

EINA D'AUTODIAGNOSI PEL FOMENT DE L'EQUITAT DE GÈNERE AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

Una iniciativa transformadora per reforçar
la presència de les dones en els òrgans de
govern i de direcció de les entitats

EINA D'AUTODIAGNOSI PEL FOMENT DE L'EQUITAT DE GÈNERE AL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA



Barcelona, Desembre de 2019

Coordinació: La Confederació i DDiPAS

Autora: Elisa Stinus Bru de Sala

Disseny i maquetació: Natàlia González (natnots.cat)

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya

(La Confederació)

C. València núm. 3-B, planta -1 (local).

Barcelona 08015

info@laconfederacio.org

www.laconfederacio.org

Dones Directives i Professionals de l'Acció Social

(DDiPAS)

Via Laietana, 54, 1r

Barcelona 08003

secretaria@ddipas.org

www.ddipas.org

HO PROMOU



AMB EL FINANÇAMENT DE:



01		
INTRODUCCIÓ		4
<hr/>		
02		
AUTODIAGNOSI		12
<hr/>		
DIMENSIÓ 1		
ESTRATÈGIA, MISSIÓ I VALORS		15
<hr/>		
DIMENSIÓ 2		
ÒRGANS DE GOVERN/ DIRECCIÓ I BRETXA SALARIAL		23
<hr/>		
DIMENSIÓ 3		
FLEXIBILITAT I CORRESPONSABILITAT EN LES CURES		31
<hr/>		
DIMENSIÓ 4		
CANVI AL TERCER SECTOR SOCIAL		41
<hr/>		

01

INTRODUCCIÓ

La Xarxa de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDIPAS) i La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social de Catalunya (La Confederació) han impulsant conjuntament aquesta Eina d'autodiagnosi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya.

Aquesta Eina d'autodiagnosi s'emmarca en un programa més ampli que compta amb el suport del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya i implica les següents LÍNES DE TREBALL:

LÍNIA DE TREBALL I.

ANÀLISI DE DADES D'OCUPACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Anàlisi amb perspectiva de gènere de les dades de l'[Anuari](#) de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya.

LÍNIA DE TREBALL II.

ELABORACIÓ D'EINES I RECURSOS ÚTILS PER LES ENTITATS:

Elaboració de la [Guia](#) de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya, a partir d'un treball de camp qualitatiu realitzat al 2018.

Eina d'autodiagnosi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya.

LÍNIA DE TREBALL III.

ACOMPANYAMENT ESPECIALITZAT

[Acompanyament](#) personalitzat i especialitzat a entitats del Tercer Sector Social que vulguin generar canvis i millores en aquesta matèria.

LÍNIA DE TREBALL IV.

ACCIONS DIVULGATIVES I DE SENSIBILITZACIÓ

Realització de tallers pràctics pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya

Concretament, l'Eina es dirigeix a entitats del Tercer Sector Social de Catalunya (associacions, fundacions i cooperatives d'iniciativa social) que vulguin autodiagnosticar la seva situació en relació a l'equitat de gènere per tal de d'analitzar si es troben en un nivell més bàsic o més avançat, i obtenir orientacions que condueixin a la reflexió i identificació d'accions per facilitar a les entitats avançar en el foment de l'equitat de gènere.

L'Eina d'autodiagnosi s'estructura en base a les quatre dimensions de la Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere (1. Estratègia, missió i valors, 2. Òrgans de govern/ direcció i bretxa salarial, 3. Flexibilitat i corresponsabilitat en les cures, 4. Canvi al Tercer Sector Social) i les 10 característiques clau d'una entitat compromesa amb l'equitat de gènere que també s'identifiquen en la Guia.

**DIMENSIONS DE LA GESTIÓ DEL CANVI
PEL FOMENT DE L'EQUITAT DE GÈNERE**

DIMENSIÓ 1

**ESTRATÈGIA,
MISSIÓ I VALORS**

DIMENSIÓ 2

**ÒRGANS DE GOVERN/
DIRECCIÓ I BRETXA
SALARIAL**

**GESTIÓ
DEL CANVI
PER L'EQUITAT
DE GÈNERE**

DIMENSIÓ 3

**FLEXIBILITAT I
CORRESPONSABILITAT
EN LES CURES**

DIMENSIÓ 4

**CANVI AL TERCER
SECTOR SOCIAL**

Per a cada dimensió de la gestió del canvi, l'Eina d'autodiagnosi conté els següents quatre apartats:

SABIES QUE...

Es sintetitzen dades i informacions rellevants (extretes majoritàriament de l'informe 2018 "L'ocupació en el tercer sector social català des de la perspectiva de gènere") relacionades amb cadascuna de les dimensions per tal de conèixer breument quin és l'estat de la qüestió.

PREGUNTES D'AUTODIAGNOSI

Partint de les característiques clau associades a les dimensions, es realitzen preguntes per tal de veure quin és el grau d'avenç de l'entitat respecte a cada pregunta, tot plantejant opcions de resposta (A, B, C o D) que conviden a la reflexió i l'acció per part de les entitats.

ORIENTACIONS

En funció de la suma de punts obtinguda en cada dimensió, es realitzen dos tipus d'orientacions. Si s'obté un nombre alt de punts, es considera que l'entitat és referent en aquella dimensió tot especificant algunes accions que poden ajudar a avançar vers l'excel·lència. Si s'obté un nombre més baix de punts, es plantegen orientacions (per a cada dimensió) per passar d'un nivell més bàsic a un de més avançat.

RECURSOS

S'identifiquen recursos de referència, disponibles on-line i elaborats per una diversitat d'institucions i organitzacions per tal de continuar aprofundint i treballant en cadascuna de les dimensions de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere.

CARACTERÍSTIQUES CLAU D'UNA ENTITAT COMPROMESA AMB L'EQUITAT DE GÈNERE

DIMENSIÓ 1

- És una entitat que incorpora la perspectiva de gènere en el seu ADN, tant a nivell intern com extern.
- És una entitat que analitza les seves dades de gènere per concretar mesures.
- És una entitat gestionada democràticament, participada i transparent.

DIMENSIÓ 2

- És una entitat que va més enllà de la paritat 50 a 50, amb més dones en els òrgans de govern i de direcció, tenint en compte la feminització del sector.
- És una entitat que promou la paritat per convenciment i la selecció per talent, tenint en compte les competències transversals.
- És una entitat que no té bretxa salarial entre dones i homes.

DIMENSIÓ 3

- És una entitat que facilita la flexibilitat, els horaris racionals, la conciliació i la corresponsabilitat en les cures entre homes i dones.
- És una entitat que fomenta l'actitud de cura en els homes i potencia la presència d'homes en el treball de les cures.

DIMENSIÓ 4

- És un sector que aposta clarament per l'equitat de gènere respecte altres sectors, posant en valor l'economia de les cures i actuant com a agent transformador.
- És un sector que incorpora criteris de gènere en l'atenció a les persones.

02

AUTODIAGNOSI

DIMENSIÓ 1

**ESTRATÈGIA,
MISSIÓ I VALORS**

**GESTIÓ
DEL CANVI
PER L'EQUITAT
DE GÈNERE**

SABIES QUE...

- El Tercer Sector Social té una elevada presència femenina: gairebé 3 de cada 4 persones contractades són dones (el 74%). En el conjunt del mercat laboral català les dones es troben per sota del 50% de la contractació.
- El perfil de la persona contractada en el Tercer Sector Social és d'una dona d'entre 26 i 35 anys i amb estudis superiors. Les dones tenen nivells formatius alts (el 50% de les dones tenen estudis universitaris), més que els dels seus companys homes (el 38% tenen estudis universitaris).
- Les dones estan presents en les estructures de govern i direcció de les entitats de manera transversal i en major proporció que en l'empresa ordinària. En les juntes directives hi ha una relació equilibrada en termes de gènere (50/50 en les presidències) i una relació que s'hi aproxima molt en la resta de càrrecs.
- Les dones semblen percebre en el Tercer Sector un entorn de majors possibilitats personals i professionals. Mentre que pels homes directius la presència en el sector és, sovint, una possibilitat de projecció cap el món empresarial on poden trobar més fàcilment que les dones possibilitats de millora salarial i d'estatus professional.

