

CONSTRUÏM EQUITAT DE GÈNERE DES DE L'ACCIÓ SOCIAL

Quina societat volem les dones professionals de l'acció social?

La xarxa de **Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDiPAS)** es constitueix l'abril de 2012 com un espai impulsat per la federació d'Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS) amb l'objectiu de **potenciar la presència i la visibilitat de les dones** a les organitzacions del tercer sector social i en l'acció social.

Durant aquests tres anys, des de la xarxa DDiPAS hem anat articulant el nostre discurs, la nostra raó de ser, de manera participativa a través d'espais de diàleg i jornades anuals. També hem impulsat el Premi ASPÀSIA en defensa de l'equitat de gènere com a iniciativa per promoure el reconeixement de l'acció de moltes dones, sovint anònimes, a favor de l'equitat i els drets de les dones.

Hem desenvolupat la nostra acció i discurs des d'una doble mirada:

- En primer lloc en tant que dones professionals de l'acció social compromeses amb els valors de justícia i solidaritat del tercer sector. Dones conscients de la urgència d'incorporar l'equitat de gènere com un dels valors substantius de l'acció social, impulsant canvis en les nostres pròpies organitzacions que facilitin l'avenç en aquest camí. Promovent també mesures concretes dirigides a l'eradicació de les discriminacions de gènere, tant en la cultura i la pràctica organitzativa interna, com en la seva actuació i el seu impacte extern. Ambdues vessants estan indissolublement vinculades i cap de les dues pot actuar eficaçment sense l'altra.
- Però també com a dones que estem treballant amb altres dones amb les quals compartim una estructura de desigualtats de gènere i d'inequitat social, que abasta de manera transversal totes les dones. DDiPAS neix amb la consciència de les seves membres que les desigualtats de gènere tenen un caràcter estructural i que estan, alhora, travessades per altres factors de desigualtat per motius de classe social, ètnia, origen o opció sexual, entre d'altres.

És des d'aquesta doble mirada que hem elaborat les nostres reflexions i propostes, en un moment històric marcat per una profunda crisi econòmica i social que està afectant homes i dones, imposant-nos profunds canvis socials que configuren un context –polític, econòmic i social- radicalment diferent del que havíem conegut les darreres dècades. La imposició de les polítiques neoliberals i la gestió d'una crisi econòmica generada per la financiarització descontrolada de l'economia estan suposant la desfeta de l'Estat del benestar i la ruptura del conjunt de relacions socials que s'havien articulat al seu voltant.

Però, sobretot, aquesta crisi ha posat en evidència els límits, les dificultats i les contradiccions del model econòmic i social existent per donar resposta a les necessitats humanes en totes les seves dimensions, i especialment les de les dones. Una de les contradiccions més fortes, sistemàticament invisibilitzada, és la ruptura entre producció i reproducció sobre la que s'ha assentat històricament aquest model d'economia, fent que la major part dels costos econòmics de totes les tasques de reproducció, socialització i suport de la vida restin invisibles, no comptabilitzats i descarregats majoritàriament sobre les dones.

Tanmateix, en èpoques de crisi apareix també l'oportunitat de fer emergir, a través de les profundes esclatxes obertes, models alternatius i propostes concretes que ens permetin construir una societat més justa, que trenqui amb les velles ordenacions socials de gènere. En aquest context, l'equitat de gènere és, com apuntava la doctora Sara Moreno en l'acte institucional del 8 de març, **“una oportunitat per repensar el món, a més d'una necessitat”**.

Les professionals del tercer sector com a motor de canvi i transformació

El paper de les professionals del tercer sector és clau per dibuixar un nou model econòmic i social basat en la sostenibilitat humana i no en la lògica del benefici. Tenim a les nostres mans la **capacitat de ser impulsores de línies estratègiques i actuacions concretes** per combatre molts dels factors de discriminació i desigualtat envers les dones i altres col·lectius en situació de vulnerabilitat, no només al tercer sector sinó en el conjunt de la societat.

El lideratge de les professionals del tercer sector per aconseguir el canvi social i organitzacional resulta imprescindible en aquests moments i pot convertir-se en clau per ajudar a superar la crisi. A mesura que s'avanci en el nostre reconeixement i en l'empoderament col·lectiu, la nostra incidència serà més decisiva en la lluita contra tots els tipus de desigualtats.

