

# **Fes-te Lloc**

Model Local per a la  
Igualtat d'Oportunitats

## **ESTUDI SOBRE LA CONCILIACIO I LES POLÍTIQUES DE GESTIÓ DE RECURSOS HUMANS A L'HOSPITALET**

**Olga Pons Peregort  
Marta Tura Solvas  
Ma. Clara Torrens Mazzei**

**2007**



## INDEX

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| PRESENTACIÓ                                                                                                              | 4  |
| 1. INTRODUCCIÓ                                                                                                           | 5  |
| 2. OBJECTIUS                                                                                                             | 16 |
| 3. METODOLOGIA                                                                                                           | 17 |
| 3.1. Focus Group / Taules Rodones                                                                                        |    |
| 3.2. Entrevistes en profunditat                                                                                          |    |
| 3.2.1. Qüestionari                                                                                                       |    |
| 3.2.2. Entrevistes                                                                                                       |    |
| 4. ESTUDI QUANTITATIU: “Estudi de les polítiques d’igualtat d’oportunitats a les empreses de L’Hospitalet de Llobregat”. | 21 |
| 4.1. Anàlisi Estudi Quantitatiu                                                                                          | 21 |
| A. Dades persona entrevistada                                                                                            |    |
| B. Característiques de l’empresa                                                                                         |    |
| C. Característiques de la plantilla                                                                                      |    |
| D. Reclutament                                                                                                           |    |
| E. Formació i Promoció                                                                                                   |    |
| F. Política salarial                                                                                                     |    |
| G. Polítiques d’Igualtat d’oportunitats                                                                                  |    |
| H. Conciliació                                                                                                           |    |
| I. Seguretat                                                                                                             |    |
| K. Tecnologia                                                                                                            |    |
| L. Preguntes obertes                                                                                                     |    |
| 4.2. Conclusions                                                                                                         | 60 |
| 5. FOCUS GROUP / TAULES RODONES                                                                                          | 62 |
| 5.1. TAULA 1. ADMINISTRACIÓ                                                                                              | 62 |
| 5.1.1. Anàlisi del Guió                                                                                                  |    |
| 5.1.2. Anàlisi de la sessió                                                                                              | 65 |
| 5.1.3. Conclusions                                                                                                       | 70 |
| 5.2. TAULA 2. EMPRESES                                                                                                   | 74 |
| 5.2.1. Anàlisi del Guió                                                                                                  |    |
| 5.2.2. Anàlisi de la sessió                                                                                              | 77 |
| 5.2.3. Conclusions                                                                                                       | 84 |
| 5.3. TAULA 3. SINDICATS                                                                                                  | 86 |
| 5.3.1. Anàlisi del Guió                                                                                                  |    |
| 5.3.2. Anàlisi de la sessió                                                                                              | 89 |
| 5.3.3. Conclusions                                                                                                       | 98 |

|                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 6. ENTREVISTES                                                             | 102 |
| 6.1. Associació de Dones Emprenedores i Empresàries del Baix Llobregat     | 102 |
| 6.2. Adecco                                                                | 104 |
| 6.3. T-Systems                                                             | 108 |
| 6.4. Assessoria Tècnica Departament Hostaleria. Ajuntament de L'Hospitalet | 111 |
| 6.5. Programa Dona. Ajuntament de L'Hospitalet                             | 114 |
| 6.6. Indo                                                                  | 117 |
| 6.7. Institut Gaudí de la Construcció                                      | 120 |
| 6.8. Hotels Hesperia                                                       | 123 |
| 6.9. Conclusions                                                           | 126 |
| 7. CONCLUSIONS                                                             | 133 |
| BIBLIOGRAFIA                                                               | 138 |
| ANNEXES                                                                    | 141 |
| I. Marc legal                                                              |     |
| II. Cartes convocatòria taules rodones                                     |     |
| III. Guions taules rodones                                                 |     |
| IV. Llistat participants taules rodones                                    |     |
| V. Gravació CD taules rodones                                              |     |
| VI. Qüestionari                                                            |     |
| VII. Empreses i persones entrevistades                                     |     |
| VIII. Buidat entrevistes                                                   |     |

## **PRESENTACIÓ**

Aquest estudi forma part del Projecte Fes-te Lloc de l'Ajuntament de L'Hospitalet de Llobregat i s'emmarca dins del Programa europeu EQUAL.

Ha estat desenvolupat pel Grup de Recerca Giopact (Grup d'Igualtat d'Oportunitats per l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia) de la Universitat Politècnica de Catalunya (U.P.C), en concret la nostra participació s'ha centrat en l'actuació 1 del Projecte Fes-te Lloc que versa sobre l'aproximació a la realitat professional de les dones en la ciutat de L'Hospitalet, sobre la situació de les dones i la seva presència en els rols de responsabilitat en el marc de l'empresa i dels principals problemes que troben homes i dones per a conciliar la vida laboral i la vida personal.

El treball s'estructura en dos parts. En la primera part fem una introducció al tema de la igualtat d'oportunitats entre gèneres i a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, per passar a continuació a detallar els objectius i la metodologia utilitzada en aquest estudi.

En una segona part analitzem un estudi quantitatiu realitzat per l'Ajuntament de L'Hospitalet i seguidament descrivim els tres "focus group" desenvolupats pel projecte, així com les entrevistes en profunditat realitzades a persones d'empreses i organitzacions. A continuació finalitzem amb les conclusions d'aquest estudi amb els punts més importants a ressaltar sobre aquesta temàtica.

Finalment detallem la bibliografia utilitzada i consultada per el desenvolupament de l'estudi i els annexes.

## **1. INTRODUCCIÓ**

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és un tema que cada vegada preocupa més a tota la societat.

Al llarg de les últimes dècades hem viscut grans canvis, entre altres una evolució continua i ràpida dels valors que fins ara han configurat la cultura i el model de socialització d'homes i dones en la nostra societat. Els canvis socioeconòmics, demogràfics i culturals dels últims anys, mostren una sèrie de noves necessitats socials que han de ser garantides per facilitar la cohesió social i la qualitat de vida de les persones.

Si en un inici l'home era proveïdor de recursos i la dona era la que tenia cura de la llar, els infants, els progenitors i el marit; les seves tasques quedaven clarament definides. En el món actual l'home segueix sent proveïdor de recursos, però ara amb la incorporació de la dona al mercat de treball també ella és proveïdora de recursos però alhora segueix tenint més responsabilitat en la cura de la llar, infants, progenitors i marit. Per tant aquí comença un desequilibri que porta una desavantatge clara vers el col·lectiu femení.

L'evolució sociocultural d'aquest últim segle, ens presenta una dona que ha deixat d'estar en segon pla, per implicar-se en el món laboral i en el desenvolupament d'una carrera professional pròpia, desafiant els esquemes establerts fins el moment, però tot i que s'han produït molt avenços en aquest sentit, la consciència social no ha madurat al mateix ritme.

La incorporació de la dona al mercat laboral és un fet, però no s'està fent en condicions d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte amb els homes. Aquest fet provoca un canvi sociocultural que avui dia encara no està totalment acceptat.

La igualtat d'oportunitats entre homes i dones es presenta, com una problemàtica lligada a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Però el concepte de conciliació és molt més ampli i complex ja que a més de referir-se a la relació entre el treball remunerat i el no remunerat, implica un compromís pel desenvolupament personal, la participació comú i la vida social.

### **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i/o Igualtat d'oportunitats entre gèneres**

Conciliar vol dir compatibilitzar, per tant la conciliació de la vida personal, familiar i laboral vol dir fer compatibles aquest dos àmbits, la vida a dins i a fora de la feina d'una persona. Quan parlem de conciliació estem parlant de disposar de temps i d'oportunitats per poder desenvolupar-nos en les diferents facetes de la vida amb la oportunitat de créixer tant a nivell personal com professional.

Existeixen tres pilars bàsics per la creació, la implantació i el desenvolupament de les polítiques de conciliació i aquestes són:

- o Els treballadors i treballadores
- o Les empreses
- o Les administracions públiques

Els treballadors i treballadores busquen una major qualitat de vida, mitjançant un equilibri entre la seva vida laboral i personal. Les persones han de trobar la maduresa personal, els valors necessaris per viure en societat i adaptar-se al món laboral, adaptant mesures de conciliació en la seva vida. Per aquest motiu és necessari que tothom hi estigui implicat i farà falta un pla organitzat on les administracions públiques, les persones i les empreses treballin juntes per aconseguir unes polítiques socials que beneficiïn a tothom.

L'administració pública té un paper clau en aquest procés cap a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral, per la seva capacitat de legislar, crear marcs d'actuació, dotar d'infraestructures i serveis públics per la millora de la conciliació. També tindrà un rol fonamental en la sensibilització i comunicació tant a les empreses com a tots els treballadors i treballadores.

Les administracions públiques han d'adaptar-se als canvis socials i conscienciar a empreses i empleats de les responsabilitats que han d'assumir professional, familiar i personalment, per arribar a l'equilibri entre els diferents aspectes de la vida. Per aquest motiu, les polítiques públiques de conciliació s'estructuren en tres eixos d'actuació:

- 1) Legislació normativa
- 2) Sensibilització i formació
- 3) Serveis e infraestructures

Les persones busquen desenvolupar la seva vida familiar i social sense que el seu treball impedeixi responsabilitzar-se d'alguns assumptes personals. Cada persona té una situació concreta i ha de ser conscient de les seves possibilitats i responsabilitats. L'esforç i la flexibilitat de l'empresa seran cabdals per l'èxit de les polítiques de conciliació, ja que la qualitat de vida de la persona té un impacte directe sobre la qualitat del seu treball.

L'empresa ha d'estar conscienciada a mig i llarg termini d'una nova realitat social. Els canvis sociològics i demogràfics que estem vivint, afectaran en major o menor qualitat, al mercat en el que es desenvolupa la seva activitat i al seu personal. El grau en que es veuran afectades les empreses, variarà segons paràmetres, com el sector, el tipus de treball i altres, però la visió de futur de l'empresa ha de permetre veure els canvis socials que s'han anat produint i els que es produiran, per posar els mitjans necessaris i adaptar-se a ells i d'aquesta manera retenir el talent i millorar la productivitat.

El camí cap a la igualtat entre dones i homes és llarg, però ja fa temps que s'hi està treballant, és de justícia que fem referència al paper que han tingut els moviments de dones al llarg de la història en la consecució de drets tan

fonamentals com el dret de vot, aconseguit a l'estat Espanyol l'any 1931 (l'1 d'octubre del 2006 es van complir 75 anys del ple en el que el Congrés espanyol atorgava el vot a les dones), el dret a l'educació o el dret a la igualtat d'oportunitats en l'accés al mercat de treball, en són altres exemples.

Al llarg de l'últim segle, el paper de les institucions públiques ha estat tan important com les organitzacions de dones, ja que s'han establert les bases legals, i s'han posat en marxa tot un seguit d'estratègies i polítiques a escala mundial, europea, estatal, autonòmica i local, adreçades a superar tota mena de discriminació per raó de sexe<sup>1</sup>. Les bases legals, encara que insuficients, estan fixades, però la igualtat d'oportunitats real continua sent un objectiu per assolir. La igualtat formal malgrat és imprescindible, no resulta suficient per aconseguir la igualtat de fet.

Les discriminacions per raó de gènere existeixen en la majoria de col·lectivitats, encara que no sempre se'n tingui consciència i les empreses no en són una excepció. La discriminació quan és visible es combat mitjançant lleis i normatives que intenten defensar a totes les persones per igual, però moltes vegades la discriminació és invisible. Unes vegades per falta de sensibilitat de qui discrimina i per resignació de la persona discriminada, d'altres perquè la discriminació s'amaga sota formes subtils, en processos que en aparença semblen neutres però que acaben produint un resultat negatiu i perjudicial sobre un col·lectiu. En aquests darrers casos, el més habitual és que ni la persona que discrimina ni la que és discriminada en siguin conscients.

La falta de discriminació dins de les empreses no és condició suficient ni garantia de que hi hagi igualtat d'oportunitats real entre dones i homes. Els obstacles que històricament han impedit a les dones gaudir de les mateixes oportunitats que els homes, les posa en una situació de partida més desfavorable. La diferència de rols que la societat imposa a cada un dels sexes, el major pes en la responsabilitat sobre les càrregues familiars i domèstiques i la interrupció de la vida laboral per raons reproductives en determinades etapes de la vida de les dones, constitueixen factors clau a l'hora d'escollir i desenvolupar la carrera professional de les dones i, en definitiva, són obstacles a la igualtat d'oportunitats en el món laboral.

### **Avantatges per les empreses**

L'empresa, igual que qualsevol altra organització, ha de reflexionar sobre tots aquests aspectes, sobre per què és necessari portar a terme un pla d'igualtat d'oportunitats i quins són els problemes que la falta d'equitat ocasiona i com resoldre'ls. Naturalment, l'empresa també ha de pensar en els avantatges que l'equitat li comportarà i, de la mateixa manera, el personal ha de valorar com a positives per a tots, dones i homes, les millores a favor de la igualtat d'oportunitats.

---

<sup>1</sup> En l'annex I es troba un resum del marc legal.

Hi ha molts arguments perquè les empreses treballin per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A continuació resumim els principals arguments<sup>2</sup> per implantar un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses o organitzacions:

- **El compliment de les lleis:** A les portes de l'aprovació de la llei d'igualtat entre dones i homes, les empreses no poden quedar al marge de les lleis, ja que pot comportar conseqüències econòmiques i d'imatge per l'empresa. També pot evitar un clima laboral tens i possibles dificultats en les relacions laborals.
- **Avantatge competitiu:** Segons l'avantprojecte de "*Ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres*" del març del 2006, en tràmit, el "*Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*" concedirà el distintiu "*Empresa Modelo en Igualdad*" per reconèixer aquelles empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre les treballadores i els treballadors en el sí de l'empresa.

Per obtenir aquest distintiu, l'empresa haurà de presentar al Ministeri un balanç sobre els paràmetres d'igualtat implantats en les relacions de treball i en la publicitat dels productes i dels serveis oferts.

També es tindran en compte, entre d'altres criteris, la representació equilibrada de dones i homes en els òrgans de direcció de l'empresa i en els diferents grups i categories professionals, l'adopció de plans d'igualtat o altres mesures innovadores de foment de la igualtat que poden anar més enllà de la legislació vigent, així com la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa. Per aconseguir-ho caldrà que el personal en general i sobretot el dels òrgans de representació comparteixi aquestes idees igualitàries i les impulsi davant la direcció de l'empresa, si cal, i ajudi a fer-les possible en tota la seva extensió.

Aquest treball conjunt a favor de la igualtat, de totes les persones implicades, augmentarà la confiança entre l'empresa i la seva clientela, reforçarà les seves estratègies de diferenciació i posicionament, i permetrà a l'empresa obtenir avantatges competitius, ja que la llei preveu la utilització de l'obtenció d'aquest distintiu amb finalitats i objectius comercials i publicitaris; fins i tot l'administració podria afavorir en les seves contractacions i subvencions les empreses que comptessin amb aquest distintiu.

En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que la percepció de discriminació i de tracte desigual produeix sobre la persona un sentiment d'insatisfacció i de desmotivació que repercuteix en el seu comportament i

---

<sup>2</sup> Extret de la Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses (2006). Martínez, M.C, Calvet D, Lusa, A. Pons, O, Tura, M. Ed: Institut Català de les dones. Barcelona. Pàg. 9.



rendiment. El compromís de l'empresa amb l'equitat i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats no només pot evitar aquestes situacions sinó que pot esdevenir una manera d'augmentar la motivació de les persones i, d'aquesta manera, el seu compromís amb el treball i el seu desenvolupament. Aquesta situació pot portar a disminuir els riscos d'accidents i a la millora de la salut laboral de tot el col·lectiu.

El treball a favor de la igualtat, a curt termini, ha de repercutir en una millora de la situació de les dones dins l'empresa. Aquestes millores es poden manifestar en una major presència de dones en els llocs de direcció, en una equiparació salarial o en una flexibilitat en els horaris que beneficiï sobretot a les dones que són les que encara avui assumeixen la major part de les tasques domèstiques. En definitiva, les mesures d'equitat en una empresa creen unes expectatives que motiven, sobretot en un primer moment, al col·lectiu de dones; milloren la qualitat del seu treball ja que faciliten les condicions en que aquest és desenvolupa.

Però les mesures d'igualtat també beneficien als homes de l'organització, ja que un bon ambient de treball ajuda a tot el col·lectiu i si les persones que tenen els llocs de responsabilitat són les més capacitades independentment del seu sexe, això beneficia a tota la línia de comandament i també a les persones que tenen al seu càrrec. Quan l'empresa acorda assolir un avantatge que faciliti la conciliació de la vida laboral i la personal, aquesta és per a tothom. La pràctica ha de demostrar molt aviat a tots els col·lectius els avantatges de treballar en una empresa que té reconeguts mèrits en la igualtat d'oportunitats i aquests avantatges han de repercutir en un major compromís amb el treball realitzat.

