

Document d'annexes

Treball Final de Grau
Júlia Mas Miserachs
Tutora: Carmen Echazarreta
Grau en Publicitat i Relacions Públiques

Índex Annexes

1. Annex 1: Entrevista a Jennifer Aguilar, tècnica en Recursos Humans de Bershka Logística, Palafolls:.....	3
2. Annex 2: Entrevista a Oriol Massa, director del laboratori LINAS:.....	6
3. Annex 3: Creació d'un Manual amb guies explícites per a introduir la perspectiva de gènere en la missió de les empreses:.....	7

1. Annex 1: Entrevista a Jennifer Aguilar, tècnica en Recursos Humans de Bershka Logística, Palafolls:

1.1. Podries definir una mica quines tasques desenvolupes en el departament de Recursos Humans de Bershka? Quin és exactament el nom de la teva posició?

M'encarrego de fer tot el tema de la formació, dels cursos, amb la meua companya Yolanda, també gestiono el dia a dia dels operaris, si tenen alguna incidència, alguna pregunta, algun tema a tractar, després també preparem tot el tema de les incorporacions, de la gent que s'incorpora nova, què necessiten, la documentació, l'uniforme, el caçat, tot això, etc. La meua responsabilitat, entre cometes, en el departament de Recursos Humans és la selecció, des de publicar l'oferta, seleccionar currículums, entrevista i seleccionar. També, juntament amb la meua companya ens encarreguem de temes de nòmines, permisos, baixes laborals, etc. La categoria de posició és tècnica en Recursos Humans, des de fa quatre anys.

1.2. Si creus que hi ha alguna situació de discriminació, a nivell salarial o de promoció laboral que hagi viscut o hagi tingut constància, podries posar algun exemple?

A nivell salarial no hi ha discriminació, perquè tots es regeixen per les taules que tenim en el pacte, llavors un home cobra el mateix que una dona. En estructura, és a dir, els llocs de més responsabilitat i oficines funciona diferent; tu tens el salari segons la teua categoria, però després cobres un incentiu en funció de la teua vàlua, jo que estic a recursos humans i sé el que cobra cadascú, no hi ha diferència entre homes i dones. Però, en aquesta situació no hi ha desigualtat salarial, però què passa? Les mesures que es donen a l'empresa, per exemple, les reduccions de jornada, si en els % és un 80% més o menys, de dones que s'agafen la reducció de jornada, davant un 20% que són homes, quin és el problema? Que no hi ha diferències salarials però si t'agafes una reducció de jornada, cobres menys, llavors, una de les coses que fem quan repassem les nòmines és ordenar, per veure si està bé, i veus qui cobra més i qui cobra menys, les últimes de la fila són dones, perquè redueixen més jornada, perquè socialment la que ha d'agafar reducció de jornada és la dona, entre cometes.

Després també hi ha una cosa que fem que és que les hores extres que es fan, es poden cobrar o compensar-les en temps de descans; per exemple jo faig cinc hores i puc descansar-ne set, i tu pots escollir si les cobres o si les descances. Les dones són un 70% que compensen hores extres, davant un 30% que són homes. Això fa que també cobrin menys, tu pots fer moltes hores extres però no cobraràs més perquè les tens en temps de descans. I quan les compensen? Doncs quan els nens no tenen escola, durant les vacances, etc. No hi ha diferència salarial, però de manera encoberta sí que hi és.

1.3. Disposeu d'un pla de igualtat vigent?

Tenim un pla d'igualtat del 2010. Es va fer el pla, es va aprovar, es va publicar i tot. En el 2014-2015 es va formar a tota la plantilla, de manera molt intensa per a explicar tots els punts del pla, es va fer una formació amb una empresa externa per a, a part d'explicar els punts del pla doncs donar exemples de la desigualtat i tot. Llavors com ja teníem aquest pla, cada any s'anaven canviant cosetes, però no es feia cap canvi intens. A l'any 2019, Inditex ens va passar un comunicat que deia que amb la reforma de la llei que havia sortit, que s'havia de revisar si estàvem fent les coses bé o no, en funció de com era el tipus d'empresa doncs teníem X temps per a posar-nos al dia, en el nostre cas teníem tres anys. Què va passar? Va arribar el 2020 que va seu un any perdut, i a finals del 2021 ens vam asseure amb el Comitè per a fer negociacions, per veure què es faria en el pacte. Es va fer un diagnòstic de situació i ara, és a dir, a dates límits, estem tancant tots els punts, que només hi ha un punt que s'ha de discutir perquè ells no estan d'acord, però si no fos per la llei del 2019, allà estaria el pla, seguiria allà parat.