- Les dones estem molt presents a les organitzacions sense ànim de lucre i de l'economia social i cal potenciar la nostra participació i visibilitat. Des dels nostres llocs de responsabilitat i treball podem reforçar estratègies coeducatives i, sobretot, contribuir a modificar els missatges públics i difosos pels mitjans de comunicació per tal que dones i homes rebem el mateix tracte i indicacions igualitàries respecte els nostres rols a la societat i al treball.
- Des del tercer sector es pot (i de fet ja es fa en gran mesura) col·laborar activament a trencar amb els rols actuals, tan estereotipats que impedeixen a les dones i als homes desenvolupar-se en llibertat d'acord amb les seves capacitats reals, en lloc de les assignades pel gènere.
- Les professionals del tercer sector podem avançar en estratègies que estimulin la participació de les dones (de les que ja hi som i de les possibles novingudes) amb la creació de focus d'interès on puguem ser protagonistes, aportar les nostres idees i col·laborar en la transformació de les organitzacions.
- En una nova societat, les professionals del tercer sector som molt conscients que cal superar els vells sistemes de lideratge d'organitzacions, jeràrquics i rígids, basats en l'estereotip tradicional masculí, i buscar noves fórmules de lideratge flexible, cooperatiu, transformacional, igualitari, en equip i tendent a l'horitzontalitat.
- La implicació de les professionals del tercer sector resulta imprescindible en la implementació de noves formes de treball, molt més adaptades als horaris europeus i que contemplin la conciliació de la vida personal i laboral per a dones i homes.
- Al mateix temps, podem afavorir polítiques familiars basades en la corresponsabilitat (tant en el treball remunerat com en el no remunerat) per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats de tots els qui componen una família en sentit ampli. La política familiar no ha de tenir com a finalitat la protecció de la família com a ens abstracte, sinó la protecció dels drets de les persones que la integren —siguin infants, parelles, persones grans i/o persones dependents—, i ha de garantir la igualtat de dones i homes a la vida domèstica i professional.



Naturalment, les professionals del tercer sector tenim bons companys de viatge en aquest repte: tots aquells homes que comparteixen amb nosaltres l'objectiu de la igualtat d'oportunitats i la lluita contra la discriminació. Només la suma de les dones i els homes del tercer sector podrà aconseguir la transformació social que tant necessita la nostra societat. I per això tots ells estan convidats a compartir i difondre aquest document que DDiPAS posa a disposició de tothom amb l'esperança que les paraules acabin fent-se realitat.

PROPOSTES PER AL CANVI

La sociòloga **Sara Moreno**, seguint la perspectiva metodològica proposada per **Nancy Fraser**, va defensar en un discurs el passat 8 de març la necessitat d'una doble mirada a la injustícia de gènere que posi atenció al mateix temps en els **drets de redistribució i de reconeixement** en la mesura que el gènere, com diu Nancy Fraser, és una construcció que requereix tant de la redistribució social com del reconeixement sociocultural i de la representació política i social. Cap d'aquestes vies, per si soles, són suficients per superar la injustícia de gènere.

Les **polítiques de redistribució** abasten les dimensions econòmiques i tracten injustícies definides com a socioeconòmiques que s'arrelen en l'economia política i reivindiquen un distribució més justa de béns i recursos.

Les **polítiques de reconeixement** emmarquen les injustícies que es consideren culturals, arrelades en els models socials de representació, interpretació i comunicació cultural, i cerquen transformar els esquemes culturals i de valors que subordinen l'estatus de determinats grups. Cal reconèixer, doncs, totes les dones i les seves múltiples identitats, i assegurar les condicions materials de partida. Així, l'equitat de gènere hauria d'anar en paral·lel a la igualtat social.

Seguint aquesta perspectiva, hem recollit un **conjunt de propostes i reivindicacions**, articulades com a **propostes en els àmbits de redistribució** (econòmic) i **reconeixement** (cultural i simbòlic), incloent-hi en aquest àmbit la presència/visibilitat en l'esfera política, social i econòmica. Són propostes que tenen nivells molt diferents i inclouen tant plantejaments de caire generalista i a llarg termini, com accions concretes necessàries a curt i mitjà termini. Estan pensades des de la nostra doble mirada de professionals de l'acció social i de dones compromeses amb l'equitat de gènere.



