



# Anàlisi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans

Octubre de 2021



CONSULTORIA  
DES DE 2011

## Índex

1. Presentació .....	3
2. Metodologia.....	4
3. Enquesta: Anàlisi de les empreses de Viladecans, des de la perspectiva de gènere	5
3.1. Anàlisi de l'enquesta .....	5
a) Perfil de les persones enquestades .....	5
b) Perfil empresarial .....	8
c) Compromís de l'empresa .....	9
d) Processos de selecció i contractació .....	11
e) Formació .....	12
f) Promoció professional.....	13
g) Condicions de treball.....	15
h) Corresponsabilitat de la vida personal, laboral i familiar.....	15
i) Infrearepresentació femenina .....	17
j) Retribucions.....	19
k) Prevenció de l'assetjament per raó de sexe .....	20
3.2. Síntesi dels resultats de l'enquesta.....	21
4. Resultats del focus group.....	22
4.1. Reptes i oportunitats de la igualtat de gènere en les empreses de Viladecans ....	22
4.2. Quines accions pot portar a terme l'Ajuntament per fomentar la igualtat de gènere en les empreses de Viladecans? .....	23
5. Recomanacions finals sobre les necessitats de les empreses de Viladecans des de la perspectiva de gènere .....	24

## 1. Presentació

La igualtat entre homes i dones a l'àmbit laboral és un aspecte històric que es contempla dins l'Estatut de Treballadors de 1980, on ja es recull el dret bàsic a la no discriminació laboral per raó de sexe i estat civil, la igual retribució i promoció entre homes i dones, i la reducció de jornada destinada a la cura d'infants o lactància, entre altres.

Més concretament 17 anys després es va formalitzar la transversalitat de gènere a través del Tractat d'Amsterdam de 1997. Així doncs, les polítiques d'ocupació a nivell europeu es van caracteritzar per posar el gènere al centre sota arguments d'equitat, d'eficiència i econòmics.

De la mateixa manera que a nivell autonòmic es troba la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes que té per objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

És rellevant com la necessitat de regular la igualtat efectiva en l'ocupació recau en el fet que actualment el mercat laboral no és neutra en termes de gènere, sinó que està caracteritzat per la subordinació i la discriminació de les dones.

Davant aquest context l'**Ajuntament de Viladecans** té el ferm compromís de fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones a les empreses de la seva ciutat. Així doncs, aquest document presenta l'informe de diagnosi de l'enquesta realitzada a un conjunt d'empreses del territori per analitzar l'estat d'igualtat empresarial d'aquest. Identificar les mancances en termes d'igualtat que conté el fort teixit empresarial de la ciutat és el primer pas per avançar cap a una societat més igualitària i justa.

## 2. Metodologia

Per tal d'establir la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans es va desenvolupar una enquesta online per a les empreses del municipi amb l'objectiu d'identificar les accions en curs, juntament amb els reptes i les oportunitats en relació a l'igualtat empresarial del municipi.

L'enquesta va constar majoritàriament de preguntes tancades amb l'objectiu de recollir respostes precises, reduir l'ambigüitat i afavorir la comparativa entre aquestes. Es va fer ús d'una plataforma virtual pròpia per assegurar en tot moment la confidencialitat de les dades de les persones enquestades. El qüestionari va estar obert del dia 1 al 25 de juny, amb un format digital per ser contestada de forma online. En un primer moment l'objectiu era arribar a les empreses d'entre 15 a 250 persones treballadores, de manera que l'estratègia comunicativa va ser a partir d'e-mails personals a empreses locals a través d'un llistat del teixit empresarial del municipi del qual disposa l'Ajuntament. Concretament es van enviar 88 correus electrònics. Una setmana després de l'obertura del qüestionari però, es va obrir l'enquesta a tota la ciutadania sense tenir en compte el filtre de mida d'empresa i en aquesta segona fase l'estratègia de comunicació es va basar en una campanya de difusió per les xarxes socials municipals com el Twitter, LinkedIn, el web de l'Ajuntament, el Business Hub i la Newsletter d'empresa, entre d'altres.

Finalment van contestar 33 empreses però s'han eliminat 5 que no eren locals, de manera que s'ha acceptat la mostra de 28 empreses.

El qüestionari igual que el present document s'han estructurat a partir de 9 línies estratègiques definides pel Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, unit a una primera secció sobre el perfil de les persones enquestades, una segona sobre el perfil empresarial i una tercera referent al compromís de l'empresa envers la igualtat d'oportunitats.

Així doncs, els eixos de la diagnosi són:

1. Informació sobre el perfil de les persones enquestades
2. Perfil empresarial
3. Compromís de l'empresa des de la perspectiva de gènere
4. Procés de selecció i contractació
5. Classificació professional
6. Formació
7. Promoció professional

8. Condicions de treball
9. Corresponsabilitat de la vida personal, laboral i familiar
10. Infrarepresentació femenina
11. Política retributiva
12. Prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe.

També es va realitzar un grup de discussió amb els agents socials i empreses de Viladecans. Els seus resultats, queden recollits en l'apartat 4. Resultats del focus group.

### 3. Enquesta: Anàlisi de les empreses de Viladecans, des de la perspectiva de gènere

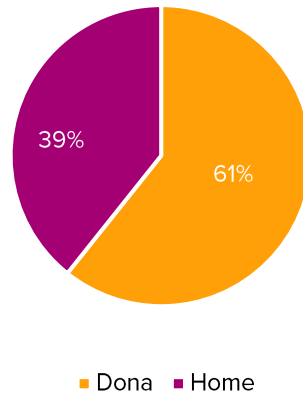
#### 3.1. Anàlisi de l'enquesta

La diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans s'ha construït, tal com s'ha comentat anteriorment, a través de l'enquesta oberta a les empreses del municipi, per tal d'observar en quina mesura aquestes vetllen per la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de les organitzacions.

##### a) Perfil de les persones enquestades

Per començar és rellevant identificar el perfil de les persones enquestades per tal de contextualitzar les respostes obtingudes segons les característiques d'aquests individus.

