

IGUALTAT DE GÈNERE

CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ



Ajuntament de Tossa de Mar



OBJECTIUS DE LA CAMPANYA



Aquesta campanya de sensibilització per la igualtat de gènere té per objectiu conscienciar al personal de l'Ajuntament de Tossa de Mar i a la ciutadania sobre la necessitat de treballar per apropar-nos i assolir el principi d'igualtat entre dones i homes.

A través de diferents cartells treballats dins la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Tossa de Mar, us convidem a reflexionar al voltant de diferents situacions que ens podem donar en els llocs de treball i en el nostre dia a dia.

Qui tingui ganes de saber-ne més, pot ampliar la informació a través dels continguts que trobarà en aquest lloc web: <https://www.tossademar.cat/campanyaigualtat>.

Aquest treball vol esdevenir, a més, un espai per poder recollir les vostres opinions i reflexions al voltant d'aquest tema, per continuar avançant cap a una societat més equitativa i justa.

CARTELL 1

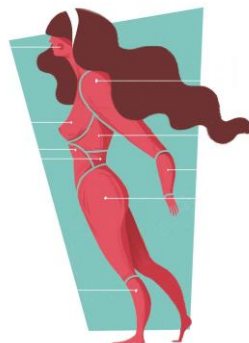
Encara penses que hi ha feines de dones i feines d'homes?



Les activitats considerades femenines estan menys reconegudes, reben salaris més baixos i tenen menys possibilitats de promoció.

Vols saber-ne més?

LES DESIGUALTATS DE GÈNERE



La diferència sexual per si mateixa no és raó de desigualtat. És l'atribució diferent i desigual de valors i de poder a cada una de les

categories, en aquest cas *home* i *dona*, el que **transforma la diferència en desigualtat**.

La nostra societat ha establert de manera arbitrària **identitats, tasques i responsabilitats diferents** per a cadascun dels gèneres i, a més, han atorgat un grau més elevat de consideració als valors i tasques associades amb el **model de masculinitat** per damunt dels valors i tasques associades al **model de feminitat**.

Per tant, la desigualtat es refereix **a les diferents oportunitats que tenen les dones i els homes per accedir a béns i recursos**, com poden ser la salut, l'educació, l'habitatge, la cultura, el treball, l'autonomia, l'accés a la informació, la presa de decisions, la presència i visibilitat pública...

CARTELL 2



El dia que hàgim normalitzat aquesta imatge, haurem assolit la igualtat.

Vols saber-ne més?

LA SEGREGACIÓ HORITZONTAL

Es refereix a la **concentració de dones en cert tipus de professions, àrees o sectors.**

Les dones es concentren més en el sector serveis i en branques relacionades amb les activitats considerades tradicionalment femenines com *educació, serveis a la comunitat, gestió administrativa, neteja, cures...*

En aquest sentit, es pot afirmar que les professions i sectors que estan **més feminitzats** són els que compten amb **salaris més baixos i amb menors possibilitats de promoció**, així com un menor **reconeixement social** que altres professions masculinitzades.

Pel contrari, **els homes es concentren en professions i sectors d'activitat de millors salaris, major ocupabilitat ja que compten amb una bona valoració social.**

LA SEGREGACIÓ VERTICAL

Fa referència a la **concentració de dones i homes en determinades categories i nivells de responsabilitat.**

Independentment de la seva formació, **les dones es concentren en els nivells més baixos de les organitzacions, el que comporta menors salaris i menor capacitat d'influir en l'organització.**

CARTELL 3



Què t'impedeix ascendir a l'empresa?

Existeix un límit invisible que frena el creixement laboral o l'ascens de les dones dins una empresa.

Vols saber-ne més?

EL SOSTRE DE VIDRE

Sabies que 1 de cada 3 empreses mitjanes i grans no tenen cap dona en càrrecs directius? I que el 66% d'empreses catalanes no tenen cap directiva en el seu equip?

