i homes proporcionalment dins de la teva organització?
3. Qui fa major demanda de reducció de jornada per cures a la vostra entitat?
4. Hi ha mesures de conciliació a l'entitat que possibilitin reduir la parcialitat per cures?
5. Com es reparteixen els llocs de treball temporals i més intermitents dins de la teva entitat?
6. Quins plusos o complements salarials existeixen dins de la teva entitat i com es reparteixen?
7. Quins sous a la teva entitat es negocien fora de conveni?
8. Les possibilitats de promoció professional dins de l'entitat a què estan vinculades?
9. Quins àmbits dins del Tercer Sector creus que estan més ben retribuïts comparativament?
10. Estem involucrades com entitat en posar en valor el sector a través d'una reivindicació per la millora salarial i econòmica del propi sector comparativament amb altres sectors laborals?



## Preguntes respecte la percepció dels equips

---

Preguntes inicials per iniciar el treball amb els equips al voltant de la bretxa salarial de gènere: identificació de creences i percepcions

Home/dona/no binari\*

Lloc de treball

- 1) Com creus tu que es concreta el compromís i la implicació en la teva entitat en concret?
- 2) Consideres que la presencialitat és una qüestió valorada a la teva entitat a l'hora de decidir una promoció professional?
- 3) Creus que la incorporació de mesures de conciliació adients reduiria les reduccions de jornada per cures a la teva entitat?
- 4) Estaries interessat/ada en obtenir un lloc de major responsabilitat a la teva entitat?
- 5) En cas que no per què?
- 6) Tens la impressió que l'estil de direcció de l'entitat promou l'equitat de gènere?
- 7) En quins aspectes identifiques el treball per l'equitat de gènere? En quins aspectes creus que caldria impulsar-la més?
- 8) T'has dirigit alguna vegada a la direcció de l'entitat per fer una demanda salarial?
- 9) Veus possible en la teva entitat que l'assumpció del treball de cures sigui compatible amb un treball professional sense renúncies?
- 10) Què voldries proposar a l'entitat per poder equilibrar la vida personal, professional i de cures?

*\*A l'hora de realitzar l'anàlisi de les respostes de certes preguntes resulta clau saber si venen per part de dones o homes.*

# 06

## RECURSOS I EINES PRÀCTIQUES



Es tracta d' una guia pràctica que informa sobre conceptes bàsics respecte a la bretxa salarial i facilita eines per identificar si hi ha bretxa a l'entitat o a l'empresa i si fa falta dissenyar un pla d'acció en aquesta línia. Finalment es formulen recomanacions per a la negociació col·lectiva i orienta als treballadors i treballadores sobre la informació prèvia necessària per identificar la bretxa i les vies d'assessorament.

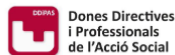
Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021). Guia per la aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes. Barcelona: Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Disponible a:

[https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num\\_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf)

### **Gestió del temps a les entitats socials: situació actual, reptes i dificultats**

Diagnosi per avançar cap a una organització eficaç, sostenible i igualitària



MARÇ 2016

Estudi impulsat per la Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social amb el qual s'identifiquen noves formes d'organització del temps al tercer sector. Per aconseguir-ho, s'analitza la situació actual de l'organització horària, la gestió del temps i les mesures de conciliació a les entitats socials.

DDiPAS (2016). Gestió del temps a les entitats socials: situació actual, reptes i dificultats. Diagnosi per avançar cap a una organització eficaç, sostenible i igualitària. Ajuntament de Barcelona: Marín, Georgina [et al.].

Disponible a:

<https://xarxanet.org/biblioteca/gestio-del-temps-les-entitats-socials-situacio-actual-reptes-i-dificultats-diagnosi>



Aquesta guia pretén ser un instrument per avançar cap a l'equitat de gènere a les organitzacions del Tercer Sector Social de Catalunya. És producte d'un projecte més ampli que té per objectiu potenciar els processos necessaris per transformar les organitzacions i posar a disposició de les entitats eines de reflexió i millora que ajudin a avançar col·lectivament cap a l'equitat de gènere.

