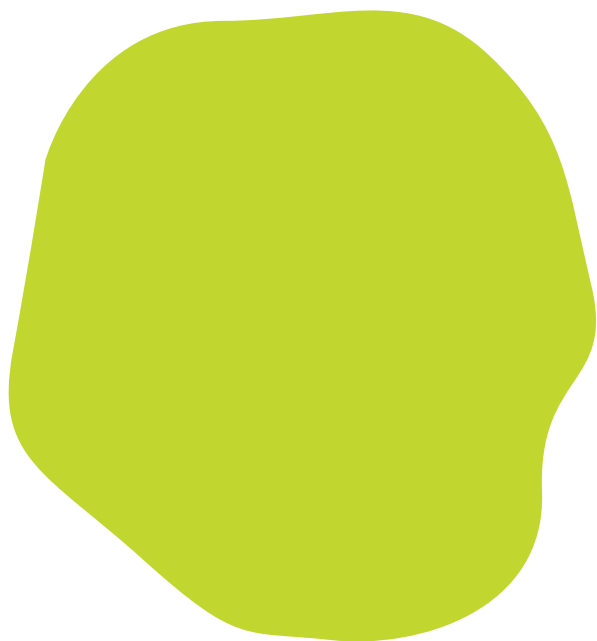


Socialitzant

Violències masclistes a la feina



Volum 1

Socialitzant

Violències masclistes a la feina

Volum 1

Organitza:

social.cat
El diari digital de l'acció social a Catalunya

www.social.cat

Amb la col·laboració de:



El **Social.cat** és el mitjà de comunicació de referència de l'acció social a Catalunya. Des de fa 11 anys omple un buit informatiu en aquest àmbit i potencia la interacció entre diferents agents del sector. El portal és una iniciativa de **Xadica**, una entitat sense ànim de lucre que va néixer el 2003 amb l'objectiu de promoure projectes digitals en tots els sectors de la nostra societat.

Març 2020

Elaborat per Mar Barberà, Cristina Garde i Silvia Rodríguez.

Dissenyat per Núria Farrés.

Les xerrades '**Socialitzant**' són debats temàtics organitzats pel **Social.cat**, que reflexionen sobre l'acció comunitària, però són molt més que això. **Innoven en el format, en el procés, en la forma i en la difusió.** I com ho fan? Primer, fan diana en el tema que interessa difondre específicament a l'entitat o la institució. Segon, l'equip realitza un **treball de camp** en col·laboració i **diàleg constant.** I, tercer, tot el procés de treball es presenta en forma de **dossier informatiu** i es difon a través de les xarxes socials fent ús d'un relat transmèdia.

En aquests dossiers, que es reparteixen a tots els participants i que també es difonen en format digital a través del **Social.cat**, **s'aporten dades, es fa anàlisi i reflexió retrospectiva i prospectiva** i es dona veu als col·lectius vulnerables, a les entitats, l'administració i els experts.

En definitiva, les xerrades són un **lloc de trobada, reflexió i participació** per promoure la col·laboració, per enfortir el teixit associatiu i el diàleg amb la ciutadania i per plantejar estratègies innovadores d'abordar l'acció social que fomentin la creativitat. A més, als debats es motivarà el diàleg obert entre les entitats, els responsables de l'administració i la ciutadania.

Aquest dossier s'emmarca dins l'onzena de les xerrades '**Socialitzant**', que porta com a títol '**Concilies o només treballes? Igualtat i corresponsabilitat al tercer sector a Catalunya**' i que s'ha celebrat el 12 de març del 2020 a Barcelona.

OPINIÓ No és un bavós, és un assetjador	06
REPORTATGE Com combatre la desigualtat al mercat laboral?	10
ENTREVISTA Telma Vega, inspectora de treball especialitzada en assetjament sexual	20
DADES Les vuit evidències de la bretxa salarial entre homes i dones	30
ENTREVISTA Mireia Mata i Solsona, directora general d'igualtat	42
BIBLIOGRAFIA	52

Alba Alfageme i Casanova
Psicòloga i experta en victimologia i
violències masclistes

No és un bavós, és un assetjador



Dia rere dia seguim visibilitzant diferents formes de violències masclistes que atempten contra la vida de les dones. Situacions de violència que vivim i patim pel sol fet de ser dones. Alguns encara s'entesten a ubicar-les bàsicament en l'espai públic i en mans de desconeguts. Ho fan, clarament, per desubicar el problema principal.

Tot i que aquesta és una realitat que existeix, cal integrar-la amb les altres formes de violències masclistes, atès que les que succeeixen en mans de desconeguts suposen un 20% dels delictes que patim les dones, mentre que el 80% restant de violències les cometem persones del nostre entorn amb qui suposadament tenim relacions de confiança. En aquests espais, que podríem catalogar com espais segurs, allà on vivim, treballem i compartim el nostre dia a dia, on passem la major part de les hores de la nostra vida, és on vivim la major part de les experiències de violència. I un d'aquests espais és la feina.

Allà on ens desenvolupem professionalment és avui en dia encara un àmbit *tancat*, i que tradicionalment ha silenciada aquestes formes de violència, on la impunitat segueix en plena forma i dona cobertura a infinitud de formes d'assetjament sexual en l'àmbit laboral. I és que el patriarcat ha tingut la capacitat de minimitzar, banalitzar o negar aquestes accions, comentaris i actituds; i ha fet invisible un problema endèmic que podem trobar de forma transversal en una gran part de les històries laborals de les dones.

Aquesta “cultura de l’assetjament”, que ha transformat en accions gracioses comentaris o actituds que generen un gran dany en les dones, ha naturalitzat les violències

d’una forma tan perversa que s’ha negat l’existència d’aquesta realitat, se les ha relativitzat i se les ha convertit en accions “insignificants”: “Tampoc cal prendre-s’ho així”, “Ets una exagerada”, “Tens la pell molt fina”, el terrible “Ja sabem com és...” o “Sempre ha actuat així”. Ho ha fet de la mà d’excuses històriques, amagant-los, disculpant-los i, fins i tot, desresponsabilitzant-los, amb allò d’“És un bavós, però no n’hi ha per tant”; i, alhora, com en totes les violències masculines, carregant les tintes de la culpa cap a la dona que rep l’assetjament amb un “Si ja saps com és, passa’n! No li facis cas” o “No t’ho agafis així”.

Aquestes actituds reiterades han creat cultura a les organitzacions, i han normalitzat l’assetjament sexual.

De fet, aquestes conductes s’han perpetuat de generació en generació, perquè en la nostra societat assetjar encara surt gratis. L’assetjament sexual, com a forma clara d’exercici de poder, perdura perquè té una gran capacitat d’adaptació, i s’integra als diversos entorns. I a cada context n’aprèn els nivells de tolerància i allà es fa camaleònic amb l’entorn.

Les dones i els nostres cossos esdevenim espais dels quals poder disposar, en una societat patriarcal que ha callat i ha encobert històricament l’assetjament sexual.

I, per contra, s’ha especialitzat a disparar contra les dones les bales de la crítica, per exemple, sobre com va vestida o el seu nivell de simpatia. Així, les ha desacreditat i ha desresponsabilitzat a l’assetjador.

En la millor de les situacions, en lloc de criticar directament a la dona que ha estat assetjada, s’ha optat per callar. Però, així, han alimentat el silenci i han creat

un context còmplice d’aquella violència que ha permès que allò passi. L’assetjament sexual en l’àmbit laboral encara és concebut com la germana petita de les violències masculines, silenciada i poc reconeguda socialment, però quan comencem a prendre consciència, a mirar-la i representar-la tal com es mereix, i la dotem de la dimensió que té, ens

adonarem que estem davant d’un dels greus problemes estructurals que ens acompanyen.

Les poques dades que tenim són esfereïdores. Segons l’enquesta europea FRA, una de cada dues dones europees afirmen haver patit assetjaments sexuals a l’àmbit laboral. Si ens focalitzem en aquelles dones que sustenten càrrecs directius, aquesta xifra ascendeix al 75%. Davant d’això, segons estudis de CCOO, més de la meitat de les empreses que van ser coneixedores de situacions d’assetjament sexual en l’àmbit laboral, no van actuar.

Massa complicitats amb l’agressor permeten que aquest assetjament se segueixi perpetuant, mentre les dones canvien de feina, abandonen trajectòries laborals, se succeeixen baixes laborals, algunes són reubicades... Tot plegat, talls en les carreres professionals, silenciades i ignorades.

No parlem més de flirteig, bavosos, malentesos o pells fines. Estem parlant de vulneració de drets, de dany i de posar nom a les coses que passen, perquè d’això se’n diu assetjament sexual i qui el perpetua són assetjadors sexuals.

Fins que no comencem a construir espais lliures d’assetjament sexual, explicant el que passa i sense tenir por a obrir en canal les estructures laborals que durant tant temps han resguardat l’assetjament com a forma acceptable d’establir relacions, això no acabarà. Sabem que l’assetjament sexual a la feina és una pandèmia i aquelles organitzacions que comencin a identificar casos i a actuar, en lloc de generar alarma social i que la seva imatge es vegi afectada, seran les que generaran espais de confiança i donaran un missatge d’acompanyament i de voluntat explícita d’acabar amb l’assetjament, perquè estaran actuant davant una pandèmia que sabem que existeix arreu.