PREGUNTES D'AUTODIAGNOSI

L'entitat incorpora la perspectiva de gènere en el seu ADN, tant a nivell intern com extern

1 - L'entitat incorpora l'equitat de gènere en la seva missió i visió i de forma transversal a l'organització?

- A Els documents estratègics de l'entitat incorporen l'equitat de gènere en la seva missió i visió, hi ha una persona de l'alta direcció que vetlla per promoure la perspectiva de gènere de forma transversal a l'organització, i aquesta es vincula al model de governança i transparència de l'entitat.
- B L'equitat de gènere està incorporada en la missió i visió de l'organització i hi ha una àrea de l'entitat que vetlla per aquesta qüestió, però manca fer una feina transversal que garanteixi la perspectiva de gènere de forma global.
- C Tot i que l'equitat de gènere està present en els valors de l'entitat, no es reflecteix en els documents estratègics de l'organització hi ha una persona responsable de promoure aquesta qüestió.
- D L'equitat de gènere encara no forma part dels valors de l'entitat.

2 - Es treballa la cultura interna per sensibilitzar sobre l'equitat de gènere a nivell de tota l'entitat?

- A L'entitat impulsa accions de sensibilització sobre l'equitat de gènere al llarg de l'any fent partícips a les persones (per exemple, posant en marxa grups transversals per debatre idees i aspectes relacionats amb el gènere).
- B S'impulsen accions de sensibilització sobre l'equitat de gènere al llarg de l'any però no es fan partícips a totes les persones de l'entitat.
- C Es realitzen accions de sensibilització puntuals i en dates assenyalades.
- D L'entitat no fa accions de sensibilització en equitat de gènere.

3 - L'entitat proporciona formació en perspectiva de gènere?

- A** La formació es realitza almenys un cop a l'any per tota l'organització.
- B** La formació es realitza almenys un cop a l'any i és voluntària.
- C** Alguns anys s'ha fet formació en equitat de gènere a petició d'algunes persones interessades.
- D** No hi ha formació en perspectiva de gènere.

4 - S'identifiquen i es promouen "punts focals" de gènere (persones amb especial interès i/o formació) que ajudin a mobilitzar aquest tema dins de l'organització?

- A** En l'entitat s'han detectat a persones amb ganes de mobilitzar l'equitat de gènere i aquestes formen part de la Comissió d'igualtat o de l'equip transversal encarregat de dinamitzar i fer seguiment d'aquest tema (independentment de la seva posició jeràrquica).
- B** S'han detectat a persones amb ganes de mobilitzar l'equitat de gènere i se les fa partícips en moments clau com poden ser les accions de sensibilització.
- C** Hi ha persones a l'entitat amb especial interès i/o formació en perspectiva de gènere però encara no s'han inclòs en les activitats o grups de treball en aquest àmbit.
- D** Potser hi ha "punts focals" de gènere a l'entitat però no s'ha fet el treball de detectar-los.

5 - L'entitat visualitza i posa en valor l'aposta per l'equitat de gènere?

- A** L'entitat participa activament en espais de deliberació o actes públics per visualitzar la seva aposta per l'equitat de gènere, facilitant que la persona referent hi dediqui hores de la seva jornada laboral.
- B** L'entitat participa puntualment en espais de deliberació o actes públics per visualitzar la seva aposta per l'equitat de gènere, quan és contactada per aquesta qüestió.
- C** Tot i que hi ha la voluntat de posar en valor l'aposta de l'entitat per l'equitat de gènere, encara no s'ha treballat suficientment aquest tema com per compartir-ho de forma pública.
- D** L'entitat no visualitza ni posa en valor l'aposta per l'equitat de gènere.

L'entitat analitza les seves dades de gènere per concretar mesures

6 - S'ha elaborat un pla d'acció amb polítiques, mesures i dades de gènere?

- A L'entitat té un pla d'igualtat o pla d'acció, amb polítiques, mesures i dades de gènere, que ajuden a anar avançant en aquest àmbit, realitzar accions concretes i fer-ne seguiment i millora contínua.
- B L'entitat disposa d'un pla d'igualtat o pla d'acció però no se'n fa gaire seguiment ni es va actualitzant per tal d'avançar i fer millores.
- C Es disposa de dades segregades per sexe i d'idees per promoure l'equitat de gènere a l'entitat però les dades encara no s'han analitzant ni s'han plasmat les possibles accions a desenvolupar en un pla d'acció.
- D L'entitat no ha elaborat cap pla d'igualtat o pla d'acció.

L'entitat està gestionada democràticament, és participada i transparent

7 - L'entitat s'ha dotat de codis ètics, reglaments interns i d'una comunicació inclusiva que promogui l'equitat de gènere?

- A L'equitat de gènere està inclosa en els codis ètics i reglaments interns de l'entitat, i s'ha elaborat un manual propi de comunicació inclusiva que facilita incorporar l'ús del llenguatge no sexista de forma verbal i escrita.
- B L'equitat de gènere està inclosa en els codis ètics i reglaments interns de l'entitat, i es faciliten manuals de bones pràctiques (elaborats per altres organitzacions) per promoure un ús del llenguatge no sexista.
- C Tot i què l'equitat de gènere està present en els valors de l'entitat i es promou l'ús del llenguatge no sexista, encara no s'ha incorporat aquest aspecte en els codis ètics ni els reglaments interns i a l'equip li manquen eines per posar en pràctica la comunicació inclusiva.
- D No hi ha codis ètics ni reglaments interns que incloguin l'equitat de gènere, ni es promou la comunicació inclusiva.

ORIENTACIONS

Puntuació: A = 3, B = 2, C = 1, D = 0

De 14 a 21 punts: Felicitats, però sempre hi ha espai per a la millora

- Sou referents en l'àmbit de l'estratègia, missió i valors per l'equitat de gènere, però sempre es pot millorar tenint en compte aquestes orientacions: tenir una persona de l'alta direcció que vetlli per la transversalitat de gènere a l'organització és fonamental; el pla d'igualtat ha d'estar "viu" i apostar per la seva millora contínua, no es tracta d'un compliment formal; dotar-se d'un manual propi de comunicació inclusiva ajuda a fer ús d'un llenguatge no sexista amb identitat pròpia; els grups de debat de gènere a nivell intern de l'entitat poden ajudar a fer una reflexió que generi canvis més profunds; l'entitat pot proposar accions formatives i de sensibilització en equitat de gènere al llarg de l'any i per tota la plantilla, i visualitzar l'aposta de l'entitat per aquest tema en actes públics; és important promoure "punts focals" de gènere i que aquestes persones estiguin incloses en l'estratègia i dinamització d'aquest tema. Us animem a continuar innovant!

De 0 a 13 punts: Cal fer més avenços, aquestes orientacions us ajudaran

- És important que l'entitat vagi més enllà d'incorporar l'equitat de gènere en els seus valors i plasmi la voluntat d'avançar en aquest àmbit en els seus documents estratègics o canals comunicatius. A més, el fet de que una persona de l'alta direcció vetlli per incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal facilita que aquesta voluntat escrita es reflecteixi en l'acció i el dia a dia de l'entitat.
- De la mateixa manera que l'entitat hauria de plasmar la voluntat d'avançar vers l'equitat de gènere en els seus documents estratègics, cal dotar-se d'un pla d'igualtat o pla d'acció amb polítiques, mesures i dades de gènere. Inicialment es recomana fer un recull de les dades segregades per sexe, així com diagnosticar les necessitats i dificultats de l'equip per tal de proposar accions concretes.
- Incloure l'equitat de gènere en codis ètics i reglaments interns contribueix a incorporar la perspectiva de gènere en l'ADN de l'entitat, així com crear un manual propi o bé facilitar a la plantilla eines que promoguin fer un ús inclusiu del llenguatge a través de diferents canals de comunicació escrits i orals.
- Fer accions de sensibilització i formació o participar en actes públics, ja sigui de forma puntual o al llarg de l'any, fent partícips a les persones de l'entitat ajuda a promoure l'equitat de gènere més enllà dels plans i indicadors. Inclús les entitats feminitzades poden reproduir rols tradicionals de gènere que és important ajudar a sacsejar.
- Pot ser relativament fàcil trobar persones dins l'organització amb especial interès i/o formació en equitat de gènere que ajudin a l'entitat a mobilitzar aquesta qüestió. Un cop feta la detecció, aquestes persones poden participar en la Comissió d'igualtat o en accions de sensibilització. Resulta també una bona estratègia per trencar amb les jerarquies dels equips, motivar la plantilla i generar dinàmiques transversals.