La Confederació i DDiPAS (2018). Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. Barcelona: Stinus, Elisa. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/document/guia-de-gestio-del-canvi-pel-foment-de-lequitat-de-gener-al-tercer-sector-social-de-catalunya/>



Eina dirigida a entitats del Tercer Sector Social de Catalunya (associacions, fundacions i cooperatives d'iniciativa social) que vulguin autodiagnosticar-se quant a l'equitat de gènere, i obtenir orientacions que condueixin a la reflexió i identificació d'accions a dur a terme.

Aquesta eina s'estructura en les quatre dimensions de la Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere: estratègia, missió i valors; òrgans de govern/direcció i brexa salarial; flexibilitat i corresponsabilitat en les cures; i canvi al Tercer Sector Social.

La Confederació i DDiPAS (2019). Eina d'autodiagnosi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. Barcelona: Stinus, Elisa. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/document/eina-dautodiagnosi-pel-foment-de-lequitat-de-gener-al-tercer-sector-social-de-catalunya/>

# 07

## BIBLIOGRAFIA

Anker, Richard (1997) La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo* 16.3 343-370.

Barberá, Teresa; Estellés Sofía; Dema, Carlos. (2009) Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal” *XIII Congreso de Ingeniería de Organización*.

Borràs, Vicent; Moreno, Sara (2021) La crisi de la covid-19 i el seu impacte als treballs: una oportunitat perduda?. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*

Brugué, Quim; Casademont, Xavier (2021). L'impacte social de la pandèmia a Catalunya: sobreviu l'economia, pateix la ciutadania. *Entitats Catalanes d'Acció Social, 13*. Disponible a: <https://acciosocial.org/que-fem/informes-i-publicacions/insocat-informe-dindicadors-socials/>

Bloksgaard, Lotte (2011). Masculinities, femininities and work—the horizontal gender segregation in the Danish Labour market. *Nordic journal of working life studies, 1(2)*, 5-21.

Cadoche, Élisabeth i de Montarlot, Anne (2020). El síndrome de la impostora ¿Por qué las mujeres sin creer en ellas mismas? Paris: Península.

Confederación de Entidades para la Economía Social (CEPES) (2007) Economía social con perspectiva de género, un análisis del techo de cristal. Consejería de Economía, innovación y ciencia, Dirección General de Economía Social y Emprendedores.

Comisiones Obreras [CCOO] (2021). Informe sobre la brecha salarial.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2013) Trencant mites sobre la brecha salarial de gènere. Generalitat de Catalunya.

DDiPAS (2016). Gestió del temps a les entitats socials: situació actual, reptes i dificultats. Diagnosi per avançar cap a una organització eficaç, sostenible i igualitària. Ajuntament de Barcelona: Marín, Georgina [et al.]. Disponible a: <https://xarxanet.org/biblioteca/gestio-del-temps-les-entitats-socials-situacio-actual-reptes-i-dificultats-diagnosi>

Dio Bleichar, Emilce (2006). ¿Todas Madame Curie? Subjetividad e identidad de las científicas y tecnólogas. *Revista Internacional de Psicoanálisis en Internet, 24*. Disponible a: <http://www.aperturas.org/articulo.php?articulo=0000419>

Foment (23 de març de 2017). La desigualtat professional de les dones a l'empresa: entre el sostre de vidre i el terra enganxifós. Disponible a:

<https://www.foment.com/desigualtat-professional-dones-empresa-sostre-vidre-terra-enganxifos/>

Fundación Mujeres (2020) Guía para empresas. Argumentos para actuar contra la brecha salarial de género. Gobierno del Principados de Asturias.

Gelambí, Mónica. Ejemplos de buenas prácticas para las PYME. *Atena Gender Consulting*.

González, Marta; Fernández, Natalia (2016). Ciencia, tecnología y género. Enfoques y problemas actuales. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 11 (31), 51-60. Disponible a:

<https://www.redalyc.org/journal/924/92443623003/html/>

INE (2020) Participación de los trabajadores a tiempo parcial y de los trabajadores con contrato temporal .

Köhler, Holm-Detlev; Martín-Artiles, Antonio (2007). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales.