- ***Augment de la motivació del personal:*** La importància de la qualitat, el creixement i la lluita per aconseguir una productivitat i competitivitat cada vegada més gran, fan necessari saber utilitzar tot el potencial de les persones de l'organització. Motivar i consolidar la implicació de totes les persones en el projecte empresarial, d'acord amb el seu nivell de responsabilitat i de compromís, pot fer possible l'assoliment de la qualitat dels productes i dels serveis de l'empresa.

Actualment algunes organitzacions han descobert la importància d'atraure, de retenir i de desenvolupar persones altament capacitades i implicades en la missió i en els objectius de la pròpia organització, ja que la creativitat i la motivació són uns dels factors cabdals per assolir alts nivells d'innovació, de qualitat i de satisfacció de les persones implicades. Les empreses no poden restar al marge d'aquesta realitat.

- ***Les dones, com a col·lectiu, són indispensables per al futur:*** Les dones, com a col·lectiu, són clau per al futur de tota organització. El baix índex de natalitat, juntament amb l'increment de l'edat mitjana de la població, poden ocasionar a curt termini una certa dificultat per a disposar del personal adient en algunes professions especialitzades. La creixent incorporació de les dones al mercat laboral i la seva millor preparació

contribueix al fet que, cada vegada més, les empreses estiguin interessades per atraure i retenir un nombre de dones més elevat. Les organitzacions han de saber gestionar els seus recursos humans de la forma més efectiva possible i les dones constitueixen un potencial per a les organitzacions en general i en particular per a les empreses.

- **La diversitat com a font d'enriquiment:** Els interessos, les necessitats, les experiències i les habilitats de les dones i dels homes són diversos i, alhora, complementaris. La creació d'equips de treball, de resolució de problemes, de projectes i de presa de decisions amb una participació equilibrada de persones d'ambdós sexes pot ser altament enriquidora per a l'empresa.

Aquests col·lectius equilibrats de persones poden trobar maneres diferents d'afrontar un problema, aplicacions diferents i noves d'una tecnologia determinada, d'un concepte o d'un coneixement indispensable per a la producció, perspectives diferents d'anàlisi que enriqueixin les persones que hi participen i en la mateixa empresa com a tal.

Per altra banda, hi ha estudis que afirmen que l'estil de lideratge propi de les dones, més comunicatiu i participatiu, d'intel·ligència emocional i de treball en equip, és el més adequat per a les empreses d'avui dia que, tot allunyant-se de la tradicional estructura piramidal i jeràrquica, tendeixen cap a estructures organitzatives més horitzontals.

Cal tenir en compte també que l'empresa no només ha de gestionar la diversitat aquí descrita, sinó que cada vegada més ha de gestionar la diversitat d'altres col·lectius: personal que prové d'altres països, amb altres cultures i amb maneres de treballar diferents.

- **Aprofitar el potencial i les capacitats de tot el personal:** L'empresa ha de saber aprofitar al màxim el potencial i talent del personal i això només es pot fer si totes les persones, dones i homes, tenen garantida una situació d'igualtat d'oportunitats. L'empresa ha de vetllar i ha de posar els mecanismes perquè no existeixin obstacles ni limitacions al desenvolupament professional de cap dels seus membres ni col·lectius. Sols aleshores es poden aprofitar el potencial i les capacitats de tot el personal.
- **Consolidar la cultura d'empresa:** La cultura d'una empresa es pot definir com el conjunt de valors, símbols, creences i pautes de comportament, compartits pels seus membres, que determina l'estil de direcció vers el personal i el tracte entre els companys i les companyes de treball. Per això cal el compromís de tot el col·lectiu de l'empresa a favor de la igualtat d'oportunitats a fi d'aconseguir un ambient còmode i agradable que permeti a tothom treballar amb les millors condicions.

La igualtat d'oportunitats i la no existència de discriminació en una organització empresarial, són indispensables per consolidar una cultura determinada de la pròpia empresa i per implicar a tot el col·lectiu que la forma en un projecte comú.

- **Tenir cura de la imatge corporativa de l'empresa:** Encara que el principal motiu per iniciar la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats no ha de ser una qüestió d'imatge, apostar per a l'equitat pot ajudar a l'empresa a assolir un avantatge competitiu.

En certs llocs i en certs ambients, ja no és assumible comptar sols amb persones de sexe masculí perquè d'aquesta manera es dona una imatge retrògrada i restrictiva que, conscient o inconscientment, allunya a certs col·lectius de l'empresa i, de rebot, dels seus productes.

Cal millorar la imatge corporativa, incorporant a tots els nivells a persones d'ambdós sexes. Això pot contribuir a millorar les relacions de l'empresa amb altres empreses del seu entorn, pot crear sinèrgies i pot comportar un increment de contractes de clients, d'acords i d'oportunitats i pot fer que altres empreses estiguin interessades per a col·laborar en temes puntuals o en projectes conjunts que beneficien a ambdues parts.

A més, pot contribuir a millorar les relacions amb les empreses proveïdores i amb l'administració, facilitant l'obtenció de promocions, de contractes o d'ajuts en l'àmbit nacional o internacional.

La bona imatge fa que les persones estiguin interessades per entrar a treballar en l'empresa. Una empresa moderna, innovadora, ètica, justa, oberta, informada, competitiva i participativa, tindrà la millor plantilla, la més preparada, competitiva i compromesa, sentint un cert orgull per pertànyer a l'empresa. I una bona imatge també fa que més persones estiguin interessades en adquirir els seus productes (no oblidem que les dones representen una part molt important de la clientela que escull i decideix l'adquisició dels productes o dels serveis d'una determinada empresa o marca).

- **Responsabilitat social:** La responsabilitat social és un concepte a partir del qual les empreses integren, de manera voluntària, consideracions socials i mediambientals que van més enllà de les obligacions legals, en totes les seves operacions comercials i en la seva relació amb els diferents sectors interlocutors de l'empresa: personal treballador, persones consumidores o inversores, i societat en general.

Aquestes millores repercuten sobretot en el benestar personal dels treballadors i de les treballadores de l'empresa, per això moltes vegades

les propostes i iniciatives han estat fetes des del món sindical i la seva representació, però avui en dia tothom és conscient de que aquestes millores van més enllà de la reivindicació d'unes persones en concret i que prenen una dimensió social i col·lectiva que afecta a la marxa de l'empresa i al conjunt de la societat.

Possiblement per això l'àmbit empresarial ha estat pioner en la posta en pràctica de polítiques que duen a terme una gestió ètica interna, envers la pròpia organització i externa, en relació a la societat amb la que conviu la empresa. L'augment de la formació i de l'educació a favor de la igualtat d'oportunitats i de la consciència social repercuteix en unes millors relacions personals dins i fora de l'empresa.

Ara per ara, l'assumpció de responsabilitat social en alguna de les seves variants, com pot ser la de la igualtat d'oportunitats, és una de les millors formes que té una empresa per gaudir d'una bona reputació i prestigi davant la seva clientela i la societat en general, assolint un dels reptes més importants per al seu negoci.

Els serveis i les infraestructures són un altre eix d'actuació que tenen un paper important en la igualtat d'oportunitats entre gèneres i sobretot en la conciliació en la vida personal, familiar i laboral. Els transports públics en poden ser un exemple clarificador, tenir una major oportunitat de gaudir del transport públic, tant en quantitat com en qualitat, pot ajudar a facilitar el desenvolupament del dia a dia i ajudar a trobar l'equilibri entre la vida laboral i la personal. Una bona gestió dels horaris de les escoles, comerços i tota classe de serveis poden facilitar la vida quotidiana, així com les vacances, festes i organització en general.

Per tant podem apuntar que trobar una veritable igualtat d'oportunitats entre dones i homes, passa per la implicació de tots els agents socials, econòmics i culturals i és responsabilitat de tots, fer justícia en aquest tema.

### **Estudis sobre conciliació i Igualtat d'Oportunitats**

En aquests darrers anys, hi hagut nombrosos estudis i recerca sobre aquesta temàtica, el que demostra la importància i la creixent conscienciació del tema des de tots els àmbits.

A continuació resumim alguns estudis sobre la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la Igualtat d'oportunitats que són d'actualitat i que ens han semblat interessants incloure en aquest projecte.

- **Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses.**

Des del Grup de Recerca de la UPC, GIOPACT també hem investigat sobre l'àmbit de la Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i

l'Institut Català de les dones ha publicat la Guia per ajudar a les empreses a realitzar un pla d'igualtat d'oportunitats.

Aquesta guia explica com fer un procés de diagnosi de l'empresa i com implantar, fer el seguiment i l'avaluació d'un Pla d'acció per tal de d'analitzar i millorar la política d'igualtat d'oportunitats de l'organització.

La guia s'estructura en deu àmbits amb uns indicadors bàsics i complementaris i a banda d'analitzar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral també tracta altres temes, com la política d'igualtat d'oportunitats, la responsabilitat social, la comunicació, imatge i llenguatge, la distribució del personal i la representativitat de les dones, el desenvolupament, la retribució, l'assetjament, les condicions laborals i les condicions físiques de l'entorn de treball.

- **Anàlisi sectorial de les polítiques de conciliació.**

L'estudi realitzat pel *Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE)*, fa un anàlisi sectorial de les polítiques de conciliació en 360 empreses. S'afirma que el fet de no trobar l'equilibri entre la vida laboral i la familiar, és a dir el no tenir accions de conciliació, pot afectar greument a la salut de les persones i al mal desenvolupament de la funció de pares i mares. Aquests problemes es tradueixen en tensió psicològica, ansietat, irritació freqüent, depressió, estrès laboral i diversos problemes psicossomàtics.

Però la dificultat de trobar l'equilibri entre la multiplicitat de rols no només afecta a les persones sinó també a les empreses, provocant un major absentisme, insatisfacció laboral, major rotació, menor rendiment i compromís amb l'organització.

Per contra el fet que l'empresa desenvolupi polítiques de conciliació és positiu, ja que aporta un major equilibri entre les responsabilitats laborals i les familiars i també un major rendiment en les empreses.

També assenyala que són les grans empreses enfront les petites les que més programes i polítiques de conciliació desenvolupen i majoritàriament del sector privat (95%) enfront el sector públic (5%).

L'estudi remarca que no existeix la figura d'una persona responsable de portar a terme un programa de conciliació, sinó que la responsabilitat recau en una persona del departament de Recursos Humans o bé en una persona que realitza altres funcions dins l'empresa.

Els sectors que millor concilien són les telecomunicacions, la banca, les finances, les assegurances i les farmacèutiques. En altres sectors on existeix un cert nivell de flexibilitat empresarial, destacaria el sector de la publicitat, construcció, automoció i hostaleria, sectors tots ells que també realitzen accions de conciliació. En l'extrem oposat es situaria la indústria tradicional i la metal·lúrgica o la química.

Les accions de conciliació que porten a terme les empreses són: l'horari flexible, el treball a temps parcial, la setmana laboral comprimida i la reducció de jornada. També destaquen el tiquet restaurant, l'assessorament: professional, legal, financer i fiscal, els centres d'esport, les llars infantils, l'assistència per a familiars i els cursos de formació sobre la conciliació treball - família.

L'estudi emfatitza la importància de la cultura empresarial a les empreses envers el tema de la conciliació. Les decisions que afecten a les persones, sobre la seva situació personal i familiar, s'han de tenir en compte en les decisions que prengui el departament de recursos humans davant una selecció, promoció o trasllat del personal, donant prioritat a la família.

Les empreses amb presència majoritàriament femenina, és més fàcil animar a la plantilla a marxar a casa després d'una hora determinada i facilitar la conciliació

La sensibilització de la direcció i l'empresariat és fonamental per fomentar una cultura empresarial més motivada per portar a terme programes de conciliació. S'ha demostrat que a major implantació d'aquesta cultura, menys problemes laborals té l'empresa com l'absentisme laboral o la rotació i en canvi augmenta el compromís i la capacitat de retenir els treballadors i treballadores.

- **Model de les 6 “©” de la Conciliació.**

El Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya ha elaborat un model integral que pretén facilitar a les empreses la gestió, estructura i sistemàtica de les qüestions vinculades a la conciliació.

El model de les 6 “©” de la conciliació és un enfocament de treball per millorar la conciliació empresa - persona i te com a objectiu, donar pautes i eines a les empreses per tal d'incorporar mesures que facilitin la conciliació de les persones treballadores, conscients de què millorar la qualitat de vida de les persones en el treball és millorar i optimitzar la productivitat de l'empresa.

Es basa en la necessitat de les empreses de realitzar accions que vagin més enllà del compliment de la legislació vigent i acceptar que la igualtat de gèneres produirà beneficis a les persones i a les empreses.

Aquest model es basa en sis eixos: compromís, capacitat, concreció, confiança, coordinació i continuïtat.

- **Informe Cranfield. Gestió estratègica de Recursos humans.**

Aquest informe elaborat per Esade, analitza l'evolució de les pràctiques i polítiques de Recursos Humans en 23 països europeus a partir d'un qüestionari adreçat als responsables de Recursos Humans i que en l'edició del 2004-2005, a Espanya la mostra va ser de 157 empreses.

Aquest estudi analitza els diferents àmbits de la Gestió de Recursos Humans i pel que fa al tema de la conciliació de la vida laboral i familiar, aquest tema no apareix com un repte de futur. Aquest fet reflexa el relatiu interès d'un bon nombre d'organitzacions en desenvolupar aquestes polítiques més enllà del que marca la llei.

L'estudi destaca que en les empreses les polítiques de conciliació s'orienten a tots els treballadors: homes i dones, tot i que en la pràctica són les dones les principals destinatàries d'aquestes accions.

La flexibilitat laboral és la mesura de conciliació més estesa en les empreses i s'entén com una adaptació de la persona a les necessitats de l'organització i no de l'organització a les necessitats de les persones.

Com a mecanismes més habituals de flexibilitat s'apliquen els torns de treball, la temporalitat i les hores extres. El treball de cap de setmana, l'horari de treball flexible i el contracte anual per hores quan s'utilitzen, afecten a un nombre important de treballadors, el que indica que el més probable és que es pacti per conveni.

Les modalitats menys utilitzades són: el lloc de treball compartit, el tele treball i la setmana reduïda.

També s'incrementa la contractació a temps parcial que afecta fonamentalment a les dones. En qualsevol cas, segueix sent una modalitat de baixa utilització si es compara amb els altres països de la Unió Europea.

Tots aquest estudis i treballs ens donen una visió de la importància de la igualtat d'oportunitats i de la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral en la nostra societat.

L'estudi sobre la Conciliació i les polítiques de Gestió de Recursos Humans a L'Hospitalet, que a continuació descriurem, aportarà coneixement en un futur immediat, perquè els agents implicats prenguin consciència dels canvis que fan falta per tenir un món més igualitari.



## **2. OBJECTIUS**

L'objectiu d'aquest estudi s'ha centrat en l'actuació 1 del Projecte Fes-te Lloc que versa sobre l'aproximació a la realitat professional de les dones en la ciutat de L'Hospitalet. En concret sobre la situació de les dones i la seva presència en els rols de responsabilitat en el marc de l'empresa i dels principals problemes que troben homes i dones per a conciliar la vida laboral i la vida personal.

L'objectiu de l'estudi ha estat analitzar la política de Gestió de Recursos Humans en matèria de conciliació en les empreses de la ciutat, en els següents àmbits:

- o Identificar les estructures de les empreses des d'una perspectiva de diversificació professional en matèria de gènere.
- o Analitzar el coneixement que les empreses tenen de la Llei de Conciliació/99.
- o Analitzar el coneixement que les empreses tenen sobre mesures de conciliació i bones pràctiques.
- o Analitzar els tipus de pràctiques que les empreses apliquen amb respecte a la conciliació
- o Estudiar la situació de les dones respecte a la seva promoció vertical.
- o Analitzar des del punt de vista qualitatiu l'opinió de persones expertes en l'àmbit públic, privat i sindical.
- o Contrastar la informació obtinguda del qüestionari amb entrevistes en profunditat a persones de diferents àmbits.

Cal esmentar que un altre equip de recerca de l'Ajuntament de l'Hospitalet va dissenyar un qüestionari<sup>3</sup> amb l'objectiu d'obtenir informació quantitativa per analitzar la política de recursos humans en matèria de conciliació en les empreses de la ciutat.

El qüestionari es va passar a una mostra de 224 empreses de la ciutat de l'Hospitalet. Una vegada es van tenir els resultats, ens van trametre les dades i varem fer una anàlisi de les mateixes, que forma part de l'apartat 4.

---

<sup>3</sup> Aquest qüestionari va ser revisat, fent aportacions i modificacions, per part d'aquest equip de recerca.