**Gràfic 1. Indica si ets:**



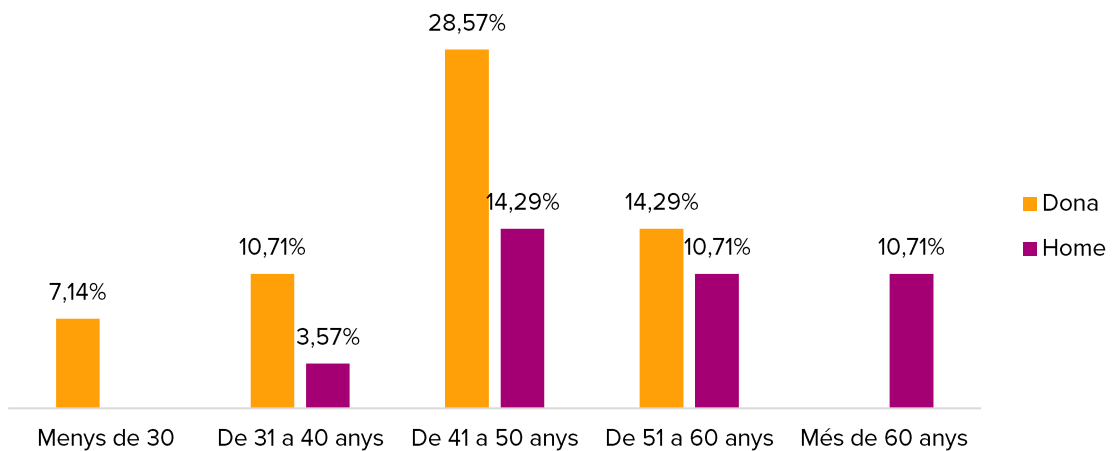
Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Tal com s'observa a l'anterior gràfic, és rellevant com la participació en el qüestionari desagregada per sexe és desigual, ja que més de la meitat de les persones que han respost l'enquesta són dones (61%).

És important però, destacar que l'enquesta recollia la diversitat d'identitat de gènere més enllà de les categories binàries dona-home. Tot i així, cap de les persones enquestades ha manifestat una identitat de gènere no binària, de manera que la diagnosi es basarà en la relació dicotòmica dona-home.

**Gràfic 2. Quina és la teva edat?**



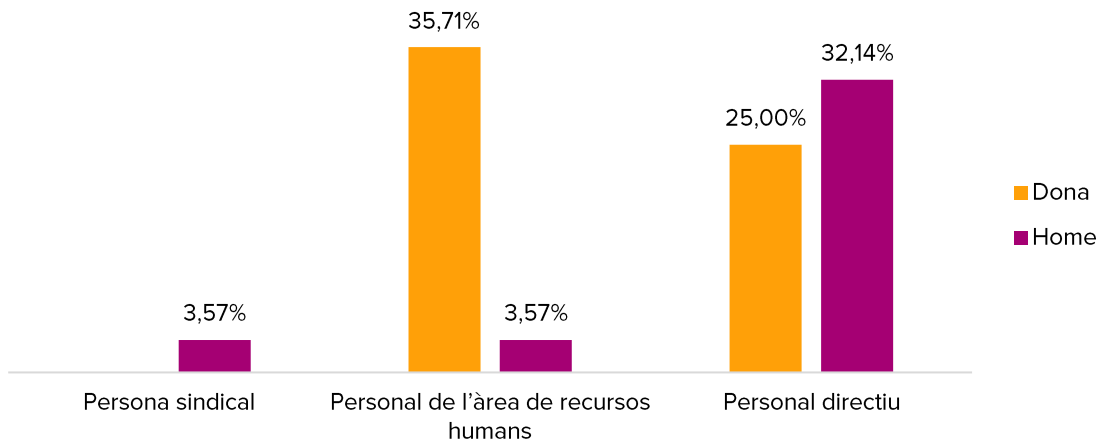
Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Pel que fa a l'edat de les persones enquestades, s'assenyala com es concentra la major part d'aquestes entre la franja de 41 a 50 anys, sent un 28,57% de dones i un 14,29% d'homes. Seguit de la franja d'edat de 51 a 60 anys on continuen sent majoria les dones (14,29% d'elles i 10,71% d'ells). En tercera posició trobem les persones de la franja de 31 a 40 anys amb un 10,71% de dones i un 3,57% d'homes i finalment menors de 30 anys només hi ha dones amb un 7,14% i majors de 60 anys només hi ha homes amb un 10,71%.

Així doncs les persones que han respost l'enquesta, majoritàriament es concentren entre els 31 i 60 anys amb una presència femenina superior a la masculina, un fet condicionat a l'alta participació de les dones en l'enquesta en comparació als seus homòlegs masculins.

**Gràfic 3. En qualitat de què estàs contestant el qüestionari?**



Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

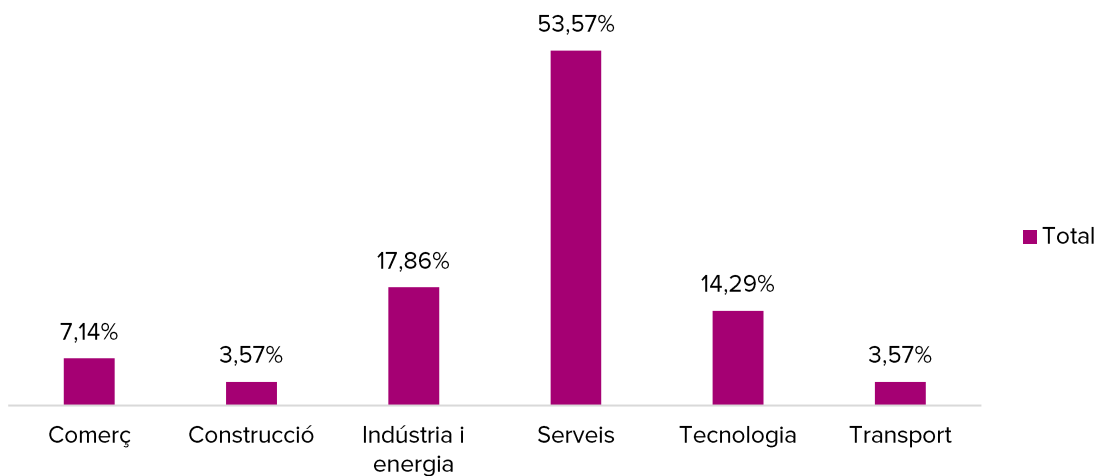
En relació a la figura en qualitat de què s'està contestant el qüestionari és rellevant com hi ha diferències en desagregar les dades per sexe, ja que com s'observa al gràfic anterior, només hi ha representació sindical masculina amb un 3,57% del total i referent al personal de recursos humans predominen clarament les dones, les quals representen un 35,71% del total a diferència dels seus homòlegs masculins que són un 3,57%. Però en canvi aquesta tendència varia quan ens fixem en el personal directiu on per primera vegada predominen els homes sent un 32,14% del total seguit de les dones les quals representen un 25%. Una tendència estructural on degut al sostre de vidre la presència femenina al personal directiu sol ser limitada en comparació als homes.