La Confederació (2009). Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2009.

La Confederació (2019). Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2019. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/eines-recursos-publicacions/anuari-ocupacio-tss/5a-edicio/>

La Confederació (2020). Anuari Especial Covid-19. Impacte econòmic, laboral i organitzatiu al Tercer Sector Social a Catalunya. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/eines-recursos-publicacions/anuari-ocupacio-tss/especial-covid19/>

La Confederació (2021). Anuari 2021. Radiografia 2: Estat i evolució de l'ocupació a les entitats socials de Catalunya. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/eines-recursos-publicacions/anuari-ocupacio-tss/anuari-2021-radiografies-del-tercer-sector-social-de-catalunya/>

La Confederació (2021). Anàlisi comparativa de la regulació de les condicions de treball previstes en els convenis col·lectius d'aplicació a les entitats del Tercer Sector Social de Catalunya. Barcelona: maig 2021.

La Confederació i DDiPAS (2018). Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. Barcelona: Stinus, Elisa. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/document/guia-de-gestio-del-canvi-pel-foment-de-lequitat-de-genere-al-tercer-sector-social-de-catalunya/>

La Confederació i DDiPAS (2019). Eina d'autodiagnosi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. Barcelona: Stinus, Elisa. Disponible a:

<https://laconfederacio.org/document/eina-dautodiagnosi-pel-foment-de-lequitat-de-genere-al-tercer-sector-social-de-catalunya/>

La Confederació i DDiPAS (2019). Informe sobre l'ocupació en el Tercer Sector amb perspectiva de gènere. Disponible a: <https://ddipas.org/wp-content/uploads/2020/11/INFORME-OCUPACIO%CC%81-DEF-2019.pdf>

La Confederació i DDIPAS (2019) L'ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere.

Lago, Ignacio (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, 98, 171–196. <https://doi.org/10.2307/40184443>

Lorentzen, Thomas; Vogt, Kristopher Cheslom (2022). Gendered transition structures: life course patterns after completion of gender-segregated vocational education in Norway. *Journal of Education and Work*, 35(1), 64-77.

Manzano, Esther (2021). El fenomen del terra enganxós: l'impacte de la pandèmia en les dones. Fulls d'Enginyeria (25 de gener de 2021). Disponible a: <https://www.fullsdenginyeria.cat/el-fenomen-del-terra-enganxos-limpacte-de-la-pandemia-en-les-dones>

Marbán, Vicente (2007). Tercer Sector, Estado de Bienestar y política social. *Política y Sociedad*, 44 (2), 153-169

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). "Iniciativas para reducir la brecha salarial de género. Herramientas de autodiagnóstico". Disponible a: [https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Informe\\_final\\_III\\_JT\\_Red\\_DIE\\_Igualdad\\_salarial.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/DIE/red-DIE/docs/Informe_final_III_JT_Red_DIE_Igualdad_salarial.pdf)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Medidas que aplican las empresas de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" para eliminar la brecha salarial de género. Disponible a: [https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas\\_contra\\_la\\_brecha\\_salarial\\_empresas\\_Red\\_DIE.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Medidas_contra_la_brecha_salarial_empresas_Red_DIE.pdf)

Nicolás, Catalina., López María; Riquelme, Prudencio (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*; 13, 1.

Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas (2010). Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector. Disponible a: <https://www.plataformaong.org/recursos/193/aproximacion-a-la-situacion-de-hombres-y-mujeres-en-el-tercer-sector>

Sánchez-Mira, Núria (2017). La brecha salarial de gènere en dades. *Eines* 28, 69-78.

Sánchez-Mira, Núria (2017). La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 87-98.

Santero, Rosa; Castro, Belén (2016) Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género." *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*

Senent, M<sup>a</sup> José (2011). ¿Cómo pueden aprovechar las cooperativas el talento de las mujeres? Responsabilidad social empresarial e igualdad real. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (105), 57-84.

Senent, M<sup>a</sup> José (2019). Herramientas jurídicas para la aplicación de la perspectiva de género a la regulación de las cooperativas y otras entidades de la economía social. *Deusto Estudios Cooperativos*, (12), 13-55.