Polítiques de redistribució

- ✓ **Polítiques d'ocupació que incorporin l'equitat de gènere com un pilar fonamental dels seus principis, les seves estratègies i la cartera de serveis, i que despleguin mesures concretes d'acció positiva destinades a reduir les bretxes de gènere en l'ocupació i el mercat laboral. Aquestes polítiques han d'incloure:**

- Recollida i anàlisi sistemàtic de dades segregades per sexe i, sobretot, de les tendències en clau de gènere. Aquesta dimensió ha d'estar sistemàticament present als informes de l'Observatori d'Empresa i Ocupació (Llei SOC)
- Mesures específiques per reduir l'impacte de l'atur de llarga durada en les dones, especialment les majors de 45 anys
- Mesures específiques de suport i ocupació protegida per a les dones responsables de famílies monoparentals sense ingressos
- Ratificació del conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball sobre treball decent per a les empleades de la llar
- Combatre la precarització laboral de les dones amb mesures específiques d'acció positiva que afavoreixin la seva contractació fixa i a jornada completa
- Impuls de l'emprenedoria de les dones com una forma de desenvolupar els seus talents, facilitar l'autoocupació quan hi ha dificultats d'accés al mercat laboral, participar en el desenvolupament socioeconòmic i contribuir a la seva realització professional

- ✓ **Permisos de paternitat compartits de forma real i efectiva.** El sector social podria liderar un canvi cultural proposant avançar respecte a la legislació existent i contribuint a fer efectiva la igualtat real entre homes i dones **incentivant els permisos de paternitat per a aquells homes professionals que exerceixen en el sector.** Una proposta que aniria també en la línia del canvi cultural. Més enllà de l'impacte en els homes del sector, que com sabem és un sector altament feminitzat, té un valor simbòlic, ideològic i de posicionament en coherència amb els valors d'equitat que defensem en totes les seves dimensions.

- ✓ **Clàusules de gènere en la licitació pública.** El tercer sector porta temps analitzant la viabilitat i l'adequació d'introduir clàusules socials en la licitació pública que permetin posar en valor la coherència entre les organitzacions que gestionen serveis públics i l'objecte mateix dels serveis. En la mateixa línia de la coherència i del lideratge en la transformació social, **proposem que el sector defensi i promogui la incorporació d'indicadors d'equitat de gènere puntuables en les licitacions** que assegurin l'equitat en les condicions de partida de treballadors i treballadores, la neutralització de la bretxa salarial i el sostre de vidre, l'assetjament, etc.

Aquestes clàusules de gènere també haurien d'assegurar aquesta perspectiva en la intervenció directa amb les persones que atenem i la no discriminació per raó de sexe o gènere. Caldria però defugir d'un plantejament burocràtic que faci un 'recompte' de documents a tenir i presentar, cercant mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin la implementació real de certes mesures.

- ✓ **Compromís del sector social d'eliminar la bretxa salarial de gènere a les organitzacions del sector.** La bretxa salarial i la segregació vertical són presents també al tercer sector. El tercer sector ha de liderar la lluita per l'eradicació de la bretxa salarial de gènere, començant per les seves organitzacions. En aquest sentit, proposem que es promoguin mesures concretes centrades a incorporar la perspectiva de gènere als processos de selecció, que han d'incloure una valoració de les competències professional en clau de gènere per tal d'evitar discriminacions indirectes i posar en valor el gran capital de talent femení ja existent en les organitzacions socials; polítiques de promoció i valoració professional sensibles al gènere; indicadors de seguiment que permetin identificar els biaixos de gènere en les polítiques de contractació.
- ✓ La **defensa d'una Renda Garantida de Ciutadania** que assegurí un nivell bàsic per a la supervivència, especialment necessari per a les dones amb risc d'exclusió, mares de famílies monoparentals o aquelles que pateixen violència de gènere.
- ✓ La **defensa de nous models d'economia social i cooperativa.** Partim de la premissa que es genera més valor compartint que competint. A partir d'aquí, la nostra aposta és el foment de l'emprenedoria col·lectiva i l'enfortiment de l'economia social des de l'àmbit local. Les entitats i empreses d'economia social generen ocupació i innovació, al temps que frenen l'exclusió social dels col·lectius amb més dificultats com persones en risc d'exclusió social, persones amb discapacitat i/o trastorn mental, persones immigrades, etc. Requereixen una atenció específica i de qualitat així com afavorir l'emprenedoria social com a fórmula sostenible i necessària pel teixit cívic i solidari de la nostra societat. En aquest context, l'emprenedoria social que es realitza col·lectivament té molt a aportar en quant a noves formes de lideratge i de creació d'empreses sostenibles i amb un fort component social. És necessari potenciar aquest tipus de nous lideratges mitjançant la formació, les relacions en xarxa i la visualització d'experiències ja reconegudes i valuoses.

