

LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'ÀMBIT LABORAL

INFORME DE SITUACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT EN EL SECTOR DE LES TIC

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes, un valor d'empresa

La igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes és un dret fonamental de la nostra societat democràtica. Fomentar i treballar per la igualtat efectiva entre dones i homes, i la no discriminació per raó de sexe és un valor imprescindible que les empreses i organitzacions han d'incorporar en la seva gestió i cultura d'empresa.

Les desigualtats i discriminacions que pateixen les dones en l'àmbit laboral son conseqüència de la societat androcèntrica, patriarcal i masclista en la que vivim, basada en uns rols i estereotips encara molt marcats i atribuïts de forma diferenciada a homes i a dones. És per això que s'han de marcar i implementar mesures per corregir les desigualtats existents i les empreses han de tenir un paper actiu en aquesta lluita.

La incorporació de la igualtat efectiva entre dones i homes dins l'empresa, en millora la qualitat, impulsa la gestió des de la responsabilitat social i assegura el compliment de la normativa.

D'una banda, a efectes pràctics, implica eliminar desequilibris en la presència i participació de dones i homes a l'organització, en tots els seus nivells, categories professionals i càrrecs de decisió. A Catalunya, hi ha un 22% de dones en càrrecs directius a les empreses, sent només el 15,3% de dones a la Direcció General¹. La segregació vertical està marcada en tots els sectors empresarials, disminuint el nombre de dones a mesura que augmenten les categories professionals. Si ens fixem en les principals empreses de la UE, només el 8% dels Consells d'Administració d'aquestes estan presidits per dones a inicis del 2022². A Catalunya, el 12% de les empreses que tenen obligatorietat, compleixen amb el 40% de dones als Consells d'Administració, encara que no en les presidències.

Per altra banda, incorporar la igualtat efectiva entre dones i homes dins l'empresa assegura processos de selecció i incorporació de professionals en base a la igualtat

¹ Dades de l'Observatori Dona, Empresa i Economia i la Cambra de Comerç de Barcelona

² Dades del EIGE (*European Institute for Gender Equality*)

d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe. Un altre element important a l'hora d'aplicar la perspectiva de gènere a l'empresa és la revisió de la política salarial i de condicions contractuals. Cal tenir en compte que a Catalunya hi ha una bretxa salarial del 20,9% segons les darreres dades del 2019³, així com en la diferència dels contractes a jornada parcial majoritàriament ocupats per dones.

També implica fer un anàlisi d'altres àmbits i establir mesures per corregir les desigualtats que se'n deriven: com incorporar mesures per afavorir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, i trencar amb la segregació sexual del treball i la doble jornada que pateixen les dones; també generar mecanismes i procediments per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'àmbit laboral; fer un ús del llenguatge no androcèntric ni sexista; assegurar que la formació per la millora professional fomenta la igualtat i assegura l'accés equilibrat de dones i homes.

Per tant, la incorporació de la perspectiva de gènere i la igualtat entre dones i homes a l'empresa és un criteri de qualitat en la millora de la gestió i funcionament de l'empresa, posant el focus en el potencial de la plantilla, millorant la productivitat, la competitivitat i la millora laboral.

L'eina per incorporar la igualtat entre dones i homes a l'empresa

La igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral respon al valor de justícia social i equitat, i per tant ha d'incorporar-se en la forma de gestionar l'organització amb una mirada transversal. Aquest principi d'igualtat entre homes i dones té com a objectiu crear sistemes de normes que regulin les condicions, el tracte i la participació sense cap tipus de discriminació per raó de sexe. L'eina pràctica per analitzar i impulsar mesures per incorporar aquest principi, és el Pla d'Igualtat entre dones i homes. Aquest es defineix com a *un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe*.

És una iniciativa que ha de ser promoguda per l'empresa i aprovada conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores. El Pla d'Igualtat permet d'una banda, estructurar i materialitzar les accions i mesures per assegurar la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes, i d'altra banda, corregir les possibles discriminacions per raó de sexe dins l'empresa.

³ Dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya.