RECURSOS

- **Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.** Guia pràctica per diagnosticar-la. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (2017).
https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-di-igualtat-de-dones-i-homes-a-empreses-i-organitzacions.pdf
- **Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats.** Ajuntament de Barcelona. Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones. Torre Jussana (2017).
http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP_26.pdf
- **Metodologia per l'elaboració de diagnòstic i pla per la igualtat en empreses i entitats privades.** Emakunde - Institut Basc de la Dona (2019).
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf
- **Les 6 "i" de la igualtat.** Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball (2009).
https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Metodologies_igualtat/Documents/les_6_i_de_la_igualtat_.pdf
- **Indicadors d'igualtat per a les empreses.** Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball (2010).
https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Metodologies_igualtat/Documents/indicadors_igualtat_cat.pdf
- **10 perquè per la igualtat.** Generalitat de Catalunya. Departament de Treball (2009).
https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Estudis_igualtat/Documents/10_perques_igualtat_cat.pdf
- **Igualtat d'oportunitats de dones i homes.** Generalitat de Catalunya.
<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/>
- **Igualtat en l'empresa.** Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/>
- **Equinova.** Eines pràctiques per a la implementació efectiva de mesures d'igualtat a les empreses. Fundació Surt.
<http://www.surt.org/equinova/>
- **Sembrant cures.** Perspectiva feminista i ètica de la cura. Lafede.cat.
<http://lafede.cat/eticadelacura/>



DIMENSIÓ 2

**ÒRGANS DE GOVERN/
DIRECCIÓ I BRETXA
SALARIAL**

**GESTIÓ
DEL CANVI
PER L'EQUITAT
DE GÈNERE**

SABIES QUE...

- La presència global paritària en els òrgans de govern i en la direcció i gerència de les entitats amaga les bretxes de gènere existents. En introduir les dimensions de volum econòmic, anys de constitució i forma jurídica, afloren les bretxes existents.
- Els homes són majoritaris (60%) en les presidències de les grans organitzacions, en les fundacions (55%) i en les organitzacions de segon nivell. Les dones tenen més presència (58%) en les presidències de les organitzacions petites, en les cooperatives no lucratives (64%) i en les associacions (52%).
- Pel que fa als càrrecs de direcció i gerència, els homes tendeixen a incorporar-se en organitzacions de major volum econòmic (66%), en fundacions (54%) i en organitzacions constituïdes després de 1990 (75%). Mentre que el 55% de les dones directives ho són d'organitzacions amb volums econòmics inferiors, en entitats religioses (39%) i en entitats constituïdes abans de 1980 (50%).
- Existeix una reduïda bretxa salarial sectorial de 3% que s'eleva al 13% en els nivells de direcció i gerència.

PREGUNTES D'AUTODIAGNOSI

L'entitat va més enllà de la paritat 50 a 50, amb més dones en els òrgans de govern i de direcció, tenint en compte la feminització del sector

8 - S'aposta per la paritat en els òrgans de direcció, tenint en compte la feminització del tercer sector?

- A** En l'entitat es va més enllà de l'equilibri 50/50 en els espais de direcció, apostant per que les dones siguin majoritàries al tractar-se d'una entitat i un sector feminitzat.
- B** L'entitat té una presència equilibrada de dones i homes en els espais de direcció.
- C** Manquen dones perquè hi hagi una presència equilibrada d'ambdós sexes en els espais de direcció, però en el darrers anys la tendència està avançant vers l'equilibri.
- D** No hi ha paritat en els òrgans de direcció, els homes són clarament majoritaris.

9 - Es fomenta la paritat en els òrgans de govern, tenint en compte la feminització del sector?

- A** En l'entitat es va més enllà de l'equilibri 50/50 en els òrgans de govern, apostant per que les dones siguin majoritàries.
- B** L'entitat té una presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern.
- C** Manquen dones per que hi hagi una presència equilibrada d'ambdós sexes en els òrgans de govern. Al escollir els càrrecs mitjançant la participació democràtica tenen lloc biaixos de gènere i no s'apliquen mesures correctores (ex. votar primer les dones i després els homes).
- D** No hi ha paritat en els òrgans de govern, els homes són clarament majoritaris.

10 - Es té cura dels horaris i de les dinàmiques de les reunions en els espais de decisió de l'entitat?

- A Les reunions estan ben preparades (tenen ordre del dia, hora d'inici i fi, es realitzen habitualment en horari laboral) i es garanteix que s'escolti i es tingui en compte a tothom a l'hora de prendre decisions.
- B En les reunions es garanteix la participació de tothom però aquestes no tenen un horaris racionals.
- C S'està en procés d'analitzar i canviar els horaris i les dinàmiques de les reunions per tal de millorar aquest aspecte.
- D Els horaris de les reunions són poc racionals i a nivell de les dinàmiques tenen més pes unes veus que les altres.

L'entitat promou la paritat per convenciment i la selecció per talent, tenint en compte les competències transversals

11 - Es té present la necessitat d'equitat de gènere en els processos de promoció o quan es seleccionen càrrecs directius?

- A Pel que fa als càrrecs directius s'afavoreix l'accés per competències tenint present la necessitat d'equitat. Entre d'altres, es posen en marxa mecanismes com per exemple posar a disposició de la plantilla un formulari de sol·licitud de canvi de servei i promoció per tal que les persones puguin expressar les seves preferències dirigint-se a la Direcció de l'entitat.
- B Pel que fa als càrrecs directius s'afavoreix l'accés per competències tenint present la necessitat d'equitat, però encara no s'han posat en marxa mecanismes concrets que així ho garanteixin.
- C Tot i que es té en compte la necessitat d'equitat de gènere en l'accés a càrrecs directius, sovint costa trencar el sostre de vidre que algunes dones tenen quan se'ls hi ofereixen aquestes posicions.
- D Pel que fa als càrrecs directius no es té present la necessitat d'equitat.

12 - En l'entitat es posa en valor el lideratge basat en habilitats emocionals i s'aprofiten els diferents estils de lideratge?

- A Es posen en valor els diferents estils de lideratge, aprofitant l'expertesa de tothom, i es fa formació a les persones directives en habilitats transversals.
- B Es posen en valor els diferents estils de lideratge, aprofitant l'expertesa de tothom, però no es fa formació en habilitats transversals.

- C Tot i que de forma natural s'aprofiten els diferents estils de lideratge, encara no s'ha fet una reflexió profunda sobre com aprofitar millor l'expertesa de cadascú a l'hora de liderar equips.
- D En l'entitat predominen els estils de lideratge tradicionalment associats als homes mentre que les habilitats emocionals es consideren secundàries.

13 - L'entitat incideix en un canvi de valors sobre el rol de les dones i els homes en l'espai públic i privat?

- A Sí, a l'entitat es qüestionen concepcions cultures associades a dones i homes, donant valor, per exemple, a les dones que participen en espais públics, així com facilitant que els homes s'absentïn per tenir cura de familiars.
- B Sí, a l'entitat es qüestionen concepcions culturals associades a dones i homes, però les persones directives no acaben de ser exemplars en aquest canvi de valors.
- C Tot i que a l'entitat es qüestionen concepcions culturals associades a dones i homes, a la pràctica costa incidir en el canvi ja que es tracta de valors molt arrelats en la nostra societat.
- D No, a l'entitat no s'incideix en un canvi de valors sobre el rol de les dones i els homes.

L'entitat no té bretxa salarial entre dones i homes

14 - Hi ha bretxa salarial a l'entitat?