1.3.1. Si és així, quin any es va fer l'última edició?

1.3.2. Si no és així, per què no?

1.4. Creus que aquest pla existiria dins la teva empresa si la llei no us obligués a tenir-lo?

Si la llei no ens obligués no hi seria. El que també crec que no hi seria són les mesures de conciliació, en tenim moltes, i si el comitè d'empres no hi estigués a sobre doncs tampoc n'hi haurien.

1.5. Context de la guia, explicació de quina és la meva intenció. (Polítiques salarials i de desenvolupament de la carrera professional, conciliació familiar, personal i laboral, llenguatge inclusiu – descartar llenguatge masculista (inclou bromes i humor), els biaixos de gènere (concepte que inclou tot tipus de desigualtats i discriminacions), contractacions, sostre de vidre (i tot el que engloba), i per últim la condició de cura de les dones de manera transversal).

Creus que si entenguéssim els motius reals i poséssim en el centre de l'objectiu empresarial la perspectiva de gènere les coses podrien canviar? Per què?

Més que a l'empresa en concret, jo crec que és un tema de la societat en general. Vull dir, l'empresa pot fer molta feina, i podem fer molts cursos i formacions, però crec que la feina no està en l'empresa en concret, que també, però crec que la feina també s'ha de fer fora i en tots el sentits de la societat. A l'empresa? Sí, també, però jo tinc una sensació, per exemple la formació tan intensa que vam fer de la qual t'he parlat, tu ja veies el que venia de bona gana i el que deia "bffff". Osigui sí, tu pots fer un clic i pots treballar perquè la gent canvii el pensament, però és molt difícil.

Mira t'explico un exemple; nosaltres quan publiquem les ofertes a Infojobs i a la web d'Inditex, la descripció de l'empresa és: "Empresa Comprometida con la Igualdad de Oportunities". Jo quan vaig començar a l'empresa, que tenia vint-i-pocs, quan vaig començar a fer les entrevistes em van dir: "en estos dos equipos no cogemos mujeres", osigui perquè vegis que de cara a la galeria som una empresa compromesa amb la igualtat d'oportunitats i després a mi, que soc la que fa les entrevistes, em diuen que en aquests dos equips no es contracten dones. En càrrega i en entrades, què fan per "solucionar" la diferència? L'encarregada és una dona. Llavors clar, quan es fan diagnòstics de situació de com està l'equip, està tot bé perquè l'encarregada és una dona, encara que la resta siguin homes. I ull, hi ha dues noies, una pel matí i una per la tarda a l'equip, però que fan funcions administratives, tot i que estiguin contractades com a operàries. Jo crec que hi ha molta feina per fer, però des de la base. Osigui s'ha de considerar que la feina que fa un home i que fa una dona és el mateix i val el mateix.

1.6. Ets una dona en una gran empresa. Creus que has tingut més o menys facilitats per arribar on estàs ara mateix que un home? Tenint en compte, només, el gènere.

Les mateixes. Jo vaig ser seleccionada per Bershka central, que és un àmbit de treball que crec que no hi ha desigualtats en el dia a dia, tu quan filtres un currículum no mires el gènere de la persona, però per operaris sí que es filtra per gènere. Jo no m'he sentit rebutjada, però el que sí que m'he trobat des que soc mami, que és com que hi ha un sostre de vidre, de fet les responsables dels departaments són dones, però no tenen fills, totes. De fet només hi ha una dona que té reducció de jornada perquè té fills i no ha promocionat mai. I jo crec que no és perquè valgui menys que la resta.

Jo quan estava embarassada estava a Bershka central i em van passar a Bershka a logística, que jo estava molt contenta perquè era el que feia temps que volia, però quina casualitat. I la meua companya el mateix, estava a central, havia tingut reducció de jornada perquè tenia dos nens, però quan es va quedar del tercer, a l'incorporar-se de la maternitat la van passar a logística. Osigui jo crec que no es ben bé ser home o dona, però en un transfons sí perquè els percentatges ho demostren, que les que agafen reducció de jornada som les dones i hi ha com un sostre.