Abans de definir les accions i mesures, és necessari desenvolupar un procés d'anàlisi i coneixement de la realitat dins l'organització en matèria d'igualtat i oportunitats entre dones i homes. La diagnosi del Pla d'Igualtat és un procés enriquidor que permet identificar a fons tots els aspectes que perpetuen les desigualtats en l'àmbit laboral i que sovint son complicats d'identificar per les dinàmiques discriminatòries cap a les dones incorporades a la societat.

Conèixer la situació de l'empresa i la seva organització laboral en matèria d'igualtat és un pas previ i necessari a la realització del disseny del Pla d'Igualtat. La diagnosi suposa conèixer la realitat de la plantilla i de l'empresa, i detectar les seves necessitats per poder definir objectius que permetin millorar la situació respecte a la igualtat entre dones i homes a l'organització, mitjançant l'estudi quantitatiu i qualitatiu d'aquesta.

Un dret i una obligació reconeguda a la legislació

La *Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes*, és la primera normativa amb rang de llei aprovada de forma parlamentària que reconeix la igualtat entre dones i homes com a dret fonamental en la legislació espanyola. Aleshores ja s'identificaven els Plans d'Igualtat com a eina per fixar "*...els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats*" a les empreses. Però ha sigut amb els Reals Decrets següents on s'ha desenvolupat la normativa entorn a l'elaboració i implementació dels Plans d'Igualtat a les empreses i a les Administracions Públiques.

El *Real Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina i l'ocupació*, ha sigut la normativa que ha incorporat més canvis a la Llei Orgànica. S'estableix l'obligatorietat de disposar de Pla d'Igualtat a les empreses de més cinquanta persones treballadores. Es desenvolupa el reglament dels continguts i les matèries a analitzar en la diagnosi, els sistemes de seguiment i avaluació, la necessitat de ser negociat i la creació d'un registre de Plans d'Igualtat.

Però no és fins l'entrada en vigor del *Real Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre*, que les empreses tenen obligació de registrar el seu Pla al registre oficial del Ministeri REGCON. A més, estableix a l'article 5 com ha de ser el procediment de negociació per aprovar els Plans d'Igualtat amb la creació d'una Comissió Negociadora, amb presència del Comitè d'Empresa o dels sindicats majoritaris del sector en cas de no tenir representació sindical a l'organització.

Finalment, és important destacar la normativa que desenvolupa i determina el funcionament del registre salarial, el Real Decret 902/2020, del 13 d'octubre, de la igualtat retributiva entre dones i homes. L'Estatut dels Treballadors de 1980 ja recollia el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor, encara que és amb el Real Decret-Llei 6/2019 que es marca l'obligació del registre salarial a les empreses. És amb el 902/2020 que s'inclou com a obligatòria l'auditoria salarial a la diagnosi del Pla d'Igualtat per poder ser aprovat. El registre o auditoria salarial és l'estudi on s'han de reflectir els valors mitjans i complements salarials d'una empresa, de forma segregada per sexe i per categories professionals. D'aquesta manera, la transparència retributiva permetrà identificar possibles discriminacions salarials per raó de sexe i corregir-les per assolir el principi d'igualtat retributiva per treball d'igual valor.

El sector tecnològic i les dones

Els rols i estereotips de gènere encara arrelats a la societat perpetuen la segregació horitzontal entre homes i dones als estudis i conseqüentment, a l'àmbit laboral i ocupacional. Les branques tecnològiques, de ciències, d'enginyeries i matemàtiques estan clarament masculinitzades, és a dir, hi ha molts més homes que dones a les aules d'aquests estudis. Segons l'informe *Datos y cifras, del Ministeri d'Educació i Formació Professional*, només un 7,8% de dones han cursat CFGM en informàtica i comunicacions, i un 13,5% en el cicle superior en el curs 2020 – 2021 a tot l'estat espanyol, tenint en compte que el 55,3% del total de matriculacions en totes es branques eren dones. En els graus universitaris també s'observa aquesta segregació horitzontal en les matrícules en carreres d'enginyeries, on un 29% son dones; i en informàtica ho son un 13,4%, encara que gairebé el 60% de totes les matriculacions en graus universitaris son de dones.

La taxa d'ocupació entre dones i homes no mostra una bretxa molt gran. Encara que les dades d'ocupació al 2021 a Catalunya son d'una taxa de dones del 49,9% i un 58,7% la taxa d'ocupació d'homes, la segregació horitzontal està molt més marcada segons el sector econòmic. Per tant, les dades en els estudis es traslladen a la segregació en l'àmbit laboral, el percentatge de dones ocupades en el sector de les TIC és molt inferior al dels homes, i les *start up* i l'emprenedoria entorn al sector tecnològic segueix estan masculinitzats. Segons les dades de 2019, en les empreses TIC espanyoles, les del sector serveis trobem el 22% de dones i en el sector industrial el 17%⁴. Així mateix, a

⁴ Dades del INE. Estadístiques de Personal en I+D (EJC) en el sector TIC por sectores TIC, clase de personal y género.

Catalunya, l'ocupació en la branca d'activitat econòmica de la tecnologia de la informació i les comunicacions representa l'any 2020 un 32.8% de dones i 67.2% d'homes⁵.

Les idees construïdes socialment de que els homes son millors en les tasques tècniques, dona resposta a aquesta masculinització del sector tant als estudis com a l'ocupació. En canvi, les dones històricament han assumit les tasques de cura, tant de les persones com de la llar, fet que es trasllada també al mon laboral. Si ens fixem la distribució de dones i homes a estudis on la intervenció amb les persones és la base de la feina, veiem com estan feminitzats. La proporció de dones ocupades segons la branca d'activitat, es centra en la sanitat i serveis socials amb un 15,32%, en el comerç al detall un 12,98% i en l'Educació, amb un 9,14%⁶.

Així mateix, si ens fixem en les taxes d'abandonament tant als estudis, com a la feina en aquests sector, és més elevat per part de les dones que en els homes. La taxa d'abandonament pot donar resposta a les limitacions i dificultats que tenen les dones a l'accés i creixement dins d'aquest sector, i també a l'etapa de maternitat en la que surten de l'àmbit laboral remunerat per assumir les tasques de cura.

Aquesta diferència entre dones i homes a l'hora d'escollir estudis i posteriorment, especialitzar-se professionalment, es segueix perpetuant per la falta de referents i la poca visibilitat femenina en aquest sector. Cal potenciar que les dones poden formar part d'aquest sector i crear mecanismes per assegurar la igualtat d'oportunitats i de tracte de les dones en el mercat laboral.

La segregació vertical està molt marcada en aquest sector de les TIC, amb una distribució més segregada que en el total dels sectors econòmics. El 19,6% dels càrrecs directius de les empreses catalanes del sector estan ocupats per dones. Només el 13,5% de dones son membres del Consells d'Administració de les empreses TIC. Encara que augmenta la diferència si ens fixem únicament en les dones en la Direcció General, on només ocupen aquest càrrec un 9%. Els departaments on hi ha més dones, és al de Recursos Humans, Publicitat i Finances.

No obstant, aquesta discriminació cap a les dones en la possibilitat d'escalar als càrrecs de decisió dins les organitzacions, conegut com a sostre de vidre, la trobem també en els sector més feminitzats. Per tant, la desigualtat d'oportunitats que troben les dones en tots els sectors segueix deixant palès la societat androcèntrica, patriarcal i masclista d'avui en dia.

⁵ Font: Idescat a partir de l'Enquesta de Població Activa d'INE

⁶ Dades de l'Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE. Dades tractades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere

Les empreses del sector tenen un paper molt rellevant en aquest objectiu, implementant eines com els Plans d'Igualtat per conèixer la situació interna entre dones i homes. I sobretot, per establir mesures i accions per donar oportunitats i potenciar les dones en les seves empreses.

Les empreses TIC i els Plans d'Igualtat

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de tenir Pla d'Igualtat, negociat, aprovat i registrat, i seguint les indicacions d'anàlisi dels diferents àmbits que marca la legislació.

