

# **Resum** **Diagnosi** **d'Igualtat**

# QUÈ INCLOU AQUEST DOCUMENT?

En aquest document hi trobaràs els principals resultats de la Diagnosi d'Igualtat de la CUP de 2017.

Abans però, fem un repàs de conceptes!

🔴 **Què és una Diagnosi d'Igualtat?**

És un retrat de la situació actual de la CUP en matèria d'igualtat de gènere. Aquesta foto es fa a partir de l'anàlisi de dades quantitatives i qualitatives que s'estructuren en àmbits temàtics. Cal repetir-la periòdicament per analitzar l'evolució de l'organització.

🔴 **Per què la CUP en té una?**

La CUP té un compromís ferm amb el feminisme i volem que esdevingui real en la nostra organització. Per poder enfocar les nostres accions i campanyes, necessitem abans saber de quin punt partim, i després ens toca actuar!

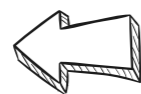
🔴 **Què és un Pla d'Igualtat?**

És un document amb accions concretes i calendaritzades que es deriven dels resultats de la Diagnosi d'Igualtat. L'objectiu és que tot allò que ha sortit en taronja o vermell a la Diagnosi, surti en verd a la futura Diagnosi. Per això, les accions que s'hi especifiquen ens comprometen a tots i totes i ens emplaça a tenir-les assolides en un temps concret.

Ara sí, en les properes pàgines trobaràs els resultats de la Diagnosi. Estan ordenats en 6 àmbits i cada àmbit té els seus indicadors i els seus resultats, que hem resumit molt breument en punts forts i febles. *Ep! Si vols informació més extensa, pots consultar la Diagnosi sencera a l'àgora!*

# ÀMBIT 1.

## POLÍTIQUES INTERNES D'IGUALTAT DE GÈNERE



Amb aquest títol ens referim a tot allò que la CUP fa a nivell intern per ser una organització feminista en els seus propis espais.

### 1.1 Grup de treball responsable d'impulsar i de vetllar per la igualtat de gènere a l'organització.

- Existeix aquest grup?
- Qui en forma part?
- Té capacitat de decisió?
- Si no existeix, qui vetlla per la igualtat de gènere a la CUP?
- I de convicció?
- Com s'escull?
- Té Pla de treball?
- Com es coordina amb altres grups?

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

Manca d'un grup de treball específic que garanteixi i proposi mesures per a la transversalitat del feminisme en l'acció de l'organització.

Manca d'espai de debat i aprofundiment en el feminisme.

#### ÒPTIM

Grup de treball encarregat d'impulsar i vetllar per la igualtat de gènere a la CUP

### 1.2 Desenvolupament de formació i sensibilització a la militància en feminismes i LGBTI+

- La CUP promou la formació de la seva militància en feminismes i LGBTI+?
- És una acció coordinada o puntual?
- S'han organitzat formacions a nivell nacional i local?

#### PUNTS FORTS

Militants feministes amb amplis coneixements en feminismes i LGBTI+ Són les promotores de la sensibilització i formació entre la militància

#### PUNTS FEBLES

Inexistència d'un programa formatiu continuat i transversal dirigit a tota la militància

#### ÒPTIM

Formació continuada i espais de debat regulars per a tota la militància en matèria de feminismes i LGTBI+

### 1.3 Existència d'una cultura organitzativa en la qual es fomenta i facilita la paritat entre sexes i la no-discriminació.

- La no-discriminació es dona per feta o es plantegen mecanismes per crear una estructura organitzativa justa?
- Parlem de paritat i quotes però també de cultura no sexista, existeix en el sí de l'estructura, en les metodologies, les accions, la gestió del poder...?

#### PUNTS FORTS

Voluntat política per revertir la situació pel que fa a la paritat en l'estructura i el canvi de la cultura organitzativa masculina

#### PUNTS FEBLES

Cultura organitzativa fortament masculinitzada

Existència de reticències al canvi

Manca d'una visió comuna sobre l'estratègia a seguir per feminitzar l'organització

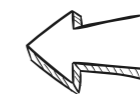
#### ÒPTIM

Existència d'una cultura organitzativa feminista

Existència d'un marc normatiu per potenciar la paritat i la gestió dels espais i òrgans de l'organització amb perspectiva feminista.