- A No hi ha bretxa salarial, homes i dones dins de la mateixa categoria cobren el mateix.
- B No hi ha bretxa salarial, homes i dones dins de la mateixa categoria cobren el mateix preu/ hora, però les dones acaben percebent un salari més baix degut a que, per exemple, són les que s'acullen majoritàriament a les excepcions o reduccions de jornada.
- C Sí que hi ha bretxa salarial, els homes cobren més especialment en els nivells de direcció i gerència.
- D No s'han analitzat les dades en relació a la bretxa salarial a l'entitat.

ORIENTACIONS

Puntuació: A = 3, B = 2, C = 1, D = 0

De 14 a 21 punts: Felicitats, però sempre hi ha espai per a la millora

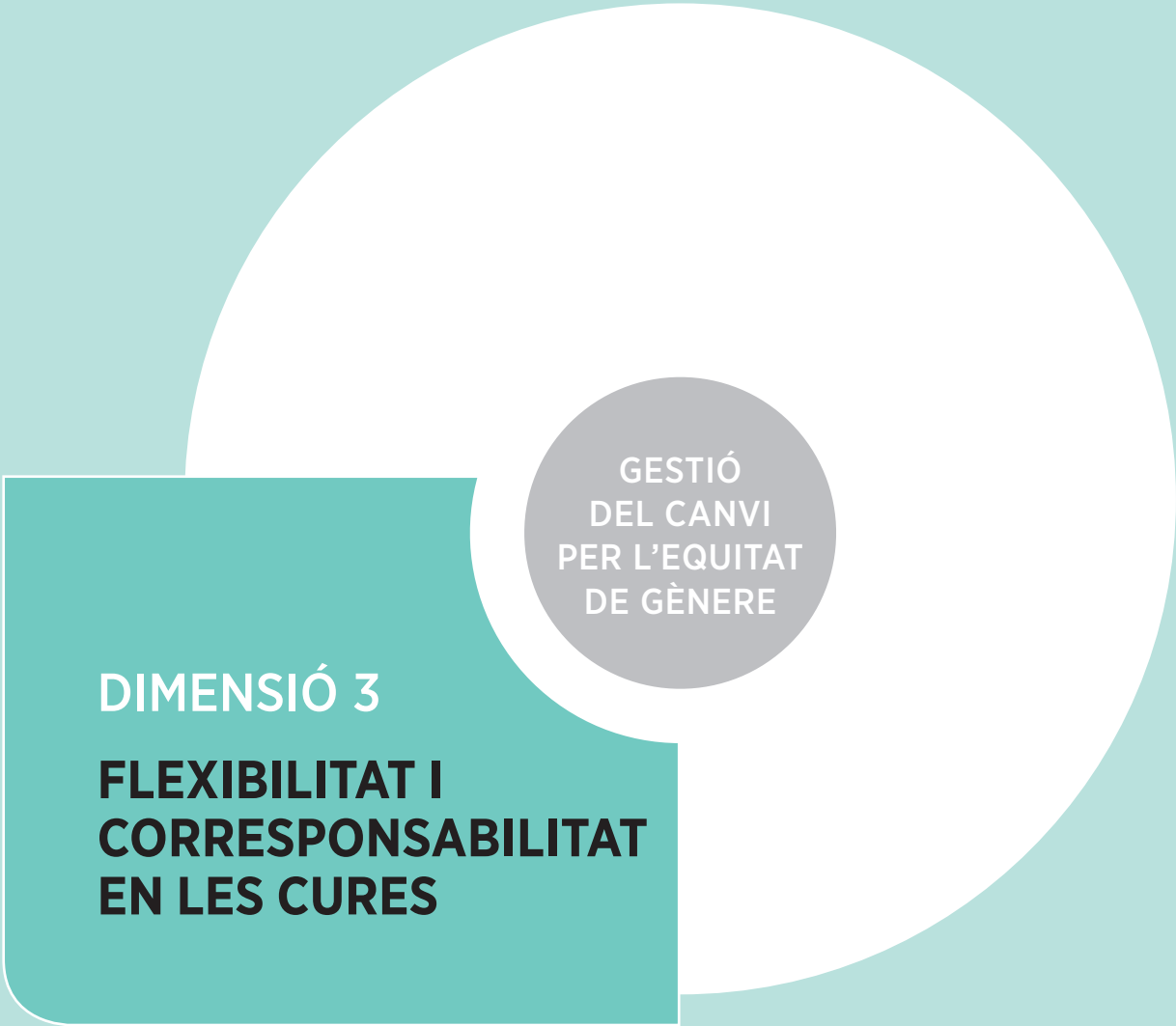
- Sou referents en l'àmbit de la paritat en els òrgans de govern/ direcció i bretxa salarial, però sempre es pot millorar tenint en compte aquestes orientacions: en els espais de decisió caldria anar més enllà de la paritat 50/50 augmentant la presència de dones; les reunions han de tenir horaris racionals i s'ha de garantir la veu de tothom; cal posar en marxa mecanismes per garantir l'equitat de gènere en l'accés a càrrecs directius; fer formació en habilitats directives transversals; i incidir en aquells elements que fan que les dones acabin percebant un salari més baix tot i que no hi hagi diferències en el preu/hora. Us animem a continuar innovant!

De 0 a 13 punts: Cal fer més avenços, aquestes orientacions us ajudaran

- És important avançar vers l'equilibri 50/ 50 en els òrgans de direcció i, si és possible, apostar per una presència majoritària de dones tenint en compte que es tracta d'un sector on gairebé 3 de cada 4 persones contractades són dones. La punta superior de la piràmide de l'organització hauria de ser un reflex de la base.
- Pel que fa als òrgans de govern, caldria avançar també vers la paritat de gènere, aplicant mesures correctores quan tenen lloc biaixos de gènere al escollir els càrrecs mitjançant la participació democràtica (ex. votar primer les dones i després els homes). A més és important garantir uns horaris de reunions racionals i unes dinàmiques que vetllin per la participació de tothom.
- En els processos de promoció o selecció de càrrecs directius cal posar en marxa mecanismes que afavoreixin l'equitat de gènere, com per exemple un formulari de sol·licitud de canvi de servei i promoció per tal que les persones puguin expressar les seves preferències dirigint-se a la Direcció de l'entitat.
- Cal posar en valor el lideratge basat en habilitats emocionals, fent formació en habilitats transversals, i aprofitar els diferents estils de lideratge. A més, les entitats han de ser exemplars en incidir en un canvi de valors en el rol de les dones i els homes en l'àmbit públic i privat.
- En les entitats on no hi ha bretxa salarial, homes i dones cobren el mateix dins de la mateixa categoria, i cal fer especialment èmfasi en els nivells de direcció i gerència on la bretxa s'acostuma a accentuar.

RECURSOS

- Eina de diagnosi i fulls de càlcul. Igualtat d'oportunitats de dones i homes. Generalitat de Catalunya.
<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/>
- Eina d'autodiagnosi de bretxa salarial. Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat. Igualtat a l'empresa.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/HerramientaSVPT/home.htm>
- Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. Generalitat de Catalunya. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2019).
https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf
- Eina de suport: Igualtat retributiva entre dones i homes. Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat. Igualtat a l'empresa.
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n-5-_Igualdad-retributiva-entre-mujeres-y-hombres.pdf
- Eina de suport: Presència de dones en llocs de responsabilitat. Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat. Igualtat a l'empresa.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n4-Presencia-de-mujeres-en-puestos-de-responsabilidad.pdf>
- Eina de suport: Gestió de persones amb perspectiva de gènere. Ministeri de la Presidència, relacions amb les Corts i Igualtat. Igualtat a l'empresa.
http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n_12-Gestion-de-las-personas-con-Perspectiva-de-genero.pdf
- Integració de la igualtat d'oportunitats en la contractació i selecció de personal. Institut Andalús de la Dona.
<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de0016.pdf>
- Eina d'observació de gènere en reunions, actes, esdeveniments i altres activitats. XES - Xarxa d'Economia Solidrària.
<http://xes.cat/comissions/economies-feministes/eina-observacio-genero/>
- Guia per l'ús no sexista del llenguatge. Universitat Autònoma de Barcelona (2011).
<https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Guia d'ús no sexista del llenguatge. Ajuntament de Barcelona.
<http://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/sites/default/files/decaleg-llenguatgeinclusiu-v20.pdf>



GESTIÓ
DEL CANVI
PER L'EQUITAT
DE GÈNERE

DIMENSIÓ 3

**FLEXIBILITAT I
CORRESPONSABILITAT
EN LES CURES**

SABIES QUE...