## b) Perfil empresarial

A continuació s'analitza l'any de constitució de l'empresa, el sector al qual es dediquen i el tamany d'aquestes per tal d'observar el perfil de corporacions que s'estan analitzant.

Sobre l'any de constitució de les empreses que han participat en l'enquesta s'identifica han participat empreses constituïdes d'entre el 1939 al 2020, sense cap element rellevant a destacar.

**Gràfic 4. A quin sector pertany l'empresa on treballes?**



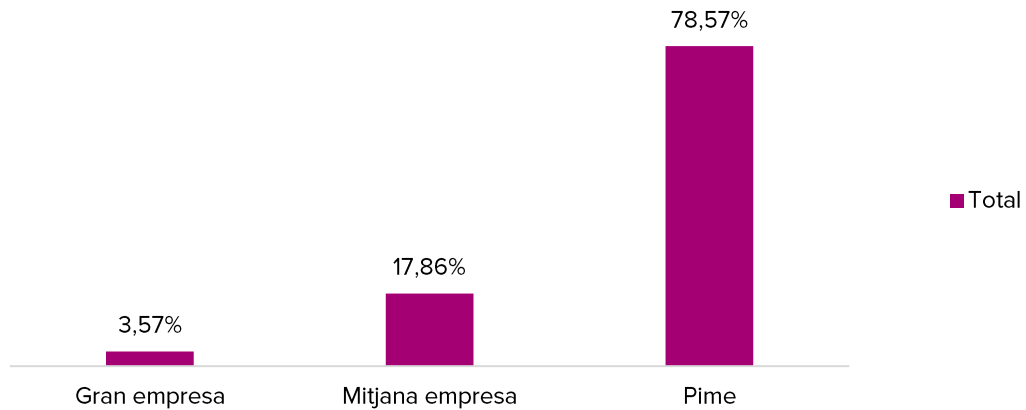
Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Pel que fa els sectors destaca com una mica més de la meitat de les empreses que han participat en l'enquesta (53,57%) formen part del sector de serveis, seguit del sector de la indústria i energia (17,86%), del sector tecnològic (14,29%), del sector del comerç (7,14%) i amb una representació força residual del sector de la construcció i el del transport amb un 3,57% del total cadascun.



**Gràfic 5. Quin és el nombre de persones treballadores que té la teva empresa? Per tamany d'empresa**



Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

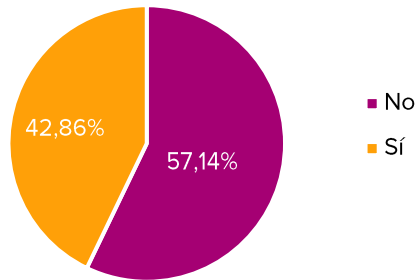
En preguntar sobre el nombre de persones treballadores a l'empresa desagregat per sexe, s'ha observat que pràcticament el total de les respostes han indicat únicament el nombre total de persones treballadores sense desagregar les dades tal com es demanava, així doncs s'ha considerat oportú agrupar les dades per tamany d'empresa, sent pimes aquelles amb menys de 50 persones treballadores, mitjanes empreses aquelles amb una plantilla d'entre 50 a 250 i grans empreses amb un volum major de 250 persones treballadores.

Així doncs, s'observa com les empreses que han respost l'enquesta sobre l'estat d'igualtat empresarial de Viladecans han sigut majoritàriament pimes, sent un 78,57% de les participants, seguit a una distància molt elevada de les mitjanes empreses (17,86%) i finalment de forma residual es compta amb un 3,57% de grans empreses, el que amb números absoluts respon a 1 sola empresa.

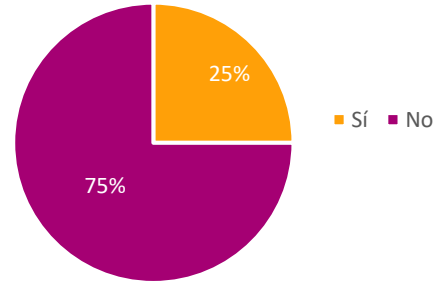
### c) Compromís de l'empresa

A continuació es posa el focus en si les empreses compten amb un Pla d'Igualtat i un pressupost específic per implementar mesures d'igualtat per tal d'analitzar el compromís d'aquestes envers la igualtat dins les seves corporacions.

**Gràfic 6. L'empresa compta amb un Pla d'Igualtat?**



**Gràfic 7. De les empreses que no compten amb un Pla d'Igualtat quines estan obligades?**



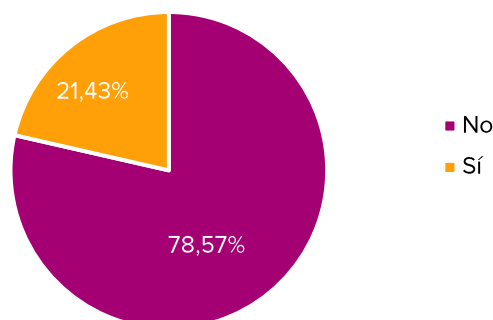
Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Pel que fa a la presència de plans d'igualtat en les empreses que han participat en l'enquesta, s'observa com més de la meitat d'aquestes (57,14%) no en disposa en contraposició del 42,86% que sí que ho fa.