# ÀMBIT 2.

## POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE



Aquest àmbit analitza si l'activitat política de la CUP és feminista.

### 2.1 Incorporació de la perspectiva feminista en el disseny de polítiques públiques.

- Es transversalitza la perspectiva feminista a totes les àrees d'acció, o simplement es fan polítiques de gènere?
- O cap de les dues?

#### PUNTS FORTS

La CUP gaudeix de reconeixement públic com a organització defensora de postulats feministes.

#### PUNTS FEBLES

Inexistència d'una estratègia estandaritzada per incorporar la perspectiva feminista de forma transversal en totes les polítiques públiques.

Manca de formació en aquesta àrea

Inexistència d'un discurs feminista propi de l'organització, o en el seu defecte, d'espais de debat per a la construcció i anàlisi de discursos feministes

#### ÒPTIM

Incorporació de la perspectiva feminista en totes les polítiques públiques que implementa i defensa la CUP

### 2.2 Promoció de la participació de la militància en campanyes, trobades i projectes per a la igualtat de gènere i la lluita LGBTI+.

- La CUP difon i promou els actes del moviment feminista i LGBTI+?
- La CUP se suma als actes i campanyes del moviment feminista i LGBTI+?
- La CUP es coordina i coopera amb aquests col·lectius?

#### PUNTS FORTS

La CUP col·labora amb els moviments feministes i actua com a altaveu de les seves demandes a les institucions

#### PUNTS FEBLES

Manca d'una estratègia feminista consolidada amb accions coordinades al territori per a la sensibilització i la incidència política

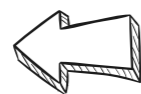
La incorporació del feminisme a l'organització és resultat de la pressió i treball de feministes militants a l'organització

#### ÒPTIM

Participació activa per part de tota la militància i de l'organització en les campanyes, trobades i projectes feministes i LGTBI+

# ÀMBIT 3.

## COMUNICACIÓ IMATGE I LENGUATGE



Hem repassat les campanyes, imatges, protocols per assegurar-nos que la CUP fa una comunicació no sexista.

### 3.1 Existència d'igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització.

- Existeix algun protocol o decisió política en aquesta línia?
- Qui gestiona la comunicació de la CUP, té pautes per incorporar perspectiva de gènere?

#### PUNTS FORTS

Procés de millora en la comunicació paritària de l'organització

#### PUNTS FEBLES

La representativitat de la diversitat social en l'acció comunicativa és limitada.

Mancança d'una estratègia comunicativa igualitària sistematitzada en un protocol d'actuació i una guia d'estil.

#### ÒPTIM

Que la imatge de l'organització sigui igualitària i representativa de la diversitat social

### 3.2 Ús de llenguatge no sexista en tota la documentació i discurs públic de la CUP.

- Quin llenguatge fa servir la CUP en les seves comunicacions internes i externes?
- 
- 

#### PUNTS FORTS

L'organització fa ús de llenguatge no sexista en la majoria d'ocasions.

#### PUNTS FEBLES

Mancança d'un acord en relació al llenguatge no sexista i d'un patró compartit en les fórmules a emprar.

#### ÒPTIM

Utilització de llenguatge no sexista ni androcèntric en tota la comunicació de la CUP

### 3.3 Existència i ús d'un manual o d'una guia de normes de llenguatge oral i escrit no sexista i la seva distribució.

- Existeix algun protocol o decisió política en aquesta línia?
- O es fa a criteri individual?
- Qui vetlla perquè s'utilitzi un llenguatge no sexista i inclusiu?

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

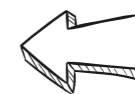
Inexistència d'una guia de normes o manual d'ús

#### ÒPTIM

Disposar d'un manual d'ús de llenguatge oral i escrit no sexista ni androcèntric

# ÀMBIT 4.

## CONDICIONS LABORALS I DE LA MILITÀNCIA



En aquest àmbit repassem si hi ha dones als espais de decisió i de representació, analitzem la distribució de sous del personal alliberat, la distribució de feines de la militància...tot allò que té a veure amb els treballs!