- En el Sector Social les dones estan concentrades majoritàriament en els àmbits d'activitat directament vinculats a les cures. Atenció precoç 95%; Atenció domiciliària 91%; Educació i formació (incloses les escoles bressol) 81%; Atenció a la gent gran 81%.
- Dins del Tercer Sector Social la jornada a temps parcial representa el 60% dels contractes de les dones i el 47% dels contractes dels homes. La distància d'aquest tipus de jornada per sexes és la mateixa en el mercat laboral i en el Tercer Sector.
- Les entitats socials tenen una dificultat objectiva per compaginar la resposta a les necessitats d'atenció a les persones usuàries amb una gestió satisfactòria del temps per part de les persones contractades.
- A Catalunya, el temps mitjà que les dones destinen al treball remunerat és de 2h1min, i el dels homes és de 3h3min diaris, mentre que el temps mitjà destinat a la llar i a la família en el cas de les dones és de 4h i el dels homes és de 2h.

PREGUNTES D'AUTODIAGNOSI

L'entitat facilita la flexibilitat, els horaris racionals, la conciliació i la responsabilitat en les cures entre homes i dones

15 - L'entitat té una política de gestió del temps i mesures de flexibilitat horària (adaptades a les necessitats de cada servei) que facilitin tenir en compte el cicle vital i compaginar vida personal i professional?

- A** Hi ha una política clara de gestió del temps, amb mesures de flexibilitat horària per a tota la plantilla (ex. compactació d'horaris, reducció de la pausa per dinar, flexibilitat davant les necessitats sobrevingudes o malaltia greu d'un/a familiar, mesures pel personal amb fills/es menors de 3 anys).
- B** Hi ha una política clara de gestió del temps i existeixen mesures de flexibilitat horària, però no és el cas del personal d'atenció directa tot i que té una part de la jornada on es podria introduir la flexibilitat horària.
- C** No hi ha una política de gestió del temps, però sí que existeixen mesures basades en pactes individuals.
- D** No hi ha una política de gestió del temps ni mesures de flexibilitat horària a nivell informal, hi ha certa por a que algunes persones puguin abusar de la flexibilitat si aquesta s'implanta a l'entitat.

16 - S'impulsa una gestió efectiva del temps i mesures per potenciar una entitat més saludable, en línia amb la Reforma Horària?

- A** Es té en compte una gestió efectiva del temps, amb reunions ben preparades (ordre del dia, hora d'inici i fi, dins l'horari laboral), facilitant el dret a la desconexió digital (evitant interrupcions fora de l'horari laboral) i establint un horari racional de finalització de la jornada.
- B** S'impulsa una gestió efectiva del temps pel que fa a les reunions i la jornada laboral, però encara no s'ha promogut el dret a la desconexió digital i acostumen a haver-hi interrupcions fora de l'horari laboral.
- C** S'intenta realitzar una gestió efectiva del temps, però sovint el temps dedicat a les reunions s'allarga i la finalització de la jornada depèn del volum de feina.
- D** La gestió efectiva del temps no és actualment un dels objectius de l'entitat.

17 - Existeix el teletreball (parcial) apostant per la gestió per objectius/ competències, amb una cultura de treball basada en la confiança i en l'avaluació i millora continuada?

- A S'ha implantat el teletreball a partir d'una gestió per objectius/ competències, l'equip directiu en dona exemple i es realitzen enquestes de clima (o altres) per fer-ne seguiment i avaluar-ne l'impacte.
- B El teletreball és possible però encara manca realitzar una gestió per objectius/ competències que faciliti potenciar el seu desenvolupament.
- C Tot i que hi ha la possibilitat de teletreballar, encara no està estès a tots els perfils, s'utilitza en casos puntuals i predomina la cultura del presentisme.
- D No hi ha possibilitat de teletreball a l'entitat, ja sigui per impediments tecnològics o per manca de voluntat.

18 - Existeixen procediments basats en la gestió de la qualitat que facin que cap persona sigui imprescindible i pugui agafar-se la baixa o una excedència de forma imprevista?

- A Hi ha procediments basats en la gestió de la qualitat com fitxes descriptives amb els diferents processos que tenen lloc a l'entitat i calendari, correu i carpetes de projectes compartides.
- B Hi ha procediments basats en la gestió de la qualitat com fitxes amb els processos de l'entitat, calendari i correu compartit, però no resulta fàcil substituir les persones si aquestes estan de baixa.
- C L'entitat està en procés d'implantar procediments basats en la gestió de la qualitat per millorar el funcionament futur.
- D No s'han posat en marxa procediments basats en la gestió de la qualitat.

19 - L'entitat incideix en la racionalització dels horaris de participació i deliberació, que acostumen a ser difícilment compatibles amb la vida social i familiar?

- A L'entitat fa bandera dels horaris racionals que faciliten compaginar la feina amb la vida personal, i així ho expressa quan la conviden a estar present en espais de participació i deliberació.
- B Tot i la dificultat d'incidir en la racionalització dels horaris dels espais de participació i deliberació en els que participa l'entitat, ja que sovint depenen d'altres instàncies, es procura seleccionar els espais prioritaris i que les persones que hi assisteixen es tornin entre elles.

- C S'intenta que no sempre siguin les mateixes persones les que participen en espais de deliberació però sovint és difícil ja que no tothom dins de l'entitat pot exercir aquest rol.
- D Les persones que assisteixen als espais de participació tenen una important sobrecàrrega de treball poc compatible amb la seva vida social i familiar.

L'entitat fomenta l'actitud de cura en els homes i potencia la presència d'homes en el treball de les cures

20 - Hi ha accions positives perquè les mesures de flexibilitat i conciliació també es dirigeixin als homes, fomentant així la corresponsabilitat?

- A Existeixen accions positives que promouen la flexibilitat i conciliació entre els homes, com per exemple l'extensió de la baixa de paternitat amb fons de l'entitat o una cultura interna en la qual els homes directius donen exemple.
- B Tot i que es promouen accions positives per promoure la corresponsabilitat, en la pràctica els homes no utilitzen les mesures de conciliació en el mateix grau que les dones.
- C Tot i que es promouen accions positives per promoure la corresponsabilitat, aquestes no s'incentiven ja que els homes directius de l'entitat no en són exemple.
- D Les mesures de flexibilitat i conciliació són per a tothom, no hi ha accions positives que promoguin la corresponsabilitat entre dones i homes, depèn de l'ús individual que en fa cadascú.

21 - S'inclouen més homes com a professionals a l'entitat per incidir en la transformació de la societat aportant referents masculins en el treball de cures?

- A Tot i les dificultats d'aconseguir candidats masculins, es fa una discriminació positiva a l'entitat a l'hora de seleccionar homes per a realitzar activitats directament vinculades a les cures.
- B A l'hora de seleccionar, es té en compte un equilibri entre la importància de tenir candidats masculins i les competències i aptituds de la resta de persones candidates.
- C Tot i que és important que els homes siguin referents en el treball de les cures, les competències i aptituds de les persones treballadores es prioritzen per sobre d'altres criteris.
- D No es fa una discriminació positiva a l'entitat a l'hora de seleccionar homes per a realitzar activitats directament vinculades a les cures.

ORIENTACIONS

Puntuació: A = 3, B = 2, C = 1, D = 0

De 14 a 21 punts: Felicitats, però sempre hi ha espai per a la millora

- Sou referents en l'àmbit de la flexibilitat i coresponsabilitat en les cures, però sempre es pot millorar tenint en compte aquestes orientacions: el personal d'atenció directa pot tenir un cert grau de flexibilitat i cal analitzar-ho; el dret a la desconnexió digital es pot concretar i formalitzar per escrit; la gestió per objectius us pot ajudar a assentar el teletreball; ninguna persona és imprescindible i calen procediments de gestió de la qualitat que ho garanteixin; l'entitat pot ser referent en horaris racionals i també potenciar-los en els espais de deliberació en els que participa; els incentius positius poden facilitar l'ús de les mesures de conciliació per part dels homes; els referents masculins són imprescindibles en el treball de cures. Us animem a continuar innovant!