### 3. METODOLOGIA

La nostra participació en el Projecte Fes-te Lloc s'ha centrat en el desenvolupament de l'estudi qualitatiu basat en dos tècniques qualitatives:

- Focus Group (Taules rodones)
- Entrevistes en profunditat

#### 3.1. Focus Group / Taules rodones

El Focus group o la reunió de grup és una tècnica de caràcter qualitativa que, de forma independent o combinada amb altres tècniques, com l'entrevista en profunditat, proporciona informació i s'utilitza per:

- Obtenir informació prèvia sobre un determinat camp del que no es té cap coneixement.
- Determinar comportaments, actituds, opinions, creences, motivacions, o hàbits de les persones
- Obtenir informació complementària sobre un determinat aspecte poc clar d'una investigació anterior.

En el nostre cas l'hem utilitzat, tant per obtenir informació complementària, com per conèixer l'opinió de les persones participants, des de la perspectiva dels diferents àmbits: l'administració, l'empresa i els sindicats.

En un inici, varem confeccionar un llistat de les persones que podrien col·laborar en aquesta fase de l'estudi en els tres àmbits mencionats anteriorment. Després d'una selecció realitzada conjuntament amb les persones responsables del projecte de l'Ajuntament de L'Hospitalet de l'àrea de promoció socioeconòmica es va contactar per telèfon amb les persones seleccionades que podien aportar informació sobre la temàtica a estudiar i enriquir el Focus group.

Cal remarcar que hem tingut molt bona resposta per part de les persones escollides per formar part dels Focus group i en tot moment ens han mostrat un especial interès en participar. Via correu electrònic es va enviar un resum del projecte Fes-te Lloc així com una carta de participació on es detallaven les característiques de la taula rodona i s'informava que les sessions serien gravades, respectant en tot moment la confidencialitat de les mateixes, tal com es mostra en l'annex II.

A continuació es detalla la fitxa tècnica de les taules rodones:

- *Definició dels objectius:* Organització de tres taules rodones per tal de conèixer les opinions dels participants provinents de diferents àmbits en relació a la igualtat d'oportunitats i la conciliació.

- *Reclutament i composició dels grups:* Persones expertes en l'àmbit de la Igualtat d'oportunitats i de la conciliació, amb la següent segmentació<sup>4</sup>:
  - *Taula 1.* Persones expertes de l'àmbit públic i de diferents administracions: Institut Català de les Dones, Diputació de Barcelona, Ajuntament de Barcelona, Consultories, Universitat, Generalitat de Catalunya.
  - *Taula 2.* Persones d'empreses, responsables de gestió de recursos humans, associacions d'empresaris i consultories.
  - *Taula 3.* Representants i delegats sindicals.
- *Dimensió del grup:* el nombre de persones que van participar a les taules rodones va ser de 8 a 10 persones.
- *Lloc de realització:* les dos primeres taules es van realitzar el mateix dia, una pel matí i la segona per la tarda. Es van realitzar a la Sala de Junes de la Facultat d'Informàtica de la Universitat Politècnica de Catalunya i després es va convidar als participants del matí i de la tarda a un dinar.

La tercera taula es va realitzar pel matí a la Sala de Junes de l'Escola Tècnica Superior de Telecomunicació de la Universitat Politècnica de Catalunya.

- *Estructuració de la reunió:* la reunió va ser moderada per una persona de l'equip de recerca. Abans de començar el debat, i per tal d'emmarcar l'estudi qualitatiu, la responsable de l'Ajuntament de l'Hospitalet de l'àrea de promoció socioeconòmica va presentar el programa Fes-te Lloc. A continuació els participants es van presentar i se'ls va demanar que contestessin unes preguntes que formaven part de la documentació entregada<sup>5</sup>. Es va deixar uns deu minuts perquè les contestessin i després es va iniciar el debat durant dues hores i mitja aproximadament. Les respostes es van recollir al finalitzar la sessió.
- *Material utilitzat:* A les persones participants se'ls va proporcionar un guió per tal de centrar i estructurar el tema i el debat, ja que un dels inconvenients que pot tenir aquesta tècnica és que la gent parli d'aspectes que no són l'objectiu de la recerca.

Les tres taules rodones es van gravar i filmar per tal de poder després analitzar la informació obtinguda per l'equip de recerca.

- *Anàlisi de la reunió:* una vegada finalitzades les sessions es va utilitzar el guió escrit dels participants i la filmació de les gravacions.

---

<sup>4</sup> El llistat de les persones participants a les taules rodones es troba a l'annex IV.

<sup>5</sup> El Guió amb les preguntes es troba a l'annex III.

### **3.2. Entrevistes en Profunditat**

La segona tècnica que hem utilitzat per l'estudi, ha estat l'entrevista en profunditat, que és una entrevista personal no estructurada en la que es persegueix, de forma individual, que cada persona entrevistada expressi lliurement les seves opinions i creences del tema objecte d'estudi.

#### **3.2.1 Qüestionari**

Tal com assenyadament afirma Sierra Bravo<sup>6</sup>, la construcció d'un qüestionari és una tasca complicada i alhora difícil i més si és tracta de quantificar variables complexes com és el cas de la conciliació.

Si partim del fet que un qüestionari ha de constituir un instrument de mesura el més exacte i rigorós possible, cal afegir que també ha de comptar amb uns coeficients de seguretat (proporcionar resultats similars en successives aplicacions) i vàlidesa (ajustar la mesura que proporciona al valor real de la variable que tracta de mesurar) la més alta possible.

Per dissenyar el qüestionari, es va recopilar tota la informació necessària, revisant la bibliografia i tenint en compte el qüestionari elaborat per l'equip de l'Ajuntament de l'Hospitalet, comentat en l'apartat 2. D'aquest qüestionari es va adaptar algunes preguntes i se'n van formular de noves.

Les preguntes van ser obertes, així la resposta de l'entrevistat no està prèviament dirigida. Una de les avantatges d'aquest tipus de preguntes és el fet de descobrir noves respostes i opinions que inicialment no s'havien tingut en compte, així s'aconsegueix evitar que les respostes obtingudes estiguin esbiaixades per les hipòtesis inicials i l'entrevistat té una major llibertat en les respostes. Entre els inconvenients cal destacar l'anàlisi i tabulació de les respostes, però en el cas d'aquest estudi, al realitzar-se vuit entrevistes, aquesta dificultat no es va fer tan palesa.

En una fase posterior es va realitzar un pre-test. El qüestionari inicial es va enviar a un grup de persones expertes coneixedores del tema, directament relacionats amb la conciliació, per analitzar els errors del qüestionari i conèixer les seves opinions, comentaris i suggeriments. Aquest fet va servir per conèixer les preguntes que podien oferir un major grau de dificultat, bé per incorrecta comprensió o per un ordre inadequat.

Una vegada analitzades i recollides aquestes opinions, es va elaborar el qüestionari definitiu, que es va utilitzar per desenvolupar les entrevistes en profunditat.

El qüestionari s'estructura en tres parts, clarament diferenciades, tal com es mostra en l'annex V.

---

<sup>6</sup> Sierra Bravo, R. (1998). Técnicas de investigación social. Madrid: Paraninfo. Pàg.34.

- o La primera part la formen les dades descriptives de l'empresa. Fan referència a:
  - Nom de l'empresa
  - Sector
  - Nom de la persona que respon
  - Càrrec
  - Nombre de treballadors:
    - N° Dones
    - N° Homes
    - N° Dones càrrecs directius
    - N° Homes càrrecs directius
- o La segona part del qüestionari, es centra en els aspectes relacionats amb la conciliació i la Igualtat d'oportunitats en general i fan referència a les preguntes 1 a 16.
- o La tercera part es centra a l'empresa i al sector i tracta les mesures de conciliació en concret, amb les preguntes 17 a 42.

### **3.2.2. Entrevistes**

Una Entrevista és una actitud de comunicació dinàmica que posa en interacció comunicativa a dos persones: l'entrevistat i l'entrevistador.

De les diferents tipologies d'entrevista, ens hem centrat en l'entrevista en profunditat centrada sobre el problema, és a dir en el nostre cas, l'àmbit de la conciliació i la igualtat d'oportunitats recolzada per un qüestionari. Les preguntes generals s'han plantejat a l'inici de l'entrevista i poc a poc la conversa ha derivat cap a aspectes més concrets.

Les entrevistes en profunditat es van centrar en persones de diferents àmbits i sectors<sup>7</sup> i van servir per contrastar i verificar la informació obtinguda en la primera part de l'estudi quantitatiu i la informació de les taules rodones.

Una vegada es va disposar dels contactes de les persones, empreses i institucions, es va contactar telefònicament amb les empreses, per tal de demanar una entrevista. A continuació es va enviar per correu electrònic una carta de presentació de l'estudi així com un resum del programa Fes-te lloc, per emmarcar l'entrevista.

El nombre de persones entrevistades ha estat un total de vuit. Tanmateix cal remarcar que no ha estat fàcil poder realitzar les entrevistes, en el temps determinat, per falta de disponibilitat de temps i interès de les persones seleccionades.

L'entrevista ha servit per complementar tota la informació que hem obtingut en les altres tècniques. El temps estimat ha estat d'una hora aproximadament, on

---

<sup>7</sup> Les persones entrevistades formen part de l'annex VI.

s'ha parlat de forma fluida i natural de la temàtica a estudiar i s'ha realitzat gairebé sempre a l'empresa on treballa la persona, per facilitar la disponibilitat d'aquesta.

#### **4. ESTUDI QUANTITATIU: “Estudi de les polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat”.**

Aquest apartat comprèn l'anàlisi de l'estudi quantitatiu desenvolupat per un equip de recerca de l'Ajuntament de l'Hospitalet. Es va dissenyar un qüestionari sobre les polítiques de Gestió de Recursos Humans i conciliació a les empreses de l'Hospitalet i es va passar a una mostra de 224 empreses.

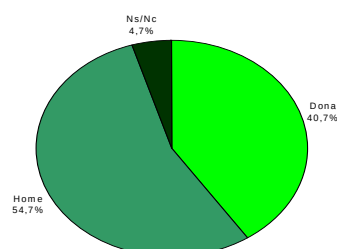
##### **4.1. Anàlisi Estudi Quantitatiu**

El qüestionari fa referència als següents aspectes:

##### **A. Dades persona entrevistada**

El 54,7% de les persones que han contestat el qüestionari són homes i el 40,7% són dones.

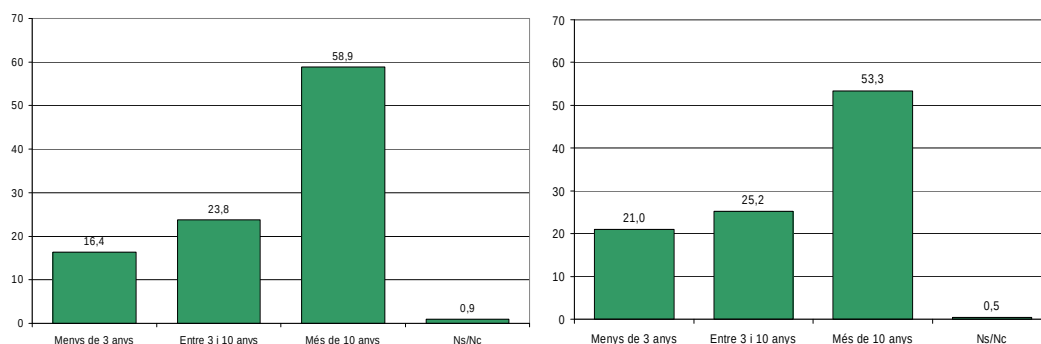
Gràfic 1. Distribució per sexe de les persones entrevistades



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

El 47,7% d'aquestes persones tenen una edat compresa entre 35 i 49 anys i un 27,6% entre 50 i 64 anys, porten molt temps a les empreses i en el càrrec o en la categoria professional, ja que el 59% tenen una antiguitat a l'empresa de més de 10 anys i el 53% fa més de 10 anys que ocupen el càrrec o la categoria professional.

Gràfic 2. Antiguitat a l'empresa i al càrrec



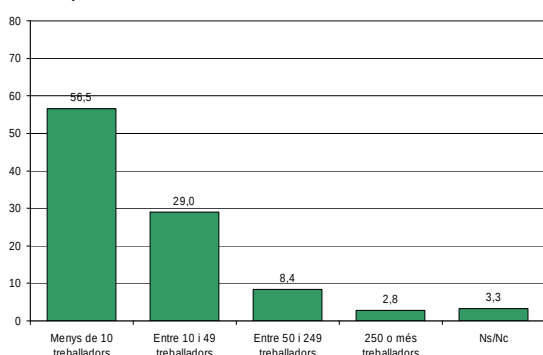
Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

## B. Característiques de l'empresa

La meitat de les empreses enquestades, el 56,5% són micro-empreses. El 29% són petites, entre 10 i 49 treballadors, el 8,4% són entre 50 i 249 treballadors i només el 2,8% són grans empreses. El volum de facturació oscil·la entre menys de 200.000 euros, en el 24,8% d'empreses i entre 200.000 a un milió d'euros en el 23,8%. Hi ha empreses que no coneixen o no han volgut dir el seu volum de facturació (el 23,8%).

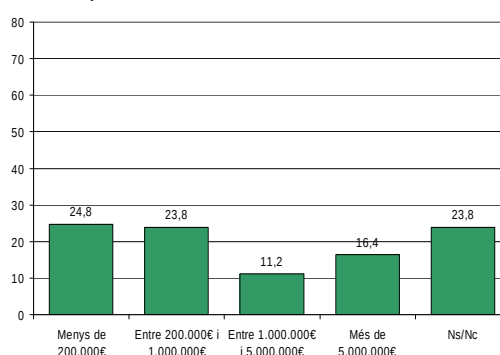
Gràfic 3. Núm. de treballadors a l'empresa

% empreses / establiments



Gràfic 4. Volum de facturació

% empreses / establiments

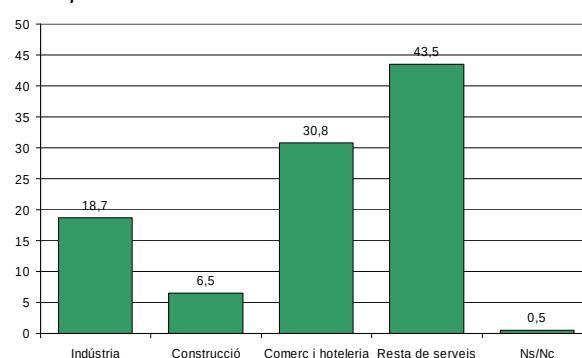


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

Els sectors d'activitat predominants a la ciutat són: la resta de serveis, en un 43,5%, el comerç i l'hostaleria en un 30,8% (inclou la reparació de vehicles amb el 22%) la indústria (18,7%) i per últim la construcció en el 6,5%.

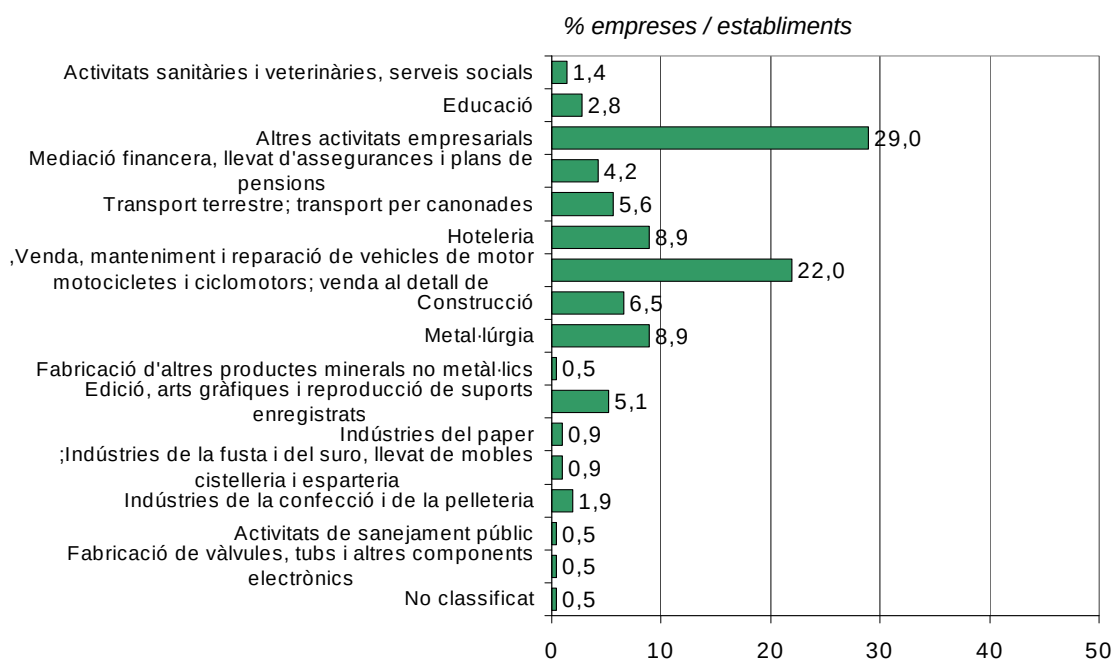
Gràfic 5. Distribució de les empreses per sectors d'activitat

% empreses / establiments



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

Gràfic 6. Sectors d'activitat

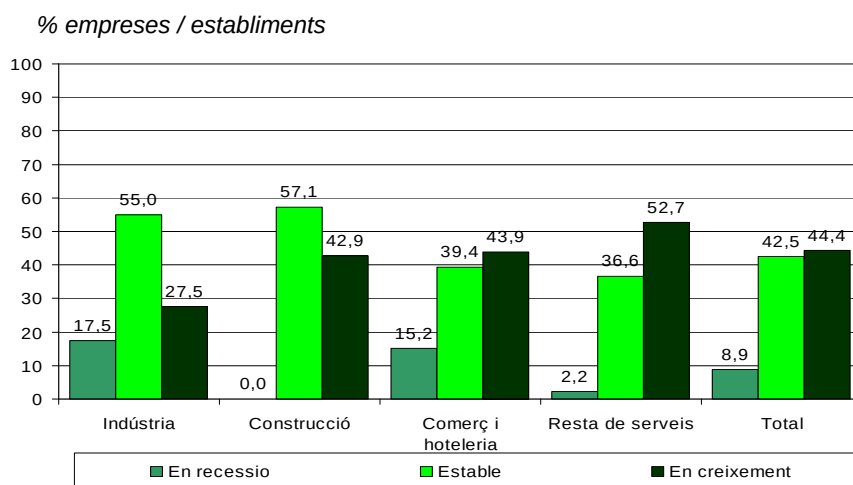


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

Les empreses estan força consolidades a la ciutat de L'Hospitalet: la majoria (el 53,7%) tenen entre 6 i 25 anys i un 29% tenen més de 25 anys.

