



IGUALDAD

La perspectiva de género, un reto pendiente

► La discriminación por razones de género es visible en el reparto de tareas y roles

► Las profesiones más feminizadas gozan de colegios con mayor paridad

Anna Solà

La discriminación por razón de género sigue siendo una realidad sangrante en el ámbito laboral. Además de la tan denunciada brecha salarial que, según el Observatori del Treball i Model Productiu, fue de un 22% el año pasado en Catalunya, sobresalen también cuestiones como la discriminación en el reparto de tareas y en los roles asignados a mujeres y hombres. Todo ello da lugar a fenómenos como el desequilibrio en los puestos de responsabilidad, la infravaloración del trabajo llevado a cabo por las mujeres y una mirada sexualizada hacia el género femenino.

Para luchar contra todo ello, la Associació Intercol·legial de Col·legis Professionals de Catalunya, entidad que representa a más de 100 corporaciones profesionales en Catalunya con más de 200.000 colegiados y

colegiadas de distintos sectores profesionales, insta a incorporar la perspectiva de género a las actividades de los **colegios profesionales** que representa para asegurar la paridad, tanto en su estructura, como en las profesiones que representan.

Esta demanda, encabezada por la Comisión de Mujeres e Igualdad de la Intercol·legial, y en consonancia con el movimiento feminista, cuenta con una hoja de ruta, el Decálogo por la equidad de género en el ámbito de los **colegios profesionales** de Catalunya. Desde su publicación, en el 2019, se han acogido a él numerosos colegios de diferentes ramas profesionales.

El documento reivindica, entre otros aspectos, la paridad de género en los órganos de gobierno de los colegios, la educación en equidad para concienciar a la sociedad, y la atención hacia la corresponsabilidad familiar, en cuestiones tan centrales como las tareas de cuidados y la conciliación,

ORIENTACIÓN

► La Intercol·legial ha desarrollado un decálogo para orientar a los **colegios oficiales**

vectores principales de la discriminación de género. En este sentido, el decálogo es una herramienta de trabajo para que los colegios replanteen su actividad hacia la igualdad de género, y aboga porque sean el mejor ejemplo de gestión corresponsable y prácticas paritarias empezando desde su organización interna.

También propone el uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones externas e internas y la institución de comisiones y protocolos de actuación ante la violencia de género, con el fin de detectar y denunciar situaciones de acoso o violencia.

RADIOGRAFÍA. Además del decálogo, para llevar a cabo un diagnóstico de la equidad en el mercado laboral catalán, la Comisión de Mujeres e Igualdad en la Intercol·legial ha impulsado el estudio *Les dones professionals a Catalunya. Situació actual i perspectives de futur*. Este estudio so-

ciológico destaca la segregación horizontal de las empresas catalanas, vinculado a la visibilidad de los roles asignados a los hombres frente a las tareas invisibilizadas o de gestión que a menudo asumen las mujeres; la segregación vertical, referente a la masculinización de los puestos de responsabilidad en las empresas, o las enormes dificultades para compaginar la vida laboral, personal y familiar.

El estudio también detalla que no hay una gran diferencia en lo referente al género de las personas colegiadas en Catalunya —recoge datos de 64 colegios diferentes—, el 58% de los cuales se identifican con el género masculino, mientras que el 42% restante se identifican con el género femenino, aunque cabe tener en cuenta que la distribución entre hombres y mujeres no es homogénea, ya que hay colegios con una gran presencia de hombres y otros con mayor presencia de mujeres. Sin embargo, las cifras se invierten en los porcentajes de mujeres en los órganos de gobierno de los colegios, en los que el 58% de los cuales son hombres y el 42% son mujeres.

Este estudio sociológico destaca, asimismo, equidad de género en los **colegios profesionales**. Constató que las profesiones más feminizadas, como el trabajo social o la enfermería, cuentan con colegios con mayor equidad en sus órganos directivos e, igualmente, insta a una inclusión real de la perspectiva de género y la praxis de los **colegios profesionales**.