De 0 a 13 punts: Cal fer més avenços, aquestes orientacions us ajudaran


- És important que l'entitat tingui una política clara de gestió del temps, amb mesures de flexibilitat horària per a tota la plantilla, anant més enllà dels pactes individuals i formalitzant les mesures per escrit. L'entitat hauria de començar per fer una diagnosi per detectar les necessitats de les persones treballadores i així proposar mesures en matèria de temps i conciliació, sempre adaptades en funció de cada àrea/ servei.
- Cal impulsar una gestió efectiva del temps amb reunions ben preparades que no tenen perquè allargar-se, una jornada laboral amb horaris racionals i sense generar interrupcions fora de l'horari laboral. Treballar més hores no implica una major productivitat. Contràriament, les persones que poden equilibrar feina i vida personal estan més felices i el seu grau d'implicació amb la feina és major.
- El teletreball parcial està cada cop més estès en les organitzacions i es basa en una cultura de treball per objectius que deixa enrere el presentisme. És recomanable començar per una prova pilot, seleccionant perfils variats de persones treballadores, per així analitzar els riscos i les limitacions, i plantejar un projecte de teletreball ben estructurat a l'entitat. El grau d'e-treball variarà en funció del perfil i de les necessitats de la persona, i és important que aquest sigui voluntari.
- Implantar processos basats en la gestió de la qualitat, com les fitxes dels processos que tenen lloc a l'entitat i tenir el calendari, correu i carpetes de projectes compartides, ajuda a que ninguna persona sigui imprescindible. Així, si algú necessita absentar-se per motius familiars o de salut, l'entitat estarà preparada.

- Les entitats sovint participen en espais de participació i deliberació i les persones que hi assisteixen tenen dificultats per compatibilitzar els horaris d'aquests espais amb la seva vida personal. És important que l'entitat analitzi aquesta situació i plantegi solucions basades en torns, per exemple, en la compensació d'hores o en la prioritització dels espais per evitar sobrecàrregues.
- Les dones són les que majoritàriament fan ús de les mesures de conciliació i els homes tenen un "sostre de vidre" ja que culturalment no està ben vist que siguin els responsables de les tasques domèstiques i de cura, però l'entitat pot revertir aquesta situació impulsant accions positives com l'allargament de la baixa de paternitat o implantant una cultura interna on els homes directius donin exemple.
- Així com s'ha de fer una discriminació positiva per tenir més dones en òrgans de governs i càrrecs directius, caldria fer una discriminació positiva vers els homes per aportar referents masculins en el treball de les cures des de les entitats socials.

RECURSOS

- **Gestió del temps a les entitats socials: situació actual, reptes i dificultats. Diagnosi per avançar cap a una organització eficaç, sostenible i igualitària. Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (2016).**
<https://ddipas.org/informe-gestio-del-temps/>
- **10 perquès per a la millora de l'organització del temps de treball. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball (2009).**
https://www.diba.cat/documents/467843/84449103/10xq_tempstrebal_cat.pdf/044a78db-a480-44de-8407-7c3438f63b3d
- **Experiències en organització del temps de treball a les empreses de Catalunya. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball (2009).**
https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Recursos/Eines/Experiencies/Documents/Experiencies_organitzacio_temps_treball_cat.pdf
- **Conciliació i nous usos del temps. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones (2007).**
http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines08.pdf
- **Conciliació i corresponsabilitat. Una perspectiva feminista. Cristina Sánchez i Núria Villena. Fundació Josep Irla (2018).**
<https://irla.cat/wp-content/uploads/2018/03/conciliacio-i-corresponsabilitat.pdf>
- **Eina d'autoavaluació per organitzacions. Inventari Reforma Horària. Generalitat de Catalunya (2016).**
https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/temps_treball/reforma_horaria/eina_autoavalucio/
- **SosteVIDAbilidad. ColaBoraBora (2018).**
https://sostevidabilidad.colaborabora.org/wp-content/uploads/2018/11/SosteVIDAbilidad_Gu%C3%ADa-de-trucos-y-remedios-para-un-emprendimiento-que-ponga-la-vida-en-el-centro.pdf

- **Projecte Implica. Vídeos de la conciliació dels homes en les Pimes. UNED (2018)**
<https://canal.uned.es/series/5bea9db1b1111f60718b5c8d>
- **Xarxa d'empreses NUST (Nous Usos Socials del Temps). Ajuntament de Barcelona. Programes de Temps.**
<http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/ca/canal/xarxa-dempreses>
- **Concilia+. Conciliar és tot beneficis. Govern Basc. Departament de Treball i polítiques socials.**
<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/familia-concilia/>
- **Com elaborar un pla que promogui una organització del temps a l'empresa més saludable, igualitària i eficient. Ajuntament de Barcelona (2019).**
http://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/com_elaborar_un_pla.pdf



GESTIÓ
DEL CANVI
PER L'EQUITAT
DE GÈNERE

DIMENSIÓ 4
CANVI AL TERCER
SECTOR SOCIAL

SABIES QUE...

- Les activitats vinculades a la cura i atenció de les persones relacionen el sector amb els rols tradicionals de gènere, on la dona assumeix la responsabilitat del treball reproductiu. En aquest cas fora de l'esfera privada però posant el focus en l'atenció a col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- El Sector Social, en conjunt, incorpora valors d'igualtat i solidaritat que tenen una de les seves expressions en el manteniment d'escals salarials menys estratificades que en el conjunt de l'economia productiva, situant-se en una bretxa salarial de gènere del 3%, molt més reduïda que la del conjunt de l'ocupació (26%).
- En el Tercer Sector Social les retribucions venen establertes pels convenis col·lectius sectorials corresponents a l'activitat desenvolupada, però les categories de direcció i gerència de les entitats sovint queden fora de la regulació del conveni.
- En el Tercer Sector Social cal avançar en eines, de reflexió, de gestió i d'avaluació, per introduir una mirada de gènere que permeti veure les desigualtats invisibles i incorporar la seva erradicació com un objectiu estratègic de les entitats.

PREGUNTES D'AUTODIAGNOSI

El sector aposta clarament per l'equitat de gènere respecte altres sectors, posant en valor l'economia de les cures i actuant com a agent transformador

22 - L'entitat vetlla per afavorir la presència de dones a l'hora d'elegir els òrgans de govern de les organitzacions representatives del tercer sector (de segon o tercer nivell) a les que pertany?

- A** Sí, l'entitat vetlla per aquesta qüestió, afavorint inclús una major presència de dones tenint en compte la feminització del sector.
- B** Sí, l'entitat promou la presència de dones a l'hora d'elegir els òrgans de govern de les organitzacions representatives, afavorint un equilibri 50/50 d'homes i dones.
- C** A l'hora d'elegir els òrgans de govern de les organitzacions representatives del tercer sector, promoure la presència de dones no acostuma a ser una prioritat per l'entitat.
- D** No, l'entitat no té en compte aquesta qüestió.

23 - A l'hora de designar quina persona representarà l'entitat en les organitzacions representatives del tercer sector (de segon o tercer nivell), es té en compte la perspectiva de gènere?

- A** Sí, l'entitat designa a persones sensibilitzades amb l'equitat de gènere, ajudant a transformar la societat des de l'exemple que dona el Tercer Sector.
- B** L'entitat aposta per designar a persones sensibilitzades amb l'equitat de gènere, però no sempre és possible per qüestions de disponibilitat o perfil requerit.
- C** A l'hora de designar quina persona representarà l'entitat, tenir en compte la perspectiva de gènere no acostuma a ser una prioritat.
- D** No, l'entitat no té en compte aquesta qüestió.

24 - L'entitat està remunerant a les persones treballadores per sobre del conveni col·lectiu sectorial, contribuint a avançar col·lectivament cap a una revalorització del conjunt del sector?