Cal no tenir por, posicionar-se en defensa dels drets fonamentals i actuar ràpidament i amb efectivitat per construir espais lliures d’assetjament sexual, perquè ja anem tard, massa tard.

Entre el terra enganxós i el sostre de vidre: com combatre la desigualtat al mercat laboral?

El Departament de Treball, Afers Socials i Famílies desplega tot un seguit de mesures per reduir la discriminació contra les dones a les empreses

Al mercat laboral, les dones es troben entre el terra enganxós i el sostre de vidre i pateixen una discriminació sistèmica que s'expressa de moltes maneres: en sous més baixos, contractes parcials o temporals, la gran concentració de treballs feminitzats, el trencament de trajectòries professionals o, en el pitjor dels casos, l'assetjament sexual o per raó de sexe. Les xifres del darrer estudi sobre l'Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya són, efectivament, un toc d'alerta. Però què fem, com a societat, perquè les dones no siguin menystingudes en l'àmbit laboral?

“Hi ha un sistema que discrimina la dona. És una discriminació horitzontal i vertical. Tenim un problema molt greu quan el 51% de la població es troba en situació de desigualtat”, ha reiterat en diverses ocasions el conseller de Treball, Afers Socials i Famílies, Chakir el Homrani. De fet, les carreres professionals de les dones arriben al seu màxim salarial entre els 35 i 45 anys, mentre que els sous dels homes segueixen creixent fins als 55 anys o més.

“Un pla d’igualtat fa una diagnosi i proposa mesures polièdriques: sous, organització, òrgans de decisió, horaris...”, diu Mireia Mata

“La maternitat acaba sent un motiu de pèrdua de trajectòries. I la bretxa salarial continua sent inacceptable. Deceix fins a un 23%, però a un ritme que no és ni adequat ni lògic. Així ens farien falta 40 anys per superar-la”, ha remarcat el conseller. A més, pel que fa als càrrecs de direcció i gerència, elles representen només el 31,1%, encara que són el 57% de la població que té estudis científics o acadèmics. Per trencar aquesta barrera, assevera el conseller, l’Administració ha d’engegar mecanismes per fomentar que “totes les empreses prenguin consciència i siguin transparents”.

La norma obliga a totes les empreses a tenir un registre de salaris per tal d’avançar en transparència i reduir la bretxa salarial. Per facilitar aquesta tasca a les organitzacions, la conselleria ha impulsat, a través de la Direcció General d’Igualtat, la creació de l’Eina de Registre Salarial, que permet a qualsevol empresa, a partir de diversos paràmetres i de forma gratuïta, recollir els valors mitjans de salaris, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories o llocs de treball iguals o d’igual valor. L’instrument més estratègic per avançar en igualtat de gènere a les empreses continua sent el Pla d’Igualtat, un conjunt de mesures que han d’adoptar empreses, institucions i entitats del tercer sector destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.



“Un Pla d’Igualtat fa una diagnosi de la situació, però sobretot proposa un seguit de mesures polièdriques: retribucions, organització del treball, constitució dels òrgans de presa de decisió, horaris..., i també facilita preguntar-se com es promocionen les persones dins les empreses, perquè les dones hem entrat massivament en el mercat laboral, però massivament ens hem quedat en la seva part inferior”, explica al **Social.cat** la directora general d’Igualtat Mireia Mata i Solsona. Els experts no es cansen de dir que, si una empresa ha fet els deures en matèria d’igualtat, les probabilitats que hi hagi en la seva plantilla un cas d’assetjament sexual o per raó de sexe es redueixen.

La mirada orgànica

Al Pla d'Igualtat, la Fundació Germina hi ha arribat de forma gairebé natural. L'organització dona suport i acompanyament a infants, joves i famílies en situació de vulnerabilitat des del 2004 i té establert el gènere com un dels seus eixos principals. “Volíem tractar el gènere des de la perspectiva laboral i educativa. Volíem saber com estem treballant els temes de gènere amb les persones usuàries, amb els adolescents, les famílies, els joves...”, explica Marisa Piedra, responsable de gestió de persones de la Fundació Germina. Així va ser com es van presentar a la convocatòria del Programa d'Acompanyament de Gestió del Canvi pel Foment de l'Equitat de Gènere al Tercer Sector, que organitza La Confederació i Dones Directives i Professionals de l'Acció Social (DDiPAS).

Després de ser escollida pel programa, l'entitat va rebre un servei de consultoria especialitzat i gratuït, de 40 hores, de gener a juliol del 2019. “Ens va ajudar en molts aspectes que nosaltres volíem aprofundir”, diu Piedra. D'aquesta manera, van poder fer un diagnòstic i establir un pla d'acció amb millores a realitzar. La coordinadora també recorda que van fer una enquesta a tots els professionals perquè valoressin la tasca de l'entitat. “A partir d'aquest pla d'acció hem creat una comissió d'igualtat, on treballem petites accions. Hem començat per redactar un document amb totes les mesures de conciliació que ja tenim”, explica Piedra, que alhora detalla que han sorgit entre deu i 15 accions més per a aquest any pròxim. “Ara, volem donar forma a tot plegat amb un Pla d'Igualtat, perquè volem que quedi tot recollit en un document i que tothom el conegui”, assenyala.

“Hem creat una comissió d'igualtat i hem redactat un document amb les nostres mesures de conciliació”, explica Marisa Piedra

L'exemple de Fundació Germina, de fet, és prou excepcional, perquè és una entitat que no té més de 35 treballadors i, per tant, no està obligada a tenir un Pla d'Igualtat. Actualment, només estan obligades a tenir-ne les empreses de més de 50 treballadors, encara que es dona un període de temps, per trams, per elaborar i implantar aquest pla. Més enllà d'aquesta obligació, les empreses que tenen 250 treballadors o més, les que tenen un conveni col·lectiu que ho estableix o les que han estat sancionades per la Inspecció de Treball tenen el deure de registrar aquests plans d'igualtat en un registre oficial. Així ho estableixen la Llei 17/2015 d'Igualtat Efectiva de Homes i Dones i la Llei Orgànica 3/2007. A més, a partir d'aquest mes de març, en un nou registre s'hi haurien de sumar les que tenen entre 150 i 249 treballadors. Així es va establir en un decret llei que va entrar en vigor el 7 de març del 2019 i que donava un any de marge a totes aquestes empreses perquè complissin.

La Fundació Germina, però, no aplica aquestes mesures per estalviar-se cap sanció en el futur, ho fa perquè ho considera essencial per la seva manera d'entendre l'acció social i el treball. “Ara, hem pensat a fer un diccionari no sexista. Volem recollir les deu paraules que més utilitzem a l'entitat i ajudar a utilitzar-les de manera més respectuosa. Per exemple, si sovint diem treballadors, podem canviar-ho i dir l'equip. Al capdavant es tracta també d'utilitzar una comunicació no sexista”, argumenta Piedra. Amb el mateix pretext, també treballen per identificar qualsevol desajustament en els rols de gènere a la plantilla i han desenvolupat un pla de comunicació on hi han participat tots. “Volem consolidar les nostres eines i accions per garantir que tenim una organització més saludable, igualitària i eficient”, completa la coordinadora.

L'última conseqüència de la desigualtat

De fet, tal com explica la inspectora de treball Telma Vega, “només pots evitar l'assetjament sexual o per raó de sexe si l'estructura empresarial ho impedeix”. “És importantíssim la informació, la formació i la sensibilització. També és important formar als comandaments intermedis i establir mecanismes de promoció professional adequats, no promocionar a dit. Dins una estructura eminentment

“És una discriminació horitzontal i vertical. Tenim un problema greu quan el 51% de la població es troba en desigualtat”, reitera el conseller

masculina, si promociono per confiança, al final es perpetua el sistema”, explica Vega. Al final, la prevenció i la promoció estan íntimament lligats amb els Plans d'Igualtat.

Però, de vegades, ni tan sols tenir-ne un és suficient per evitar situacions degradants o humiliants envers les dones. És aleshores quan cal aplicar el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe, que és obligatori per a totes les empreses, “encara que només tinguin un treballador”, assenyala la inspectora. I, en aquest punt, és important fer una distinció: mentre que l'assetjament sexual són totes aquelles conductes d'apropament no desitjades, com una carícia, una floreta o, directament, un abús; l'assetjament per raó de sexe són els comportaments que humilien la treballadora pel fet de ser dona, com retreure-li que hagi demanat la reducció de jornada o encarregar-li les pitjors tasques per degradar-la.

Segons la darrera Enquesta de Violència Masclista, elaborada pel Departament d'Interior de la Generalitat, més de 20.300 dones van patir violència sexual o per raó de sexe a la feina durant el 2017. Tanmateix, molt poques s'atreveixen a denunciar a la Inspecció de Treball, que ha investigat uns 200 casos els darrers dos anys. Si després de fer un estudi del cas, l'organisme determina que l'empresa no ha actuat per



Unsplash

complir el que marca la normativa pot ser sancionada amb una infracció alta, d'entre 6.251 euros i 188.000 euros. A més, haurà de prendre les mesures disciplinàries que correspongui contra la persona assetjadora.