1.7. Per últim, hi ha sensibilitat en el col·lectiu femení en quant a desigualtats de gènere dins la mateixa empresa?

No. De fet, ara hem fet el pla de formació per aquest any, i una de les propostes que vam tenir a nivell d'equip és fer una formació on ens conscienciïn del prejudicis i estereotips que tenim, i m'incloc, tot i considerar-me súper feminista. Jo quan faig les entrevistes, sense voler penso "Ostres, aquesta noia es quedarà embarassada d'aquí res", i mira que ara tenim més permisos de paternitat que de maternitat, perquè just en aquest moment són més homes, però jo ho penso, i mira que estic a recursos humans, estic formada... i ho penso. De fet aquests últims mesos, de les noies que contractem de manera temporal, quatre

estaven embarassades, i la meva responsable em va dir “Haurem de deixar de contractar dones!”. I ho dius així com una broma, però està allà.

2. Annex 2: Entrevista a Oriol Massa, director del laboratori LINAS:

2.1. Qui és l'Oriol? A quina empresa treballes i quina és la teva posició?

Treballo al Laboratori LINAS, és un laboratori en el qual fem anàlisis agroalimentaris i soc el director de l'empresa des del 2015.

2.2. Què et sembla, en termes generals, el manual?

Jo crec que està molt bé, és a dir que és molt modern, tenint en compte les empreses que he estat treballant jo, per tant em sembla bé, però si es vol fer un canvi real a nivell de societat, crec que s'hauria d'anar un pas més enrere, és a dir començar a les escoles, treballar més allà, que és quan els nens comencen a estar condicionats doncs que les professores que hi ha a l'escola infantil, per exemple, només són dones, no hi ha homes... Clar al final tot això va condicionant als nens a fer aquest biaix de gènere del que parlem, no? En el manual.

2.3. Algun punt en concret t'ha cridat l'atenció? Si és així, quin?

El punt del biaix de gènere, jo sí que crec que hi ha professions que són més per dones que per homes, i viceversa. Més que res a nivell físic sobretot. També hi ha feines que estan més predisposats a fer homes que dones, també al revés. És més fàcil que et trobis a homes fent de paletes, que no pas cuidant nens a la llar d'infants. Parlem més de predisposició que de capacitats. A nivell físic, però, costa més que les dones vagin a fer de paletes que no pas les dones. També cal destacar que a els feines no s'hauria de carregar un pes tan difícil com perquè les dones no puguin carregar-lo.

2.4. Creus que aquest manual és aplicable a la teva empresa? T'agradaria aplicar-lo? Per què?

Jo crec que ja s'aplica, hi ha diversos punts que s'intenten tenir en compte, per exemple l'horari flexible del qual disposem, en part es va aplicar arran de la dimissió de dues dones que van deixar la feina per a no poder combinar-la amb ser mare. Crec que és molt intel·ligent per part de les empreses aplicar-ho perquè és una millora de cara a tots els teus treballadors que et costa 0 €. No té cap sentit seguir fent horaris que et limitin la teva vida personal. Que després els homes que tenen més temps lliure es vulguin dedicar a netejar el pis o a fer rentadores... Això ja dependrà de cada persona.

El tema de les polítiques salarials i desenvolupament és una lluita amb Bèlgica perquè la política salarial que fan servir és totalment... no segueixen cap criteri lògic. És totalment subjectiva, és a dir un any hi ha unes puges i un any n'hi ha unes altres, però sense absolutament cap criteri. Tenim poc marge de maniobra.

2.5. Creus que és aplicable a totes les empreses? Per què?

Clar jo crec que aplicable a totes les empreses no és, hi ha moltes empreses que tenen mentalitat molt més antiquada i en els llocs que jo he estat, per exemple el sector càrnic doncs ho veig poc probable, que vagis amb un manual així i diguin ostres ho apliquem. Més que res també deu ser perquè els llocs que socialment són més per homes, a l'hora de la veritat també només s'hi apunten homes, també a l'inrevés. Jo crec que aquesta guia és important que la tinguin els de recursos humans.

2.6. Trobes a faltar algun punt o, pel contrari, et disturba algun?

El punt del llenguatge inclusiu em costa una mica. A poc a poc me'n vaig adonant que s'ha de ser més inclusiu, no resulta difícil no tenir en compte el gènere a l'hora de parlar o fer algun cartell.

2.7. De l'1 al 10, com d'important creus que és l'aplicació de directrius com les que consten al manual a les empreses?

Crec que està bé que s'apliquin, però al final si es vol fer un canvi real s'ha d'aplicar molt abans, per fer que els nens i nenes vagin veient paritat absolutament a totes les feines.

2.8. Creus que aplicant-les a les empreses els avenços/canvis són possibles?

Bé, altre cop repeteixo el mateix. Evidentment tot ajuda, que les empreses es modernitzin i facin aquests canvis ens farà avançar. Ja no només pel feminisme, sinó que la societat canvia constantment i ens hem d'adaptar a ella. Les prioritats són molt diferents a les que hi havia abans, per tant sí, ens hem de posar les piles però s'hauria d'anar directament a l'escola.