Segons l'opinió de les persones enquestades els sectors més estables són: la construcció en el 57% i la indústria en el 55%. Els sectors en recessió són el del comerç i l'hostaleria (15,2%) i la indústria (17,5%). Els sectors que preveuen créixer són la resta de serveis (52,7%), seguit amb similars percentatges pel comerç i l'hostaleria i la construcció. La indústria és la que menys preveu créixer.

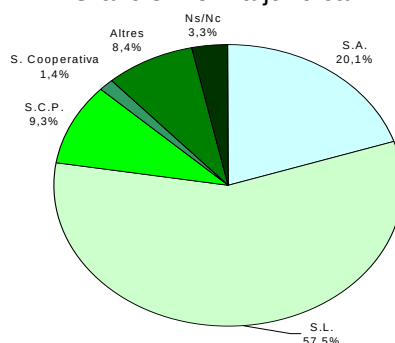
Gràfic 7. Perspectives d'evolució en els propers dos anys per sectors d'activitat



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

En relació a la forma jurídica, més de la meitat de les empreses són Societats Limitades (el 57,5%), el 20% de les empreses són Societats Anònimes i la resta tenen altres formes jurídiques.

Gràfic 8. Forma jurídica



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

Sorprèn el desconeixement de les persones que responen el qüestionari (un 70%), normalment el propietari o gerent, que no saben si l'empresa pertany a un grup. El 28,5% pertany a un grup d'empreses.

La majoria d'empreses de la mostra, el 87,4% són empreses nacionals.

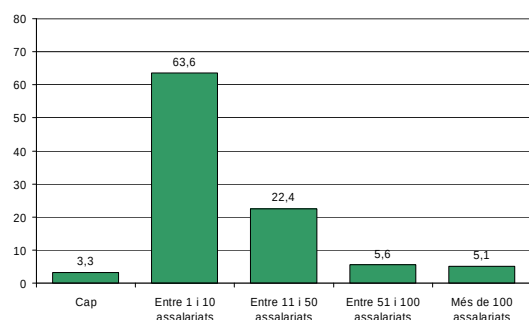
### C. Característiques de la plantilla

Gairebé totes les empreses tenen treballadors assalariats en plantilla. El 63,6% d'empreses disposen entre 1 i 10 assalariats i el 22,4% entre 11 i 50 treballadors. Un 13,6% d'empreses tenen un treballador autònom i un 11,7% en tenen dos.

A les empreses hi ha més dones que homes. La presència femenina és major en totes les franges d'edat, entre 25 i 45 anys (un 40,2% de dones i un 29,3% d'homes) i en persones majors de 45 anys (13,5% de dones i un 6,4% d'homes). Cal esmentar que els sectors més representatius de la mostra són les empreses de serveis, el comerç i l'hostaleria on majoritàriament hi treballen dones.

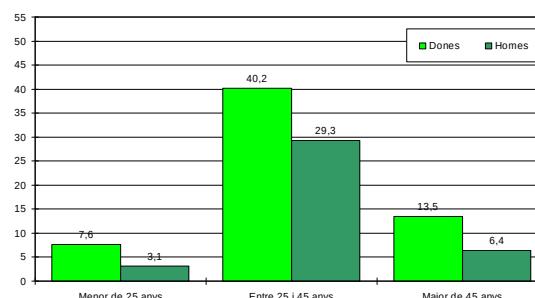
Gràfic 9. N° treballadors assalariats

% empreses / establiments



Gràfic 10. Distribució de la plantilla per sexe i edat

% empreses / establiments



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat



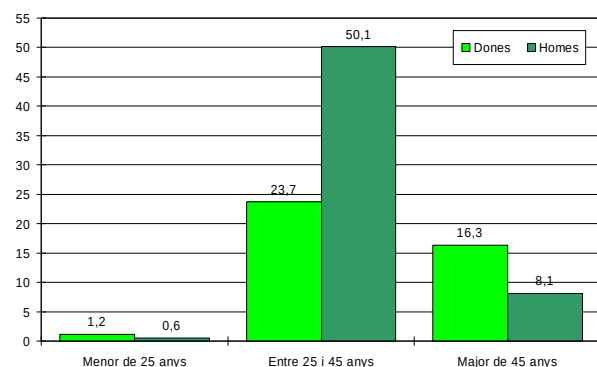
Per sectors, en la resta de serveis a la franja d'edat entre 25 i 45 anys hi ha més homes que dones (un 50% i un 23,7% respectivament), mentre que a partir de 45 anys, és al revés (16,3% de dones enfront del 8% d'homes).

A la indústria i a la construcció la presència masculina és major especialment entre els 25 i 45 anys (20% de dones enfront el 45,4% d'homes al primer sector i el 48,6% versus el 16,8% al segon) i en les persones majors de 45 anys (21,9% d'homes enfront el 5% de dones a la indústria i el 19% enfront el 7,3% de dones a la construcció).

En el sector del comerç i l'hostaleria s'inverteixen aquests percentatges. La presència de la dona és superior en totes les edats, un 47,7% de dones versus el 20% d'homes entre 25 i 45 anys i un 12,6% enfront el 5% en majors de 45 anys.

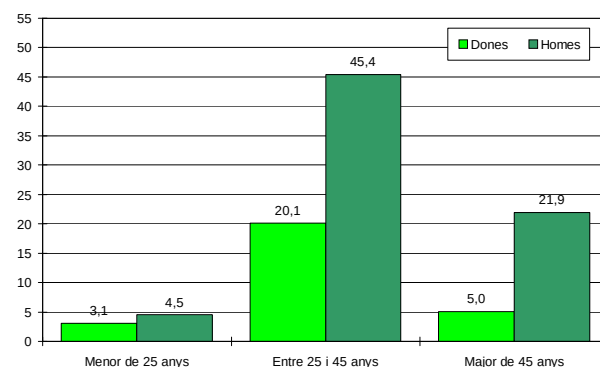
Gràfic 11. Distribució de la plantilla per sexe i edat en la resta de serveis

% de treballadors/es de la resta de serveis



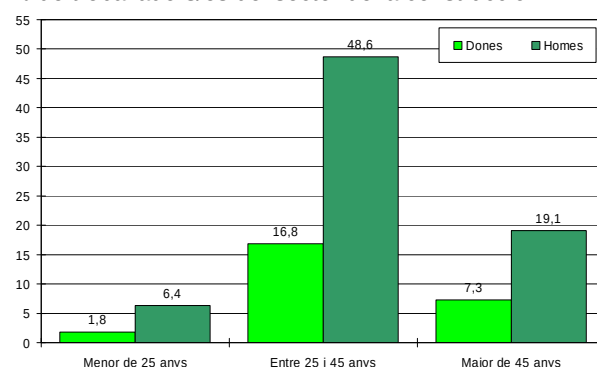
Gràfic 12. Distribució de la plantilla per sexe i edat en el sector de la indústria

% de treballadors/es del sector de la indústria



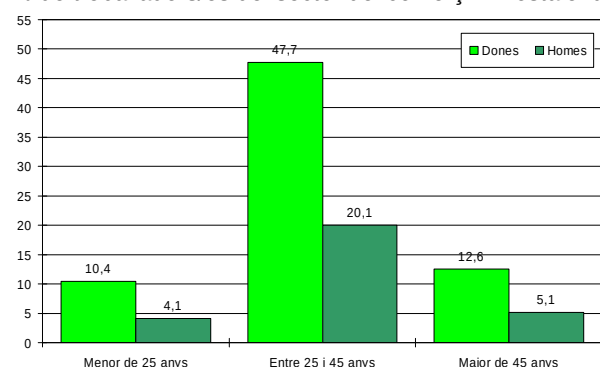
Gràfic 13. Distribució de la plantilla per sexe i edat en el sector de la construcció

% de treballadors/es del sector de la construcció



Gràfic 14. Distribució de la plantilla per sexe i edat en el sector del comerç i l'hostaleria

% de treballadors/es del sector del comerç i l'hostaleria

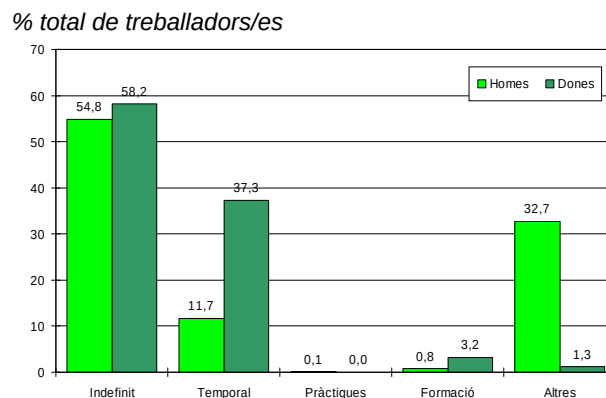


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

En relació al contracte, ambdós sexes disposen de contracte indefinit, amb un percentatge més elevat de dones (el 58,2% enfront el 54,8% d'homes). Per contra, les dones tenen més contractes temporals (el 37,3% enfront el 11,7% d'homes). El contracte en formació en les empreses, és escàs però és una modalitat més pròpia de les dones, en un 3,2% enfront gairebé l'1%. El

contracte més majoritari és el indefinit a temps parcial o discontinu i és propi del sector del comerç i l'hostaleria.

Gràfic 15. Tipus de contracte segons sexe

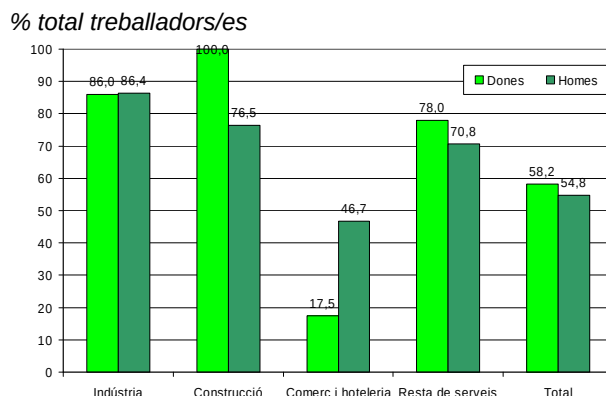


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a Les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

Entre el tipus de contracte indefinit, el sector i el sexe, s'observen les següents diferències:

- A la indústria no s'observen diferències significatives entre homes i dones: un 86% dels contractes són d'aquest tipus.
- A la construcció totes les dones contractades disposen d'aquesta modalitat i els homes en un 76,5%.
- Al comerç i hostaleria, la tendència s'inverteix: el 46,7% d'homes tenen contracte indefinit i només un 17,5% de dones en tenen.
- A la resta de serveis els contractes indefinits estan bastant equilibrats.

Gràfic 16. Proporció de la plantilla amb contracte indefinit segons sector i sexe

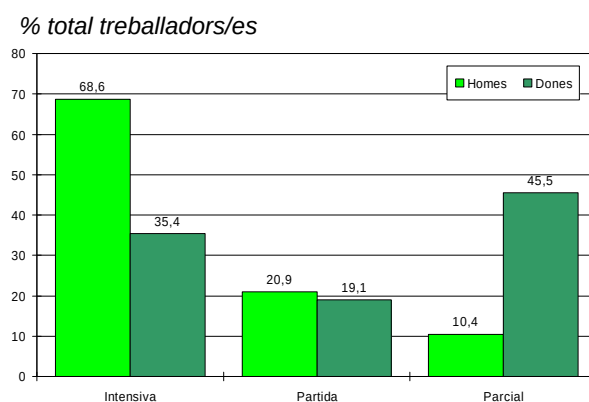


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

En relació a la jornada de treball, els homes fan jornada intensiva en major proporció que les dones, un 66,6% front el 35,4% respectivament. Aquesta tendència s'equilibra en el cas de la jornada partida: no hi diferències entre

homes i dones, en canvi la jornada parcial es gairebé exclusiva de les dones un 45,5% tenen aquesta jornada enfront el 10,4% dels homes.

Gràfic 17. Distribució del tipus de jornada segons sexe



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat

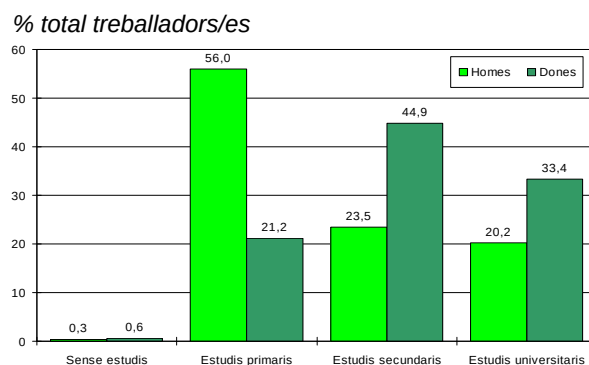
Per sectors, la jornada intensiva és més pròpia dels homes a la indústria (63,7% d'homes i 36% de dones) i a la construcció (63,2% d'homes i 17,2% de dones). Al comerç i l'hostaleria aquesta diferència encara es fa més palesa: el 70% d'homes i només el 2,6% de dones.

A la resta de serveis s'inverteix aquesta tendència: el percentatge de dones és superior al d'homes en aquest tipus de jornada.

La jornada parcial és exclusiva de les dones especialment en el sector del comerç i l'hostaleria (72,5% de dones treballen a temps parcial i només ho fan el 18,6% d'homes). En els altres sectors els percentatges són molt més baixos però també és la dona la que agafa la jornada parcial: el 8,8% de dones enfront l'1,5% d'homes a la indústria i el 16,2% de dones enfront el 0,8% d'homes a la resta de serveis.

Existeixen diferències significatives a nivell de formació. Els homes tenen més estudis primaris que les dones, el 56% i el 21% respectivament, però en canvi la dona té una major formació en estudis secundaris (45% de dones enfront el 23,5% d'homes) i universitaris (33,4% de dones enfront el 20,2% d'homes).

Gràfic 18. Nivell de formació

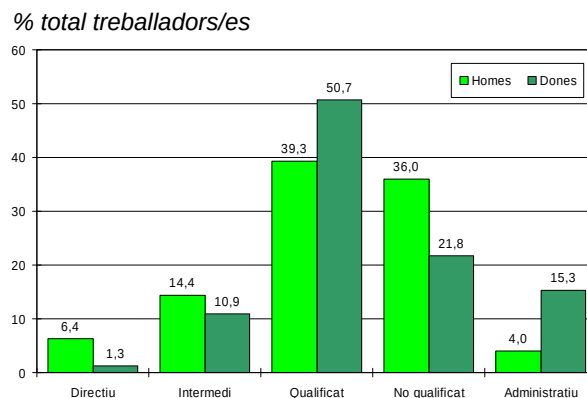


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

Pel que fa a les categories professionals, també existeixen diferències en relació al sexe.