Concretament segons el Decret 901/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, les empreses amb més de 50 persones treballadores estan obligades a tenir un Pla d'Igualtat intern, de manera que s'observa com del 57,14% d'empreses que no disposa de Pla d'igualtat, un 25% no disposa d'aquest pla tot i que estan obligades per llei a elaborar-lo ja que són mitjanes empreses enfront un 75% que està exempta, ja que compta amb plantilles de menys de 50 persones treballadores, és a dir, són petites empreses.

**Gràfic 8. Es destina un pressupost específic al disseny i a la implementació de mesures d'igualtat?**



Base: 28.

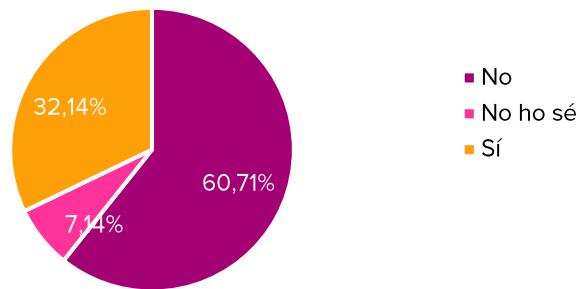
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En la mateixa línia que anteriorment, és rellevant com pràcticament el total de les empreses que han participat en l'enquesta (78,57%), no disposa d'un pressupost específic per al disseny i la implementació de mesures d'igualtat. Destaca positivament però, aquest 21, 43% restant que sí que ho destina.

d) Processos de selecció i contractació

El següent apartat, ja entrant en la matèria que exigeix el Decret 901/2020, se centra en la inclusió o no de principis d'igualtat en la selecció i la contractació del personal.

**Gràfic 9. Les valoracions dels llocs de feina estan fets amb la perspectiva de gènere?**

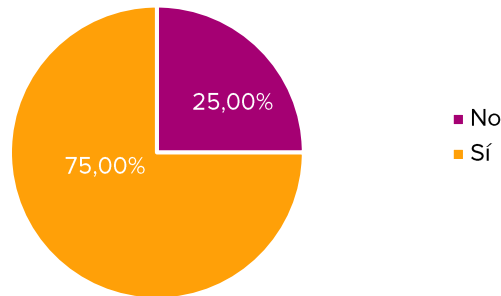


Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En relació a les valoracions dels llocs de feina és important assenyalar com més de la meitat de les empreses que ha participat en l'enquesta (60,71%) no inclou la perspectiva de gènere en aquestes valoracions, un 32,14% sí que ho fa i un 7,14% ho desconeix.

### Gràfic 10. La comunicació de la teva empresa té en compte el llenguatge inclusiu?



Base: 28.

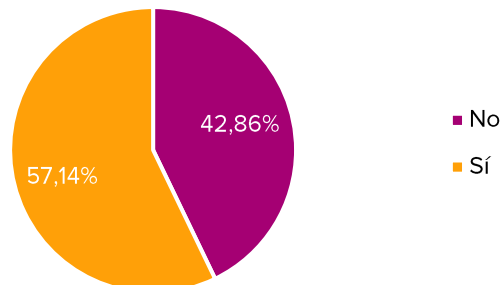
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Pel que fa a la comunicació corporativa, tres quarts de les empreses analitzades (75%) afirma que usen un llenguatge inclusiu, en contraposició del 25% que no ho incorpora.

#### e) Formació

A continuació es recull el nivell d'accés a la formació interna amb perspectiva de gènere que disposen les plantilles de les empreses de Viladecans que han participat en l'enquesta.

### Gràfic 11. A la teva empresa, es forma a la plantilla en temes d'igualtat d'oportunitats?



Base: 28.

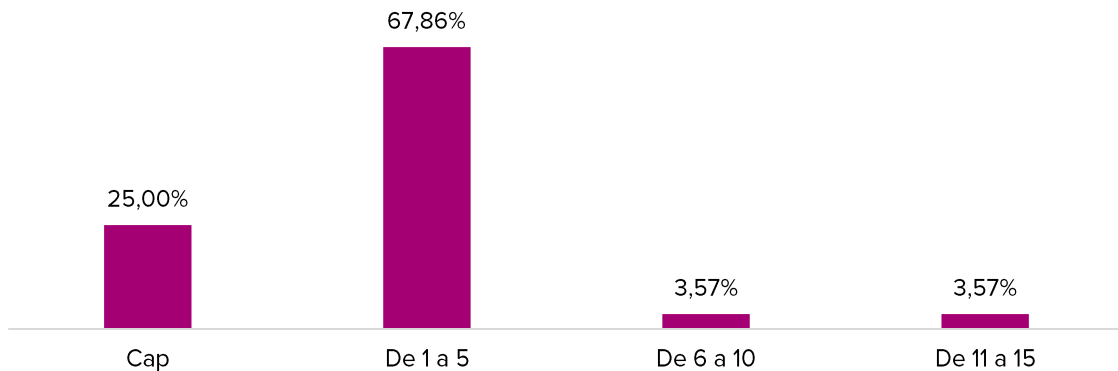
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En relació a la formació, més de la meitat de les empreses analitzades (57,14%) forma a les seves plantilles en matèria d'igualtat d'oportunitats. En contraposició el 42,86% que no ho promou.

f) Promoció professional

El següent apartat se centra en els plans de carrera i la gestió i retenció de talent, en definitiva en la promoció professional de les persones treballadores de les empreses del municipi que han participat en l'enquesta per analitzar si s'inclou o no la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

**Gràfic 12. Quantes dones han promocionat en els últims 5 anys?**

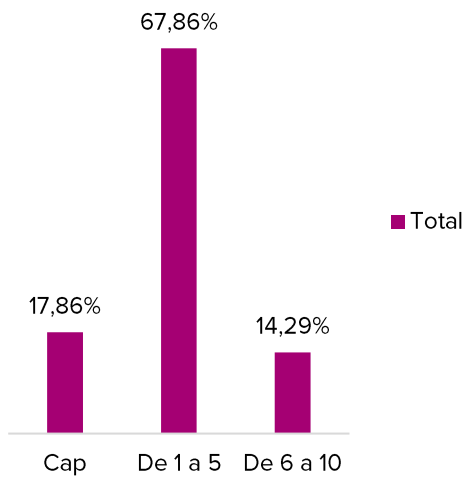


Base: 28.