3. Annex 3: Creació d'un Manual amb guies explícites per a introduir la perspectiva de gènere en la missió de les empreses:



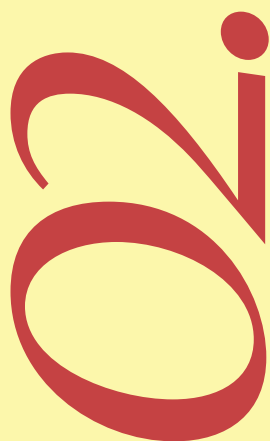
**COM INTRODUIR
LA PERSPECTIVA
DE GÈNERE
EN LA MISSIÓ
DE LA TEVA
EMPRESA**

Editable

2022

Disponible per a totes les empreses

ÍNDEX



Conciliació laboral,
familiar i personal

*Polítiques salarials i
de desenvolupament
professional*

*Llenguatge
inclusiu*



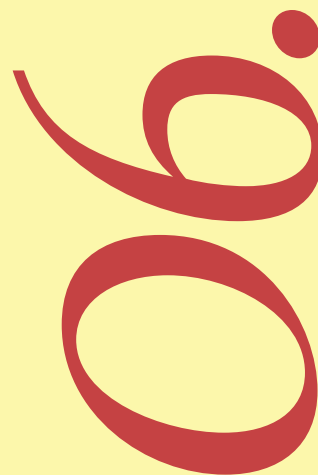


*Processos de
selecció no
discriminatoris*

*Biaixos de
gènere*



*Sostre
de vidre*



Benvinguda, benvingut

Aquesta guia està feta amb l'objectiu d'introduir la perspectiva de gènere de manera troncal dins la teva empresa. Aquesta ha de formar part de totes les decisions que es prenguin, des de les més banals fins a les més importants. A part de la conscienciació real dins la teva empresa, el que pretén aquest manual és establir línies a seguir perquè, a poc a poc, la perspectiva de gènere formi part de l'ambient que es respira dins la teva corporació. Que no sigui res puntual, que tots pugueu formar part del mateix equip sense que cap dona es senti inferior, en cap sentit, a cap company home.

Si el que pretens és fer que això sigui tangible... t'has creuat amb la guia idònia.

Per què? Per què? Per què? Per què? Per què?

Estem avançant, aquest fet és innegable. Si comparem el món en el qual vivim avui amb el de fa 40 anys, val a dir que sí, que hi ha hagut avanços. No és suficient. Exigim igualtat. Exigim mateixos salaris, no patir abusos a la feina, que es trenqui el sostre de vidre, no tenir por de demanar un augment de sou, que ens contractin encara que estiguem en una edat socialment acceptada per a gestar, que ens respectin, no patir *mansplaining*¹ constant, conèixer protocols a seguir, que no se'ns qüestionin per ser dones, oportunitats formatives, conciliació laboral, personal i familiar... i un llarg etcètera.

Les dones formen part del món laboral. De la població.

De fet, a Espanya, la proporció de la població és de 1.040 dones per cada 1.000 homes. Hi ha més dones que homes i segueixen essent les segones, encara que siguin la majoria. El patriarcat del consentiment en el qual vivim és el culpable de que les dones, les noies i les nenes es sentin ciutadanes de segona. No podem seguir callant. No hem de seguir callant.

Aquesta guia pretén, juntament amb el pla d'igualtat aplicat per llei en la majoria d'empreses, que la perspectiva de gènere deixi de ser una utopia de la qual només es parla, sinó que pugui formar part del pla d'empresa o de la missió de la mateixa. Serà necessària fins que les dades no diguin el contrari.

¹L'hàbit d'alguns homes d'explicar el que no se'ls ha preguntat.

1 ○ Polítiques salarials i de de

L'article 14 de la *Constitución Española* reconeix explícitament que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". La *Ley Orgánica 3/2007* per a la igualtat efectiva de dones i homes, garanteix en el seu article 5, el principi d'igualtat de tractament i d'oportunitats en l'accés al treball, en la formació i promoció professionals i en les condicions laborals, **incloses les retributives**.

Actualment, **la bretxa salarial a Espanya està situada en un 24%** segons l'últim informe publicat pel sindicat de Comissions Obreres. És una de les mostres de discriminació laboral més important en contra de les dones, però també es manifesta en els rols i les tasques que s'assumeixen, ja que per norma general a les dones se'ls assignen tasques relacionades amb el suport i l'administració, mentre que els homes solen ser els que adopten un rol visible, representatiu i, bàsicament, a qui s'escolta. Les condicions laborals precàries estan feminitzades.