Ribas, Ma. Antonia; Sajardo, Antonia (2004) La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, núm. 50, noviembre, pp. 77-103

Ruiz, Beatriz (2014). La impronta del modelo asistencialista en la función provisoría del Tercer Sector de Acción Social. Universitat de les Illes Balears.

Vargas, Camila; Lutz, Mariane; Papuzinski, Cristian; Arancibia, Marcelo (2020). Género, mujeres e investigación científica. *Medwave*, 20(2). Disponible a:

<https://www.medwave.cl/link.cgi/medwave/enfoques/Actualidad/7857.act?ver=sindisenio>

Unió General de Treballadors de Catalunya [UGT] (2020). Bretxa salarial, l'expressió de les desigualtats entre dones i homes en el mercat de treball remunerat. Informe 2020. Barcelona: UGT.

# 08

## ANNEX

### Les problemàtiques de la conciliació i de la gestió del temps.

| <b>Dificultats estructurals o d'organització social</b>                                 |   |
|---|---|
| Ser les principals responsables de les tasques domèstiques i de cura                    | El temps dedicat a les tasques domèstiques i de cures s'assumeix de forma generalitzada com a una responsabilitat pròpia per part de les dones. Especialment, les dones que tenen infants a càrrecs relaten una extensa i cansada doble jornada i la manca de coresponsabilitat per part de les seves parelles.   |
| La cultura del temps de treball per a les persones directives i professionals tècniques | La cultura laboral associada als càrrecs directius comporta certs principis que dificulten la gestió del temps de forma eficaç i satisfactòria. Entre aquestes dificultats es troben: <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'<b>allargament de jornada</b> i les <b>hores extraordinàries</b>.</li> <li>• La <b>sobrevaloració de l'entrega</b> i la <b>disponibilitat</b> fora de l'horari de treball, relacionat també amb la hiperconnectivitat i la immediatesa en la resposta.</li> <li>• La cultura de la <b>presencialitat</b> que dificulta la flexibilitat.</li> </ul>   |
| Els horaris de convocatòries de l'administració pública                                 | Existeixen diversos espais de participació de l'administració pública com consells, taules de treballs, plenaris, per exemple, que tendeixen a convocar-se al vespre.   |
| Les justificacions i la burocràcia  | Es detecta un increment de la burocratització i de les exigències administratives per part de les administracions públiques que dificulta l'atenció de qüestions organitzatives i de gestió i planificació i la conciliació.  |
| <b>Dificultats vinculades a les entitats socials</b>                                    |   |
| Les polítiques de conciliació   | La conciliació és un fet entre les dones, més enllà que tinguin facilitats o no per fer-ho. Per a elles conciliar pot fer-se en millors o pitjors condicions i amb repercussions més o menys negatives. En aquest sentit, doncs, les mesures que puguin aplicar-se a les entitats podran facilitar, agilitzar o visibilitzar aquesta conciliació. En canvi, els homes tendeixen a entendre la conciliació com una possibilitat, com una millora en la seva vida professional. Per això, per dur-la a terme necessiten una sèrie de facilitats i mesures. Si es comparen les estratègies per conciliar entre els homes amb persones dependents a càrrec i dones amb persones dependents a càrrec s'observen diferents formes de conciliar. Els homes amb persones dependents a càrrec en major mesura gaudeixen d'horaris flexibles segons les seves necessitats mentre que entre les dones amb persones dependents està molt més estès el treball a temps parcial, amb un grau de voluntarietat elevat. Això posa de manifest que existeixen estratègies per a conciliar diferents, però també que les entitats ofereixen possibilitats de conciliació diferents. Entre els col·lectius amb major dificultats per conciliar podem trobar: |



