

LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'ÀMBIT LABORAL INFORME DE SITUACIÓ DELS PLANS D'IGUALTAT EN EL SECTOR DE LES TIC

Anna Campàs



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

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

La segregació vertical en tots els sectors

A Catalunya:

- 22% de dones en càrrecs directius
- 15,3% de dones a la Direcció General
- 18 empreses catalanes de les 400 principals (més volum de facturació) estan dirigides per dones.
- Principals empreses de la UE, només el 8% dels Consells d'Administració d'aquestes estan presidits per dones a inicis del 2022.
- 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.

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

L'eina pràctica per analitzar i impulsar mesures per incorporar aquest principi d'igualtat, és el Pla d'igualtat entre dones i homes:

“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.”

- Iniciativa promoguda per l'empresa
- Procés i document aprovat per la representació legal de les persones treballadores
- Conèixer la situació de l'empresa i la seva organització laboral en matèria d'igualtat mitjançant la diagnosi
- Definir objectius i mesures per millorar la situació respecte a la igualtat entre dones i homes, i corregir possibles desigualtats i discriminacions

Un dret i una obligació reconeguda a la legislació

PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES, regulats a:

- Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes
- 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
- Real Decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre
- Real Decret 902/2020, del 13 d'octubre, de la igualtat retributiva entre dones i homes

El sector tecnològic i les dones

Els rols i estereotips de gènere arrelats a la societat perpetuen la segregació horitzontal i vertical entre homes i dones als estudis i a l'àmbit laboral

Als estudis, les branques tecnològiques, de ciències, d'enginyeries i matemàtiques estan clarament masculinitzades:

El 55,3% del total de matriculacions en totes les branques en cicles formatius son dones (curs 2020 – 2021) a l'estat espanyol

- 7,8% son dones en CFGM en informàtica i comunicacions, i 13,5% en CFGM a tot l'estat espanyol,

Gairebé el 60% de tots els graus universitaris son dones

- Graus d'enginyeries un 29% son dones
- Graus d'informàtica un 13,4% son dones

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:

Taxa d'ocupació de dones del 49,9% i taxa ocupació d'homes del 58,7% (dades 2021)

- A Espanya, en les empreses TIC del sector serveis trobem el 22% de dones i en el sector industrial el 17%. (dades 2019)
- A Catalunya, l'ocupació en la branca d'activitat econòmica de la tecnologia de la informació i les comunicacions representa un 32.8% de dones i 67.2% d'homes. (any 2020)

Segregació vertical més marcada a les TIC

- El 19,6% dels càrrecs directius de les empreses catalanes del sector estan ocupats per dones.
- Només el 13,5% de membres del Consells d'Administració de les empreses TIC son dones
- En la Direcció General, ocupen aquest càrrec un 9% de dones.

Les empreses TIC i els Plans d'Igualtat

| | A tot l'estat Espanyol | A Catalunya |
|---|---|---|
| Empreses +50 tots sectors | 31.728 empreses (inscrites SS octubre 2022) | 5.267 empreses (segons Idescat 2021) |
| Plans d'Igualtat al REGCON (tots els CNAE) | <ul style="list-style-type: none"> • 9.340 Plans Igualtat • 29% d'empreses amb Pla d'Igualtat | <ul style="list-style-type: none"> • 776 Plans d'Igualtat (autoritat laboral únicament a Catalunya, nov.2022) • 15% d'empreses amb Pla d'Igualtat A.L Cat. |
| Empreses +50 TIC | 1.079 empreses (segons INE 2020) | 242 empreses (segons SABI 2022) |
| REGCON (CNAE TIC) | <ul style="list-style-type: none"> • 232 Plans d'Igualtat • 22% d'empreses TIC amb Pla d'Igualtat | <ul style="list-style-type: none"> • 14 Plans d'Igualtat, un 6% d'empreses (autoritat laboral únicament a Catalunya) • 26 Plans d'Igualtat, un 11% d'empreses catalanes del sector TIC (empreses amb seu a Catalunya) |

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

*Totes les dades de Plans d'Igualtat registrats al REGCON s'han extret al novembre de 2022

| | Dificultats | Solucions |
|--|---|--|
| Falta cultura | <ul style="list-style-type: none"> • Rols i estereotips molt incorporats a la societat • Falta de referents • Sistema androcèntric i patriarcal • Violència estructural • Desconeixement de les desigualtats i discriminacions reals a les dones que hi ha a l'àmbit laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Impuls de la coeducació al sistema educatiu • Sensibilització i conscienciació des de les administracions públiques en les desigualtats i discriminacions a les dones • Transversalització de la igualtat, incorporació del principi en totes les legislacions i polítiques • Obligatorietat per les organitzacions i empreses en el compliment de mesures d'igualtat |
| Falta formació | <ul style="list-style-type: none"> • Recursos econòmics i humans • Falta de prioritació • Falta de coneixement de recursos i professionals en l'àmbit | <ul style="list-style-type: none"> • Ajudes econòmiques per comptar amb professionals especialitzades en la matèria • Donar a conèixer recursos i formacions existents en l'àmbit • Valoritzar les professionals de l'àmbit amb millores de convenis i importància en el món laboral |
| Falta suport | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de suport més especialitzat i pràctic • Falta d'organismes on poder solucionar dubtes i demanar acompanyament d'una forma clara i transparent | <ul style="list-style-type: none"> • Organismes públics on poder sol·licitar acompanyament, demanar recursos i solucionar dubtes de forma clara • Oferir recursos econòmics per impulsar Plans d'Igualtat i les seves mesures |
| Dificultat legislativa-administrativa | <ul style="list-style-type: none"> • Legislació poc pragmàtica • Legislació poc flexible i adaptable a tots els contextos empresarials | <ul style="list-style-type: none"> • Organismes que acrediten els Plans d'Igualtat amb més flexibilitat i adaptació a la realitat de les empreses • Incorporar més transparència en el procés d'aprovació dels Plans d'Igualtat i en el registre d'aquests |