Polítiques de reconeixement

- ✓ **Compromís del tercer sector per tenir dades reals, recollides amb perspectiva de gènere, de la realitat de les dones al sector.** Una de les principals dificultats per fer evident la presència de les dones al tercer sector i la seva aportació de talent i compromís és la manca de dades i d'indicadors que permetin capturar i expressar aquesta realitat sistemàticament travessada i condicionada per les relacions de gènere. Disposar d'aquestes dades, de manera sistemàtica, hauria de ser un objectiu central. En primer lloc de les institucions públiques, perquè no es poden fer polítiques públiques efectives sense el coneixement i reconeixement d'aquesta realitat. Però també hauria de ser una preocupació del tercer sector, que pot impulsar mesures i accions concretes en aquest sentit.
- ✓ **Compromís ferm de les organitzacions del sector social d'arribar a la paritat participativa als òrgans de decisió de les entitats socials.** Segons les últimes dades de l'Anuari de l'Observatori del Tercer Sector, un 70% de les persones que hi treballen són dones i només un 40% de persones en posicions de comandament són dones. No estem, doncs, en una posició de paritat tampoc al sector social. Malgrat aquest 40% està per sobre de la mateixa dada al teixit empresarial general, la dada és especialment significativa si la referenciem a aquest 70% de dones professionals. Tornem a topar amb el 'sostre de vidre' també aquí.



Defensem el compromís de les organitzacions del tercer sector per garantir la paritat a les cúpules de les entitats com a mecanisme per reconèixer el talent existent i per modificar les relacions de poder. En concret caldria el compromís de les organitzacions del sector per aplicar la **política de quotes**, com s'ha plantejat en altres instàncies, donat que les dades demostren que estem tenint la mateixa problemàtica.

- ✓ **Impulsar nous tipus de lideratges.** És necessari potenciar nous tipus de lideratges flexibles, cooperatius i transformacionals mitjançant la formació, les relacions en xarxa i la visualització d'experiències ja reconegudes i valuoses. S'ha comprovat que sovint les dones que abandonen el treball a empreses mercantils ho fan per escollir projectes més solidaris relacionats amb el tercer sector. És important reconèixer i visualitzar aquest fet per la seva incidència sobre aquest nou model social tan necessari.

En aquest sentit, calen estratègies per trencar el 'sostre de vidre'. Les professionals del tercer sector poden impulsar o implicar-se en actuacions que comportin campanyes per trencar amb els prejudicis, formació per a l'empoderament de les dones, establiment de quotes per accedir a llocs de decisió, instruments específics per a facilitar l'accés al finançament i, sobretot, l'extinció de la bretxa salarial.

- ✓ **Impuls de Plans d'igualtat al sector que assegurin la participació equitativa i valuació dels mateixos.** En el sí de les organitzacions, les seves estructures i la cultura de les mateixes. Incorporant estratègies que modifiquin les condicions de partida de les dones que s'hi incorporen i l'equitat en les 'polítiques' internes, enfortint la figura de l'**agent d'igualtat** que és qui garanteix la posada en marxa d'aquestes actuacions.

Cal incorporar al tercer sector l'equitat i la diversitat com a valors i principis transversals que articulin les organitzacions i les accions que s'hi desenvolupen. Quan parlem de les polítiques o estratègies de transversalitat de gènere cal entendre-les des d'aquesta dimensió cultural que incorpora la diversitat d'identitats i per tant no parteix del constructe gènere de forma monolítica sinó que integra totes les identitats múltiples i les reconeix com a diferents eixos que poden ser de discriminació afegits al gènere. Parlem d'**incorporar la interseccionalitat de forma real i aplicada**. Allò que és propi del nostre sector és treballar amb la multiplicitat i complexitat de problemàtiques socials que, sovint, esdevenen eixos de discriminació. Davant d'aquest escenari el gènere no apareix com una 'problemàtica' a entomar sinó una eina d'anàlisi de la realitat que travessa tota la realitat en la que intervenim i hi aporta complexitat.