|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les mares.</b> Les necessitats de conciliació són diferents segons el moment vital. Per això seria interessant entendre la conciliació de manera flexible segons les necessitats dels treballadors i treballadores en un moment donat.</li> <li>• <b>Els càrrecs directius.</b> L'alta incidència d'hores extres sense previ avís i del treball en horaris asocials és una barrera per a les dones per accedir a aquests càrrecs. De totes maneres, això no suposa una barrera per als homes amb persones dependents que en categories de directius i gerents estan sobrerrepresentats.</li> <li>• <b>Professionals d'atenció directa que realitzen tasques menys qualificades.</b> La precarietat, pel que fa als salaris i a l'organització del temps de treball impacta especialment entre els treballadors i treballadores de serveis d'atenció directa que treballen en entitats grans i que realitzen tasques menys qualificades, com per exemple, les treballadores familiars o les auxiliars de neteja. De fet, quan les entitats es plantegen introduir mesures per facilitar la conciliació entre la vida professional i la vida personal i familiar, aquestes són més fàcilment aplicades als equips dedicats a la gestió i l'organització de l'entitat.</li> <li>• <b>Treballadors/es amb major càrrega total de treball, horaris fixos imposats, flexibles segons les necessitats de l'empresa, horaris asocials o amb un ritme intens.</b> Els treballadors i treballadores amb horaris fixos imposats, horaris flexibles segons les necessitats de l'empresa, horaris asocials o amb un ritme elevat mostren menor satisfacció que els treballadors i treballadores amb un horari fix negociat o amb horari flexible segons les seves necessitats. A més a més, la càrrega total de treball (temps dedicat al treball domèstic i remunerat) també té una relació inversa amb el nivell de satisfacció: a major temps de treball menys satisfacció.</li> </ul> |
| La manca d'hores per a les tasques d'atenció indirecta | Tot i que existeixen unes hores previstes per a tasques indirectes com papers, gestions, informes o formularis entre els perfils tècnics es reconeix que tenen molt volum de feina i que sempre hi ha algun imprevist o tasques d'urgència que fan insuficient el temps dedicat a les tasques d'atenció indirecte.   |
| Treballar a un ritme massa alt                         | Tot i que no és una dificultat molt generalitzada sí que alguns perfils tècnics posen sobre la taula el neguit de treballar a un ritme massa elevat i les dificultats que comporta a l'hora d'oferir una atenció de qualitat als usuaris. Es menciona que si des de la direcció la idea és engegar nous projectes, crear nous grups, noves coses, però amb el mateix temps i els mateixos recursos pot disminuir la qualitat del servei.   |
| Les hores extraordinàries                              | La realització d'hores extraordinàries és una pràctica habitual en algunes organitzacions del tercer sector. Com ja s'ha comentat, existeix una cultura laboral en la qual està ben vist, però no tothom està disposat a aquesta entrega i això no els perjudica.  |
| Els horaris laborals poc corrents                      | La percepció que els horaris laborals a l'àmbit de l'acció social no coincideixen amb els horaris habituals de feina de la majoria de la població genera major dificultat per a les relacions socials (cuidar o trobar-se amb familiars i amics) o seguir formant-se fora de la feina.   |
| La manca de recursos o austeritat de recursos          | El fet que el tercer sector compti amb pocs recursos econòmics, sovint implica fer i organitzar una sèrie d'actes (de captació de fons o socis, per exemple) que es fan fora d'horari i que impliquen haver de treballar més hores que les que estableix el contracte.   |
| <b>Altres dificultats</b>                              |  |

|  |   |
|--|---|
| L'autoexigència                                      | Una actitud de responsabilitat en vers la feina i l'alta autoexigència, en particular entre les persones amb càrrecs directius, no contribueix a que s'ajustin el nombre d'hores reals de feina a la jornada laboral del contracte. Tenint en compte això, es valora important empoderar els equips i cedir responsabilitats.                                       |
| El temps llarg de desplaçament entre casa i la feina | El temps de desplaçament entre el domicili i el lloc de treball es viu de manera molt heterogènia, però sí que es pot considerar una dificultat en la gestió del temps personal en alguns casos en els quals es fa un desplaçament de llarga durada. En altres situacions, es considera que no és un "handicap" important i s'aprofita el temps d'una altra manera. |

Font: Elaboració pròpia a partir de DDIPAS (2016) i ECAS i Fundació Cirem (2008)