Hi ha empreses, però, que sí que fan bé les coses. Aquest és el cas de l'Hotel W de Barcelona, amb una plantilla paritària de més de 60 nacionalitats i amb una mitjana d'edat de 27 anys. L'empresa Marriott International, que és qui gestiona l'hotel, va rebre un assessorament de Comissions Obreres per elaborar el seu protocol. Aquesta mena d'assessoraments són fruit del I Pla d'Acció de Suport a les Empreses destinat al Foment de la Igualtat de Tracte i d'Oportunitats de Dones i Homes en el Treball, entre l'Administració i els principals agents i sindicats. “El vam treballar conjuntament l'empresa i el comitè”, explica la directora de recursos humans de l'hotel, Isabel Justicia, que considera que “lamentablement, l'assetjament és una xacra estesa i, per això, s'ha de mirar d'evitar-lo”.

De fet, la normativa diu que les empreses tenen tres obligacions: la primera, promoure condicions que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe; la segona, prevenir que aquestes situacions no es produeixin; i, la tercera, arbitrar procediments per acompanyar les possibles queixes. “Sobre els protocols estem farts de dir que l'actuació de l'empresa en la majoria dels casos només se centra en l'abordatge, és a dir, en com actuar quan es dona un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Hi ha algunes que aborden la part preventiva, de sensibilització o formació, però només lleugerament. I sobre l'obligació de promoure condicions per evitar l'assetjament, no hi ha pràcticament cap empresa que les impulsi”, assenyala la inspectora.

A l'Hotel W, explica Justícia, sí que s'han pres molt seriosament fer prevenció i fomentar una comunicació oberta entre tota la plantilla. “Tot l'equip de l'empresa ha de realitzar una formació específica i obligatòria, que els ajuda a detectar casos d'assetjament sexual o per raó de sexe. Si es donés el cas, també se'ls dona pautes per saber com actuar, és clar”, explica la directora. I com s'actua? Primer, detalla Justícia, “cal graduar la mena de falta comesa, segons el Conveni de l'Hoteleria de Catalunya i altres normatives d'àmbit estatal”.

Després, remarca, cal seguir tot un procediment en diverses etapes. “Primer, cal adoptar les mesures cautelars necessàries. Després, pot ser que la treballadora vulgui exercir els seus drets laborals i demani una reordenació de la jornada de treball, que podria provocar una excedència”,

Més de 20.300 dones han patit violència sexual o per raó de sexe a la feina. Tanmateix, molt poques s'atreveixen a denunciar

segueix explicant la directora. En cas que l'assetjador fos un cap intermedi i hagués volgut acomiadar la persona, Justícia assenyala que “l'empresa l'hauria de protegir especialment”. Això implicaria, entre d'altres, donar-li suport psicològic, si el necessités, i rebre l'acompanyament del comitè de seguiment del protocol, format per l'empresa i representants dels treballadors. “Efectivament, tenim dues persones designades que faran aquest acompanyament en totes les etapes del procés”, concreta la directora.

Si tant l'Administració, com les entitats i la societat creuen fermament en la necessitat urgent de trencar, d'una vegada per totes, amb la desigualtat, a què esperen les empreses i les entitats a sumar-se a la lluita contra les discriminacions a l'empresa? Tant se val si les accions implementades són moltes o poques. El més important és entendre que cal erradicar la violència masclista en totes les seves formes i les estructures culturals sexistes que existeixen, actualment, en tots i cadascun dels àmbits socials. L'entorn laboral és un bon lloc per començar.



Telma Vega

Inspectora de treball especialitzada en assetjament sexual o per raó de sexe

“Només pots evitar l’assetjament sexual si l’estructura empresarial ho impedeix”

Cristina Garde

Telma Vega és inspectora de treball i s’ha especialitzat en assetjament sexual o per raó de sexe. Explica que, mentre estudiava la llicenciatura i feia les oposicions, pensava que els relats de violència contra les dones només podien ser “una excepció” i que “el masclisme era una cosa del passat”, però quan va entrar al món del treball es va indignar. “Sí, em vaig indignar”, repeteix. “Comences a veure que les dones sí que són acomiadades pel fet d’estar embarassades, que totes aquelles situacions que pensaves que havien desaparegut segueixen existint”, recorda.

De la indignació en va sortir una decisió ben conscient: lluitar per erradicar les violències masclistes a la feina. “Va ser com posar-me les ulleres feministes de sobte. En el món del treball no totes som iguals. Hi ha tant de sexisme, estereotips tan greus que ni t’imaginaries...”, argumenta Vega. Segons la inspectora, el perfil de l’agressor és múltiple, però el context que permet l’agressió no ho és: els assetjaments es donen en empreses que no controlen qui i com exerceix el poder. Per això, construir un bon entorn de treball és, per la inspectora, “essencial i importantíssim”.



Alfonso Varona

Segons la darrera Enquesta de Violència Masclista, més de 20.300 dones han patit violència sexual o per raó de sexe a la feina el 2017. Quantes denúncies rebeu a la Inspecció de Treball per aquest motiu?

Els darrers dos anys han estat uns 200 casos, aproximadament, uns cent i escaig a l'any més o menys. El volum de persones que presenten denúncies és un percentatge molt reduït. I cal diferenciar entre l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i els assetjaments que es denuncien, però que no es qualifiquen d'agressió, sinó com a baixes mèdiques.

Què diferencia l'assetjament per raó de gènere del sexual?

L'assetjament sexual és la conducta ofensiva, humiliant, degradant. Poden ser carícies, tocaments, proposicions de tipus sexual o, fins i tot, sentimental, i les floretes. Totes elles, conductes d'apropament sexual. En canvi, hi ha assetjament laboral per raó de sexe quan una persona et tracta malament i utilitza les eines laborals que té a l'abast per crear-te una situació horrible, insostenible i inadequada perquè tens una determinada orientació sexual, un determinat sexe, perquè ets mare o perquè has exercit la reducció de jornada...

I com detecteu aquests casos?

És molt i molt difícil de detectar-los. Perquè, és clar, primer hi ha l'ambigüitat en les definicions. I, després, hi ha les dificultats de la investigació. Quan comencem a investigar és perquè ja s'ha produït alguna distorsió. I ho fem a partir del que diu la Llei, és el nostre punt de partida.

Què diu la normativa?

L'article 48 de la Llei orgànica d'Igualtat diu que les empreses tenen tres obligacions. La primera, promoure condicions que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe. La segona, prevenir que aquestes situacions no es produeixin. I, la tercera, arbitrar procediments per acompanyar les possibles queixes. A la Inspecció comprovem si l'empresa les ha complert o no.

Quin és el procés per comprovar-ho?

Primer ens arriba la comunicació del cas, que pot ser a través de moltes vies, però habitualment és per denúncia o per petició d'altres organismes, com l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Institut Català de les Dones. Després, citem la persona que ha patit l'assetjament, perquè s'expliqui. Ella és la que millor sap com s'ha produït. D'acord amb el relat d'aquesta persona, busques els indicis o els elements laborals que han estat utilitzats en l'assetjament.

Quin és el següent pas en la investigació?

Normalment, cites testimonis, si

n'hi ha, i visites l'empresa, el centre de treball, l'entorn on ha succeït l'assetjament. L'empresa hauria de fer una investigació interna. A més, t'ha d'entregar tota la documentació de l'assetjador i de la persona assetjada: els contractes, les nòmines, els organigrames, les funcions... L'empresa també ha d'entregar el seu protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe i ha de dir les vegades que l'ha activat, si ho ha fet.

Aquests protocols són obligatoris per a totes les empreses?

Sí, per a totes les empreses, encara que tinguis un treballador. Has de recopilar tota la documentació que se t'acudeixi que pot sostenir el relat de la víctima. A continuació, s'emet un informe, que pot constatar o no l'assetjament. Si es constata, s'estén una alta d'infracció, que es tipifica de molt greu, d'entre 6.251 euros fins a 188.000 euros.

És contra l'empresa, doncs?

És contra l'empresa, sí, no contra l'assetjador. Es proposa una sanció i s'inicia el procediment administratiu sancionador. Aleshores, l'empresa normalment fa les al·legacions pertinents, es defensa. S'analitzen les al·legacions, l'actuació de la Inspecció i es poden demanar altres proves que es considerin oportunes i es conclou confirmant l'acta o anul·lant-la o confirmant-la parcialment. L'empresa pot acceptar aquesta acta o pot recórrer per la via administrativa o, fins i tot, per la via judicial laboral. Si ho fes, tot finalitzaria amb una sentència judicial.

En els assetjaments, es produeixen sobretot abusos en la jerarquia de poder?

No només, però sí que és el més habitual. El més habitual és el poder jeràrquic, el poder formal, però també hi pot haver un poder informal dins la plantilla. Per exemple, hi ha una persona amb el mateix rang que tu, però que té ascendència sobre el cap, perquè n'és amic íntim. Un cas que vam abordar i vam provar era el d'un personal de manteniment, que no tenia cap càrrec superior o alt dins l'empresa, però que era amic del director. El cap l'escoltava per contractar el personal de recepció, que només eren dones... Després, s'apropava a les treballadores, els hi mostrava vídeos pornogràfics i els hi deia "T'agrada? Ho fem?" o els hi feia petons massa a prop dels llavis... Això ho feia sempre a soles, és clar. Ho feia perquè podia fer-ho, perquè el cap li havia donat el poder informal per poder-ho fer.