- o Les dones ocupen, en major proporció que els homes, les següents categories professionals: administrativa (15,3% de dones i només el 4% d'homes) i categoria qualificada: 50,7% de dones i 39,3% d'homes.
- o En relació al personal no qualificat, hi ha una major proporció d'homes: 36% i 21,8% de dones.
- o En la categoria professional intermèdia s'observa un equilibri dels dos sexes; però amb un predomini masculí: el 14,4% d'homes i l'11% de dones.
- o Finalment hi ha més directius homes que dones, tot i que els percentatges són baixos: 6,4% d'homes ocupen càrrecs directius enfront només el 1,3% de dones.

Gràfic 19. Distribució de la categoria professional per sexe



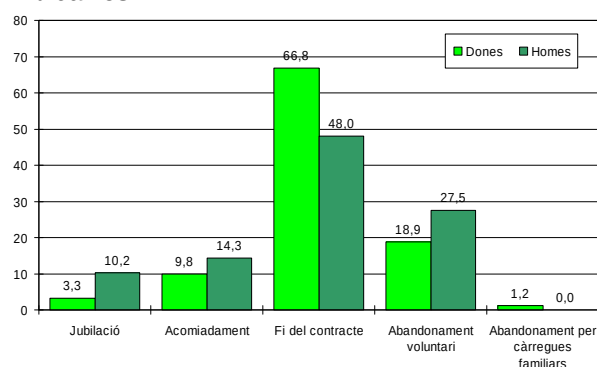
Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

El motiu de les baixes varia segons el sexe i te diferents lectures:

- La baixa per finalització del contracte és més freqüent en les dones que en els homes ( 65% enfront el 33% respectivament).
- La baixa per càrregues familiars és exclusivament femenina, tot i que el percentatge és baix: 1,2%
- L'abandonament voluntari és més propi dels homes (un 27,5% marxen de l'organització, enfront el 19% de dones), així com la baixa per acomiadament (14,3% d'homes enfront el 9% de dones) i la baixa per jubilació (10,2% d'homes pel 3,3% de dones).

Gràfic 20. Motiu de les baixes per sexe

% baixes

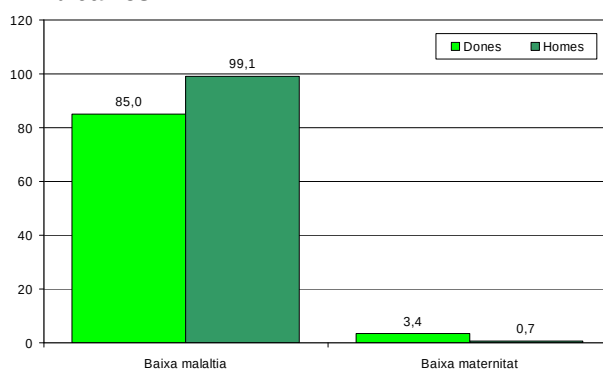


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a Les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

La baixa per maternitat és femenina (3,4% enfront el 0,7% d'homes) i la baixa per malaltia és més freqüent en els homes que en les dones.

Gràfic 21. Tipologia de les baixes per sexe

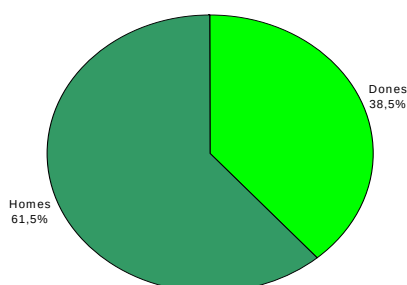
% baixes



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

Pel que fa als representants sindicals, els sindicats estan masculinitzats: 61,5% són homes i el 38,5% són dones.

Gràfic 22. Distribució per sexe dels representants sindicals



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

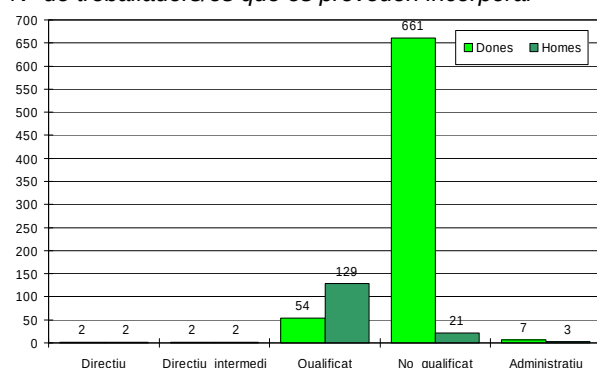
De les persones entrevistades que tenen persones dependents al seu càrrec, un 23,4% tenen fills entre 4 i 12 anys, un 9,8% tenen fills petits de menys de 3 anys i un 3,7% tenen gent gran dependent al seu càrrec.

## D. Reclutament

Les empreses consultades preveuen incorporar, en el proper any, més dones que homes a personal no qualificat (661 dones i només 21 homes). En canvi, aquesta tendència s'inverteix en la categoria del personal qualificat, on preveuen incorporar més homes que dones: 129 enfront 54.

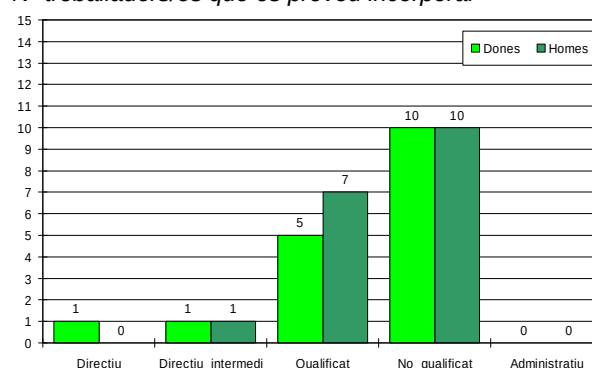
Gràfic 23. Categories professionals en les que es preveu incorporar personal

Nº de treballadors/es que es preveu incorporar



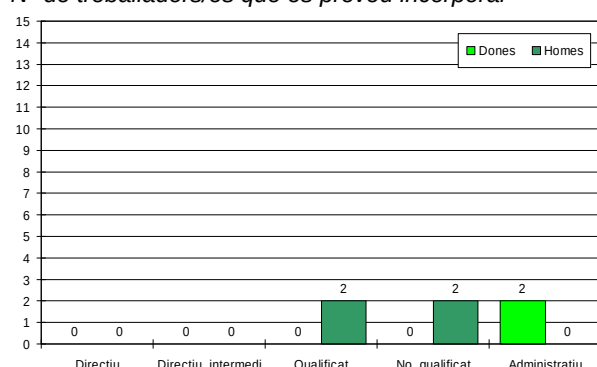
Gràfic 24. Categories professionals en les que es preveu incorporar personal en el sector de la indústria

Nº treballadors/es que es preveu incorporar



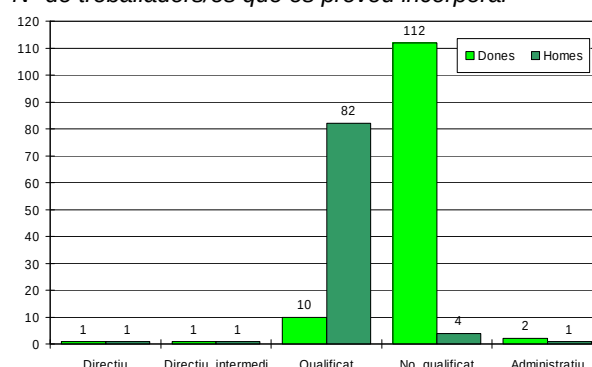
Gràfic 25. Categories professionals en les que es preveu incorporar personal en el sector de la construcció

Nº de treballadors/es que es preveu incorporar



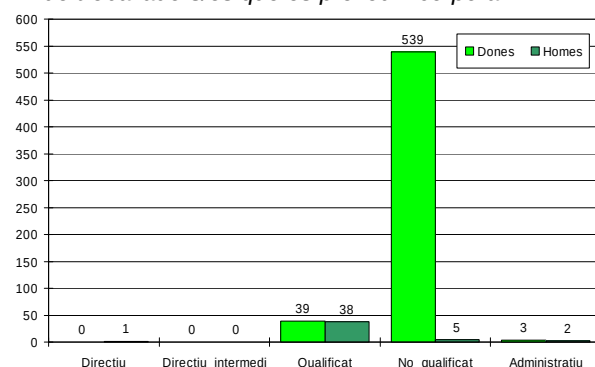
Gràfic 26. Categories professionals en les que es preveu incorporar personal en el sector del comerç i l'hostaleria

Nº de treballadors/es que es preveu incorporar



Gràfic 27. Categories professionals en les que es preveu incorporar personal en la resta de serveis

*Nº de treballadors/es que es preveu incorporar*



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

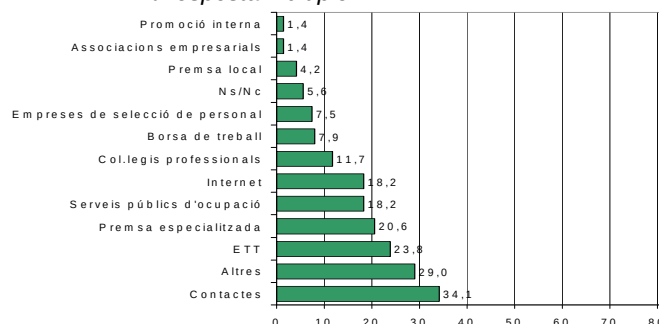
Per sectors trobem diferències:

- En els sectors del comerç i l'hostaleria i a la resta de serveis es preveu incorporar més dones que homes, mentre que a la indústria hi ha un equilibri.
- Per categories professionals qualificades, les empreses del comerç i l'hostaleria opten per contractar més homes (82) que dones (10). A la resta de serveis i a la indústria no hi ha diferències en aquesta categoria.
- Pel que fa a personal directiu els percentatges són insignificants i no hi ha diferències respecte el sexe.
- La categoria administrativa també és poc rellevant, però hi ha un major nombre de dones que d'homes.

Les empreses de la mostra fan servir, com a canals de reclutament, en primera opció, els contactes en un 34%. Cal esmentar que la major part d'empreses de la mostra són microempreses i els contactes són la forma més ràpida i directa de contractar personal. En segon lloc, apareixen altres mitjans, en un 29%, les ETT, en un 23,8%, la premsa especialitzada, en un 20,6% i els serveis públics d'ocupació i Internet, amb el mateix percentatge, el 18,2%.

Gràfic 28. Canals de reclutament

*% resposta múltiple*



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Els canals utilitzats varien en cada sector, per les peculiaritats de cadascun d'ells, tal com es mostra en la Taula 1. La indústria utilitza les Empreses de

treball temporal, la premsa especialitzada i els serveis públics d'ocupació. En la construcció els contactes són la font més utilitzada, seguit de les ETT i pel fa al comerç i hostaleria i la resta dels serveis, els altres i els contactes.

Taula 1. Canals de Reclutament

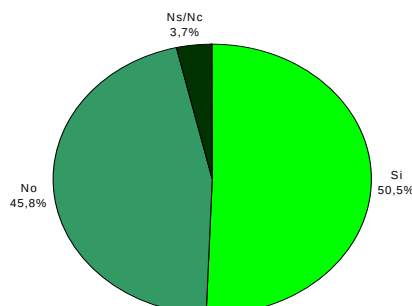
| INDÚSTRIA                | %     | CONSTRUCCIO              | %     | COMERÇ I HOSTALERIA | %     | RESTA SERVEIS    | %     |
|--------------------------|-------|--------------------------|-------|---------------------|-------|------------------|-------|
| ETT                      | 35%   | Contactes                | 64,3% | Altres              | 38%   | Contactes        | 34,4% |
| Premsa especialitzada    | 32,5% | ETT                      | 43%   | Contactes           | 30,3% | Altres           | 31,2% |
| Serveis Públics ocupació | 27,5% | Altres                   | 28,6% | Premsa              | 18,2% | ETT              | 24,7% |
| Contactes                | 27,5% | Serveis públics ocupació | 14,3% | Serveis ocupació    | 16,7% | Internet         | 21,5% |
| Col·legis professionals  | 25%   | Internet                 | 14,3% | Internet            | 13,6% | Premsa           | 20,4% |
| Internet                 | 20%   | Col·legis professionals  | 14,3% | ETT                 | 12%   | Serveis ocupació | 16%   |
| Empreses selecció        | 15%   |                          |       | Borsa treball       | 9%    | Borsa treball    | 10,8% |

Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

## E. Formació i Promoció

En relació a la formació en l'últim any, constatem gairebé un equilibri entre les empreses que han fet formació en l'últim any (el 50,5% d'empreses) i les que no n'han fet (45,8%).

Gràfic 29. Ha realitzat alguna acció formativa en el darrer any?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

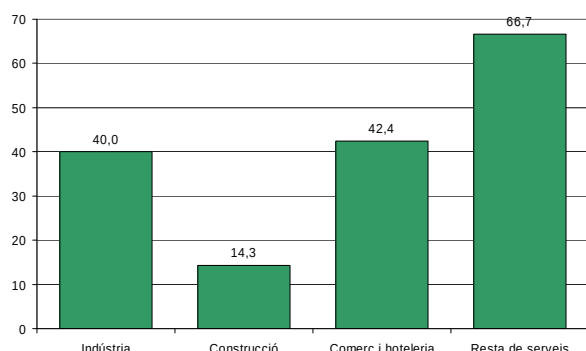
Els sectors que han desenvolupat més formació són: la resta de serveis, el comerç i l'hostaleria, la indústria i finalment la construcció.

La dimensió de l'empresa és un factor clau perquè l'empresa faci formació no obligatòria. En les empreses grans, a partir de 250 treballadors, totes en fan. El 83,3% de les empreses petites entre 50 i 250 treballadors també han fet alguna acció formativa i en les petites, entre 10 i 49 treballadors, la meitat de les empreses també han fet cursos de formació. El 39,7% de les microempreses, (menys de 10 treballadors), han fet cursos de formació.



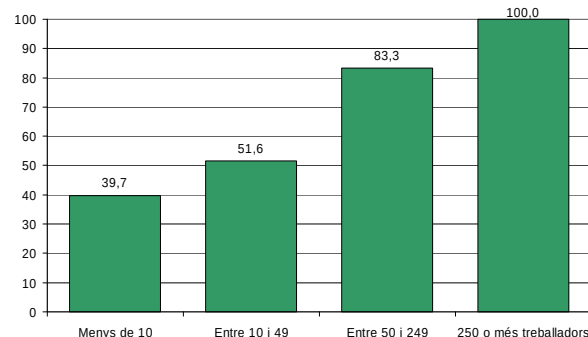
Gràfic 30. Proporció d'empreses que han realitzat alguna acció formativa no obligatòria per als seus treballadors/es en els darrers 12 mesos segons sector

% empreses / establiments



Gràfic 31. Proporció d'empreses que han realitzat alguna acció formativa no obligatòria per als seus treballadors/es en els darrers 12 mesos segons núm. de treballadors/es

% empreses / establiments



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

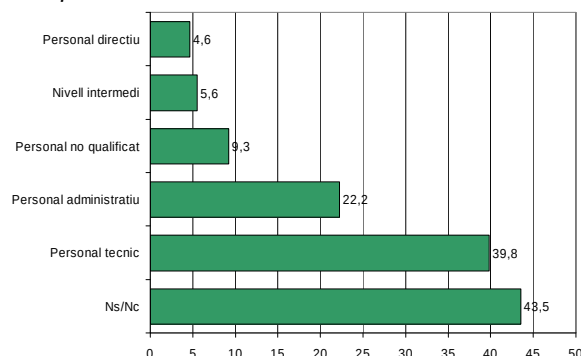
La formació s'ha dirigit a les dones en categories tècniques (40%), en categories administratives (22,2%) i en menor proporció, en categories no qualificades (9,3%), nivell intermedi (5,6%) i finalment en la categoria directiva en un 4,6%.

Cal comentar que un 43,5% dels enquestats no disposen d'aquesta informació, és a dir no saben en quina categoria s'ha realitzat aquesta formació.

El sexe masculí ha fet cursos de formació en les categories tècniques en un 43,5% i en menor proporció, en les categories administratives, en el 24%, en categories no qualificades en el 11%, categories directives, en el 8,3% i per últim en categories intermèdies en el 4,6%.