- ✓ **Impulsar la incorporació de la perspectiva de gènere i les polítiques d'equitat al sector, amb accions concretes per assegurar la formació i sensibilització des d'una perspectiva de gènere** de totes les persones professionals i voluntàries que es vinculin a les entitats del sector.

Aquestes accions, d'altra banda, facilitarien que els **models d'atenció** a les persones amb les que treballem incorporin una mirada que **asseguri la perspectiva de gènere, la diversitat i la interseccionalitat**. Cal prendre consciència, proposant eines per fer-ho, en les nostres intervencions que els diferents eixos de discriminació que s'afegeixen al gènere tenen un efecte multiplicador (raça, religió, orientació sexual, diversitat funcional, edat...). Hem de neutralitzar la inèrcia hegemònica que tendeix a invisibilitzar aquesta interseccionalitat mitjançant la incorporació d'aquesta visió en el disseny dels programes.

✓ **Impulsar el reconeixement del sector al dret de les dones al seu propi cos.** Des del sector social cal incloure una mirada més enllà del gènere, tractant no només algunes de les manifestacions d'aquesta inequitat de gènere sinó abordant la desigualtat estructural que incideix en totes les actuacions. La incidència és necessària a dos nivells:

- Els drets sexuals i reproductius són drets humans fonamentals que, tal com es recull a la Proposta de Resolució del Parlament Europeu sobre Salut Sexual i Reproductiva i Drets Afins (2013/2040 (INI)), proposada per la Comissió de Drets de la Dona i Igualtat de Gènere, “constitueixen un element essencial de la dignitat humana i el desenvolupament humà, i una base essencial per al procés social i econòmic”, fonamentals per a la igualtat de gènere i la eliminació de la pobresa.
- El control de la sexualitat de les dones i, en conseqüència, de la reproducció ha estat un dels elements històrics de dominació sobre les dones. És per aquest motiu que reivindicar el drets sexuals i reproductius de les dones té un valor simbòlic en relació al control i la reapropiació dels nostres cossos. Tal com diu la doctora Sara Berbel a *El Cuerpo silenciado*: “Les dones no ens relacionem de manera espontània amb el nostre cos. Això significa que encara no en som completament propietàries”.

Caldria doncs aconseguir el compromís de les entitats del sector social en la reivindicació d'aquests drets. Tal com plantejàvem al punt anterior, en el treball diari de les nostres entitats ens trobem en situacions altament complexes que posen a moltes dones en situacions d'alta vulnerabilitat. Les dones i homes que estem implicats al tercer sector no podem deixar d'actuar sobre elles. En concret, actualment, les dones menors d'edat que pateixen situacions de violència familiar, desemparament o altres problemàtiques de naturalesa social, estan patint limitacions en relació al dret a decidir sobre el seu propi cos. Caldria doncs el compromís en aquestes situacions que infantilitzen una vegada més les dones decidint per elles.

7

✓ **Compromís ferm amb l'eradicació de la violència masclista.** La violència masclista és una de les manifestacions més punyents de la inequitat de gènere que malauradament encara impera a la nostra societat. Atenta contra els Drets Humans entenent que l'objecte d'aquesta violència som les dones pel fet de ser dones. El sector social ha de comptar amb un posicionament clar envers aquesta situació que esdevé molt més que una problemàtica social o un factor més de discriminació, entenent que les dones no som un col·lectiu sinó la meitat de la població mundial i –en diferents formes, graus i modalitats– totes estem exposades a aquesta situació.

Estem parlant d'una qüestió estructural que ens pot posar en múltiples situacions de vulnerabilitat com les que atenem diàriament des de les nostres entitats. Per aquest motiu, ens interpel·la directament a totes aquelles dones i homes que treballem en el sector social i, per tant, pretenem un nou model social lliure de desigualtats i discriminacions.

Barcelona, 26 de març de 2015