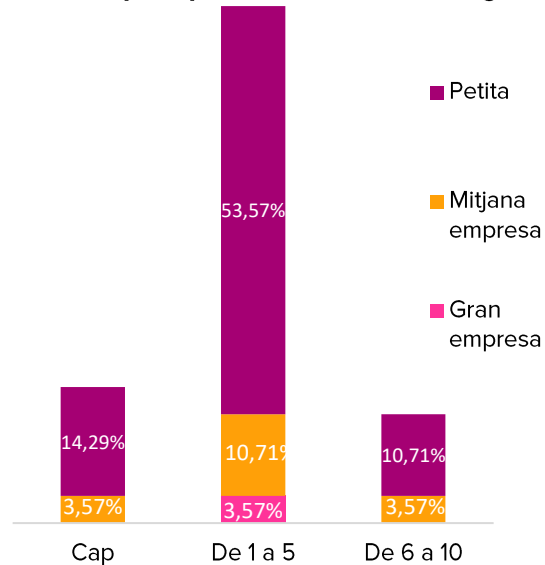
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Pel que fa a les promocions femenines, s'assenyala com un 67,86% de les empreses de Viladecans analitzades ha promocionat d'1 a 5 dones en els darrers 5 anys. Seguit a una d'un 25% que no ha promocionat cap dona i amb una presència residual s'identifica un 3,57% que ha promocionat de 6 a 10 dones i d'11 a 15 dones ambdós amb el mateix percentatge, el que en termes absoluts és una empresa de cada.

**Gràfic 13. Quants dels càrrecs de responsabilitat de l'empresa estan ocupats per dones?**



**Gràfic 14. Quants dels càrrecs de responsabilitat de l'empresa estan ocupats per dones? Per tamany**



Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Seguint la mateixa línia que en la pregunta anterior, destaca com un 67,86% de les empreses de Viladecans que ha participat en l'enquesta compta amb la presència d'1 a 5 dones als càrrecs de responsabilitat, sent un 53,57% de petites empreses, un 10,71% de mitjanes empreses i un 3,57% de grans empreses. Seguit d'un 17,86% que presenta una presència nul·la de dones on només s'hi troben petites empreses (14,29%) i mitjanes empreses (3,57%) i finalment un 14,29% que compta amb un nombre d'entre 6 i 10 dones en els alts càrrecs on hi ha petites empreses amb un 10,71% i mitjanes empreses amb un 3,57%.

Taula 1: Com observes que afecten les necessitats de conciliació de la vida laboral, familiar i personal a l'accés de llocs de responsabilitat?

Com afecten les mesures de conciliació a l'accés de llocs de responsabilitat?	Dones	Homes	Total
Les mesures de conciliació afecten negativament a l'accés de llocs de responsabilitat	8	4	12
Les mesures de conciliació no afecten negativament a l'accés de llocs de responsabilitat	6	6	12

Base: 24.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En preguntar com afecta la conciliació de la vida laboral, familiar i personal a l'accés de llocs de responsabilitat s'observa com el 50% de les persones que ha respost aquesta pregunta (12) indica que aquesta afecta negativament a l'accés als alts càrrecs, en contraposició de l'altra meitat (12) que no percep aquest afecte negatiu.

Al desagregar les dades per sexe s'observa com són majoritàriament les dones les que perceben aquest efecte negatiu en l'accés als alts càrrecs arrel de les necessitats de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Un aspecte que va vinculat a la tradicional divisió sexual de les tasques, on la dona encara ara assumeix més proporció de tasques domèstiques.

#### g) Condicions de treball

La següent secció se centra en la presència de dones en les tipologies de contractes temporals i de jornades laborals parcials.

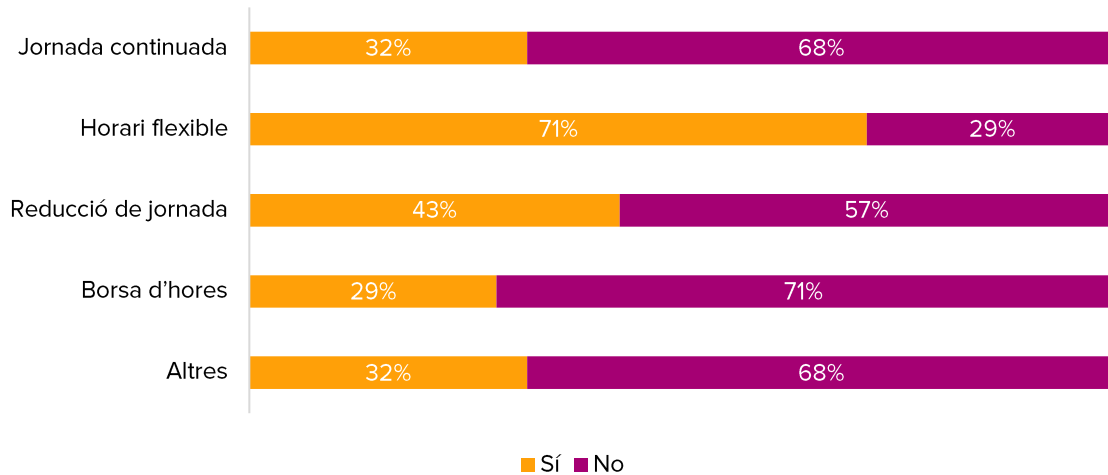
És rellevant com, s'identifiquen 3 empreses que estan constituïdes majoritàriament per dones amb contractes temporals i jornades parcials, és a dir s'assenyala una empresa amb el 100% de la plantilla que són dones amb les anteriors condicions laborals esmentades, seguit d'una empresa amb un 67% de dones amb aquestes condicions i una amb un 50% d'aquestes.

Aquesta tendència però, no és compartida amb les 25 empreses restants on la proporció de dones amb contractes eventuais i jornada parcial es concentra majoritàriament en percentatges molt limitats (1%, 3%, 5%) i com a màxims de 15%.

#### h) Corresponsabilitat de la vida personal, laboral i familiar

El següent apartar se centra en la promoció o no de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dins les empreses analitzades.