Ens trobem davant una **dissonància** bastant important. Per què existeix la bretxa salarial si la llei ho prohibeix? Com podem lluitar en contra d'això?

S'ha de fer una **avaluació de la situació**. Existeix aquesta bretxa salarial dins la meua empresa? En el cas que n'hi hagi, per què existeix? Creus possible acabar amb aquesta bretxa?

Aquesta avaluació, però, no ha de quedar aïllada i només obtenir-ne uns resultats. En cas que s'identifiquin diferències salarials entre homes i dones dins la teua empresa, s'han de contemplar i aplicar polítiques efectives de remuneració i mesures correctives.

Per a moltes dones, la bretxa salarial comença durant el procés de contractació, ja que gran part de les dones són reticents a negociar el seu salari inicial o a pactar un acord per a una revisió salarial anual. S'ha de perdre la por, i només és possible si les negociacions o els acords són positius i beneficiaris per a dones. La igualtat de gènere, en el sentit més ampli de l'expressió, ha de ser una meta cap a la qual avanci l'empresa en el seu conjunt.

desenvolupament professional

Eines per a combatre-ho:

- > Estàs **disposat/da a escoltar** les opinions d'altres dones, sense menysprear el que pensa només pel seu gènere.
- > La revisió ha de servir per a establir mesures reals i tangibles. Si no tens la intenció de dur a terme canvis que beneficiarien, al cap i a la fi, a la teva pròpia empresa, no té sentit l'avaluació de la qual parlàvem.
- > A l'hora de contractar personal, la tendència entre els responsables és buscar persones similars a ells mateixos, però la creativitat i la innovació provenen de tenir persones que tinguin perfils diferents. I això inclou a les dones. En la diversitat resideix l'avenç. Els perfils diferents i variats aporten idees, valors i perspectives diferents, necessàries per a poder encaixar tots els canvis i desenvolupaments que fa la societat a un ritme excessivament ràpid.
- > No tinguis en compte l'edat, el pes, o les qualitats físiques d'una dona per a un lloc de treball que no requereix fixar cap classe de mesura física. Ha de prevaldre la seva experiència, la seva formació i les seves habilitats i aptituds.
- > Oferir oportunitats a les dones no és caure en el mite que necessiten més per a poder créixer de manera professional, facilitar formació no és regalar res. Les dones porten molts anys patint discriminacions de tot tipus, en la majoria d'àmbits de les seves vides. És molt enrevessat donar-les-hi un com de mà perquè, simplement, estiguin al mateix nivell, en quant a condicions, salaris i posicions, que els homes?

2 ○ Conciliació laboral, fam

A l'article 34.8 de l'*Estatuto de los Trabajadores por el RD Ley 6/2019* es remarca el dret de les persones a sol·licitar adaptacions de la duració de la jornada de feina, la distribució de la mateixa jornada, l'ordenació del temps de feina i la forma de prestació, inclosa la prestació de la seva feina a distància. Els treballadors ja no necessiten tenir fills o que el seu conveni col·lectiu ho inclogui per a sol·licitar conciliació laboral.

Això es tradueix en que **les empreses s'han d'adaptar**. És hora d'oferir a les treballadores i treballadors facilitats per a poder gaudir d'una vida personal plena dins i fora de la feina.

Segons una enquesta de qualitat i condicions de treball feta per l'Observatori del Treball i el Model Productiu de la Generalitat, el **54% de les dones treballadores** carrega amb la meitat o més tasques de casa, mentre que un **45% d'homes treballadors** reconeixen que fan **menys de la meitat de les tasques**, gairebé cap o directament cap a casa.

Divisió desigual de tasques domèstiques

54% són les dones que assumeixen més de la meitat de les tasques domèstiques

32% el nombre d'hores menys que fan els homes dins de casa

42% són les dones que pensen que ser mares els perjudicarà la carrera professional

X3 hi ha tres vegades més dones que homes amb contractes parcials

És necessari que es pugui conciliar per a totes les persones de la mateixa manera, ja que si els homes no disposen d'aquesta possibilitat, la desigualtat dins les llars seguirà essent tangible i no hi haurà possibilitat d'avenç.

La conciliació és un benefici real pels treballadors, però també per a les empreses, ens trobem davant d'un *win-win*².