- A** Sí, l'entitat ofereix uns sous més elevats en comparació amb els que estan establerts en el conveni col·lectiu sectorial, tot i que cal tenir en compte que quan es gestionen serveis públics d'atenció a les persones els preus venen determinats per l'administració competent en cada cas.
- B** L'entitat està conscienciada amb aquesta qüestió i està estudiant com oferir una remuneració per sobre del conveni col·lectiu sectorial.
- C** Tot i que l'entitat està conscienciada amb aquesta qüestió, encara no ha estat viable oferir uns sous més elevats a les persones treballadores.
- D** L'entitat no ofereix una remuneració econòmica més elevada d'allò establert en el conveni col·lectiu sectorial.

El sector incorpora criteris de gènere en l'atenció a les persones

25 - A l'hora de debatre o generar coneixement des del tercer sector sobre els models d'intervenció social, l'entitat incideix en incloure-hi la perspectiva de gènere?

- A** Quan l'entitat participa en espais de debat i generació de coneixement sobre els models d'intervenció social incideix, de forma prioritària, en impregnar la reflexió de la perspectiva de gènere.
- B** Quan l'entitat participa en espais de debat i generació de coneixement sobre els models d'intervenció social incideix, ocasionalment, en impregnar la reflexió de la perspectiva de gènere.
- C** L'entitat aposta per incorporar criteris de gènere en l'atenció a les persones en la seva activitat diària però no participa en espais que contribueixin a aquest objectiu a nivell del Tercer Sector.
- D** L'entitat no participa en aquestes espais de debat.

ORIENTACIONS

Puntuació: A = 3, B = 2, C = 1, D = 0

De 8 a 12 punts: Felicitats, però sempre hi ha espai per a la millora

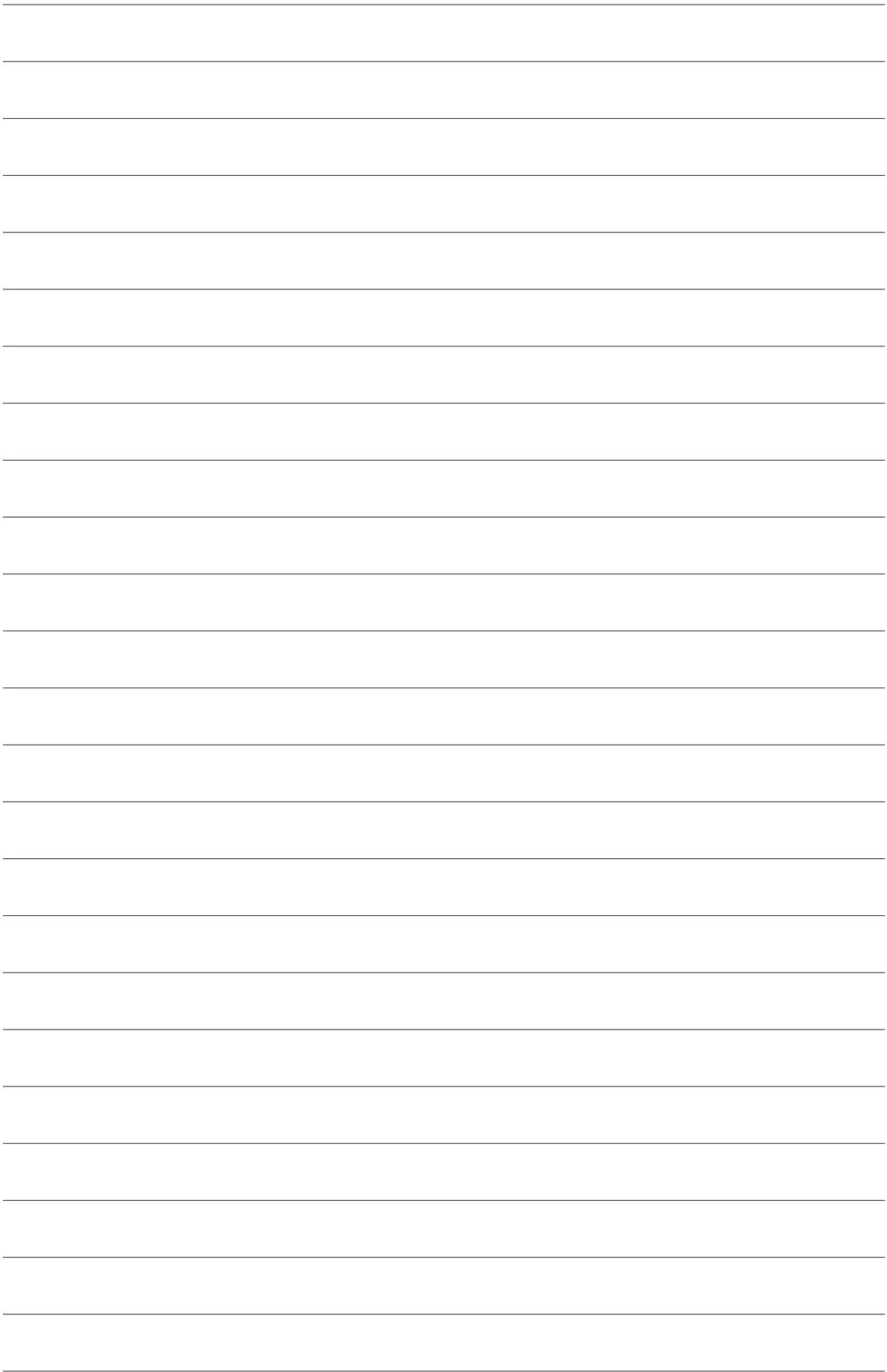
- Sou referents en l'àmbit del canvi al tercer sector social, però sempre es pot millorar tenint en compte aquestes orientacions: és necessari afavorir una major presència de dones en els òrgans de govern de les entitats representatives del tercer sector tenint en compte la feminització del sector; cal apostar per persones sensibilitzades amb l'equitat de gènere quan es designa qui representarà l'entitat en les organitzacions representatives del tercer sector; es recomana oferir uns sous més elevats en comparació amb els que estan establerts en el conveni col·lectiu sectorial per revaloritzar el conjunt del sector; i és important incidir en impregnar la reflexió sobre els models d'intervenció social de la perspectiva de gènere. Us animem a continuar innovant!