### Gràfic 15. Quines mesures i serveis es proporcionen per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal?



Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

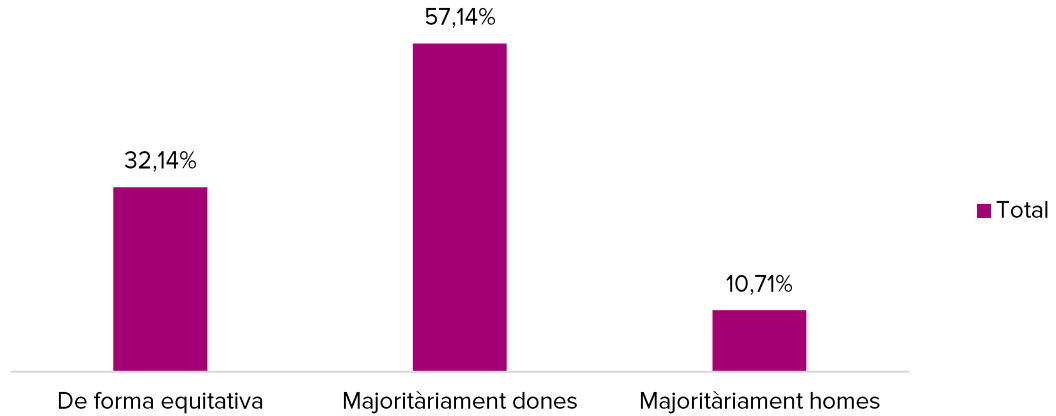
Sobre les mesures per afavorir la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral que ofereixen les empreses de Viladecans que han participat en l'enquesta, es troba en primer lloc l'oferta d'un horari flexible (71%), seguit de l'opció d'acollir-se a una reducció de jornada (43%), de la jornada contínua (32%) i finalment de la borsa d'hores (29%).

De les persones que han respost que l'empresa ofereix altres mesures de conciliació destaca:

- L'opció de realitzar teletreball, i
- Permisos retribuïts per l'assistència a tutories a l'escola, o a l'acompanyament al metge de persones a càrrec, etc.



**Gràfic 16. A la teva empresa qui fa ús de les mesures de conciliació:**



Base: 28.

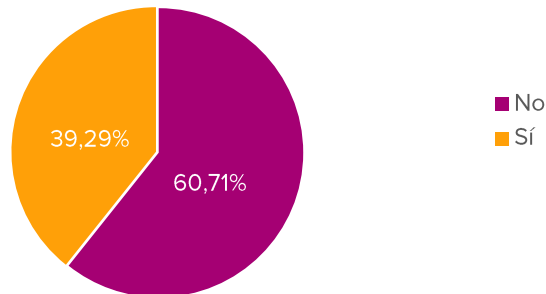
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

És rellevant però assenyalar com un 57,14% de les empreses analitzades afirma que són majoritàriament les dones les que s'acullen a les mesures de conciliació. Seguit d'un 32,14% on l'ús d'aquestes es distribueix de forma equitativa entre sexes i finalment un 10,71% on són els homes qui majoritàriament s'acullen a aquestes mesures. Unes dades que es vinculen directament amb els rols de gènere i la tradicional divisió sexual del treball basada en l'home com a sustentador econòmic, on la dona assumeix gran part de les tasques reproductives i l'home de les productives.

#### i) Infrearepresentació femenina

El següent eix analitza la participació de dones i homes en les diferents categories, àrees i departaments de les empreses estudiades.

### Gràfic 17. Hi ha una representació paritària en tots els departaments de treball a la teva empresa?

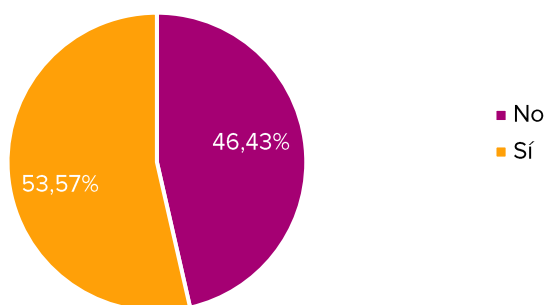


Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En preguntar sobre si hi ha representació paritària en tots els departaments de l'empresa, un 60,71% d'aquestes ha respost negativament, en contraposició d'un 39,29% que així ho afirma.

### Gràfic 18. Es realitzen accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diverses categories laborals, àrees o departaments?



Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

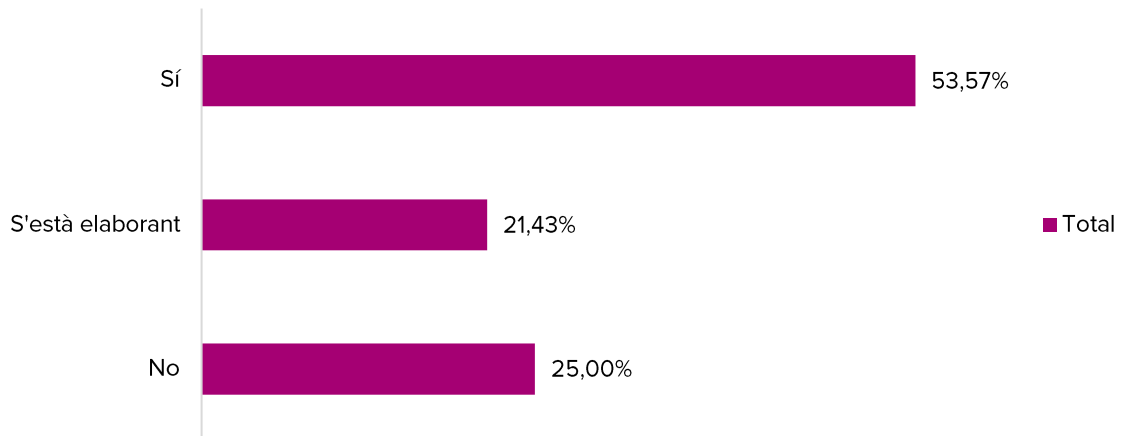
És rellevant, com davant l'absència de paritat en els diferents departaments, majoritària entre les empreses analitzades, tal com s'observa a la pregunta anterior, més de la meitat

d'aquestes empreses realitza accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals, àrees o departaments.