Sovint les dones, malgrat tenir les mateixes qualificacions i mèrits que els seus companys homes, **tenen dificultats per accedir a llocs de poder de les organitzacions, política i empreses**, per com estan dissenyades.

A més, hi ha una altra dada que explica aquesta desigualtat: tot i que les dones són majoria en les universitats i tenen millors qualificacions, la majoria no arriben a dirigir les altes esferes de les empreses.

Aquestes situacions s'expliquen a través del **sostre de vidre**. Es tracta d'una barrera invisible resultant d'un complex entramat en les organitzacions que impedeix o limita l'accés de les dones als llocs de responsabilitat. En aquest procés, la meritocràcia no és la via per accedir als llocs de major responsabilitat ja que es desvirtua per un conjunt de condicionants de gènere.

Segurament et preguntes quines són les causes d'aquest **sostre de vidre**. Te les expliquem:

Falta de coresponsabilitat o dificultat per conciliar

El **rol de cures de la llar i de la família** que s'ha seguit adjudicant quasi exclusivament a les dones fa que hagin de fer **dobles jornades laborals**. La **dificultat per conciliar la vida personal, familiar i laboral esdevé un fre per l'ascens laboral de les dones**, ja que disposen de menys hores per a realitzar-se i créixer professionalment.

Un repartiment equitatiu de tasques domèstiques i bones mesures de conciliació adreçades a dones i homes, reduiria significativament **el sostre de vidre**.

Encara està present la idea generalitzada que els homes s'implicaran més i tindran menys absències.

No obstant, les dades desmenteixen aquest prejudici, ja que les absències són similars en dones i homes. Aquest prejudici prové d'una idea molt instal·lada que considera que les dones estan menys compromeses a l'empresa degut a les càrregues familiars. La possibilitat d'un embaràs o del fet que tinguin fills o filles pot fer que tinguin més dificultats a l'hora de promocionar. Per tant, si una organització no té en compte la perspectiva de gènere a l'hora de dissenyar un procés de promoció, pot ser que caigui en prejudicis respecta a la vàlua de les dones a l'hora d'adoptar rols de lideratge.

La cultura empresarial masculinitzada estableix xarxes on les dones no tenen accés. Moltes reunions es fan en horaris de tarda o en sopars de feina o en ambients exclusivament masculins.

Les dones han de demostrar el doble que els homes per ascendir, topant-se amb molts prejudicis per raó de gènere.

Per tant, les conseqüències d'aquesta discriminació basada en el ***sostre de vidre*** pot fer que les dones tinguin menys poder adquisitiu. Si a més hi afegim el fet que hi ha dones que cobren menys que els homes per fer la mateixa feina, que sobre elles recauen les càrregues familiars, molt probablement continuaran essent elles les que optin reduir les jornades laborals i acollir-se a treballs a temps parcial.

CARTELL 4



**Has de fer jocs malabars
per arribar a tot?**

EL TERRA ENGANXÓS

Les dones sovint ens enfrontem a grans dificultats per conciliar la vida familiar i laboral perquè ens sentim lligades a les tasques domèstiques i de cures que ens han assignat social i culturalment.

Vols saber-ne més?