²És un terme que es refereix a la predisposició que han de reunir les parts involucrades d'una negociació perquè les dues o més parts surtin guanyant mitjançant un acord.

iliar i personal

Adaptar polítiques internes per a introduir un model conciliador o flexible augmentarà la motivació de la teva plantilla, farà que la teva empresa sigui més atractiva per a atraure candidats, augmentarà la productivitat, ja que els donarà la llibertat d'organitzar-se de manera autònoma, hi haurà un major compromís laboral dins la teva plantilla.

El **diagnòstic previ**, com en totes les propostes d'aquest manual, és clau per a poder aplicar-lo de manera òptima. Ens hauríem de fer les següents preguntes; proporciono a les treballadores i treballadors de la meua empresa un horari flexible per a poder gestionar el seu temps de manera independent? Ofereixo una viabilitat oberta perquè es pugui parlar obertament de les incomoditats degudes a l'horari? Es disposa d'una comunicació interna adequada?

Eines per a combatre-ho:

-> **Disposar d'opcions de conciliació com a empresa sense reducció de jornada.**

L'adaptació per part de l'empresa perquè això sigui possible és clau.

Per exemple; es pot alterar l'horari de la treballadora/treballador, disposar d'opcions per a partir la jornada o poder fer-la de manera continuada, tenir un horari flexible o poder teletreballar. Les alternatives de les quals sempre s'ha disposat també han de seguir vigents; canvi de torn, de centre o de funcions.

-> **Mitjans que facilitin la flexibilitat horària i el teletreball.**

Que es pugui fitxar des de qualsevol lloc, a través d'una aplicació o d'una pàgina web, depenent de l'empresa pot escollir quina és la millor opció per a poder adaptar-se a les necessitats de la seva plantilla.

Fer un control de presència efectiva per poder saber si les seves treballadores o treballadors estan operatius.

Millorar les comunicacions internes.

Monitoritzar l'avenç de les tasques perquè es pugui fer un seguiment i que així sigui més àgil i fàcil oferir un bon servei.

3 ○ Llenguatge inclusiu

Per a poder fer una bona aplicació d'un llenguatge inclusiu i que abordi la majoria de diferències humanes les quals disposa la teva empresa s'ha d'entendre de què estem parlant quan ens referim a aquest terme. El llenguatge inclusiu és l'antítesis del llenguatge sexista i/o masclista, aquest segon el que perpetua és la invisibilització i invalidació de les dones i també proclama estereotips i rols de gènere.

L'ús del masculí genèric o neutre és típic de la inèrcia i la tradició cultural i lingüística, habitualment no té res a veure amb la intenció d'infravalorar a les dones, però cal dir que la manera com ens comuniquem i utilitzem el llenguatge contribueix a configurar la realitat social en la qual ens desenvolupem com a ésser humans. És precisament per això que emprar un llenguatge no sexista i inclusiu pot ajudar a canviar segons quines percepcions de la realitat que tenim preconcebudes. La intenció no és substituir les normes gramaticals i fer una sensació d'artificialitat, sinó substituir termes tradicionalment masclistes per expressions que permetin visibilitzar a la dona en diferents àmbits de la vida pública i la vida privada.

És cert que l'ús del llenguatge inclusiu va acompanyat de controvèrsia, sobretot provinent d'acadèmics i experts lingüístics.

A més, fer ús de segons quines expressions implica un esforç conscient i perdre naturalitat amb la qual ens expressem normalment, però el que és innegable és que el llenguatge ajuda a configurar la nostra visió de la realitat; és per això que si se segueix fent ús del masculí genèric per parlar de segons quines professions, se seguirà invisibilitzant a les dones en aquell camp, encara que no sigui de manera intencionada.

Per què utilitzar llenguatge inclusiu dins la teva empresa?

Perquè demostrerà el vostre compromís amb la igualtat de gènere, però també perquè a través del seu ús l'empresa estarà contribuint a canviar la percepció de la societat, ajudant així a visibilitzar a la dona i a poder acabar amb estereotips de gènere. La raó més important que s'hauria de tenir en compte és la comoditat que pot implicar per a les treballadores i treballadors de l'empresa en qüestió; quan una persona està a gust en el seu lloc de treball, la seva productivitat es multiplica. La comunicació amb els treballadors de l'empresa és rellevant per a poder saber si estan o no còmodes amb la manera amb la qual es dirigeixen a ells, els tracten via comunicació interna, es tenen en compte, etc.

El **diagnòstic de la situació** implica preguntar-se:

He preguntat mai a les meves treballadores i/o treballadors com els agradaria que em dirigís a elles i/o ells? Els he preguntat mai com els agradaria que ho fes? He fet la feina introspectiva per a empatitzar amb els grups minoritaris de la meva empresa i així entendre com es poden arribar a sentir si es generalitza?

Eines per a combatre-ho:

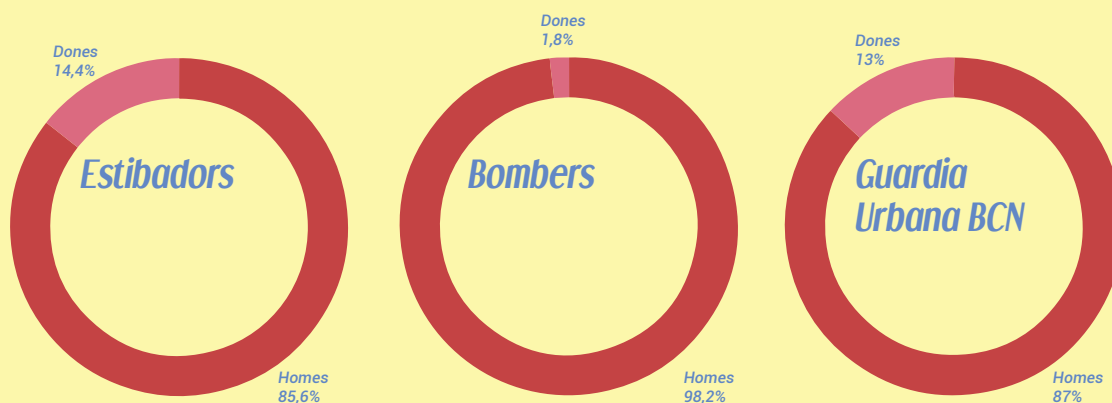
- > No abuis del masculí genèric, especialment quan és un genèric fals, és a dir; que en el grup hi ha més dones que homes. El Ministeri d'Igualtat ha creat una guia de llenguatge no masculista en la qual es proporcionen exemples i consells per a poder avançar en aquest sentit.
- > Personalitza els missatges si saps a qui van dirigits.
- > Ús de desdoblaments. Sí que és cert que el seu ús abusiu pot alentir la lectura, per tant, fer-ne ús a la vegada que els genèrics com (plantilla, personal, la direcció...) pot ser útil i inclusiu, sense necessitat de què es faci pesat.
- > Tractament simètric entre homes i dones. Si es fa referència als homes amb el cognom, a les dones també. Deixar de tractar a les dones que no estan casades de senyoreta, ja que no hi ha cap paraula equitativa per a l'home.

4 ○ Biaixos de gènere

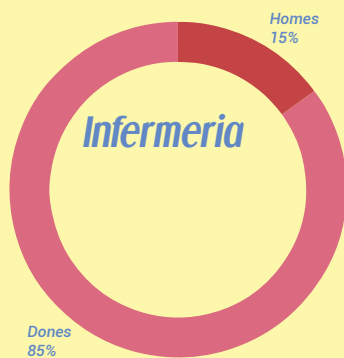
La definició de biaix de gènere diu que és una inclinació esbiaixada vers una persona o col·lectiu basada en el seu gènere. Aquest es pot fer efectiu com una predisposició, parcialitat, prejudici o predilecció a l'hora de seleccionar, representar o prendre decisions vers una persona o col·lectiu. El biaix de gènere s'imposa en la majoria de professions. Però per a poder enfocar el problema, primer l'hem de conèixer.

Segons un estudi de l'Institut Valencià d'investigacions Econòmiques (IVIE) i la Fundació BBVA, només el 14,8% de les feines són paritàries (restauració, comerç, professionals de la cultura, de serveis jurídics i socials). La resta estan masculinitzades en un 53,7%, mentre que un 31,5% estan feminitzades. Cal destacar la diferència entre les professions les quals freqüenten més homes o més dones; les dones són bones cuidadores mentre que els homes són herois.

Professions masculinitzades:



Professions feminitzades:



L'àmbit sanitari, en termes generals, està molt feminitzat, ja que s'associa a la cura d'altres persones, fet que històricament s'ha associat a la figura de la dona. Cal destacar, però, que tot i ser la majoria de personal sanitari, l'escletxa salarial és força notable; les dones cobren una mitjana de 9.000€ menys, tot i ser predominants.