### 4.1 Presència equilibrada d'homes i dones en tota l'estructura de l'organització

- Anàlisi de dades quantitatives

#### PUNTS FORTS

L'organització ha augmentat el nombre de dones en regidories, alliberades i Secretariat Nacional.

#### PUNTS FEBLES

Manca de paritat en el nombre total de regidories i en la composició de la Permanent.

Sobreocupació de les dones que ocupen càrrecs amb compatibilitat.

#### ÒPTIM

Existència de paritat en tots els àmbits i en tots els òrgans de l'organització sense suposar una desigualtat en la càrrega de feina

### 4.2 Existència de processos paritaris d'accés a càrrecs.

- Existeix un mecanisme per assegurar la paritat i evitar la segregació vertical i horitzontal
- en la selecció de càrrecs polítics i personal treballador?
- Si no n'hi ha, com s'assegura?

#### PUNTS FORTS

Existència d'un acord i d'un protocol intern de regulació amb mesures per a la paritat

#### PUNTS FEBLES

...

#### ÒPTIM

Existència de paritat en tots els processos d'accés a tots els àmbits i òrgans de l'organització

### 4.3 Bretxa salarial del personal alliberat

- Anàlisi de dades quantitatives

#### PUNTS FORTS

Inexistència de bretxa salarial

#### PUNTS FEBLES

...

#### ÒPTIM

Inexistència de bretxa salarial entre el personal alliberat

### 4.4 Divisió sexual del treball

- Les dones realitzen majoritàriament un tipus de tasques concretes?
- I els homes?
- Perquè?
- Quins mecanismes informals generen aquesta divisió?

#### PUNTS FORTS

Inexistència d'una pauta generalitzada a l'organització en relació a la divisió sexual del treball

Existència de material orientatiu per prendre consciència i evitar la divisió sexual del treball.

#### PUNTS FEBLES

Divisió sexual del treball en diferents graus i condicions tant a nivell local com nacional

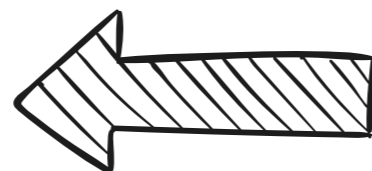
Feminització de les tasques de cura dins de l'organització

#### ÒPTIM

Paritat en el repartiment de totes les tasques de l'organització, incloent també les tasques de cura i benestar

# ÀMBIT 5.

## ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ



Perquè els draps bruts no es renten a casa, posem la lupa a les violències masclistes que es donen a la CUP i als mecanismes per prevenir-la i abordar-la.

### 5.1 Existència d'una persona o comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant dels possibles casos de violències masclistes.

- Existeix una persona o comissió nacional encarregada?
- Té pressupost, capacitat d'acció i la formació adient? Té reconeixement i visibilitat?
- Es promou l'existència de càrrecs a nivell local per prevenir i abordar les violències masclistes?

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

Inexistència de mecanismes de prevenció, detecció i actuació per fer prompt a les violències masclistes

#### ÒPTIM

Existència d'una comissió responsable d'establir mecanismes i mesures per a la prevenció, la detecció i l'abordatge de les violències masclistes

### 5.2 Existència i difusió d'uns criteris concrets per identificar les violències masclistes.

- Existeixen uns criteris o protocol?
- Hi ha un espai web amb informació clara sobre què són les actituds sexistes?

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

Inexistència de criteris concrets per a la identificació i sensibilització vers les violències masclistes

#### ÒPTIM

Existència d'una guia de sensibilització que identifiqui les violències masclistes i difusió d'aquesta

### 5.3 Existència de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies per assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori i difusió a tota la militància.

- Existeix un portal web on presentar les denúncies?
- Hi ha un òrgan a qui dirigir-se?
- Es fan consultes a la militància per identificar violències?
- S'assegura l'anonimat?