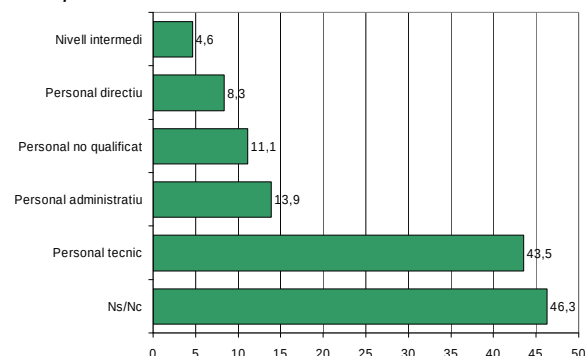
Gràfic 32. Empreses que han fet alguna acció formativa no obligatòria amb participació de dones en els darrers 12 mesos per categoria professional

% empreses / establiments



Gràfic 33. Empreses que han fet alguna acció formativa no obligatòria amb participació d'homes en els darrers 12 mesos per categoria professional

% empreses / establiments

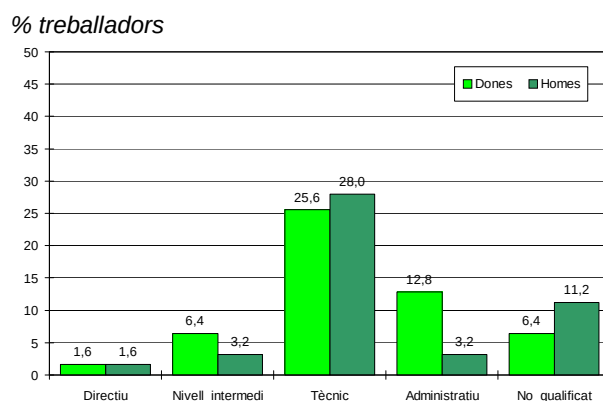


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

La promoció del personal també varia en relació al sexe. A les dones les promocionen en major proporció en les categories administratives (el 12,8% de dones enfront el 3,2% d'homes) i en el nivell intermedi (el 6,4% enfront el 3,2%

d'homes). Per contra, els homes promocionen en major proporció en les categories tècniques, el 28% enfront el 25,6% de dones, seguit de les categories no qualificades, el 11,2% enfront el 6,4% de dones. A nivell directiu no hi ha diferència, l'1,6% de dones i homes han promocionat.

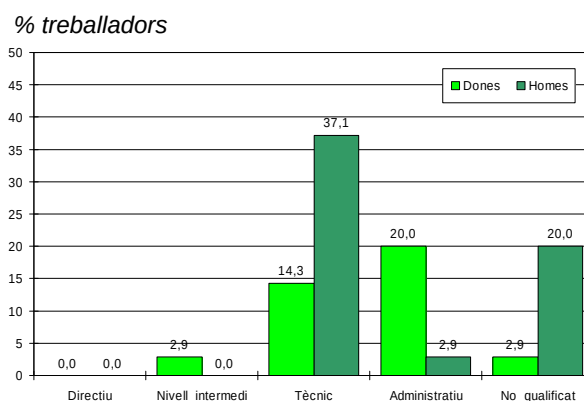
Gràfic 34. Promoció per categoria professional



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

A la indústria les dones han promocionat en major proporció en la categoria administrativa (el 20% enfront el 3% d'homes) i a nivell intermedi (el 3% per cap home). Però en les categories tècniques la promoció d'homes s'ha fet més palesa (en un 37% enfront el 14,3% de dones) i en les categories no professionals (el 20% enfront el 2,9% de dones).

Gràfic 35. Promoció per categoria professional a la indústria

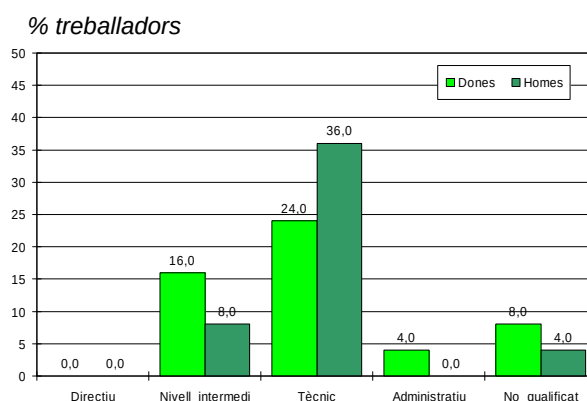


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

En el comerç i l'hostaleria, les dones han promocionat en major percentatge que els homes en les categories intermèdies (16% de dones enfront el 8% d'homes), per categories administratives (4%) i en categories no qualificades

(8% enfront el 4%). Per contra, en les categories tècniques els homes han promociat en major proporció (36% enfront el 24%).

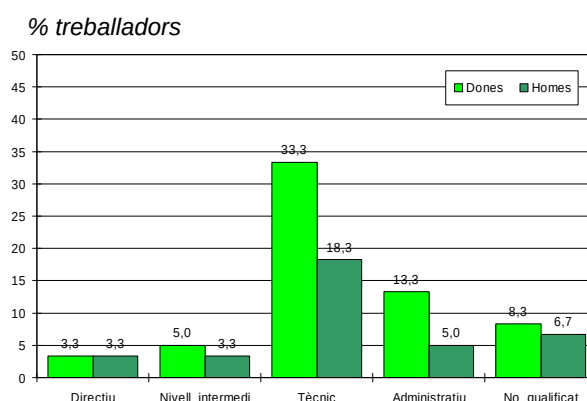
Gràfic 36. Promoció per categoria professional al comerç i a l'hostaleria



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

La resta de serveis, és l'únic sector, on han promociat més dones, en totes les categories professionals: a nivell intermedi (5% i el 3,3,% de d'homes), el personal tècnic, (33,3% enfront el 18,3%), categoria administrativa, (13,3% enfront el 5%) i personal no qualificat (el 8,3% enfront el 6,7%).

Gràfic 37. Promoció per categoria professional a la resta de serveis

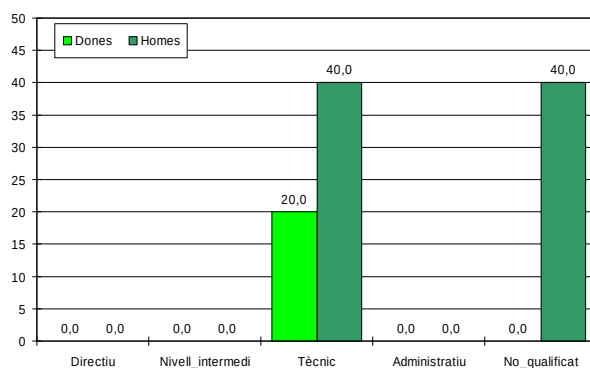


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

El sector de la construcció és el més masculinitzat, en una proporció que va del 40% d'homes i el 20% de dones en el personal tècnic i el 40% d'homes per cap dona en categories no qualificades.

Gràfic 38. Promoció per categoria professional a la construcció

% treballadors

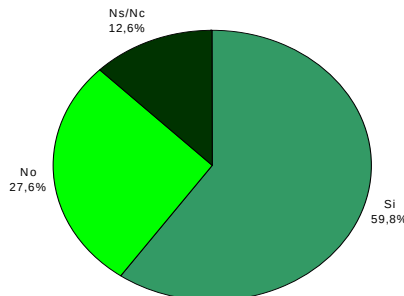


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

## F. Política salarial

En relació a la política salarial s'ha demanat a les empreses enquestades, si les empreses retribueixen al personal amb complements o primes a banda del salari base. La resposta ha estat afirmativa en un 59'8% de les empreses i en el 27'6% ha estat negativa. Cal ressaltar que el 12'6% ha escollit la resposta no sap o no contesta, per tant fa pensar que més d'un 12% no sap o no vol contestar per esbrinar si la retribució percebuda té una estructura només de salari base o també hi ha complements.

Gràfic 39. Hi ha complements o primes a més del salari base?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

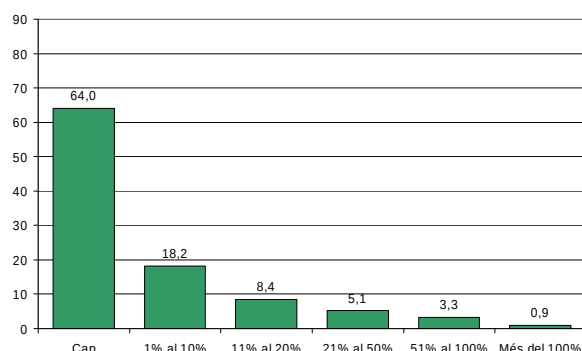
El percentatge que més apareix quan els complements i primes salarials representen d'un 1% a un 10% del salari net són el 18,2% de les dones i el 19,6% d'homes. També ambdós generes en tercer lloc diuen que els complements i primes salarials representen entre un 11% i un 20%, això es l'opinió reflectida per un 8'4% de dones i un 10'3% homes. El percentatge aproximat que representen els complements salarials d'un 21% a un 50% són baixos, representats per un 5'1% i un 2'8 % de dones i homes respectivament. Cal esmentar que més d'un 51% del salari net està compost per complements i primes, això queda reflectit en un 3% en les dones i un 2'8 % dels homes.

Gràfic 40. Quin percentatge aproximat representen els complements o primes respecte el

Gràfic 41. Quin percentatge aproximat representen els complements o primes respecte el

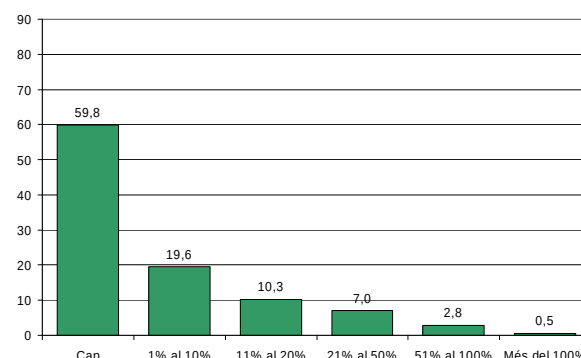
#### salari net de les dones

% empreses / establiments



#### salari net dels homes

% empreses / establiments



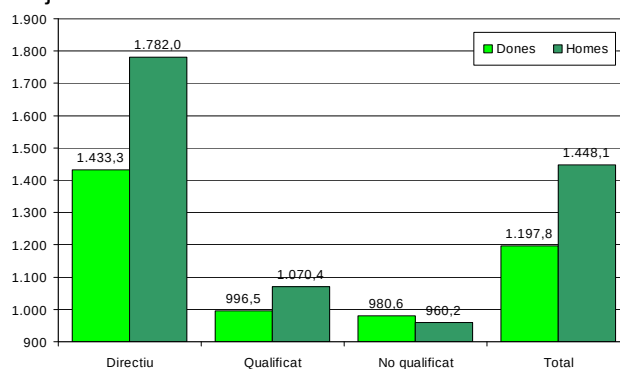
Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Quan analitzem les categories professionals i la seva retribució, podem fer un anàlisi per gènere classificant com a categoria professional les persones directives, el personal qualificat i el no qualificat.

Un primer anàlisi és que la mitjana de sou que cobra una dona, independentment de la seva categoria professional es de 1.197'8 € i un home 1.448'1 €. Per tant sense fer un anàlisi per categories professionals ja s'observa que existeixen diferències de gènere en la retribució i que les dones cobren una retribució més baixa que els homes.

Gràfic 42. Mitjana salarial per categoria professional

#### Mitjana salarial



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a Les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Quan fem un anàlisi per les tres categories professionals detallades, veiem que les persones directives són les que tenen un retribució més alta, cobren una retribució mitjana de 1.433'3 € les dones i uns 1.782 € els homes, per tant veiem que ens les categories més altes de l'escala de categories professionals també existeixen diferències de gènere i discriminació salarial per les dones que ocupen aquesta categoria professional.

El personal qualificat cobra una mitjana de 996'5 € les dones i uns 1.070'4 € els homes, per tant també existeix diferències salarials per motiu de gènere. En canvi, si analitzem el personal no qualificat veiem que no hi ha molta diferència

entre la retribució mitjana d'un home i una dona, ja que cobren respectivament 960'2 € i 980'6 €. Per tant podem concloure que en aquest tram pràcticament no existeixen diferències retributives per raó de gènere.

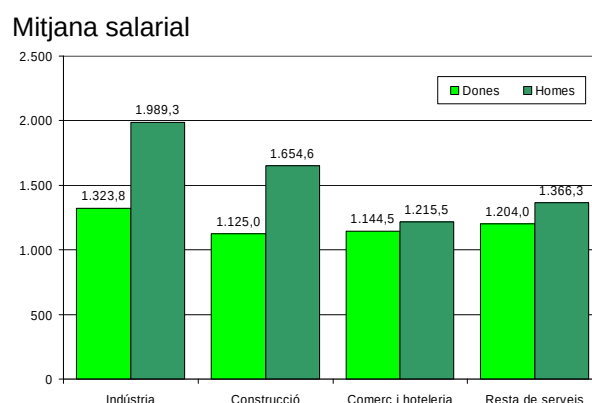
Quan analitzem les mitjanes salarials per sector d'activitat i per gènere, aquestes tres variables donen unes dades molt interessants. Els sous més alts que les persones de l'Hospitalet del Llobregat cobren, provenen del sector de la Indústria, en segon lloc de la construcció, en tercer lloc el comerç i l'hostaleria i després estan englobats la resta de serveis. Si observem la mitjana salarial per aquests sectors d'activitats citats i per gènere veiem que les dones en tots els casos cobren una mitjana salarial inferior a la dels homes.

En el sector industrial les dones cobren un mitjana de 1.323'8 € i els homes 1.989'3 €, que com hem dit anteriorment, és el sector on es retribueix millor. En el sector de la construcció les dones cobren una mitjana de 1.125 € i els homes 1.654'6 €. El sector del comerç és on es produeixen menys diferències de gènere, encara que les dones cobren menys que els homes. Aquesta diferència no és tant alta com en altres sectors; les dones cobren una mitjana de 1.144'5 € i els homes 1.215'5 €. En la resta de serveis, les dones cobren una mitjana de 1.204 € i els homes 1.366'3 €.

Esmentem que el sector d'activitat on les dones cobren menys és en la construcció i els homes cobren menys en el sector del comerç i hostaleria.

Igualment el sector d'activitat on les dones cobren més i els homes també és el sector de la Indústria, però és on existeix més diferència en la retribució percebuda, ja que hi ha una diferència de 665'5 € entre la retribució mitjana d'un home i d'una dona en aquest sector. La diferència de la mitjana retributiva entre dones i homes, tal com hem esmentat anteriorment, es troba en el sector del comerç i l'hostaleria amb una diferència de 71 €.

Gràfic 43. Mitjana salarial per sector d'activitat



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

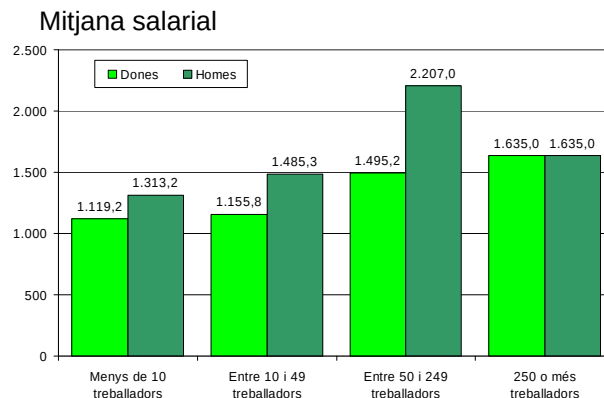
Quan analitzem la mitjana salarial segons el nombre de treballadors que té l'empresa i el gènere, observem que les empreses de menys de 10 treballadors, les microempreses cobren 1.119'2 € les dones i 1.313'2 € els homes, per tant podem dir que hi ha diferències de gènere.

Quan les empreses tenen entre 10 i 49 treballadors també existeix diferència retributiva per raó de gènere ja que les dones cobren una mitjana de 1.155'8 € i els homes una mitjana de 1.485'3 €.

On hi ha més diferències de gènere és en les empreses que tenen de 50 a 249 treballadors ja que els homes cobren 2.207 € i les dones 1.495'2 €; la diferència entre la retribució mitjana d'un home i una dona és de 711'8 €. Cal remarcar que aquesta diferència entre el que cobra una dona i un home és més gran, que la diferència retributiva del sector Industrial on hi ha més diferència, amb 665'5 €. Per tant podríem pensar que les empreses del sector de la Indústria, estan emmarcades entre les empreses que tenen de 50 a 249 treballadors.

Per últim analitzem les empreses que tenen més de 250 treballadors, és a dir les grans empreses i veiem que no existeixen diferències retributives en quan a gènere, ja que la mitjana de retribució cobrada per un home i una dona és la mateixa, amb una quantitat de 1.635 €.