Sempre és una qüestió de poder...

És clar, al final es tracta de poder, formal o informal, de tenir les eines i poder-les utilitzar. A la Inspecció intentem identificar-les.

I quines són aquestes eines?

Eines de cessió de poder i no controlar qui controla. Ho vam constatar en una altra empresa a la qual fa poc vam visitar. Hi ha comandaments intermedis que tenen la capacitat de controlar i vigilar les persones, que poden escollir físicament on s'estan i dir si fan bé la feina o no, i posar, per això, una amonestació si ho consideren. A més d'això, tenen la

possibilitat d'encarregar-te tasques més difícils, perquè són els que distribueixen el treball dins la plantilla. I tenen la possibilitat de ser escoltats per la direcció, tenen una veu important a l'hora de renovar els contractes. Aquestes persones tenen un poder, no sé si absolut, però gran. Però qui controla a qui controla? És tan simple com això.

Com s'aconsegueixen proves d'un assetjament que és sobretot psicològic o subtil?

Es detecta amb informes mèdics que aporta la víctima, com baixes laborals. I també a través de l'Institut Català d'Avaluacions Mèdiques, l'organisme que s'encarrega de fer una avaluació psicològica i psicosocial dels riscos als quals aquesta persona ha estat exposada.

Quins poden ser aquests riscos?

Un conflicte de rol, és a dir, que hi hagi un conflicte entre les funcions que has de fer i les funcions que efectivament fas, o conflictes morals o problemes d'autoestima o de relacions interpersonals... A partir d'aquest informe, amb els riscos identificats per un metge de treball, mirem l'avaluació de riscos psicosocials que té l'empresa, si en té, perquè depèn del sector pot ser que no en tingui.

En molts casos de denúncia, les dones arriben quan ja han estat acomiadades?

Sí. I això és un problema.

En estructures jeràrquiques i masculines, la solució de moltes

empreses és acomiadar la persona que està en la posició més feble?

Sí, a vegades se soluciona acomiadant l'agressor, però no és habitual.

Si en la majoria de casos no hi ha proves, només indicis, com es conclou l'informe?

Moltes vegades no obtenen resultat. Imagina't que arribes a una institució que no coneixes, que és freda o aliena a tu, com és la Inspecció de Treball, i has d'explicar-li intimitats, situacions humiliants, a una persona que, podrà tenir tota l'empatia del món, però és una desconeguda. És molt difícil que t'inventis una situació tan desagradable, que sigui mentida, i arribis a fer una denúncia. És molt difícil que els relats siguin falsos, però sovint no es poden provar! I en un Estat de Dret és necessari que es puguin provar els fets per poder posar una sanció... Ara bé, el costat bo és que l'assetjament sexual pot ser que no es provi, però sí que podem provar que les condicions de treball no eren les adequades i permetien l'assetjament. Sí que tenim un relat més o menys coherent d'una persona que coincideix amb tot un seguit d'indicis que li donen

validesa. En una situació així, l'empresa està obligada a prendre mesures.

Quines mesures ha de prendre?

Si s'ha demostrat l'assetjament, l'empresa ha d'adoptar les mesures disciplinàries que corresponguin. Si no les adopta, s'entén que està tolerant aquesta conducta dins l'empresa. En el cas del personal de manteniment, això ens va passar. Vam haver d'entrevistar tothom mil vegades perquè al principi no volia parlar ningú. Eren una plantilla de 20 persones. Al final, 18 van admetre que hi havia hagut assetjament. Quan ho vam constatar, vam demanar a l'empresa que col·laborés. No buscàvem sancionar-la, sinó que n'estigués al corrent i parlés amb els treballadors. L'empresa va investigar i, gràcies a la nostra aportació, va concloure que hi havia hagut assetjament. Segons el seu conveni col·lectiu, l'assetjament sexual era un incompliment molt greu, al qual li corresponia una sanció de suspensió d'ocupació i sou de fins a 60 dies o acomiadament. L'empresa no va adoptar cap mesura disciplinària. Cap! El que va fer va ser col·locar al treballador de manteniment en un despatx allunyat de recepció...

“Hi ha assetjament per raó de sexe quan una persona et tracta malament perquè tens un determinat sexe, perquè ets mare...”

I no hi ha massa desprotecció, quan l'administració, malgrat confirmar l'assetjament, no pot fer res més?

El problema és que es demana prendre mesures d'acord amb la sanció i, si l'empresa recorre l'acta, ho deixa tot en suspens... A més, nosaltres som administració i el que fem és vigilar que les normes es compleixin, res més. No podem imposar canvis d'aquestes característiques en l'empresa. És clar que podem requerir i, normalment, es compleixen els requeriments de la Inspecció. Però si l'empresa diu que no pensa acomiadar l'assetjador, només un jutge pot obligar-la.

Els testimonis sovint es neguen a explicar què han vist?

Quan entrevistes un testimoni, sempre li expliques que tot el que digui és confidencial i voluntari. Ens trobem amb gent que parla, però també amb moltes persones que tiren pilotes fora o que directament et diuen que no volen parlar d'aquest cas, perquè no és el seu problema. En oficines és difícil trobar testimonis. En el treball de la llar també és molt complicat. Primer, perquè per entrar en una llar hem de fer-ho amb autorització de la persona i no hi ha una política habitual de demanar una ordre judicial. I, després, perquè hi entres, i què hi veus, quin és el testimoni? A més, la llar és on més es poden produir aquests casos.

Durant la investigació, s'entrevista també a l'assetjador?

Sí, és clar, i la situació acostuma a ser violenta.

L'assetjador pot arribar a denunciar la víctima?

Sí, moltíssimes vegades. Fins i tot denúncies davant la mateixa Inspecció. És una resposta habitual. I l'assetjador també amenaça i, moltes vegades, ve a la cita amb advocat.

S'ha trobat evidències tan clares que l'hagin violentat fins i tot a vostè mentre feia la investigació?

Alguna vegada sí. És molt evident, sobretot quan el que es denuncien són conductes socialment acceptades en els homes, com floretes o insistències. T'ho reconeixen sense cap problema. I les fan, sí.

De fet, Telma Vega reconeix que els casos més difícils d'investigar són justament els que es produeixen en entorns on les actituds masclistes "estan acceptades" i ho exemplifica amb el cas d'un taller mecànic, on els acudits verds i els comentaris vexatoris eren habituals, on penjar pòsters pornogràfics era una manera com qualsevol altra de decorar l'espai de treball. "En una ocasió, vam sancionar una empresa per un comandament intermedi que es dedicava a tirar floretes a totes les noies maques que arribaven a la secció. D'una d'elles es va encapritxar tant que la perseguia fins a casa seva, i això estava acceptat!", s'alarma la inspectora.

També recorda com va ser de difícil la investigació al Torneig Comte Godó de tennis, on les noies havien de donar suport als jugadors durant les pauses,



Alfonso Varona

aguantant uns paraigües mentre plovia. L'organització argumentava que les noies només feien una funció publicitària i les obligava a lluir samarreta i faldilla. "Era una cosificació de la dona. El nostre punt de vista es resumia en una pregunta: el treball requereix això? Però molta gent ho plantejava en termes morals. També ens va passar a la Fira del Cànem, on les hostesses repartien flyers en roba interior; o al restaurant Hooters, on les cambres van vestides amb peces de roba mínimes", explica.

Hi ha sectors on és més habitual aquesta mena de conductes?

Més que sectors, el que hi ha, sobretot, són perfils vulnerables. És més fàcil exercir un poder inadequat contra una persona que té un contracte temporal o parcial que si el té indefinit; és més

fàcil fer-ho amb una noia jove que amb una madura, i no per l'edat, sinó per l'experiència viscuda; és més fàcil fer-ho amb dones amb persones a càrrec o amb famílies monoparentals, on l'únic sou que arriba a casa és el d'ella... Aquest és el perfil habitual, el més vulnerable, però també hi ha homes que pateixen assetjament.

Els homes també denuncien?

És més difícil que un home denunciï, perquè l'imaginari masculí considera que, si una dona assetja un home, és quelcom d'agrair. Ara farà deu anys que formo part de l'equip de discriminació a la Inspecció i no m'he trobat mai cap home que hagi denunciat un assetjament sexual per part d'una dona. D'homes que han assetjat altres homes sí que me n'he trobat algun cas. Això també és una

qüestió d'estereotips. Després, hi ha els casos d'assetjament per raó de sexe contra homes, que sí que tinc la percepció que han augmentat. És a dir, situacions en què un home ha reduït la jornada laboral perquè vol cuidar els fills o fer-se càrrec de la llar. Aquests casos, a més, trobo que són més fàcils de detectar perquè l'assetjament és més brusc. L'assetjador pressuposa que una dona pot demanar baixes per fer-se càrrec d'un familiar, però si ho fa un home és perquè és un dropo.