Eines per a combatre-ho:

- El meu equip disposa d'una gran diferència percentualment entre homes i dones? Si és així, per què és? → A l'hora de fer un procés de selecció s'ha de fugir de les discriminacions indirectes, els estereotips i deixar d'entendre que les feines són per homes o dones.
- El sector del qual forma part la meua empresa, està masculinitzat o feminitzat? Si és el cas, per què és? → Elaborar protocols interns perquè totes les persones que participin en un procés de selecció de l'empresa estiguin en igualtat d'oportunitats i drets.
- Puc fer alguna cosa per a millorar els biaixos de gènere laborals dins la meua empresa? → Valorar els llocs de treball per les capacitats que són requerides per aquest, no per si es requereixen homes o dones.
- No permetre ni perpetuar actuacions masclistes dins ni fora de l'àmbit laboral. Disposar d'un protocol clar i concís per quan hi hagi alguna actuació masclista.



Processos de selecció no discriminatoris

El fi d'aconseguir disposar de processos de selecció dins l'empresa que no siguin discriminatoris és per oferir el mateix nombre d'oportunitats a homes i a dones, tenint en compte que les dones, en moltes ocasions, han estat descartades només pel seu gènere. Aquest procés consisteix en fer una avaluació a totes les persones aspirants a un lloc de feina, valorant només els criteris objectius com; capacitats professionals, acadèmiques i experiència laboral. També és clau obviar fets que no són rellevants per un lloc de feina, tal com l'edat, el gènere, l'alçada, etc.

A l'hora de la redacció de la posició de feina, també cal remarcar la importància d'una descripció dels requisits bàsics de formació, experiència i competències necessàries per a dur a terme la feina en concret, però de manera objectiva, sense afegir requeriments innecessaris.

Per què utilitzar llenguatge inclusiu dins la teva empresa?

A l'hora de redactar una oferta de feina, tinc en compte fer-ho amb llenguatge no masculista?

A l'hora de rebre CVs, prioritzo o, pel contrari, recalco a persones pel seu gènere? Tendeixo a contractar més homes o dones per segons quin tipus de feina dins la meua empresa? Quan realitzo un procés de selecció, em fixo només en els requeriments que s'han publicat a l'oferta, o n'afegixo més durant el recorregut d'aquest?

Eines per a combatre-ho:

- > Garantir la igualtat d'oportunitats a l'hora d'entrar a la teva empresa.
- > Tenir en compte mèrits amb total objectivitat.
- > Ser conscients dels errors que s'han dut a terme al llarg dels anys per a poder enfocar-ho.
- > Documentar els processos per tal de poder millorar.
- > Vigilar, de manera molt propera, el llenguatge que s'utilitza realitzant entrevistes, redactant les ofertes i mantenint converses amb candidats, encara que siguin informals.

6 Sostre de vidre

El sostre de vidre s'entén socialment com un concepte que representa un conjunt de normes que no estan escrites que dificulten molt a les dones tenir accés a llocs d'alta direcció. És un obstacle pel creixement i la presència femenina en les organitzacions. Quan les persones es refereixen a sostre de vidre, es refereixen més a una metàfora que designa un límit per la realització de la dona en la vida pública, generat per estereotips arrelats a través del temps. Aquest límit pausa l'ascensió piramidal de les dones cap a posicions d'alta jerarquia i impedeix el reconeixement públic.

Les empreses líders a nivell mundial ja comencen a mostrar-se compromeses amb la prevenció i l'eliminació de totes les formes de discriminació i violència cap a les dones. No només és útil per a desenvolupar una bona imatge de la corporació, sinó que un estudi nomenat Principios para el Empoderamiento de las Mujeres realitzat per l'ONU Mujeres, recopila evidències i dades estadístiques que demostren que la igualtat de gènere i la incorporació de dones a tots els nivells són un bon negoci per a les empreses. Les dones representen el 64% de les decisions de compra i la seva creativitat, visió i gestió genera bons resultats per les empreses.

Avaluació prèvia:

En la meua empresa hi ha igualtat d'homes i dones en posicions directives? La visió i missió de l'empresa està duta a terme per ments únicament, o en la seva majoria, masculines? Disposo de límits metafòrics dins la jerarquia de la meua empresa que impedeixen que les dones avancin? Com ho sé? Els ho he preguntat? Disposo d'eines internes que proporcionin empenta a les dones per a créixer dins la corporació?

Eines per a combatre-ho:

- > Realització d'enquestes, per exemple trimestrals, a les dones de l'empresa per a saber si creuen que es pot canviar alguna cosa perquè puguin créixer dins la corporació.
- > Oferir eines i oportunitats a les dones de dins l'empresa per llocs de més responsabilitat, abans de cercar candidats fora l'empresa.
- > Valorar la feina a través d'incentius, ja siguin monetaris o en temps.
- > Revisar que les posicions directives no són, en la seva majoria, masculines.

Queda molt per construir