Gràfic 44. Mitjana salarial per núm. treballadors



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

## G. Polítiques d'igualtat d'oportunitats

Abans de fer una anàlisi d'aquest capítol cal esmentar que les següents preguntes per tal d'esbrinar la política d'igualtat d'oportunitat de les empreses de l'Hospitalet del Llobregat, s'han formulat de tipus escala, però realment les respostes presentades han estat dicotòmiques. Per tant aquest fet, pot distorsionar força les respostes obtingudes. Aclarit aquest punt, l'anàlisi final queda de la següent manera:

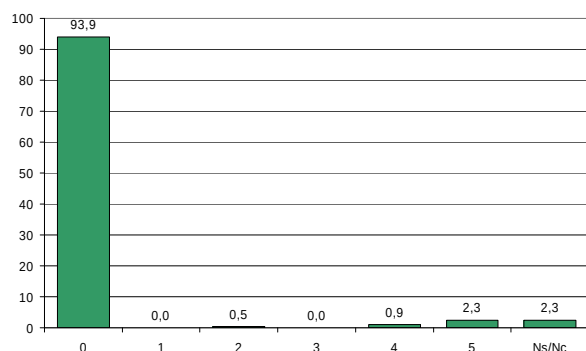
Cal remarcar en primer lloc el gran nombre d'empreses que no tenen per escrit la seva política d'igualtat d'oportunitats, ja que un 94% de les empreses han contestat amb un gens d'acord quan se'ls hi preguntava: "tenim una política d'igualtat d'oportunitats amb documentació escrita", però recordem que les preguntes estaven fetes segons tipologia d'escala.

Per contra, les empreses que no tenen una política d'igualtat d'oportunitats, però sí accions, són un 72'4%. Per tant fent un anàlisi més seriós i realista cal pensar que la majoria d'empreses realitza accions d'igualtat d'oportunitats, però

moltes d'elles només realitzen alguna acció d'aquesta temàtica sense desenvolupar tot un pla d'igualtat d'oportunitats.

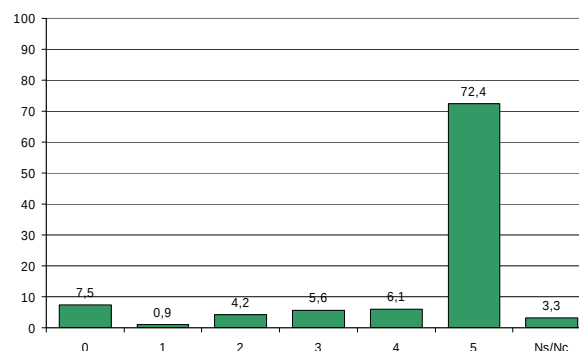
Gràfic 45. Tenim una política d'igualtat d'oportunitats amb documentació escrita

% empreses / establiments Mitjana: 0,17



Gràfic 46. No tenim una política d'igualtat d'oportunitats però si accions

% empreses / establiments Mitjana: 4,27



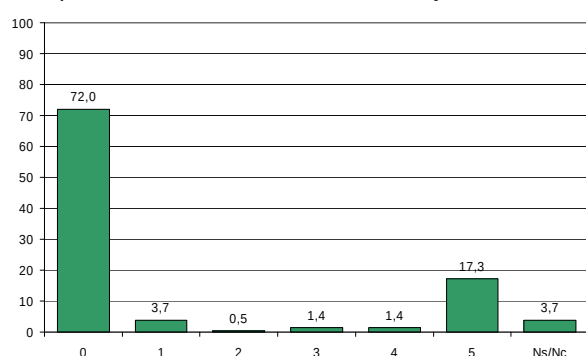
Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Quan es demana a les empreses si existeixen diferències retributives per raó de sexe responen en un 72% gens d'acord, per tant consideren que no existeixen diferències retributives per raó de gènere; només el 17% consideren que n'hi ha.

A la resposta de si tenen un pressupost assignat o persona responsable de les polítiques d'igualtat, contesten gens d'acord el 93'5% d'empreses enquestades, per tant en les empreses no tenen una persona responsable, ni pressupost destinat per aquest àmbit.

Gràfic 47. Hi ha diferències retributives per raó de sexe

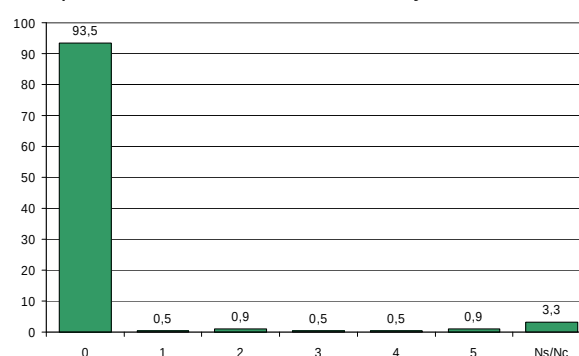
% empreses / establiments Mitjana: 1,05



0, gens d'acord; 5, molt d'acord

Gràfic 48. Tenim un pressupost o persona responsable destinada a polítiques d'igualtat d'oportunitats

% empreses / establiments Mitjana: 0,11



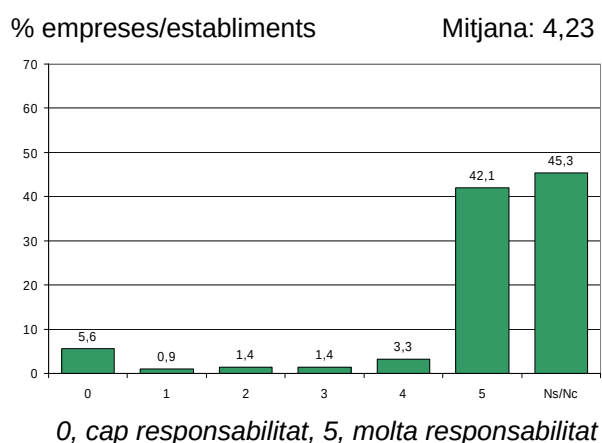
Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Com a resum, les empreses de l'Hospitalet, no tenen política d'igualtat d'oportunitats per escrit, ni pressupost o persona destinada a portar-ho a terme, així ho afirmen el 94%. El 72% de les empreses fan alguna acció d'igualtat d'oportunitats i per últim el 17% de les empreses consideren que hi ha diferències retributives per raó de sexe.



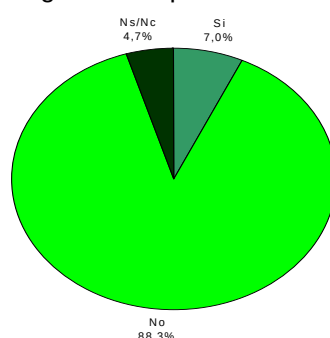
En la pregunta de si hi ha desigualtats en termes d'igualtat d'oportunitats qui és el responsable de resoldre-les dins l'empresa, hi ha hagut poques respostes, contradictòries i un alt percentatge de no saben o no contesten (al voltant del 65%). Això fa que no tinguem uns resultats concloents, només apuntar el cas que el responsable, ha d'ésser la direcció de l'empresa en el 42%.

Gràfic 49. Si hi ha desigualtats en termes d'igualtat d'Oportunitats, qui ho ha de resoldre?.  
Direcció de l'empresa



Quan s'ha preguntat si l'empresa participa en projectes o programes d'igualtat d'oportunitats hi ha una resposta aclaridora ja que el 88'3% de les empreses enquestades ha dit que no participa en cap projecte d'aquestes característiques i només el 4% si que ho fa. Cal ressaltar que un 4'7% ha contestat que no ho sap.

Gràfic 50. L'empresa participa en projectes o programes d'igualtat d'Oportunitats?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

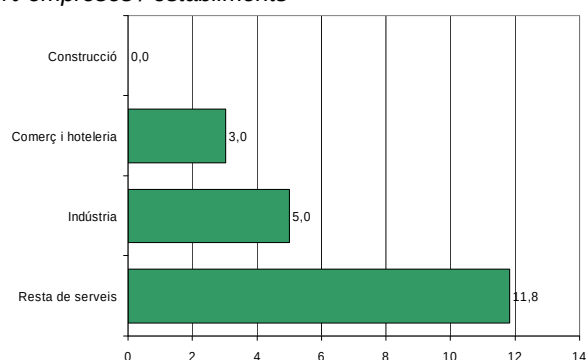
Encara que la participació en projectes i programes d'igualtat d'oportunitat ha estat baixa, en relació als sectors d'activitat, cal dir que el sector que més participa en projectes o programes d'igualtat d'oportunitats és el de la resta de Serveis amb un 11'8 %, seguit de la Indústria, amb el 5% i després el del

comerç i l'hostaleria en el 3%. La construcció no té cap participació en aquests projectes.

La dimensió de l'empresa és un factor determinant per participar en aquests projectes i programes; ja que la meitat de les empreses més grans, a partir de 250 persones treballadores, hi participen. En relació a les empreses entre 50 i 249 treballadors, només hi participen en el 28% i quan es tracta d'empreses petites i microempreses, el percentatge és només del 3%.

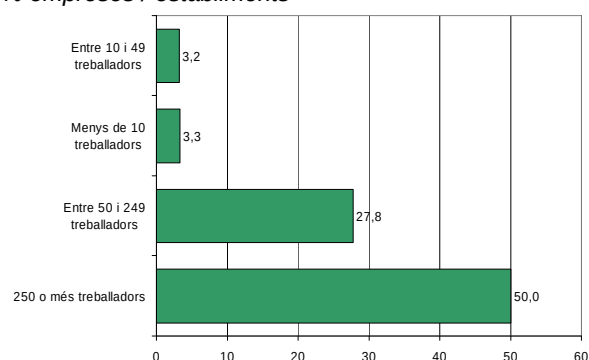
Gràfic 51. Proporció d'empreses que participen en projectes o programes d'igualtat d'oportunitats segons sectors

% empreses / establiments



Gràfic 52. Proporció d'empreses que participen en projectes o programes d'igualtat d'oportunitats segons núm. de treballadors

% empreses / establiments



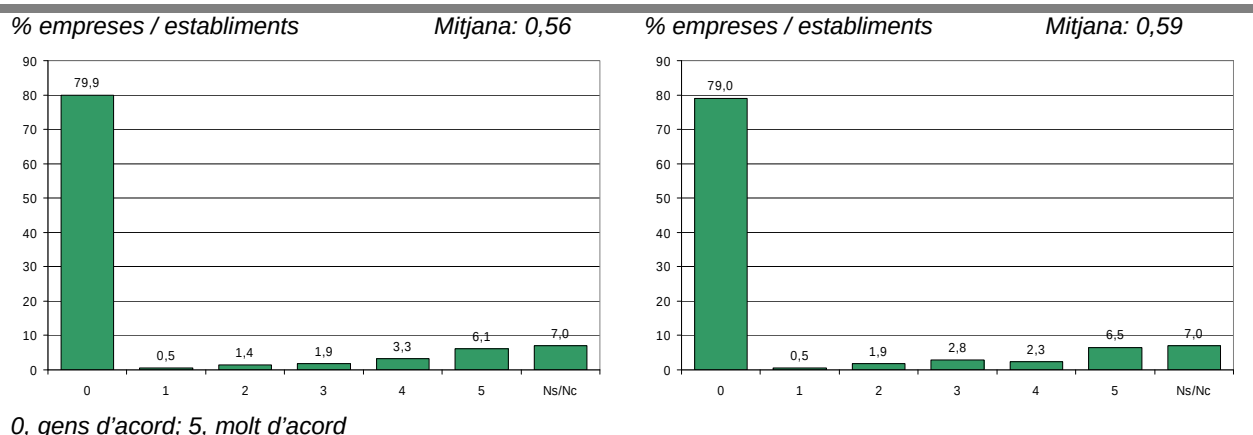
Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

A la pregunta sobre els motius que fa que una empresa porti polítiques d'igualtat d'oportunitats, no es pot analitzar, ja la majoria no ho ha sabut respondre, els percentatges de no sap o no contesta son del gairebé 70%.

En la pregunta de si alhora d'externalitzar activitats es contempla que les empreses externes tinguin igualtat d'oportunitats, cal dir que el 80% de les empreses, no hi estan d'acord, per tant no estan gens sensibilitzades per aquest fet. Tampoc consideren que el fet de disposar de mesures d'igualtat d'oportunitats sigui un valor afegit per l'empresa, ni s'informen de polítiques d'altres empreses, així ho consideren el 80%.

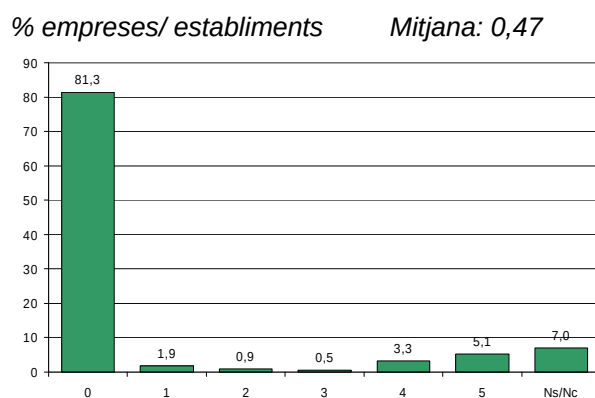
Gràfic 53. En les activitats que s'externalitzen es contempla que les empreses contractades tinguin polítiques d'igualtat d'oportunitats?

Gràfic 54. Que una empresa tingui contractades mesures d'igualtat d'oportunitats és un valor afegit per l'empresa?



*Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.*

**Gràfic 55. S'informen de les polítiques i accions de conciliació i igualtat d'oportunitats d'altres empreses?**



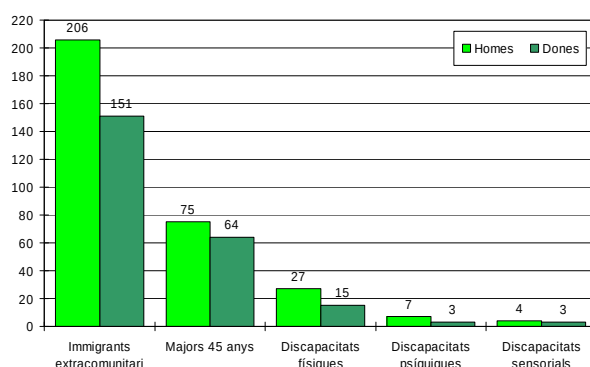
*0, gens d'acord; 5, molt d'acord*

*Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.*

En la contractació de personal en les empreses, quan s'ha analitzat el personal contractat dels darrers dos anys s'ha constatat que es contracten més homes que dones i que el col·lectiu més contractat ha estat el d'immigració - extracomunitaris, seguit del col·lectiu de persones més grans de 45 anys i després el de discapacitats físics. Fent un anàlisi més acurat per gènere observem que es van contractar 206 homes i 151 dones del col·lectiu immigrants, els major de 45 anys van estar 75 homes i 64 dones i del col·lectiu de persones discapacitades tant físiques, psíquiques com sensorials han estat 38 homes i 21 dones. Per tant estem en posició d'afirmar que existeixen diferències de gènere en quan a la contractació de personal que practiquen les empreses de l'Hospitalet.

**Gràfic 56. Persones contractades els darrers dos anys dels següents col·lectius**

Persones contractades



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Si seguim amb la contractació i analitzem els col·lectius citats, tenint en compte els sectors d'activitat, observem que el sector que ha contractat més persones és el de la resta de serveis amb 176 persones immigrants, de les quals 110 són dones i 66 són homes. Si analitzem el col·lectiu de majors de 45 anys observem que no hi ha diferència de gènere, ja que han contractat 18 homes i 18 dones. En canvi en el col·lectiu de discapacitats observem que la majoria són homes, amb un total de 21 mentre que les dones són 15.

El sector de l'hostaleria i el comerç va en segon lloc amb 100 persones immigrants contractades, de les quals 67 són homes i 33 són dones. Pel col·lectiu de majors de 45 anys també observem que la majoria de contractació és masculina amb 48 homes i 42 dones i en el de discapacitats també hi ha diferències de gènere ja que s'han contractat un total de 12 homes i 3 dones. El sector de la construcció ha contractat 55 persones, de les quals una és dona. Es posa en evidència que aquest sector està molt masculinitzat i cal dir alhora que la majoria de persones que s'han contractat en els últims dos anys han estat persones immigrants.

La indústria és el sector que menys ha contractat en els últims dos anys: 47 persones i cal comentar que la majoria són immigrants amb 22 homes i 7 dones. També han estat contractades persones majors de 45 anys de les qual 7 són homes i 4 són dones i també s'han contractat persones discapacitades de les qual 4 són homes i 3 són dones.

En resum s'han contractat més homes que dones en tots els sectors, per tant estem en posició d'afirmar que a l'Hospitalet del Llobregat hi ha una contractació masculina major que femenina en els últims anys.