A Espanya, segons l'INE, a l'octubre de 2022 hi havia un total 31.728 empreses inscrites a la Seguretat Social de més de 50 persones treballadores, és a dir, que tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'Igualtat. Segons el registre del REGCON⁷, hi ha 9.340 empreses amb el Pla registrat, dades extretes al novembre 2022. Per tant, el 29% d'empreses a Espanya tenen el Pla d'Igualtat registrat oficialment, encara que un petit nombre d'aquestes no l'han negociat, el Pla, o estan en modificació, concretament un 4%.

Les empreses del sector de les Noves Tecnologies de la Informació (TIC) de tot l'estat, amb més de 50 persones treballadores, tant de serveis com d'indústria, segons CNAE⁸, sumen un total de 1.079 (segons l'INE al 2020). Segons els Plans d'Igualtat registrats actualment al REGCON, 232 son d'empreses TIC, per tant del total d'empreses del sector a Espanya, el 22% tenen el Pla d'Igualtat registrat.

Els Plans d'Igualtat estan legalment considerats normes laborals com els convenis col·lectius. Per això mateix, s'ha de registrar al "*Registre i dipòsits de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'Igualtat*" del Ministeri de Treball i Economia Social del Govern d'Espanya. Un cop elaborat i aprovat amb la representació legal s'ha d'incorporar en aquest registre, i és quan el Pla d'Igualtat s'avalua en base a la legislació vigent i s'aprova de forma oficial, amb una vigència màxima de quatre anys.

Abans de la modificació de la llei sobre el sistema de registre amb el *Decret 901/2022*, els Plans d'Igualtat es registraven a les bases de dades autonòmiques. El Registre Públic de Plans d'Igualtat d'aleshores de la Direcció General d'Igualtat del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el Canal Empresa recollia des de 2015 els Plans d'Igualtat de les empreses catalanes que voluntàriament els

⁷ Totes les dades del REGCON s'han extret a inicis de novembre de 2022

⁸ CNAE SECTOR TIC: 2611, 2612, 2620, 2630, 2640, 2680, 4651, 4652, 5821, 5829, 6110, 6120, 6130, 6190, 6201, 6202, 6203, 6209, 6311, 6312, 9511, 9512.

havien inscrit. Aquest registre públic es va mantenir vigent fins al gener de 2021, quan entra en vigor el nou Decret que estableix l'obligatorietat d'inscripció al REGCON.

No obstant, aquest canal ha servit de reconeixement a totes les institucions, organitzacions i empreses que voluntàriament van fer públic el seu Pla d'Igualtat. Compartir els anàlisis interns i proposta de disseny de mesures ha contribuït en difondre accions per avançar en la igualtat a l'àmbit laboral a les empreses de Catalunya.

Els nous criteris establerts a la llei per disposar d'un Pla d'Igualtat vàlid han provocat que moltes de les empreses catalanes que van elaborar i inscriure els seus Plans a la Generalitat anteriorment, l'hagin hagut d'adaptar a la nova legislació per ser aprovats definitivament pel REGCON.

El registre al REGCON dificulta enormement l'anàlisi de les dades sobre les empreses que realment tenen Pla d'Igualtat i apliquen mesures per corregir les desigualtats entre dones i homes. Per una banda, perquè les complicacions normatives i de procediments per fer el registre dificulta a les empreses disposar d'un Pla d'Igualtat vàlid. Per altra banda, perquè el volum d'empreses que estan enviant els seus Plans al REGCON per ser aprovats s'ha incrementat molt des de que és obligatori per llei i s'està alentint el procés d'aprovació de registre d'aquests.

A Catalunya hi ha, segons les dades de l'INE i l'IDESCAT de 2021, un total de 5.267 empreses amb més de 50 persones a la plantilla. D'aquestes empreses amb obligatorietat de registrar el Pla d'Igualtat, ho han fet segons les dades públiques del REGCON, un total de 776 empreses amb autoritat laboral únicament a Catalunya. No obstant, hi haurà moltes empreses amb seu a Catalunya que tenen el Pla inscrit però tenen autoritat laboral Estatal⁹, i les dades públiques del REGCON no permetem extreure el nombre segons aquest filtre.