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

Inexistència de mecanismes per presentar queixes i denúncies contra els assetjament, actituds sexistes o tractes discriminatoris

#### ÒPTIM

Existència d'un mecanisme de denúncia de situacions d'assetjament, actituds sexistes, discriminació o abús i coneixement per part de la militància

### 5.4 Percepció de l'existència de violències masclistes a l'organització.

- La militància sap identificar les violències masclistes?
- Quines els és més fàcil d'identificar?
- Quines violències es donen a la CUP?
- Hi ha diferències de gènere en aquest procés?

#### PUNTS FORTS

Una part de la militància, majoritàriament dones, sap identificar violències masclistes i té un nivell alt de conscienciació

#### PUNTS FEBLES

Manca de capacitat de detecció de violències masclistes per part de la militància, majoritàriament masculina

Existència de reticències i negació dels fets per part de la militància quan es visibilitza la violència i es demana actuar

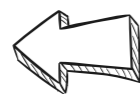
Les violències més comuns són "Sentir missatges, bromes o acudits sexistes a l'assemblea" i "Menysteniment de les opinions de les dones en la presa de decisions o espais de debat"

#### ÒPTIM

La militància sap identificar les violències masclistes i és capaç d'actuar per eliminar-les

# ÀMBIT 6.

## PROMOCIÓ DE LA CORESPONSABILITAT



Analitzem si la CUP és una organització que posa al centre la vida de les persones. Esbrinem també si la CUP es fa responsable col·lectivament del benestar i la divisió justa dels usos dels temps.

### 6.1 Existència de mecanismes de conciliació de la vida personal, familiar i militant.

- Hi ha mecanismes establerts per promoure la conciliació?
- Hi ha una cultura organitzativa que contempli la conciliació i la coresponsabilitat?
- Hi ha propostes de mesures per promoure la conciliació i la coresponsabilitat en tots els espais, inclosos els privats?

#### PUNTS FORTS

Es duen a terme petites accions com el teletreball per a persones alliberades o el servei de canguratge en Assemblees Nacionals.

#### PUNTS FEBLES

Manca un debat entorn aquesta problemàtica per establir un recull de bones pràctiques i arribar a acords que s'executin en els espais de l'organització

Percepció negativa per part de la militància de certes mesures de conciliació.

#### ÒPTIM

La militància pot conciliar la seva vida militant amb la seva vida laboral, personal o amb altres àmbits de la seva vida. La militància i l'organització assumeix la responsabilitat col·lectiva en el benestar col·lectiu i el repartiment just dels diferents treballs.

### 6.2 Proporció de càrrecs electes o càrrecs alliberats que sol·liciten el permís per maternitat/paternitat i l'excedència després d'un naixement.

- Anàlisi de dades quantitatives

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

Inexistència d'un sistema de recollida de dades.

#### ÒPTIM

La militància pot gaudir de la seva maternitat o paternitat en condicions dignes i justes i no ha d'abandonar la militància.

### 6.3 Proporció de càrrecs electes o càrrecs alliberats que sol·liciten reducció de jornada per persones dependents a càrrec.

- Anàlisi de dades quantitatives

#### PUNTS FORTS

...

#### PUNTS FEBLES

Inexistència d'un sistema de recollida de dades.

#### ÒPTIM

La militància pot gaudir d'una reducció de jornada per al treball de cures de persones a càrrec sense haver d'abandonar el càrrec dintre de l'estructura organitzativa.

## I ARA, QUÈ?

A partir d'aquests resultats, la CUP establirà les accions que s'han de dur a terme per poder aproximar-nos al resultat òptim. Aquestes accions es recolliran al Pla d'Igualtat 2018 i s'hauran de desenvolupar en un termini de 2 o 3 anys. Si vols ser aliada del pla d'igualtat o tenir més informació, escriu a [secretariatecnica@cup.cat](mailto:secretariatecnica@cup.cat)

Us necessitarem a tots i totes per aconseguir-ho!

Si voleu consultar la Diagnosi d'Igualtat sencera, la trobareu a l'Àgora de la CUP.

Podeu seguir els propers passos a: [www.cup.cat/feminisme](http://www.cup.cat/feminisme)