S'han incrementat les denúncies?

Va fluctuant, però, sincerament, no tinc la impressió que hi hagi hagut un increment molt elevat.

Ha dit que l'empresa té l'obligació legal d'establir protocols per prevenir i abordar els casos d'assetjament i per promoure unes bones condicions laborals. Es compleix?

Sobre els protocols estem farts de dir que l'actuació de l'empresa en la majoria dels casos només se centra en l'abordatge, és a dir, en com actuar quan es dona un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Hi ha algunes que aborden la part preventiva, de sensibilització o formació, però només lleugerament. I sobre l'obligació de promoure condicions per evitar l'assetjament, no hi ha pràcticament cap empresa que les impulsi. Hi ha empreses, però, que sí que fan bé les coses. De fet, els millors resultats s'obtenen precisament quan una empresa col·labora.

Com hauria una empresa de construir aquestes condicions per evitar l'assetjament?

Moltes vegades les acaba construint per assaig i error. Com a mínim, davant d'un cas hipotètic o real d'assetjament sexual o per raó de sexe, el que hauria de fer l'empresa és una anàlisi honesta de tots els elements de la seva estructura que poden o podrien permetre un assetjament. El problema és que en la majoria de casos es tracta d'una situació tan greu que les empreses s'ho treuen del damunt i diuen: "No, això és un problema entre dues persones". De vegades, sí que es reconeix que hi ha un home que ocasiona l'assetjament, però sempre com un "problema individual". I no és completament veritat.

Per què?

Sovint l'empresa es planteja quina conducta hauria de tenir la víctima, com hauria d'actuar, i no quins han estat els elements que ha utilitzat l'assetjador per fer-ho. Es posa el focus en el perfil de les persones implicades, però hi ha un altre element a tenir en compte: el lloc de treball, les condicions i l'ambient on aquests casos es produeixen. Només pots evitar l'assetjament sexual o per raó de sexe si l'estructura empresarial ho impedeix. No pots actuar sobre la conducta individual, però sí que pots actuar sobre l'estructura de l'empresa. Això és essencial, és important.

En els protocols, ha dit que les empreses estableixen mecanismes

d'abordatge, però pocs de prevenció. Com hauria de ser aquesta prevenció?

És importantíssima la informació, la formació i la sensibilització. També és important formar als comandaments intermedis i establir mecanismes de promoció professional adequats, no promocionar a dit. Dins una estructura eminentment masculina, si promociono per confiança, al final es perpetua el sistema. Al final, la prevenció i la promoció es connecten amb els Plans d'Igualtat.

Creu que som prou conscients de les desigualtats a la feina? La bretxa salarial és encara del 23%.

I ni parlem de la bretxa que hi ha en les pensions, on la xifra es dispara! En l'àmbit europeu frega el 35% o el 40%... Les pensions són motius d'exclusió social, sobretot entre les dones en situació de pobresa.

Estem reduint la bretxa salarial a un ritme tan lent que ens calen encara 40 anys per erradicar-la. Creu que ho aconseguirem?

El gran problema està en el fet que, en l'àmbit del treball, tot ho hem encaminat a què les dones ens apoderem assumint un seguit de conductes masculines: el poder, la promoció professional, treballar a totes hores... Tot d'estereotips masculins! ¿I si donéssim una mica més de força al que de forma estereotipada és femení, com arribar a acords, solucionar problemes, treballar en equip, l'equilibri de rols, tenir empatia, ser solidari, teixir xarxes de suport i cures? El problema rau en el fet que, a la societat, el que és equivalent a triomfar és tot allò que és masculí. Per què no ho equilibrem tot una mica?

“L'empresa ha d'adoptar les mesures disciplinàries que corresponguin. Si no ho fa, s'entén que està tolerant la conducta”

Les vuit evidències que demostran la bretxa salarial entre homes i dones

La distància per sexe en els sous se situa encara en el 23%

La bretxa salarial de gènere s'ha reduït per tercer any consecutiu, però ho ha fet tan imperceptiblement que encara se situa en el 23%, segons el darrer informe Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya, que recull les xifres del 2017. Més enllà del fet que les dones tenen sous més baixos, les diferències laborals entre homes i dones es tradueixen en altres indicadors: les dones també tenen contractes amb més parcialitat i més temporalitat i, com més llarga és la vida laboral, més profunda és la distància entre sexes. Al **Social.cat** hem resumit en vuit punts la bretxa salarial a Catalunya.

1 Una distància que no es redueix. En l'àmbit del treball, tal com reconeix el conseller Chakir el Homrani, les dones pateixen tot un seguit de “discriminacions que no es poden tolerar”. La més clamorosa és la que exclou les dones del mercat de treball. Segons l'estudi, el 74,6% de les dones entre 16 i 64 anys es troben actives en el mercat laboral, proporció que és més de vuit punts inferior a la dels homes (82,6%). També l'atur és més elevat en les dones, amb una taxa del 14,4 enfront del 12,5 dels homes. Quan, finalment, les dones accedeixen a llocs de treball ho fan amb sous més baixos.

2 Un terra encara massa enganxós. Tot i que s'incrementen els salaris en tots els nivells de l'escala salarial, les dones continuen sent les que tenen els sous més baixos. Un exemple? En el grup en què es troben les retribucions més minses, el de Percentil 10, els homes guanyen de mitjana 11.800 euros anuals i les dones només 7.700 euros: entre tots dos sexes hi ha una diferència de 4.060 euros i la bretxa salarial s'enfila fins al 34,4%. Aquest és un exemple més de les dificultats amb què es troben les dones per ascendir en la piràmide laboral, l'efecte que es coneix com a terra enganxós.

3 Parcialitat i temporalitat, el binomi de la diferència. A més, les dones sovint s'han de conformar amb els contractes parcials o temporals. Tot i així, per tipus de jornada, la bretxa és, per primera vegada, molt similar en el temps complet i en el temps parcial. A més, possiblement per la situació de precarietat que ja suposa la temporalitat, les persones amb contracte indefinit (24,6%) presenten una bretxa salarial força més elevada que les que tenen contracte temporal (9,8%).

4 Com més trajectòria professional, més diferències. Un altre agreujant en les diferències entre homes i dones és que, com més llarga és la trajectòria, més gran és la bretxa. Així, mentre les dones assolixen el seu màxim salarial en la franja d'edat dels 35 als 44 anys (23.129 euros), coincidint amb l'edat reproductiva, els homes segueixen augmentant el seu salari fins als 55 anys o més (32.077 euros). La conseqüència més evident d'aquesta discriminació és que es penalitza la maternitat.

5 El sostre de vidre: millors estudis, però menys presència. Les discriminacions salarials contra les dones encara sorprenden més quan s'analiza el nivell formatiu d'ambdós sexes. El percentatge de dones ocupades amb estudis superiors (50,2%) és quasi deu punts superior que el dels homes. En la mateixa línia, la taxa d'abandonament prematur d'estudis és 5,2 punts superior en els homes (19,6%) que en les dones (14,4%). Tanmateix, tot i que les dones demostren més coneixements, no ocupen llocs de direcció i gerència amb el mateix percentatge que els homes: només el 3% de les dones que treballen ocupen aquests llocs de treball, enfront del 5,9% dels homes. Aquest efecte es coneix com a sostre de vidre.

6 L'origen, l'escull per un bon sou. Malgrat que podria semblar una dada positiva que la bretxa salarial entre homes i dones sigui més baixa en les persones d'origen estranger (17,4%), les xifres amaguen una realitat més crua: els experts assenyalen que, com passa amb la temporalitat, la precarietat en els sous del col·lectiu de persones migrades és tan alt que les diferències s'escurcen. També la necessitat de prosperar i guanyar-se la vida en un país estranger fa que les dones migrades hagin d'inserir-se en el mercat de treball de forma majoritària, però sovint amb els pitjors sous.

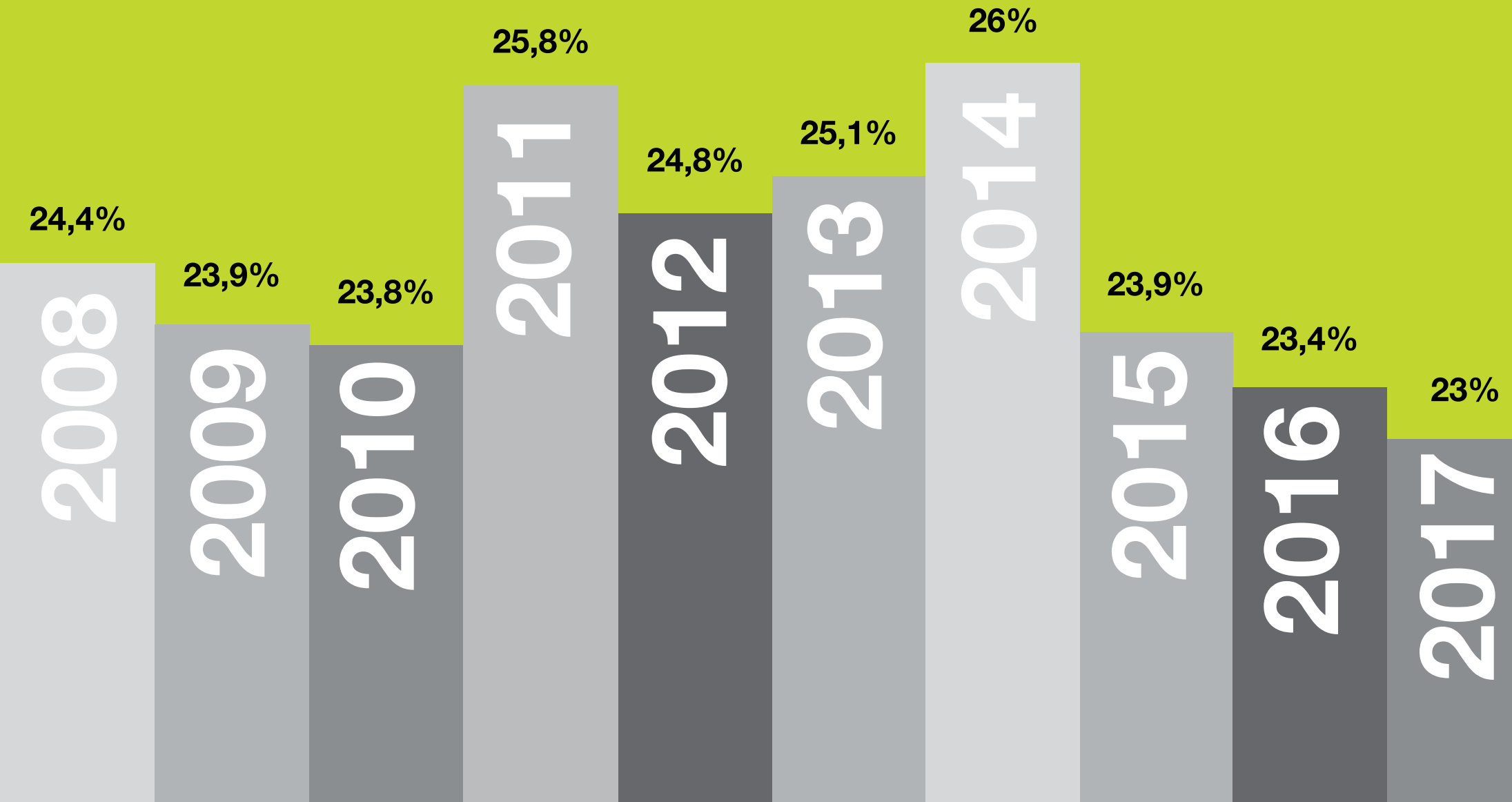
7 El sector serveis, on hi ha més desigualtat. Per sectors productius la bretxa salarial de gènere creix en el sector serveis (fins al 22,3%) i es redueix en la indústria (fins al 19%). Per tipus d'ocupació, la bretxa més elevada es troba en ocupacions altament feminitzades, el grup d'ocupacions elementals i el de treballadors dels serveis de restauració, personals i venedors (29,4% de bretxa salarial en ambdós casos), que són també on es donen els salaris més baixos. En aquest cas es produeix una segregació vertical, per la qual les dones troben reticències i frens en l'ascens de l'estructura ocupacional que no es perceben en el cas dels homes.

8 Quan la jubilació augmenta la discriminació. Tal com assenyalava la conselleria en l'informe, aquesta bretxa salarial té també conseqüències un cop s'arriba a la jubilació. Les diferències laborals es tradueixen en efectes negatius en altres àmbits de la vida. El més immediat és la gran distància que hi ha en les pensions de jubilació. Als països de la Unió Europea, la bretxa entre homes i dones en les pensions pot arribar fins al 40%.

La bretxa salarial

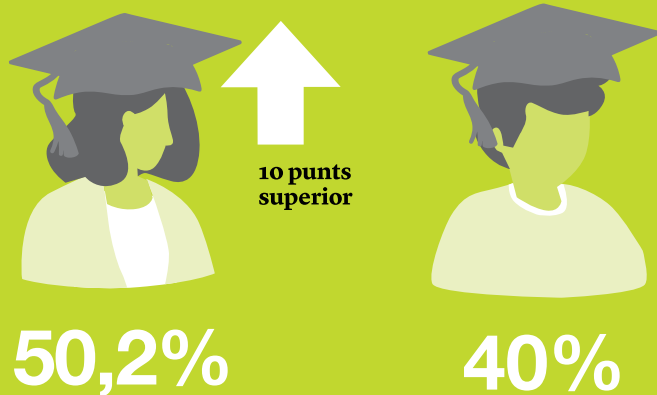
Catalunya - Bretxa salarial de gènere en el guany brut anual mitjà

Gràfic elaborat per l'Observatori del Treball i Model Productiu a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructural



El sostre de vidre

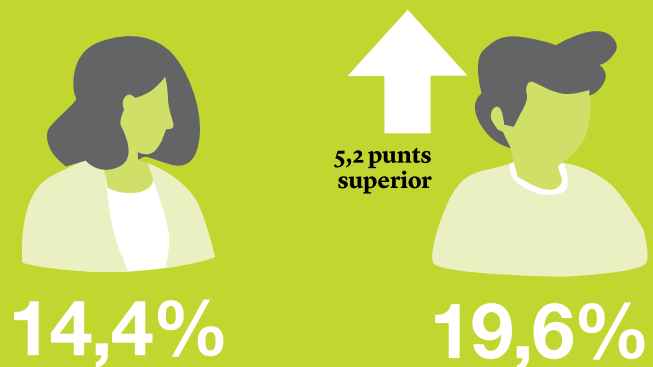
Quins estudis superiors tenen?



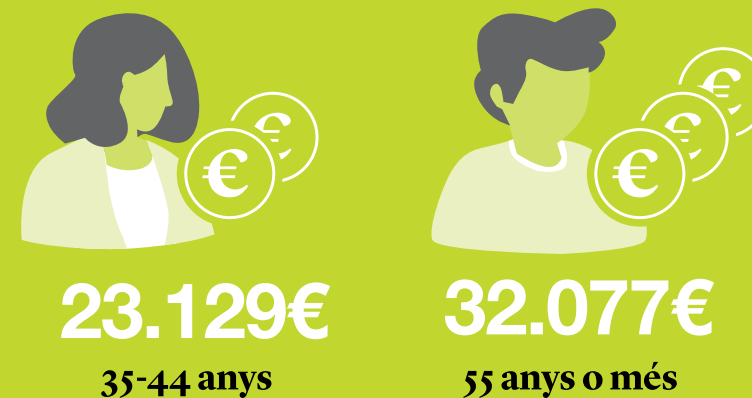
Quin percentatge ocupen càrrecs de gerència o direcció?



Quina és la taxa d'abandonament prematur d'estudis?



Quin és el salari màxim que tindran i a quina edat?



Un terra enganxós

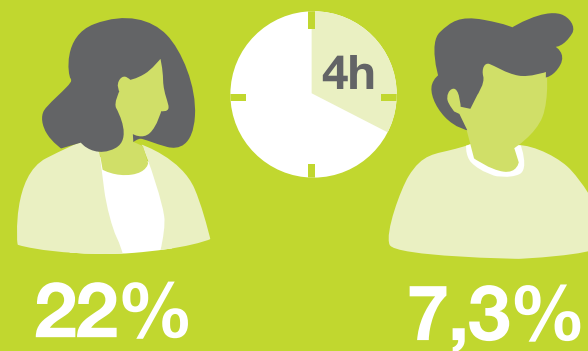
La bretxa en els sous més baixos



La bretxa de les pensions



La taxa de parcialitat



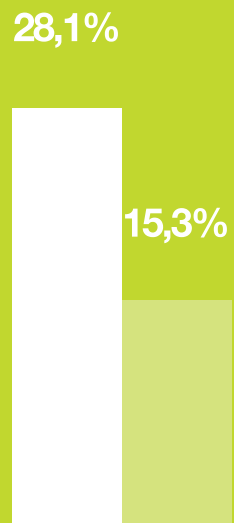
Altres dades

Per sectors

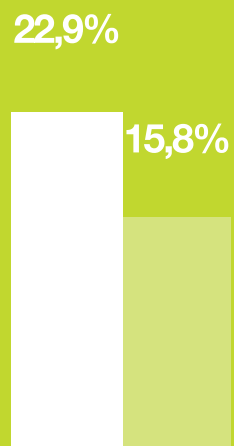
DONES HOMES

Catalunya - Distribució de la població ocupada per sexe i tipus d'ocupació (en%)

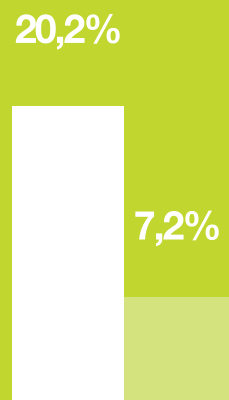
Treballadors dels serveis de restauració, personals venedors



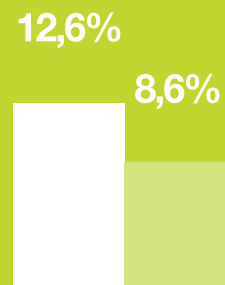
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals



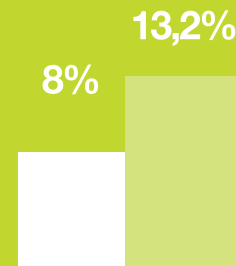
Empleats oficina, comptables i administratius



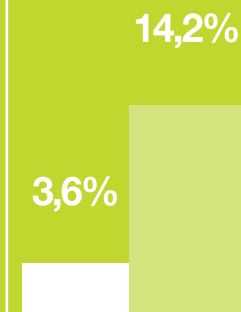
Ocupacions elementals



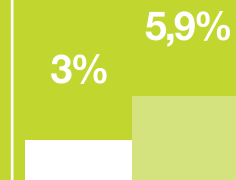
Tècnics i professionals de suport



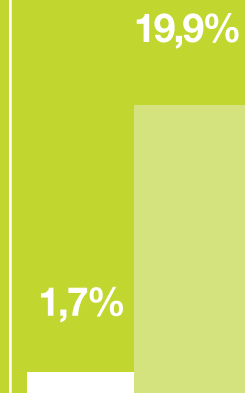
Operadors d'instal·lacions i maquinària, i muntadors



Directors i gerents



Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i construcció (excepte operadors d'instal·lacions i maquinària)



Mireia Mata i Solsona
Directora general d'Igualtat

“Les violències
masclistes
tenen moltes
cares, i una
d’elles està
amagada en els
llocs de treball”

ENTREVISTA

Silvia Rodríguez
Gómez
Alfonso Varona

Les dades confirmen que les discriminacions a les quals fan front les dones en l'àmbit del treball encara són flagrants. A Catalunya, una dona cobra de mitjana 6.000 euros menys l'any que un home i pateix una taxa d'atur dos punts més alta que ells. Segons dades de l'Enquesta de la violència masclista a Catalunya, més de 20.300 dones han patit assetjament sexual a la feina. Mireia Mata, directora general d'Igualtat de la Generalitat, té com a màxim objectiu treballar per acabar amb les desigualtats que encara estan enquistades en el món laboral. Així mateix, des d'aquesta direcció general, Mata vetlla per fer efectiva la igualtat del col·lectiu LGTBI i per garantir l'accessibilitat i supressió de barreres.



Alfonso Varona

Després de més de quatre anys al capdavant de la Direcció General d'Igualtat, encara creu que manca molta sensibilització envers les desigualtats que les dones vivim en el món del treball. Per què ens trobem amb qui no assumeix aquestes desigualtats?

Encara estem vivint en un món amb estructures molt patriarcals, i el món del treball, per desgràcia, és un món que va ser pensat pels homes i per als homes, en el qual les dones continuem sent considerades i tractades encara avui com a intruses, a vegades en un nivell molt subtil, altres vegades de forma molt manifesta. Queda molta formació, molta sensibilització i molta norma. Perquè quan a vegades la seducció, la raó i els drets humans no funcionen, hem d'aplicar la norma i la norma en aquest cas és clara.

Les dones continuem patint una bretxa salarial del 23% a Catalunya. Com lluita l'Administració per reduir, i acabar, amb aquesta xifra?

En els inicis del mandat de la consellera Dolors Bassa, el primer que vam fer va ser posar llum a aquestes desigualtats i discriminacions, perquè fins aleshores, any 2016, no hi havia dades oficials. Hi havien les dels sindicats, les de les consultores o les universitats, però com a institució volíem interioritzar i fer pròpies aquestes dades. Per nosaltres, el millor instrument per lluitar contra les discriminacions que pateixen les dones són els plans d'igualtat, que són aquest conjunt de mesures que han d'adoptar empreses, institucions, entitats del tercer sector, per fer aquesta mirada interna i dir: "Tot i que ens sembla que estem bé, realment, com estem?". En aquest punt és on es

visibilitza que les retribucions no són les mateixes, però sobretot, que la presa de decisions continua estant inclinada cap a la banda dels homes.

Evidencien les desigualtats que esmentàvem?

Un Pla d'Igualtat fa una diagnosi de la situació, però sobretot proposa un seguit de mesures polièdriques: retribucions, organització del treball, constitució dels òrgans de presa de decisió, horaris, etc., i també facilita preguntar-se com es promocionen les persones dins les empreses, perquè les dones hem entrat massivament en el mercat laboral, però massivament ens hem quedat en la seva part inferior. Molts empresaris ens diuen: "No, és que les dones no opten a la promoció, per fer màsters o fer formacions retribuïdes". Quan ens diuen això, la pregunta és, per què no es presenten? "Fem les formacions divendres a la tarda i dissabte al matí", ens diuen. Doncs ja ho tenim, no? La gran pedra angular és la corresponsabilitat i els horaris, i també analitzar com és i què implica el nostre mercat laboral. Estem treballant per aquí.

Respon el teixit empresarial català, en general? Està donant suport la igualtat o encara queda molta feina a fer?

Hi ha molta feina a fer, i és possible que n'hi hagi, com a mínim, per unes quantes desenes d'anys. Però també he de dir que la resposta és positiva, per raons bastant òbvies. Quan s'introdueixen millors formes de cultura del treball, els resultats empresarials són millors, i això,

qualsevol empresa ho valora. Quan introduïm millores perals treballadors i les treballadores, l'ambient de feina és millor. La capacitat de retenció del talent d'aquella empresa és més alta, així com l'eficiència i la productivitat. Per tant, això és un win win: guanyen les treballadores i guanya el conjunt dels treballadors, perquè sempre que guanyen les dones, hi guanya tothom. I per tant, diem que quan s'està invertint en igualtat en una empresa s'està invertint en la salut d'aquella empresa.

En aquest cas, quin paper juguen les petites i mitjanes empreses, que potser no tenen el temps o el personal per fer un pla d'igualtat? Reben el suport de l'administració?

Tenim una bona experiència, en aquest sentit. Fins març de 2019, les úniques empreses que tenien l'obligació legal d'executar plans d'igualtat eren les empreses de més de 250 treballadors i treballadores. La resta tenien l'obligació d'implementar algunes mesures d'igualtat. Però entre el 2016 i el 2019, hem acompanyat a moltes petites, mitjanes i micro empreses que de muto propi i sense estar obligades a fer-ho, han vingut al Departament a demanar suport i acompanyament per fer plans d'igualtat, perquè comparteixen aquesta visió. Per exemple, estem treballant amb PIMEC, la patronal de les petites i mitjanes empreses, amb molt bons resultats. Les empreses tenen reticència a fer plans d'igualtat si ho entenen com una obligació que no els aportarà res, i que a més a més, els costarà diners.

Com es fa aquest acompanyament i assessorament?

Des de la Direcció General d'Igualtat oferim assessorament personalitzat permanent a les organitzacions, tant presencial com en línia; però el producte estrella que proporcionem a les empreses és un conjunt d'eines de suport per a l'elaboració del pla d'igualtat, que hem ubicat a una plataforma accessible des del web institucional. En aquest moment són tres, i en vindran més. Una és una eina d'anàlisi, l'altra serveix per fer redacció de plans i la tercera facilita la seva avaluació, la qual cosa per a nosaltres és molt important. Amb una mínima formació que es fa al departament, aquella empresa pot executar un Pla d'Igualtat, amb l'assessorament nostre o extern que consideri necessari.

Són efectius aquests plans? No hi ha la possibilitat que es quedin en el calaix?

Nosaltres no som partidàries que sigui una consultora que faci un copia i enganxa d'un text i te l'enviïn perquè ho fiquis al calaix per si ve una inspecció. Nosaltres creiem en els plans, per tant, fem aquesta formació i aquest acompanyament i assessorament, però volem que sigui la pròpia empresa qui agafi el pla com un repte de millora. Però també som exigents amb elles. En el moment de registrar els plans, no volem ni que ens enganyin, ni sobretot que s'autoenganyin. També som exigents amb l'avaluació dels plans. Quan, perquè ha caducat o s'han produït

canvis en l'organització que així ho recomanen, es plantegen la renovació del pla, els diem que avaluïn l'anterior, perquè estem, en general, en una cultura de no avaluar les coses, i ens sembla molt important. L'avaluació no només és l'oportunitat de veure allò que has fet malament, sinó també allò en que has millorat i allò que has fet bé i com ha impactat en la teva organització.

El Govern valora fer extensiva a totes les empreses l'obligatorietat dels plans d'igualtat?

Al març de l'any passat el Govern de Pedro Sánchez va modificar la norma i en aquest moment estan obligades les empreses amb més de 50 treballadors. Per tant, ja hem baixat molt. Tanmateix, a Catalunya el teixit empresarial està format en un 95% per empreses molt petites, a les quals invoquem a aquesta norma que diu que han de tenir, si no plans, sí com a mínim mesures. Ens sembla que amb aquestes eines i aquestes facilitats que els donem, moltes empreses tindran plans d'igualtat independentment d'aquesta norma. Quan mirem a Europa, o quan mirem a països que ens semblen referents en aquesta matèria, l'eina que estan fent servir són els plans d'igualtat.

D'altra banda, la taxa d'atur entre les dones és bastant més elevada que entre els homes. Des del la seva direcció general, quines mesures es prenen per evitar-ho?

Nosaltres estem intentant incidir en l'àmbit dels convenis i la negociació

col·lectiva, perquè les empreses vagin adaptant els espais i les condicions de treball amb la intenció que les dones no hagin de renunciar a accedir al món del treball. Fent una anàlisi de per què continuen havent-hi més dones que homes a l'atur, la resposta és que hi ha moltes més dones que s'han d'ocupar en exclusiva de les feines de cures d'infants, gent gran i persones dependents. Es prioritza que la dona assumeix les cures i, si li queda temps i és compatible, treballa, quan en canvi l'home treballa exclusivament. En la mesura que la corresponsabilitat vagi sent més compartida, això anirà desapareixent. Hem de canviar aquesta cultura patronal, empresarial i social que ha assumint que és normal que les dones no només treballem el mateix i cobrem menys, sinó que, a més a més, a casa treballem el doble i ho fem gratis.

Creu que caldria remunerar aquesta feina de cures que es fa de forma gratuïta?

És un debat que està obert i és molt interessant. No tinc una posició binària, sí o no, però crec que és evident que en el moment que tinguem un nivell de societat suficientment respectuós envers la capacitat de les persones a triar a què volen dedicar el seu temps, permetrem que moltes persones, no exclusivament dones, puguin alliberar una part del seu temps laboral per dedicar-se a les tasques de cures, que naturalment hauran de tenir una remuneració. Penso que la binarietat, o tenim cura de les nostres persones dependents a costa de les dones, o bé institucionalitzem a les persones a cost de les famílies o de les institucions, és una dicotomia molt perversa que perjudica d'entrada a les persones que necessiten la dependència, i després a les dones. Segur que hem de revisar aquest model, i quin valor i quina retribució donem a les tasques de cura.

“Es prioritza que la dona assumeix les cures, i si li queda temps i és compatible, treballa”

“Sempre que hi guanyen les dones, hi guanya tothom”

L'assetjament sexual que pateixen moltes dones a la feina és una de les altres cares del masclisme, moltes vegades invisibilitzat per la por a perdre la feina. Com fer-li front?

És un gran repte on estem posades molt de cara. Hem de fer emergir, denunciar i erradicar l'assetjament sexual i per raó de sexe en el camp laboral, perquè és un dels grans monstres ocults. Moltes vegades quan parlem de violència masclista, l'imaginari se'ns va al feminicidi, a les dones mortes. Malauradament, les violències masclistes tenen moltes cares, i una d'elles està amagada en els llocs de treball, ja que moltes dones encara no s'atreveixen a denunciar per por de perdre el seu lloc de treball. Aquest és un objectiu molt prioritari i ens sembla que hem de plantar-l'hi cara amb moltes aliances empresarials, de les associacions feministes, dels sindicats... Ho hem de fer amb tothom.

Dies abans d'acabar l'any, l'Observatori Contra l'Homofòbia revelava que durant 2019 han pujat a Catalunya un 27% les agressions LGTBifòbiques. Cal fer molta més pedagogia per aturar aquestes agressions?

Crec que hem de preguntar-nos si

el fet que hi hagi més denúncies vol dir que realment s'han donat més agressions, o si és perquè hi ha més empoderament del col·lectiu i, per tant, es denuncien més aquestes agressions. En qualsevol cas, jo crec que no és un tema de quantitat. Encara que només tinguéssim deu denúncies l'any o una, ja seria un tema pel qual preocupar-nos, i crec que tenim molta feina a fer. També considero que en aquests darrers anys, i en poc temps, hem avançat molt més ràpid en aquest àmbit que en matèries feministes. La gent jove té una obertura de ment extraordinària envers el tema LGTBI, i molt especialment envers les persones trans. La dificultat que té alguna gent de certa generació d'entendre el fet trans és inversament proporcional a la facilitat amb què la gent jove accepta aquest tema.

Hi ha un auge de formacions d'extrema dreta que potencia el discurs d'odi contra les dones i les persones LGTBI. Com fer-li front des de l'administració?

Hem de fer molts esforços, i jo crec que els estem fent, tot i que encara han de ser més evidents. Hem de visibilitzar els drets del col·lectiu LGTBI, deixant clar que no és una qüestió de respecte, tolerància i

integració, sinó que són persones que tenen drets humans amb totes les seves lletres. Per exemple, a les administracions públiques de Catalunya tots els funcionaris i treballadors tenim l'obligació del deure d'intervenció, actuem de manera pautada, reglamentada i protocol·litzada en qualsevol cas de discriminació. Hem d'intervenir, no és opcional, i això ho hem de visibilitzar. Hem de ser inflexibles amb allò que ens sembla que no és tolerable. Cal molta sensibilització, i una lluita implacable a través de sancions, amb els cossos policials vetllant per no deixar passar ni mitja.

És la legislació molt laxa en aquest àmbit? Des del moviment de gais, lesbianes i trans, denuncien que no s'ha implementat la Llei LGTBI que va aprovar el Parlament l'any 2014. Literalment diuen que és “paper mullat”.

Qualsevol persona que formi part d'un moviment reivindicatiu té moltes ganes de què tot allò que desitges es compleixi de manera ràpida. Entenc

aquests comentaris del col·lectiu, però crec que la nostra acció de govern desmenteix rotundament que la llei sigui paper mullat. En aquests moments Catalunya té una xarxa de 81 serveis d'atenció integral per al col·lectiu LGTBI, la Xarxa XAI, a llocs com la Vall d'Aran, les Terres de l'Ebre, o l'Alt Empordà. Hem donat una capillaritat a la visualització institucional del tema LGTBI. Des d'aquest servei es fan tota mena de gestions, denúncies, consultes, xerrades als instituts, etc. Jo ara vinc del Parlament, on s'està presentant un Pla d'Igualtat, i específicament es recull la importància d'incorporar persones trans en el cos de treballadors. També aquests dies he visitat la presó de dones de Wad Ras, on estan internes dues noies trans que sense l'aplicació d'aquesta llei estarien tancades en una presó d'homes amb tot el que això comporta. També el registre de fills de dones lesbianes, el canvi de model de salut trans... Crec que s'han fet moltes coses, encara que és poc respecte a tot el que hi ha per fer. Però dir que no s'ha desplegat és una injustícia.

“Hem de fer emergir, denunciar i erradicar l'assetjament a la feina. És un dels grans monstres ocults”

Aquesta direcció general també vetlla per la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitats físiques o sensorials. Tot i que Catalunya és referent en aquest àmbit, quines mesures estan sobre la taula per avançar?

Aquest any culminarem el desplegament reglamentari de la llei 13/2014 d'accessibilitat, amb la qual cosa Catalunya serà un dels països més accessibles del nostre entorn, no només d'accessibilitat física sinó també en accessibilitat sensorial. Estem parlant de bucles magnètics, llenguatge de signes, subtítolacions, i també ens replantegem

com ha de ser la senyalètica pública. Aquest és un repte molt gran. Catalunya ja és un país molt avançat. Si comparem la xarxa de metro de Barcelona amb qualsevol altra ciutat europea, estem a anys llum... Amb tot, ens sembla que encara hem d'avançar més, fins que no hi hagi cap impediment a cap persona per fer la seva vida amb normalitat, sigui quina sigui la seva discapacitat. Tenim com a horitzó que a Catalunya no hi hagi cap habitatge privat o públic que no sigui 100% accessible per a les persones que tenen algun tipus de limitació. Aquí hi ha feina per anys, amb milions d'euros per invertir.

“La gent jove té una obertura de ment extraordinària envers el tema LGTBI”



Bretxa salarial

Consell de Relació Laboral de Catalunya.
Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. 2019.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. *Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball.* 2019.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Evolució de la bretxa salarial de gènere a Catalunya. 2017,
actualitzat al 2020.

Govern de Catalunya.
"Ens ha de fer envermellar com a societat que el 51% de la població
estigui en situació de discriminació i de desigualtat".
[Publicat a Premsa Generalitat]. 2019.

Assetjament sexual i per raó de sexe

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral.
2018.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. *L'assetjament sexual i per raó de sexe a l'entorn laboral afecta més de 20.000 dones anualment.*
[Publicat a Premsa Generalitat]. 2019.

Gastesi, Aintzane.
Acoso sexual: el #MeToo también llega a la empresa.
[Publicat a la Vanguardia]. 2019

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
L'assetjament no és una broma. 2019.

La Intercol·legial. *Les dones professionals a Catalunya.*
Situació actual i perspectives de futur. 2019.

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe. 2017

Igualtat i conciliació

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Plans d'igualtat. 2019

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
Inspecció de treball. 2019

Associació Salut i Família.
Temps retrobat. Les dones i la reforma horària. 2017

Borràs, Vicent; Torns, Teresa; Moreno, Sara.
Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo. [Publicat a la revista Papers, Revista de Sociologia]. 2007

Moreno, Sara; Ajenjo Cosp, Marc; i Borràs, Vicent.
La masculinización del tiempo dedicado al trabajo doméstico rutinario. [Publicat a Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 163]. 2018.

LaFede.cat.
Perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per a organitzacions. 2018.