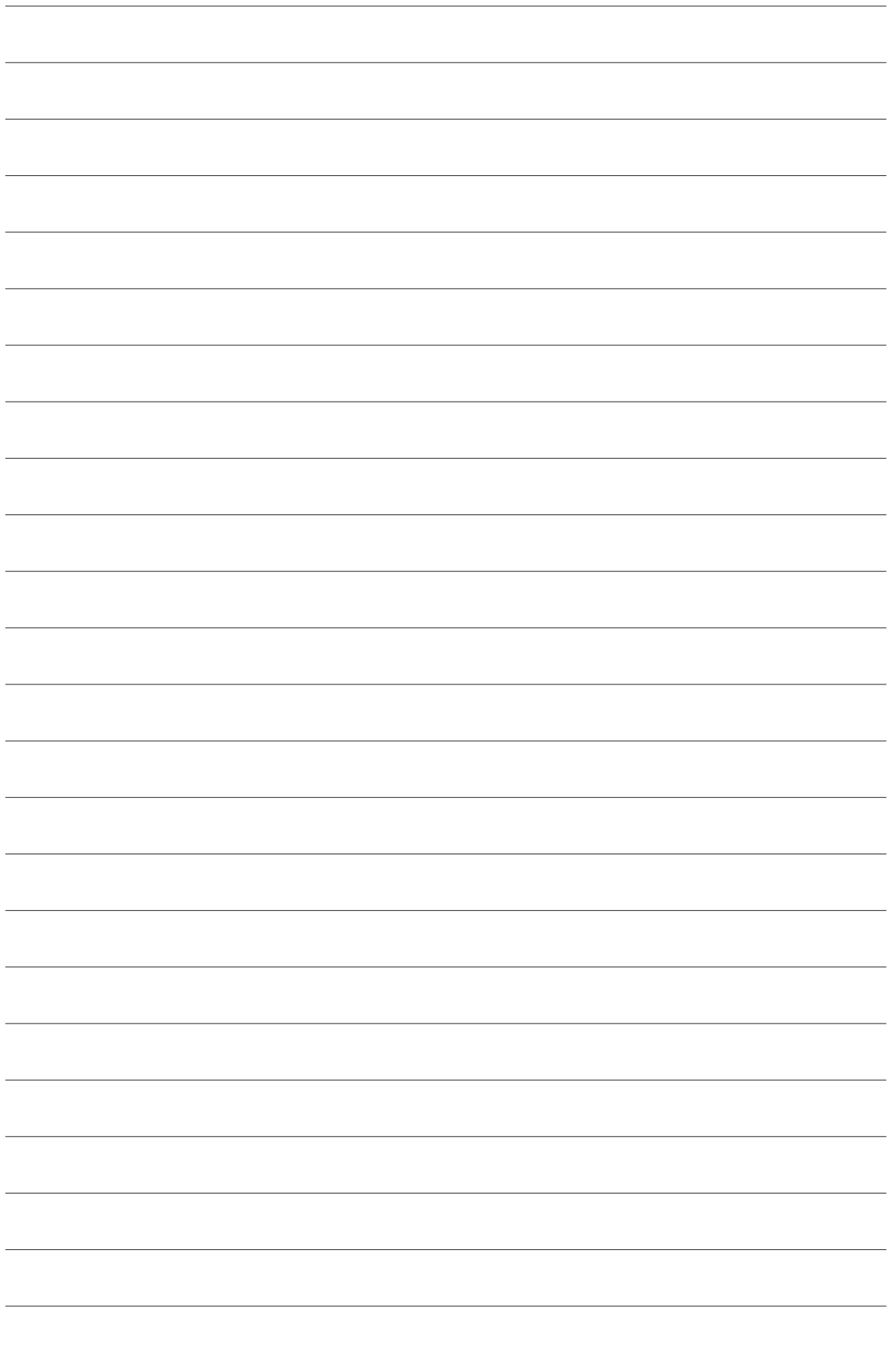
De 0 a 7 punts: Cal fer més avenços, aquestes orientacions us ajudaran

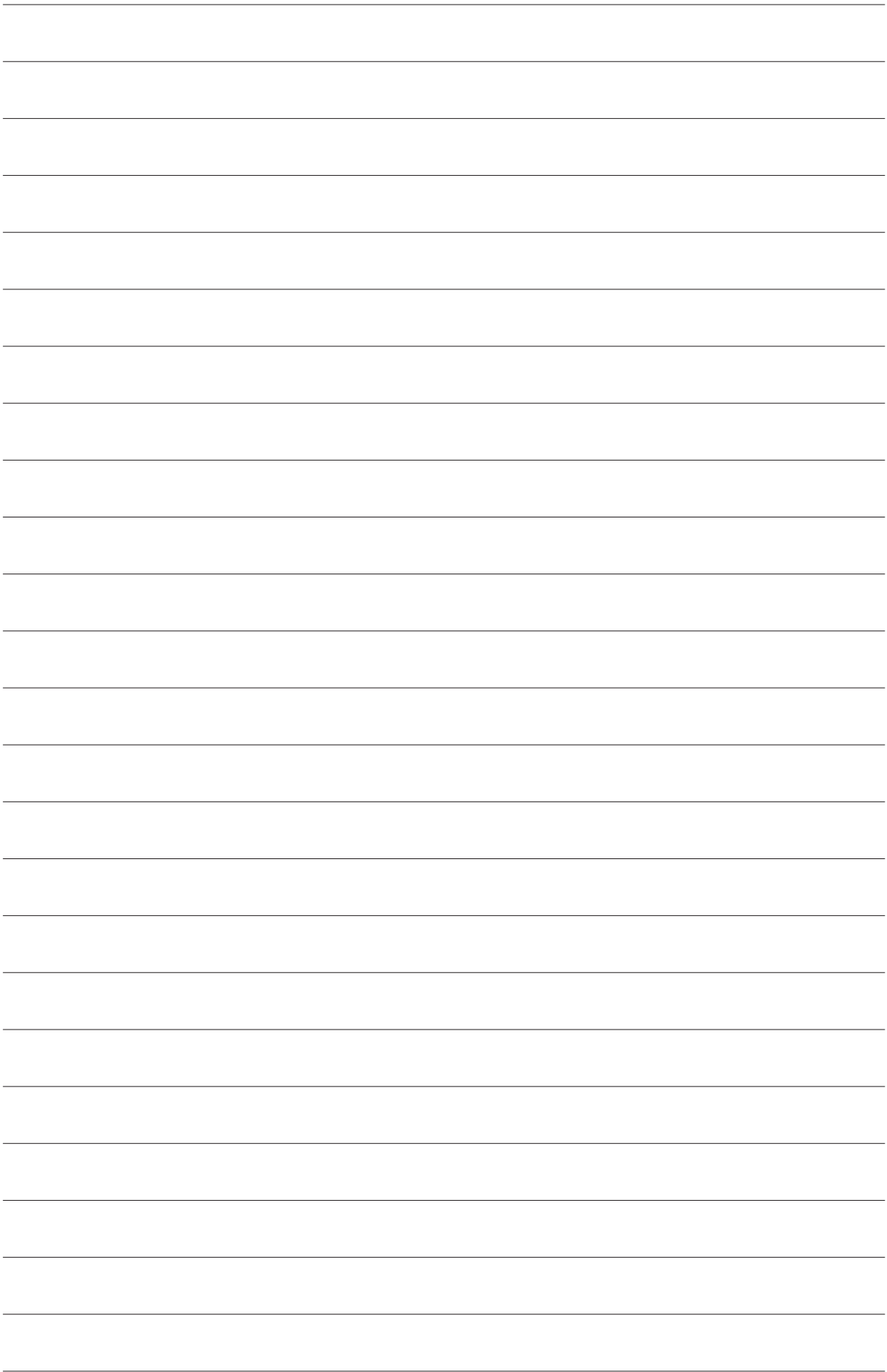
- És important que l'entitat aposti per l'equitat de gènere en els espais de decisió i també ho tingui en compte a l'hora d'elegir els òrgans de govern de les organitzacions representatives del tercer sector.
- Més enllà d'apostar per la paritat en els espais de decisió, l'entitat pot tenir en compte la perspectiva de gènere quan designa a les persones que la representaran en les organitzacions representatives del tercer sector.
- Per tal de contribuir a avançar col·lectivament cap a una revalorització del conjunt del sector, l'entitat pot estudiar la possibilitat de remunerar a les persones treballadores per sobre del conveni col·lectiu sectorial.
- Cal que l'entitat aposti per incorporar criteris de gènere en l'atenció a les persones en la seva activitat diària i participi en espais que contribueixin a aquest objectiu a nivell del Tercer Sector.

RECURSOS

- Guia de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. DDIPAS (Dones Directives i Professionals de l'Acció Social) i La Confederació (2018).
<http://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2018/10/GUIA-2018-web.pdf>
- L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere. DDIPAS (Dones Directives i Professionals de l'Acció Social) i La Confederació (2018).
<http://www.laconfederacio.org/wp-content/uploads/2018/10/INFORME-DEF-1.pdf>
- Aproximació a la situació d'homes i dones en el Tercer Sector. Plataforma de ONG de Acció Social i Federació de Dones Progressistes (2010).
<https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/4.pdf>
- Mesures, recursos i bones pràctiques sobre gestió democràtica, transparència, igualtat de gènere i conciliació a les cooperatives de treball. Cooperatives de Treball de Catalunya (2016).
https://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/materials/d_2n_inf_mrbb_gdtgc.pdf
- Traçant vides dignes: cap a una economia feminista. Guia de recursos per aplicar la mirada feminista de l'economia als espais associatius. Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (2016).
https://www.cnjc.cat/sites/default/files/u89/tracant_vides_dignes_cap_a_una_economia_feminista.pdf









**Dones Directives
i Professionals
de l'Acció Social**

HO PROMOU



AMB EL FINANÇAMENT DE:



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL