

## PROPOSTA DE DOCUMENT PER A LA REUNIÓ DE CONSTITUCIÓ DE LA XARXA DE **DONES DIRECTIVES I PROFESSIONALS DE L'ACCIÓ SOCIAL**

Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS) som una organització formada per més de 80 entitats que treballem fonamentalment amb i per les persones, per tal de millorar el seu benestar i, sobretot, per aconseguir l'assoliment de la seva autonomia i el desenvolupament individual i social de cadascuna d'elles.

Com a organització centrada en la construcció d'una societat més equitativa, sempre ens han preocupat les desigualtats que el nostre model de societat genera, i sempre hem estat vigilants d'aquelles actuacions que obliden la igualtat de les persones i menyspreen la seva vàlua i la seva dignitat.

En el marc d'aquestes reflexions, fa ja uns anys ens vàrem preocupar d'analitzar i conèixer com es vivia l'equitat de gènere a les nostres entitats —on el personal és majoritàriament femení—, i vàrem voler saber amb precisió quines eren les polítiques de conciliació, promoció professional, representativitat i responsabilitat que aplicaven les nostres organitzacions. El resultat de l'anàlisi va confirmar-nos que, malgrat haver fet un primer pas, ens restava camí per recórrer.

Avui, amb l'aliança de Dones Directives i Professionals de l'Acció Social, assolim un nou objectiu en el marc d'ECAS fonamentat en la defensa de l'equitat de gènere. És un nou pas en el nostre procés cap a una societat més igualitària.

### **El valor de l'equitat de gènere**

L'equitat de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes són valors i principis que en els darrers anys han pres molta força, tant en el discurs polític i social, com en l'articulació de pràctiques diverses que abasten amplis sectors socials i que afecten especialment les entitats del tercer sector.

El compromís en la seva defensa s'ha fet visible en la posada en marxa de polítiques, organismes i serveis orientats a garantir aquests principis, així com a eradicar les desigualtats entre homes i dones que històricament s'han generat en la nostra societat.

Durant les darreres dècades, certament, s'han anat guanyant espais en l'àmbit laboral i moltes legislacions clarament discriminatòries han donat pas a altres lleis que persegueixen avançar en l'eradicació de les discriminacions. Però, en la pràctica, la participació econòmica i laboral de les dones continua estant marcada per profundes bretxes relacionades amb la segregació ocupacional i la discriminació de gènere en el treball, que suposen una vulneració dels nostres drets humans, una profunda injustícia i un absurd desaprofitament del talent femení.

La relació de les dones amb els mercats laborals i amb el teixit empresarial es mou, com han senyalat nombroses investigadores, entre el que s'ha definit com el 'sostre de vidre' i el 'terra

enganxós'. A dalt, un topall transparent ens permet albirar fins on podríem arribar però, ferm i difícilment franquejable, impedeix una presència de les dones en peu d'igualtat en càrrecs d'alta direcció d'empreses públiques i privades. Per sota, el terra enganxós atrapa una majoria de dones en ocupacions de baixa qualitat, molt més precàries i abocades a sectors feminitzats.

Pel que fa als càrrecs directius, en termes generals, la presència femenina es redueix al 13% del total. Malgrat les polítiques d'igualtat, es manté una trajectòria de baixada respecte d'anys anteriors, ja que el 2007 representava el 19% del total de càrrecs directius. Una minsa presència que es redueix més encara en el cas de les direccions generals d'empreses, a les quals hi accedeix tan sols un 9% de dones.

Transversalment, la bretxa salarial és una constant. La major diferència salarial es dona en l'àmbit directiu: les dones directives espanyoles cobren, de mitjana, un 17% menys que els seus col·legues masculins. Aquesta diferència salarial arriba al 22,17% en els càrrecs de direcció general i al 23,26% en els de direcció financera. En les categories de comandaments mitjos i empleats, les diferències baixen al 11% en el primer cas i al 15% en el segon. És una diferència salarial que se situa molt per sobre d'altres països europeus, com França (9%) o Itàlia (6%)<sup>1</sup>.

Són bretxes que, tot i justificar-se amb criteris pretesament "objectius", com ara la competitivitat o la flexibilitat, se sostenen per l'existència de pràctiques culturals, estereotips i desigualtats estructurals que, fortament arrelades en els mercats laborals, frenen els canvis necessaris, acumulen obstacles per al desenvolupament professional de les dones i dificulten la igualtat d'oportunitats. Més encara avui, quan la crisi colpeja homes i dones de manera dramàtica.

## **La responsabilitat de les organitzacions del tercer sector social**

Les organitzacions del tercer sector social hem anat guanyant pes en els darrers anys i ens hem consolidat com a agents socials amb capacitat d'influència i responsabilitat social. Tal com es recull en l'anuari del 2010, "la seva raó de ser està vinculada a les persones, a la voluntat de canvi i transformació socials i a valors com la solidaritat, la responsabilitat social, la independència, la manca d'ànim de lucre".

La forta presència i l'arrelament d'aquest valors és un element propi del tercer sector social que li confereix personalitat i diferenciació d'altres formes organitzatives, i que li atorga un paper ineludible en la construcció de la igualtat d'oportunitats i l'eradicació de les desigualtats de gènere, tant en les seves actuacions socials com en el sí de les pròpies organitzacions.

Aquest tret s'accentua si tenim en compte que, segons les dades de l'anuari del tercer sector a Catalunya, el 2009 el configuràvem prop de 7.500 organitzacions amb més de 100.000 persones contractades, gairebé 250.000 persones voluntàries i una activitat que arriba a 1,7 milions de persones destinatàries i genera un volum econòmic que suposa el 3% del PIB català (més de 5.500 milions d'euros).

Tanmateix, les dades existents palesen que les organitzacions del tercer sector, tot i mantenir una forta sensibilitat arrelada en valors de justícia i igualtat, no sempre integren en les seves missions i, sobretot, en les seves pràctiques organitzatives, la qüestió del desequilibri i la desigualtat en termes de gènere.

---

<sup>1</sup> Informe ESADE-ICSA 2010



Es tracta d'un sector altament feminitzat<sup>2</sup> en el què:

- De les més de 100.000 persones que hi treballen de manera remunerada, el 73,9% són dones i el 26,1%, homes. Aquesta preponderància es manté sigui quina sigui la grandària de l'entitat (79,2% en les organitzacions que tenen entre 3 i 5 persones remunerades; 71,6% en les de més de 100)
- El 66% de les persones voluntàries (prop de 250.000) són dones i el 34%, homes.
- Tanmateix, els òrgans de govern i els òrgans directius de les entitats incorporen sols un 35,1% de dones en la seva composició, vers el 64,9% d'homes (una proporció pràcticament inversa a la composició de les organitzacions).
- Encara que les dones són majoritàries, només un 5% estan contractades en la categoria professional de Coordinació/Direcció, vers el 8% d'homes contractats en la aquesta categoria.
- El 32% de les dones contractades tenen contracte temporal, vers el 31% dels homes.
- El 33% de les dones contractades tenen una jornada laboral a temps parcial, vers el 25% dels homes.
- No existeixen dades sobre: la bretxa salarial, la promoció interna i la participació en formació, entre moltes altres qüestions.

Aquestes són algunes de les dades que parlen per sí soles i que ens permeten concloure que la posició de les dones en les organitzacions del tercer sector manté uns paràmetres de desigualtat molt similars als presents en el mercat laboral no social. També en el tercer sector, les dones veuen la seva trajectòria professional atrapada entre el sostre de vidre (subrepresentació en els òrgans de decisió i poder) i el terra enganxós (sobrerepresentació en les franges de major vulnerabilitat).

## El nostre compromís

Són aquestes dades i la consciència dels canvis imprescindibles el que ens porta a impulsar una xarxa de DONES DIRECTIVES I PROFESSIONALS DE L'ACCIÓ SOCIAL, una iniciativa que volem assumir des del compromís individual i col·lectiu.

La xarxa neix amb l'objectiu de treballar per:

- Aconseguir que les organitzacions del tercer sector social, i especialment ECAS, puguin esdevenir referents polítics i socials com a entitats que incorporen aquests principis i valors relatius a l'equitat de gènere i l'eradicació de les discriminacions per raó de sexe, tant en la seva cultura i pràctica organitzativa interna, com en la seva actuació i impacte extern. Ambdues vessants estan indissolublement vinculades, i cap de les dues pot actuar eficaçment sense l'altra.
- Visibilitzar l'aportació de les dones en les organitzacions del tercer sector i sensibilitzar a l'entorn del valor de l'equitat de gènere com a motor imprescindible per avançar cap organitzacions més justes, solidàries i eficients. Incorporar aquesta perspectiva, amb totes les seves implicacions internes i externes, comporta impulsar un canvi profund en els models de gestió organitzativa que redundarà tant en la coherència ètica dels

---

<sup>2</sup> Dades extretes de: Anuari 2009 i Anuari 2010 del Tercer Sector Social (Observatori del Tercer Sector Social) L'Ocupació al Tercer Sector Social de Catalunya. Observatori de la Inclusió Social-Caixa de Catalunya. Obra social



valors i de les estratègies de les organitzacions del tercer sector social, com en la eficàcia, eficiència i qualitat dels seus processos de gestió i treball.

Per fer realitat aquests objectius estratègics impulsarem diverses línies de treball:

- Elaborar una diagnosi i un seguiment continuat de la realitat del tercer sector, i en primer lloc d'ECAS, en relació a l'equitat de gènere. Aquesta diagnosi ens ha de permetre generar coneixement, alhora que valorar i fer visible l'aportació del talent femení en les organitzacions del tercer sector.
- Impulsar propostes operatives per fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en la gestió i el funcionament de les organitzacions del tercer sector, i fomentar alhora la implementació de mesures concretes de conciliació.
- Fer incidència política i social en relació a les polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits d'acció del tercer sector.
- Articular i vertebrar la col·laboració amb altres xarxes i organitzacions enfocades al mateix objectiu d'impulsar mesures d'igualtat i polítiques de gènere.

**Us convidem a participar-hi!**



T. 93 295 5946  
M. 657 515 361

Via Laietana 54, principal  
08003 Barcelona

donesdirectives@acciosocial.org  
www.donesdirectives.acciosocial.org