En relació a les empreses del sector de les TIC catalanes (segons el CNAE indicat) un total de 14 empreses amb autoritat laboral únicament a Catalunya han inscrit el seu Pla d'Igualtat al REGCON. Si ens fixem en la totalitat d'empreses catalanes del sector de les TIC, ja tinguin autoritat laboral únicament a Catalunya o bé Estatal perquè tenen la seu a Catalunya però disposen de centres de treball fora a la resta de l'Estat, son un total de 26 empreses les que disposen del seu Pla vàlid al REGCON.

⁹ La institució competent en matèria laboral de cada empresa. El sistema de registre del REGCON ofereix les dades segons autoritat laboral territorial que l'empresa marca, sent en molts casos estatal, ja que tenen centres de treball a diferents Comunitats Autònomes de l'Estat.

El total d'empreses del sector TIC a Catalunya segons el SABI¹⁰ és de 242. Per tant, un 11% d'empreses catalanes del sector TIC disposen del seu Pla d'Igualtat registrat al REGCON a data de novembre de 2022, els quals estan tots en vigor i negociats. No obstant, és probable que hi hagi més empreses del sector de les TIC a Catalunya que disposin de Pla d'Igualtat, però que no estigui registrat i aprovat al REGCON per les dificultats exposades anteriorment.

Els Plans d'Igualtat, un camí per recórrer

Els Plans han de ser una eina per marcar valors, metodologies, línies estratègies i accions per assolir objectius entorn a un àmbit, sector i activitat concreta. Per aquest motiu, els Plans d'Igualtat han de seguir una metodologia concreta, per tal de ser eines pràctiques, coherents i adaptables a la realitat de cada empresa.

Dur a terme aquest procés de forma correcta i efectiva no és gens fàcil. No només per la falta de coneixement i recursos que tenen les empreses entorn a les desigualtats al seu àmbit laboral i a l'empresa en concret, sinó també pels procediments que s'han d'assegurar per complir amb la normativa.

Per elaborar un Pla d'Igualtat, cal prèviament elaborar una diagnosi de l'empresa. La fase de la diagnosi és la més laboriosa i important, ja que sense conèixer la situació de l'empresa en termes d'igualtat entre dones i homes, no es poden definir les mesures i accions per corregir les desigualtats i discriminacions existents. Els àmbits d'anàlisi estan definits en la legislació i es posen a disposició des de les administracions recursos estadístics per facilitar l'estudi. No obstant, és, sens dubte, la part del Pla d'Igualtat més complicada i que requereix un alt nivell de detall i qualitat. Així mateix, també s'ha d'elaborar introduint la percepció de les persones treballadores de l'empresa, mitjançant eines participatives entorn als diferents àmbits d'anàlisi. Tota la informació bolcada i analitzada amb perspectiva de gènere ha de servir realment per establir prioritats, definir objectius i accions ben calendaritzades.

Per altra banda, en el procediment d'aprovació de les diferents fases del Pla d'Igualtat, ha de formar-hi part la representació legal de la plantilla. S'ha de constituir una Comissió Negociadora prèviament a l'inici de la diagnosi, en què han de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores. Tal i com marca l'article 5 del Real Decret 901/2020 *“Com a regla general, participen en la*

¹⁰Sistema d'Anàlisi de Balances Ibèriques. És una base de dades d'empreses espanyoles i portugueses, i el seu programari ofereix dades generals i anàlisis financeres d'aquestes empreses.

comissió negociadora, per part de les persones treballadores, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, si s'escau, o les seccions sindicals si n'hi ha que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè.

En el cas de que l'empresa no disposi de Comitè, s'ha de sol·licitar la participació als sindicats majoritaris del sector d'activitat de l'empresa. *"...s'ha de crear una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu aplicable"*, aquests tenen deu dies per donar resposta a aquesta convocatòria. Així mateix indica que la Comissió Negociadora no pot tenir més de sis membres per cada part.