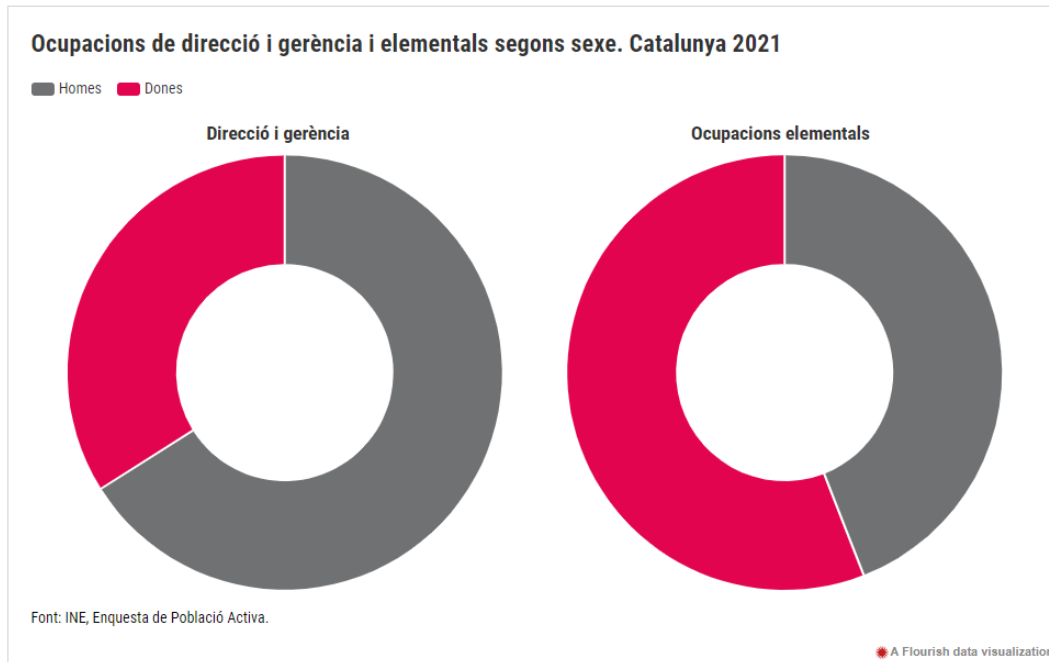
La càrrega dels estereotips de gènere pot arribar a ser tan feixuga i pesada, que sosté i immobilitza a les dones en un terra laboral basat en llocs de treball **més precaris i menys valorats socialment**.

Per això parlem del **terra enganxós** per referir-nos a les dificultats que tenen les dones de sortir de les feines més precàries.

Es tracta d'una desigualtat de gènere que es produeix en el mercat de treball i en va parlar per primera vegada Catherine Berheide el 1992, una doctora en Sociologia, quan va elaborar un informe pel *Center for Women in Government*. Les estadístiques, a nivell global, mostren que les treballadores són les que ocupen les activitats de l'economia

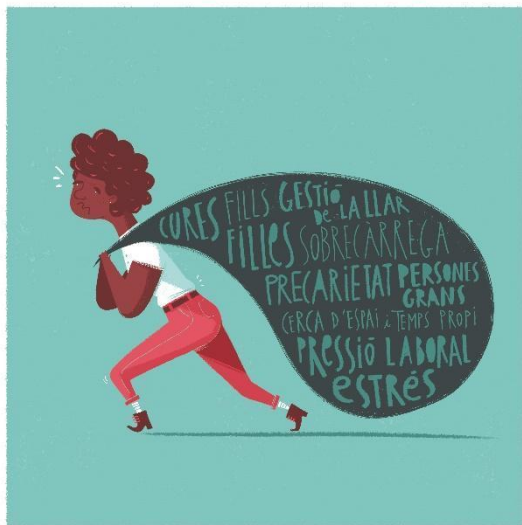
informal o els sectors d'activitat amb pitjors condicions, són les que s'acullen a jornades reduïdes o treballs temporals i exerceixen els rols laborals amb remuneracions més baixes.

Sostre de vidre i terra enganxós



Segons *l'Observatori de Quotidiana: Gènere, Coneixement i Transformació*, veiem com els homes representen el 65,9% de les posicions de direcció i gerència, mentre que només ocupen el 33,9% de les ocupacions elementals.

CARTELL 5



Al final del dia, has disposat de temps per tu?

LA CORESPONSABILITAT

Si ens repartim les tasques domèstiques, millorarem la nostra salut mental i disposarem de més temps personal.

Vols saber-ne més?

Quan parlem de coresponsabilitat, no parlem d'un **T'ajudo o m'ajudes?** sinó d'un repartiment equitatiu de responsabilitats amb les tasques de la llar i de cures de les persones.

Massa sovint ens hem acostumat a que siguin les dones les que portin el pes de les tasques de la llar: fer la llista de la compra, comprar, netejar, assistir a reunions escolars... **Les persones necessitem temps propi** i les estadístiques mostren com moltes **vegades les dones deixen de tenir aquest temps per a una mateixa** perquè no es produeix aquest repartiment real de les responsabilitats de la llar.

Hores dedicades a activitats domèstiques en un dia feiner, segons sexe. Catalunya, 2020.

	Homes	Dones	Total
Cap hora	32,6	11,6	21,9
1 hora	48,0	31,5	39,5
2 hores	16,0	30,6	23,5
3 hores	2,4	15,5	9,1
4 hores	0,7	6,7	3,8
5 hores	0,2	2,1	1,2
6 hores	-	0,9	0,5
Més de 6 hores	0,1	1,1	0,6
Mitjana	0,92	1,91	1,4

Unitat: tant per cent i mitjana

Font: Departament de Salut, Enquesta de salut de Catalunya

La **corresponsabilitat** és el repartiment equilibrat de les tasques domèstiques i de les responsabilitats familiars, tals com la seva organització, la cura, l'educació i l'afecte de persones dependents dins de la llar, amb la finalitat de distribuir de manera justa els temps de vida de dones i homes.

La **gestió del temps** depèn de molts factors (horaris laborals, xarxa familiar, existència de serveis, etc.). Però més enllà dels canvis imprescindibles que s'han de fer des de les organitzacions empresarials i les institucions, cadascú pot fer modificacions en el seu entorn més proper per aconseguir un repartiment més just de les responsabilitats domèstiques. Per tant, és **important dialogar entre totes les persones de la llar** sobre la importància del repartiment equitatiu de les responsabilitats i dels beneficis que comporta per tal que tothom hi surti guanyant.

CARTELL 6



Has calculat les hores a la setmana que dediques a les tasques domèstiques i de cures?

TREBALL DOMÈSTIC I DE CURES

Les estadístiques diuen que les dones dediquen de mitjana 4 hores diàries a les tasques domèstiques i els homes 2. Volem canviar-ho?

Vols saber-ne més?

Les economistes feministes com **Amaia Orozco** utilitza el concepte ***treballador i treballadora bolet*** per explicar que, sovint, les empreses i el mercat creuen que **els treballadors i les treballadores són independents de l'àmbit de les cures, com si brotessin cada matí davant del lloc de treball, com si no tinguessin necessitats**



d'atenció ni responsabilitats de la llar. Però tenir cobertes les necessitats que ens permeten anar a treballar (descansa, aliment, roba, aixopluc, etc.) cal dedicar-hi temps.

El que és important és **analitzar sobre qui recauen majoritàriament totes aquestes tasques associades a les cures i al treball de la llar.**

L'Enquesta de salut de Catalunya mostra com les dones (12,5 hores/setmanals) dediquen més a les activitats de la llar que els homes (6,8 hores/setmanals).

Aquesta manca de coresponsabilitat i, en conseqüència, la manca de temps propi, té **efectes negatius sobre la vida de les dones:**

- Tenen menor disponibilitat de temps i, per tant, menor temps per a la participació social i política.
- El repartiment desigual de les tasques de la llar i de les cures contribueix a la **bretxa salarial**, ja que les dones treballen més a temps parcial, i aquest és un dels factors que fan que el sou de les dones baixi.
- Les catalanes són les més estressades d'Europa i les cinquenes del món (Consultora Nielsen).

CARTELL 7

En algun moment has sentit incomoditat perquè la persona del costat ocupava part del teu espai?



MANSPREADING

El despatarrament masculí, en anglès *manspreading*, es refereix a la pràctica d'alguns homes d'asseure's amb les cames obertes en el transport públic, ocupant l'espai de les altres persones.

Vols saber-ne més?

L'any 2015 el diccionari Oxford va definir aquesta pràctica un any després que el blog de notícies de New York utilitzés aquest concepte per qualificar els homes que a diari s'asseien als seients del metro de la ciutat amb les cames obertes, ocupant molt espai.

CARTELL 8



T'has preguntat mai...

Qui parla més en una reunió?

A qui s'escolta més?

Qui sap fer valer la seva opinió?

MANSPLANING

Explicar coses amb to condescendent i paternalista a les dones té un nom: *mansplaning*. Aquest concepte el va crear l'autora Rebecca Solnit per explicar el comportament repetit d'alguns homes, que amb un to condescendent i paternalista, expliquen coses a les dones que probablement ja saben o fins i tot en tenen més coneixements.

Vols saber-ne més?

L'autora **Rebecca Solnit** va impulsar aquest concepte amb el seu llibre *Men Explain Things to Me*.

L'amfitrió d'una festa a la qual assisteix Rebecca Solnit li recomana la lectura d'un llibre que acaba de publicar-se. Ell està tan capficat en el

seu paper d'home condescendent i paternalista que no escolta, fins que és massa tard, que està recomanant-li el llibre a la pròpia autora. I que ha fet el ridícul evidenciant que no ha llegit més que una ressenya: alguns homes, sàpiguen o no de què parlen, insisteixen a explicar coses a les dones.

Els homes m'expliquen coses és una reflexió sobre com s'ha construït al llarg de la història la diferència entre homes i dones, i sobre com les dones encara avui ho tenen més difícil: per ser escoltades, per caminar de nit sense

por, per denunciar els assetjaments, per reivindicar els seus drets, per eradicar la cultura de la violació i dels privilegis sexuals. I ahora són textos plens d'intel·ligència i esperança que conviden a tots, homes i dones, a pensar en la vigència del feminisme.



Existeixen diferents estudis que demostren que les dones parlen molt menys a les reunions i sovint un del motius és perquè se les interromp constantment.

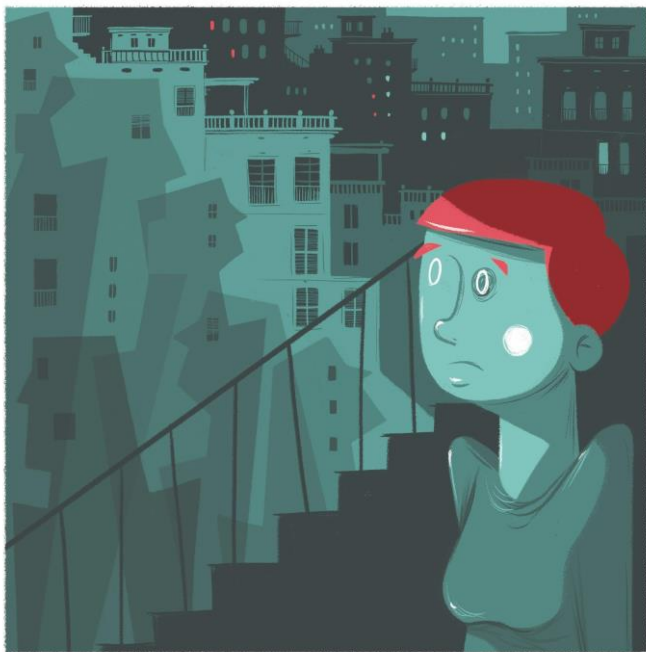
- Creieu que passa al vostre **llocs de treball**?
- Els **homes** parlen més que les **dones**?
- Heu comptabilitzat les vegades que algú **interromp** algú altre?
- Us heu fixat si la majoria de vegades **interrompen** les dones o els homes?
- I les persones més **interrompudes**, són homes o dones?

Un clar exemple del *manterrupting* es va poder veure l'any 2009 en els premis de la música MTV quan Kanye West va aparèixer a l'escenari i va prendre el micròfon de Taylor Swift i va fer un monòleg:



«*Et deixaré acabar*», va dir interrompent el discurs d'agraïment de Taylor Swift quan va rebre el premi al millor vídeo femení. «*Però el de Beyoncé és un dels millors vídeos de tots els temps!*».

CARTELL 9



Alguna vegada has tingut por anant pel carrer?

LA CONSTRUCCIÓ DEL GUIÓ DE LA POR

Les dones hem rebut constants missatges que vinculen la inseguretat a l'espai públic i la possibilitat de patir agressions per part d'estranyers. La por és una sensació construïda socialment i, per tant, homes i dones ho vivim de forma diferent. La por de les dones a l'espai públic està condicionat per la violència que s'exerceix sobre els nostres cossos, com una expressió més de desigualtat i dominació.

Vols saber-ne més?

Les dones i els homes podem gaudir de la mateixa manera els carrers? De dia i de nit?

Quan les dones ens desplacem d'un lloc a l'altre, tenim una percepció de por diferent als homes?

Quins són els temors que tenen les dones? Temor a la violència sexual?

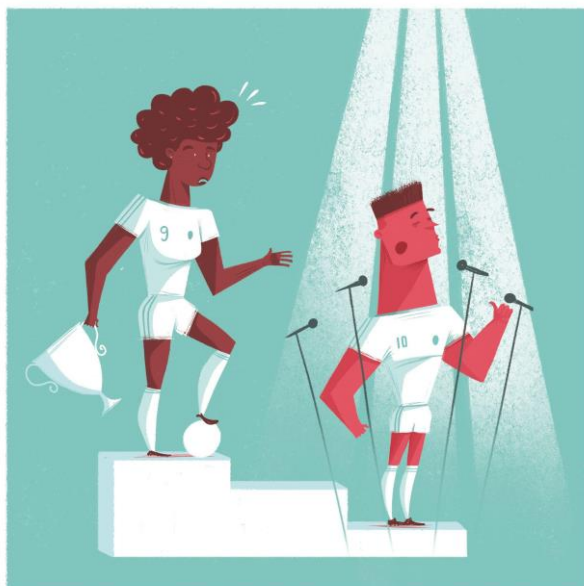
El carrer i el transport públic no són neutrals i, en conseqüència, homes i dones tenim diferents graus de llibertat quan transitem per un municipi o ciutat.

Les dones estan exposades a una violència quotidiana que s'expressa amb **paraules, sons, frases que les fan sentir incòmodes, tocaments o contactes corporals no desitjats que tenen efectes negatius sobre la manera de viure la seguretat al carrer.**

Aquest tipus de violència sexual es dona a moltes societats del món i, per això s'està fent un treball de presa de consciència ja que són **formes de violència minimitzades i normalitzades que pateixen les dones pel fet de ser dones.** Aquestes limiten el dret a la seguretat, limiten l'ocupació que fan les dones de l'espai públic i limiten la seva autonomia.

Les principals víctimes d'assetjament a l'espai públic, tant al carrer com al transport públic, són dones.

CARTELL 10



Encara hi ha desigualtats de gènere a l'esport?

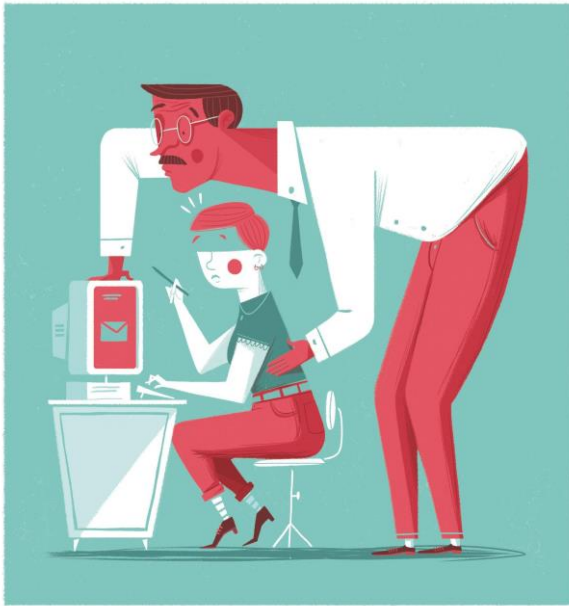
Encara existeix una invisibilització de les dones a l'esport. Elles perceben i tenen la creença que són menys competents que ells. A més, encara es mantenen estereotips sobre quins esports han de practicar homes i dones.

Vols saber-ne més?

L'Observatori Català de l'Esport mostra l'existència de la diferenciació dels esports per etiqueta social de gènere, on els homes practiquen en major mesura aquells esports amb l'etiqueta de reforçadors de la masculinitat, i les dones aquells esports caracteritzats per la feminitat hegemònica. És a dir, la feminitat s'associa a atributs com la cooperació, la modèstia, la salut i l'expressió. La masculinitat, en contraposició, s'associa a la competició, l'agressivitat, la duresa o a l'èxit.

Ara bé, **l'esport també pot ser una de les eines per desafiar els estereotips de gènere** que la societat imposa. A finals de l'etapa educativa de primària i durant la secundària és quan hi ha els canvis físics propis de l'adolescència, quan apareix la pressió social dels estereotips de gènere, i quan es comença a dubtar de la continuïtat de la pràctica esportiva per part de les noies. Per tant, és primordial que el personal docent de les escoles, les famílies i els entrenadors/es, **estiguin conscienciats amb la coeducació, afavorint la formació integral de les noies i nois**, i estimulant la competència crítica davant dels estereotips i la discriminació de gènere en l'activitat física i l'esport des de les primeres edats.

CARTELL 11



Alguna vegada t'han dirigit mirades lascives, comentaris incòmodes o has sentit que envaïen el teu *espai íntim a la feina?*

ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1 de cada 3 dones, que se sàpiga, ha sigut assetjada en el lloc de treball.

Aquest assetjament té a veure amb les conductes sexistes que duen a terme els homes que menystenen a les dones. Rere aquesta violència sempre hi ha una **relació de poder**, que l'assetjador té o es creu tenir sobre la dona que està assetjant.

Vols saber-ne més?

Tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe són formes de violència masclista contra les dones i és una clara vulneració dels drets humans, sobretot perquè és un **tipus de violència que està normalitzada i, per tant, invisibilitzada**.

La violència masclista a l'àmbit laboral és la violència física, sexual o psicològica que es pot produir durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

Pot adoptar dues tipologies:

ASSETJAMENT SEXUAL:

“Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, o produeixi el mateix efecte.”

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

“Qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que produeixi aquest efecte”.

“Mai em va posar una mà a sobre però no cal que ho facin per fer te sentir assetjada.”

“Sembla que no puguis anar arreglada. Si t'arregles i ets simpàtica, se suposa que poden passar coses.”

“La persona que tenia de referència aleshores em va dir que cada vegada que veia que m'aixecava li semblava que anava despullada”

Els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe també estan incorporant altres tipus de violències a l'àmbit laboral que poden patir les persones del col·lectiu LGTBIQ* que expliquem a continuació:

ASSETJAMENT PER ORIENTACIÓ SEXUAL

Tota conducta o comportament ofensiva, humiliant, violenta, intimidatòria, contra una persona per la seva orientació sexual i que tingui el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn discriminatori o degradant.

ASSETJAMENT PER IDENTITAT/EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Qualsevol comportament o conducta que per raons d'expressió o identitat de gènere es realitzi amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, ofensiu o segregat.

IGUALTAT DE GÈNERE

CAMPANYA DE SENSIBILITZACIÓ



www.tossademar.cat/campanyaigualtat



Ajuntament de
Tossa de Mar



Tossa de Mar, novembre de 2022.