## j) Retribucions

La següent secció se centra a analitzar la presència o absència del registre retributiu i de l'auditoria salarial, dos elements exigits pel Decret 901/2020, ja comentat al llarg de l'informe, i pel Decret 902/2020 el qual se centra específicament en l'auditoria salarial que han de realitzar aquelles empreses obligades a tenir un Pla d'Igualtat.

**Gràfic 19. A la teva organització, teniu desenvolupat el registre retributiu?**

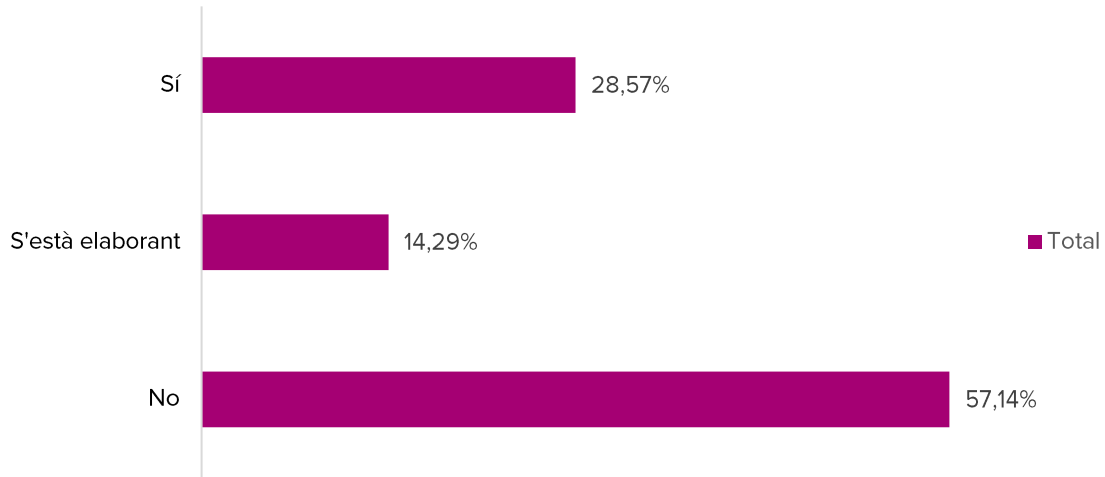


Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

Pel que fa al registre retributiu, més de la meitat de les empreses que han participat en l'enquesta (53,57%) el té desenvolupat, un 25% no el té realitzat i un 21,43% l'està elaborant.

**Gràfic 20. Actualment, disposeu de les auditories salarials?**



Base: 28.

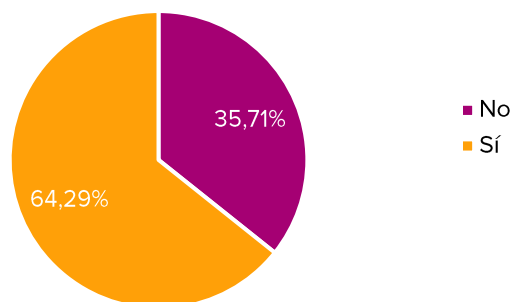
Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En canvi, al parlar de l'auditoria salarial només un 28,57% de les empreses estudiades la té disponible, en contraposició del 57,14% que no la té realitzada i el 14,29% que l'està elaborant.

k) Previsió de l'assetjament per raó de sexe

Finalment aquest darrer apartat recull la presència o absència de mesures contra l'assetjament sexual per raó de sexe.

**Gràfic 21. L'empresa compta amb accions i/o un Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual per raó de sexe?**



Base: 28.

Font: elaboració pròpia a partir de l'enquesta elaborada per a la diagnosi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans (juny, 2021).

En preguntar sobre si les empreses que han participat en l'enquesta compten amb accions i/o un Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual per raó de sexe, destaca positivament que més de la meitat d'aquestes (64,29%) sí que hi compta, en contraposició del 35,71% que encara no ho té incorporat.

### 3.2. Síntesi dels resultats de l'enquesta

Per finalitzar la diagnosi s'han destacat aquells punts més rellevants que afecten a l'estat de la igualtat de les empreses de Viladecans.

- Sobre el compromís empresarial, és rellevant com més de la meitat de les empreses que han participat en l'enquesta (57,14%) no disposa de Plans interns d'igualtat, tot i que algunes d'elles estan obligades per llei. En la mateixa línia, un percentatge molt elevat d'aquestes empreses analitzades (78,57%) no acostuma a destinar un pressupost específic per al disseny i la implementació de mesures d'igualtat.
- En relació als processos de selecció i contractació és rellevant com més de la meitat de les empreses analitzades (60,71%) no inclou la perspectiva de gènere en les valoracions dels llocs de treball, un aspecte introduït amb el Decret 901/2020. Una tendència que es reverteix en centrar-nos en el llenguatge inclusiu, ja que un 75% considera que sí que el té en compte a l'hora de comunicar.
- En relació a la formació, més de la meitat de les empreses analitzades (57,14%) forma a les seves plantilles en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Sobre les promocions professionals més de la meitat de les empreses (67,86%) ha promocionat d'1 a 5 dones en els darrers 5 anys, i amb la mateixa proporció les empreses compten amb entre 1 i 5 dones als càrrecs de responsabilitat. Així doncs la presència femenina en les promocions i en l'accés als càrrecs de responsabilitat és limitada. De la mateixa manera són les dones les que majoritàriament consideren que les necessitats de conciliació de la vida laboral, familiar i personal afecten negativament a l'accés als alts càrrecs.
- En relació a les mesures de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral que ofereixen les empreses de Viladecans que han participat en l'enquesta destaca com s'ofereix majoritàriament un horari flexible, seguit d'una reducció de jornada i jornada contínua. Tot i així és rellevant com són, en més de la meitat de

les empreses estudiades (57,14%) majoritàriament les dones les que s'acullen a aquestes mesures, un fet vinculat a la tradicional divisió sexual de les tasques.