Aquest procediment genera dificultats i alenteix molt el procés, ja que els sindicats no tenen capacitat de formar part de totes les Comissions Negociadores que des de març del 2022 estan incrementant-se per la obligatorietat a totes les empreses de més de 50 persones en plantilla.

No obstant, en aquests casos és interessant i aporta qualitat al Pla, que persones treballadores de diferents categories i departaments dins l'empresa puguin participar de forma voluntària en la Comissió Negociadora, encara que no disposen de dret a vot perquè no estan sindicades. D'aquesta forma, s'assegura que el procediment, tant de diagnosi com de proposta d'accions, reculli les necessitats de les persones que treballen a l'empresa i que son a les que afavoriran les mesures del Pla d'Igualtat.

La igualtat entre dones i homes al mon laboral és un objectiu que es va establint a les empreses d'una forma lenta. Tant en l'anàlisi de la segregació horitzontal, com la vertical, encara hi ha una diferència molt elevada de la participació de dones i homes en tots els sectors i estructures de decisió. Així mateix, els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe segueix mostrant dades alarmants a l'àmbit laboral, i s'ha de treballar per assegurar una prevenció i actuació davant d'aquests casos eficient i adequada. Segons l'Enquesta de Violència Masclista a Catalunya de 2016, el 11,9% de casos de violència masclista es van produir a l'àmbit laboral. Si ens centrem només en les violències sexuals, un 78,8% de les dones han estat víctimes de, com a mínim, un fet de violència sexual des que tenien 15 anys¹¹. D'aquest percentatge, un 14% de les violències sexuals han sigut a la feina.

¹¹ Font: Enquesta de Violències sexuals a Catalunya 2019. Departament d'Interior, Generalitat de Catalunya.

Si ens fixem en l'evolució en la elaboració i registre de Plans d'Igualtat a tot l'estat, abans del 7 de març de 2022 els Plans registrats a l'autoritat laboral corresponent, eren 4.673. És a dir, un 15% del total de les empreses amb més de 50 persones treballadores a Espanya. A partir d'aquesta data, on l'obligatorietat entrava en vigor, fins a l'actualitat, ha augmentat 14 punts percentuals. Una evolució positiva, que encara que s'hagi impulsat per complir amb la normativa, farà que les empreses estiguin més sensibilitzades i identifiquin quines desigualtats estan perpetuant.

Cal tenir present que l'absència de discriminacions directes a les dones no assegura la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a les organitzacions. Els sistemes estructurals i dinàmiques incorporades al món laboral i a moltes empreses, segueixen deixant palès la necessitat d'implementar mesures per assegurar la igualtat efectiva i la no discriminació.

És evident, la importància de desenvolupar legislació pragmàtica per tal d'eliminar les desigualtats i discriminacions per raó de sexe en l'àmbit laboral. Però també ho és, disposar de professionals especialitzades en igualtat en fer aquest anàlisi i proposta de mesures.

Per tant, és imprescindible que les organitzacions siguin conscients de la importància de realitzar i implementar de forma real i efectiva mesures per a abordar les desigualtats entre dones i homes en els seus llocs de treball, i que coneguin els recursos existents per desenvolupar-ho, i així construir una societat justa, igualitària i respectuosa.

L'acompanyament especialitzat en el Plans d'Igualtat

L'assoliment de la igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes a les nostres societats i a l'àmbit laboral és un dels objectius principals per la transformació social del sistema patriarcal i masclista, en una societat justa, respectuosa i lliure. Treballar des d'una perspectiva feminista i per erradicar les desigualtats, discriminacions i violències cap a les dones ha de ser una fita compartida de totes les organitzacions, empreses i administracions.

Aplicar tota la normativa desenvolupada per assolir aquest objectiu és imprescindible, però també ho és incorporar aquest valor com una forma de fer i de ser de les empreses. Les estratègies per no perpetuar les desigualtats a les empreses han de ser pragmàtiques i efectives, per això mateix és important comptar amb professionals formades en el foment de la igualtat entre dones i homes. Tant l'anàlisi, la definició d'accions, el seguiment i valoració constant del la situació de l'empresa en termes d'igualtat, és una tasca que requereix recursos i coneixements.

La formació de tots els equips de les empreses ha de ser un objectiu per poder implementar aquesta mirada a l'empresa i en les tasques desenvolupades, però és prioritari especialitzar a professionals en càrrecs directius en igualtat entre dones i homes a l'àmbit laboral. Les empreses han de disposar de professionals que coneguin l'àmbit i tinguin eines per poder aplicar mesures efectives en pro a la igualtat i la no discriminació cap a les dones.

Cal tenir en compte que el Pla d'Igualtat és obligatori per llei, i a més passa a tenir rang de conveni, pel que ha d'estar aprovat de forma sindical. Aquesta obligació en el procediment i aprovació exigeix més rigor en l'anàlisi de tots els àmbits del Pla. Per això mateix, és important fomentar la participació de professionals d'empreses en formacions en l'elaboració i implementació de Plans d'Igualtat. És imprescindible que els i les professionals que liderin, impulsin i desenvolupin el Pla d'Igualtat tinguin un coneixement especialitzat, per poder-los elaborar i implementar d'una forma adequada.

Per altra banda, les empreses no només poden formar a professionals en igualtat, sinó que poden comptar amb entitats externes especialitzades per elaborar els Plans d'Igualtat, per tal d'assegurar una qualitat en el procés i resultat, i a més el compliment de la normativa. Incorporar la igualtat entre dones i homes ha de ser una prioritat, no només per complir la normativa, sinó per incorporar de forma transversal a tota l'activitat i organització de l'empresa la perspectiva de gènere.

Un camí per recórrer

La igualtat efectiva entre dones i homes ha de ser un principi i un valor prioritari per totes les empreses. La lluita social contra la violència masclista ha d'anar acompanyada de l'impuls d'estratègies per la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. El sistema de rols i estereotips de gènere encara estan molt marcats a la societat, i són la base de les diferències entre dones i homes que es traslladen en desigualtats i discriminacions en tots els àmbits de les nostres vides. Una conseqüència d'aquest sistema és la segregació horitzontal i vertical al mercat laboral, el qual limita directa o indirectament l'assoliment d'una societat igualitària.

La incorporació de la igualtat entre dones i homes de forma transversal en la organitzacions ha de partir d'una consciència social i valors, per tal de que estigui en la forma de ser i fer en tots els aspectes. Però també és necessari conèixer i disposar d'eines i mecanismes per aplicar mesures per assolir aquesta igualtat. És per això que la legislació ha de ser pragmàtica i alhora flexible i adaptable a la realitat de cada context

econòmic de cada sector i de cada empresa. Per tant, parlem de transversalitat perquè les estratègies s'han de plantejar des de tots els àmbits d'actuació.

El sector tecnològic i de les TIC segueix estant molt masculinitzat i cal fer un replantejament de totes les línies estratègiques en les que es pot actuar per revertir aquesta situació de desigualtat d'oportunitats a les dones. Primerament, cal trencar amb les idees preconcebudes socialment de que el món tecnològic, informàtic i d'enginyeries no és per dones. És des de la coeducació i la transmissió de valors en igualtat que s'inicia aquesta transformació, però també amb polítiques i legislació que impulsi estratègies i mesures per oferir el mateix accés real a les dones que als homes. Així mateix, s'ha de trencar amb la concepció de que el poder s'ha d'exercir amb unes qualitats relacionades amb estereotips socialment atribuïts als homes, a la masculinitat. Cal replantejar les aptituds i qualitats necessàries per exercir càrrecs de decisió a les organitzacions, posant en valor l'empatia, el respecte, la cura i el treball en equip.

Tant les administracions públiques com les organitzacions de tot tipus, han de fomentar tots aquests valors i assegurar que les dones tinguin les mateixes oportunitats d'accés a diferents sectors i sobretot, al creixement professional sense haver de renunciar pels rols de cura atribuïts. Els Plans d'Igualtat són una oportunitat per conscienciar a tots els sectors en la necessitat de treballar en aquesta línia i donar-li la importància, prioritització i pes corresponent.