- Pel que fa a la infrarepresentació femenina més de la meitat de les empreses que han participat en l'enquesta (60,71%) afirma que no tenen paritat en tots els departaments de la seva empresa, tot i així un 53,57% està realitzant accions positives per assolir una presència de dones i homes equilibrada i revertir la situació actual.
- En relació a les retribucions, més de la meitat de les empreses analitzades (53,57%) compta amb el registre retributiu, però en canvi només un 28,57% disposa de l'auditoria salarial.
- Finalment sobre l'abordament de l'assetjament sexual per raó de sexe és positiu com més de la meitat de les empreses estudiades (64,29%) disposa de mesures i/o un Protocol d'actuació contra aquest.

## 4. Resultats del focus group

El 19 d'octubre de 2021 va tenir lloc el grup de discussió sobre l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans a les instal·lacions d'Innovació Empresarial. Ens van acompanyar dos grups sindicals i una empresa.

Es va proposar al grup treballar dos aspectes claus:

- Reptes i oportunitats de la igualtat de gènere en les empreses de Viladecans
- Quines accions pot portar a terme l'Ajuntament per fomentar la igualtat de gènere en les empreses de Viladecans?

### 4.1. Reptes i oportunitats de la igualtat de gènere en les empreses de Viladecans

Pel que fa als reptes, s'identifica la dificultat d'arribar a empreses petites que no tenen obligació de desenvolupar els plans d'igualtat.

Es comenta amb preocupació la inversió econòmica que representa la implementació de plans d'igualtat a les empreses i com, a pesar de la *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, les empreses externalitzen aquesta tasca a empreses amb el corresponent

cost. Existeix una complexitat en l'elaboració de plans d'igualtat amb un bon anàlisi salarial tant per empreses petites com mitjanes i grans.

Donada la baixa participació de les empreses, s'identifica que un gran repte és arribar al major nombre d'empreses perquè puguin gaudir de les formacions i els recursos que tenen al seu abast. Es determina que les empreses que més necessiten formació en igualtat de gènere i algun tipus d'acció en aquesta línia, són empreses que no s'ho plantegen, d'aquí a la poca participació.

Un altre tema important és que es valora que la igualtat de gènere no està interioritzada en la direcció de les empreses, i una de les explicacions és la possible bretxa generacional. A més a més, les empreses no senten la necessitat ni saben veure el benefici de tenir un pla d'igualtat, qüestió que s'hauria de treballar comunicativament.

Es parla sobre l'obligatorietat d'implementar pla d'igualtats en les empreses de més de 50 persones en plantilla en el 2022. S'explica que la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) s'ha d'assegurar de què es compleixi, qüestió que es contempla com una oportunitat que la Llei ho empari.

Un altre tema que es va abordar va ser la igualtat en la contractació que està prevista en la llei. El problema, es comenta, és com detectar quan s'infringeix. Se suggereix que amb un pla d'igualtat es podria detectar si existeix discriminació.

Encara que es faci formació en igualtat de gènere a les persones tècniques de selecció, qui decideix finalment és la persona responsable de l'empresa. Per aquest motiu, seria important valorar la seva incorporació a les formacions.

Es tracta el tema de la promoció professional i com a vegades existeixen requeriments d'estudis que històricament són masculinitzats. Es comenta que s'ha de vetllar per obrir l'espectre dels requeriments i posar estudis similars. Es parla també de fer discriminació positiva cap a les dones.

Es tracta el tema de la reducció de jornada laboral en dones de famílies a on l'home guanya més i per tant si algú s'ha de reduir la jornada per conciliar amb els/les fills/filles, acaba sent la dona.

De manera positiva es valora com una gran iniciativa aquesta Anàlisi de l'estat d'igualtat de les empreses, i que es compti amb empreses i agents socials per discutir aquests temes.

#### 4.2. Quines accions pot portar a terme l'Ajuntament per fomentar la igualtat de gènere en les empreses de Viladecans?

Es planteja fer una anàlisi del tipus d'empreses que existeixen al municipi per identificar les seves necessitats. Es proposa utilitzar el cens municipal amb les empreses que tenen

més de 50 i menys de 250 persones treballadores, per posar-se en contacte i intentar motivar la implementació de plans d'igualtat.

Es fa referència a que aquest document, Anàlisi de l'estat d'igualtat de les empreses de Viladecans, formi part d'aquest estudi més global.

Altres mesures concretes:

- Facilitar ajudes a la capacitat de perfils professionals baixos per abordar la bretxa salarial.
- Es proposa una línia de subvencions per la implementació de plans d'igualtat adreçades a empreses amb menys recursos.
- Utilitzar plans d'ocupació especialitzats en la implementació de plans d'igualtat per ajudar a les empreses a portar-los a terme.
- Impulsar més tallers des de l'Ajuntament sobre guies pràctiques per implementar els plans d'igualtat.
- Es planteja que l'Ajuntament faci seguiment a la implementació dels plans d'igualtat de les empreses més enllà de les guies i els tallers formatius.
- Es planteja fer plans de formació adreçats a dones per accedir a càrrecs més qualificats.
- Oferir ofertes de treball vacants adreçades a dones pels canals públics gestionats per l'Administració (Can Calderon). També se suggereix la possibilitat de vincular la formació necessària per a la candidatura amb algun pla d'ocupació.

## 5. Recomanacions finals sobre les necessitats de les empreses de Viladecans des de la perspectiva de gènere

- Els nous Decrets 901/2020 i 902/2020 pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre són força recents, de manera que és **necessari realitzar sessions informatives a les empreses del municipi sobre com aplicar aquesta normativa per incorporar la igualtat efectiva entre dones i homes a l'empresa.**
- **Realitzar formacions específiques i tallers pràctics de com elaborar un Pla d'Igualtat amb l'objectiu de fixar objectius concrets d'igualtat i aterrar-ho amb les estratègies i les pràctiques necessàries per a la seva consecució.** Igual que en relació al registre retributiu i l'auditoria salarial.



- Jornada informativa sobre els beneficis d'aplicar la igualtat de gènere i la gestió de la diversitat a les empreses de Viladecans.
- Ofertar tallers i sessions formatives sobre la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere de forma transversal a l'empresa.
- Apostar per formacions sobre **Protocols de sensibilització i d'abordatge de l'assetjament sexual**. Una eina imprescindible per avançar en l'abordatge de les violències sexuals, però també per visibilitzar i sensibilitzar entorn aquest tipus de violència contra les dones i les persones LGTBI.