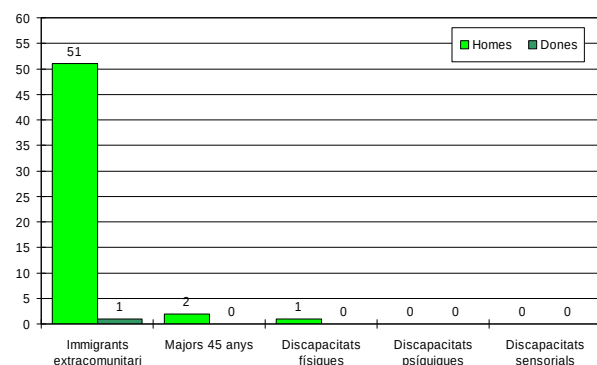
---

Gràfic 57. Persones contractades els darrers dos anys dels següents col·lectius a la construcció

Gràfic 58. Persones contractades els darrers dos anys dels següents col·lectius al comerç i l'hostaleria

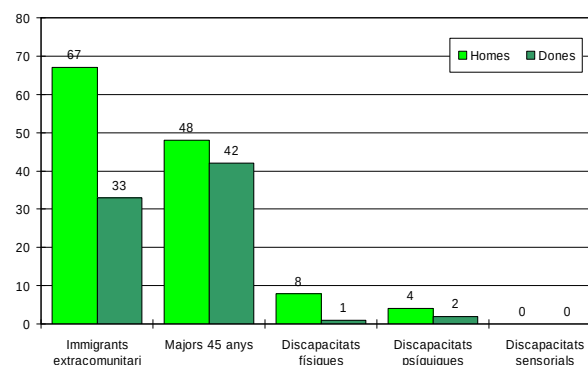
---

**Persones contractades**



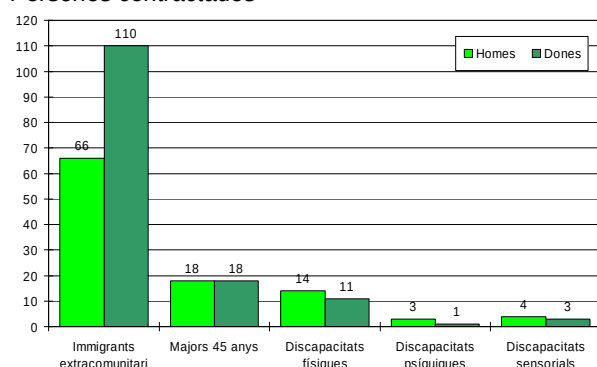
Gràfic 59. Persones contractades els darrers dos anys dels següents col·lectius a la resta de serveis

**Persones contractades**



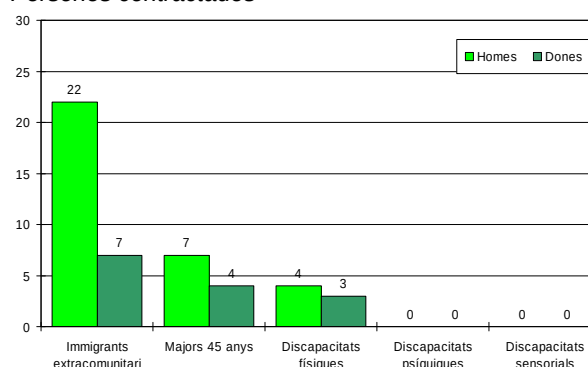
Gràfic 60. Persones contractades els darrers dos anys dels següents col·lectius a la indústria

**Persones contractades**



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

**Persones contractades**

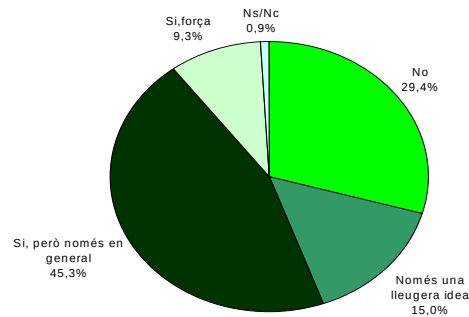


## H. Conciliació

S'ha demanat a les empreses si saben i tenen coneixement del que vol dir conciliació de la vida laboral, familiar i personal. La majoria en sap alguna cosa, ja que la resposta més citada ha estat "sí, però només en general" en un 45'3% de respostes. Cal remarcar que un 29'4% ha contestat que no sap que vol dir conciliació entre la vida laboral, familiar i personal. Les empreses que "només en tenen una lleugera idea" han estat un 15%. Els últims percentatges de resposta han estat: "sí, força" tenen coneixement del tema en un 9'3% i no ho saben en un gairebé 1%.

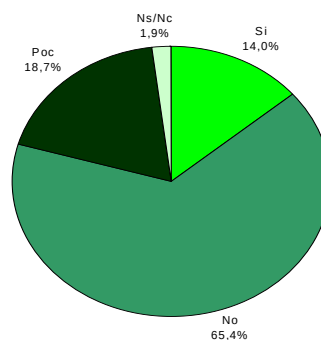
Quan s'ha demanat si coneixen la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar, un 65'4% no coneix la llei, un 18'7% la coneix poc, un 1'9% no ho sap i les empreses que si la coneixen, representen el 14%.

Gràfic 61. Sap què vol dir conciliació de la vida laboral i familiar/personal?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

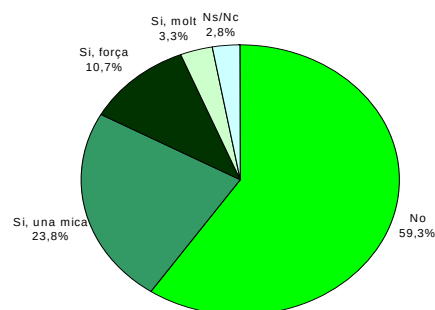
Gràfic 62. Coneix la Llei de Conciliació de la vida laboral i familiar?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Les empreses no coneixen polítiques de conciliació o coses que facin altres empreses per millorar el benestar del seu personal, ja que així ho ha afirmat el 60% de les empreses. Un 23'8% han contestat que en coneixen una mica. Per contra un 10'7% han contestat que si, en coneixen força i només un 3'3% han contestat que si que en coneixen moltes, cal afegir que un 2'8% no ho saben o no contesten.

Gràfic 63. Coneix la Llei de Conciliació de la vida laboral i familiar?

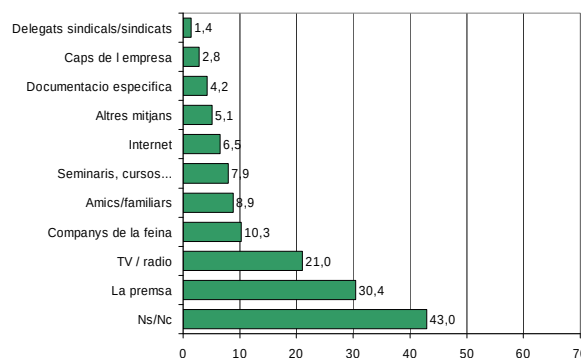


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

La resposta de com s'han assabentat del que saben sobre polítiques o mesures de conciliació, la majoria no ho sap o no contesta (43%). Cal especificar que seguint l'ordre de respostes, les empreses en tenen

coneixement majoritàriament per la premsa (30,4%) i després per la radio i TV (21%). També en tenen coneixement encara que en menys percentatge, el 10% a través dels companys de feina.

Gràfic 64. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?.

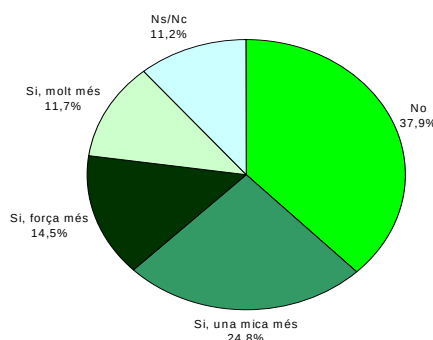


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Quan analitzem aquestes respostes per sectors, no s'observa cap diferència significativa de les respostes generals per la indústria, la resta de serveis i el comerç i l'hostaleria. En canvi, a la construcció, després de la resposta primera de no sap no contesta (64%), apareix en segon lloc els companys de feina en un 21% de casos.

Quan a les empreses se'ls demana si creuen que la seva empresa millora la normativa mínima que s'aplica per conveni en temes de conciliació diuen que no en un 38%, les que diuen que sí: una mica són un 24'8% del total i les que contesten, si molt i si força més són: un 11'7% i un 14'5% respectivament. Per tant podem dir que encara que una part important de les empreses no coneix la llei de conciliació, algunes opinen que milloren aquesta normativa mínima.

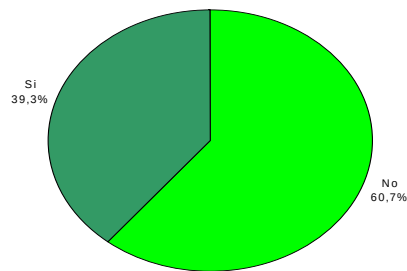
Gràfic 65. Creu que la seva empresa millora la normativa mínima que s'aplica per conveni en temes de conciliació?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

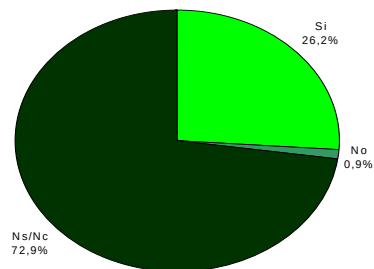
També al preguntar a les empreses si comuniquen les mesures que adopten sobre conciliació dels treballadors/res; un 60'7% diuen que no, enfront d'un 39'3% que diuen que sí ho comuniquen. Els canals de comunicació que s'utilitzen de forma significativa són les reunions i les presentacions col·lectives.

Gràfic 66. Es comuniquen les mesures que adopta l'empresa sobre conciliació als treballadors/es?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Gràfic 67. S'utilitzen reunions i presentacions col·lectives per comunicar mesures sobre conciliació als treballadors/es?

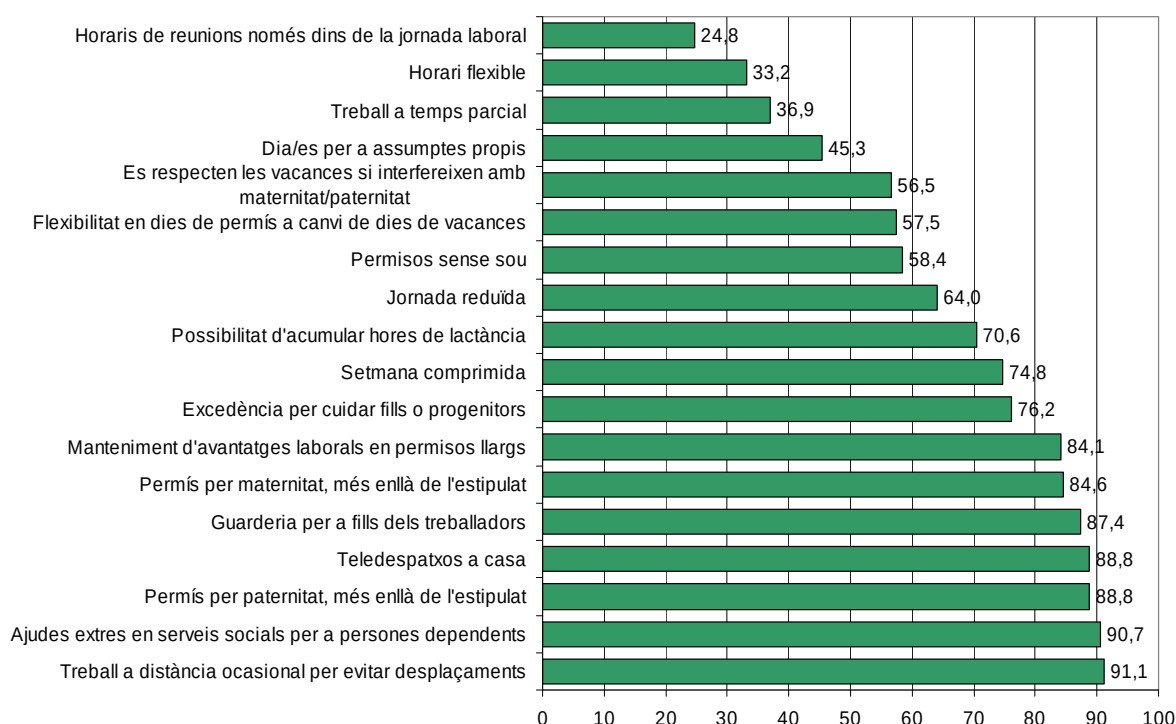


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Les mesures de conciliació que més s'utilitzen a les empreses, tal com mostra el següent gràfic són les següents: horaris de reunions en la jornada laboral, horari flexible i treball a temps parcial.

Gràfic 68. Quines mesures de conciliació no són accessibles als/les treballadors/es?

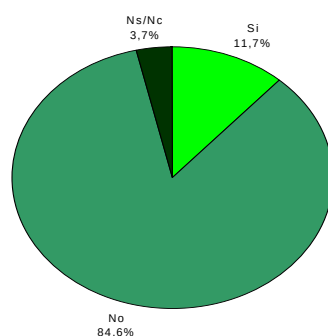




Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

S'ha demanat a les empreses si tenen previst algun canvi de localització de l'empresa o de l'establiment, la resposta ha estat negativa en un 84'6%, enfront d'un 11'7 % que han contestat afirmativament i un 3'7% no ho saben o no contesten.

Gràfic 69. Hi ha previst algun canvi de localització de l'empresa o de l'establiment?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de L'Hospitalet de Llobregat.

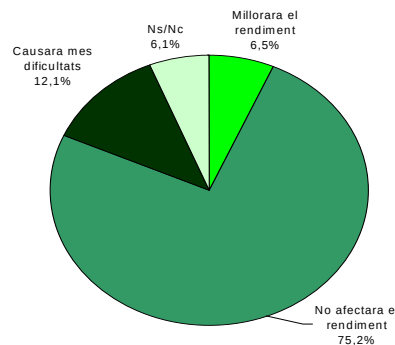
Per sectors, les empreses de la construcció que tenen previst fer un canvi, representen el 21'4%, el sector industrial el 17,5%, la resta de serveis el 12'9% i per últim el sector del comerç i hostaleria representa un 4'5%.

Si aquest anàlisi el fem per nombre de treballadors a l'empresa podem veure que les empreses petites entre 10 a 49 treballadors, el 19'4% tenen previst algun canvi de localització, seguit de les empreses de més de 250 treballadors

amb un 16'7%. Les empreses de 50 a 249 treballadors en un 11'1% i per últim les empreses de menys de 10 treballadors amb un 7'4% del total.

Les empreses pensen que les polítiques de conciliació a la seva empresa no afectaran el rendiment en un 75,2% i un 12% pensa que causarà més dificultats. Cal dir que només un 6'5% pensa que millorarà el rendiment i un 6% no ho saben o no contesten.

Gràfic 70. Pensa que les polítiques de conciliació a la seva empresa afectaran el rendiment?

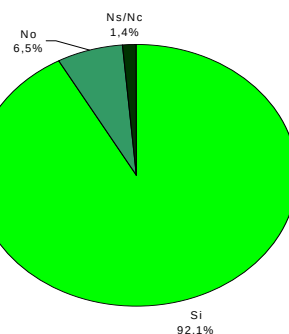


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

## J. Seguretat

Gairebé totes les empreses (92%) contesten que tenen incorporada la gestió de la prevenció de riscos en el pla d'empresa, no hem d'oblidar que estan obligades per llei, només contesten negativament el 6'5% i no ho saben el 1'4%.

Gràfic 71. L'empresa te incorporada la gestió de la prevenció en el pla d'empresa?

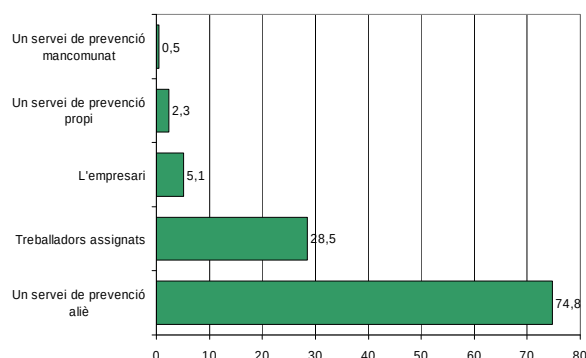


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

L'encarregat de portar a terme les accions preventives sol ser un servei de prevenció aliè, en el 74'8% i només tenen un servei de prevenció propi, el 2'3% de les empreses. També poden encarregar-se de l'acció preventiva els

treballadors assignats, així ho afirmen el 28'5% d'empreses i un 5'1% s'encarrega el mateix empresari.

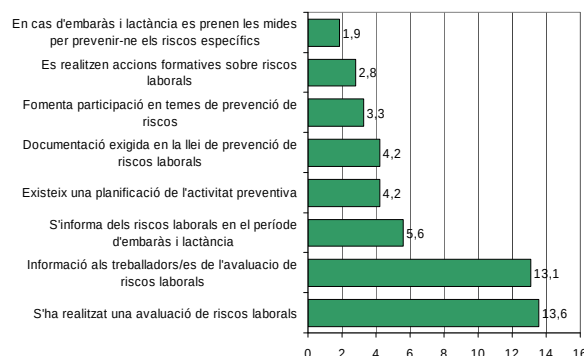
Gràfic 72. Qui s'encarrega de l'acció preventiva?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Podem concloure que la majoria d'empreses (el 81%) ha realitzat una avaluació en matèria de riscos laborals. També aquestes empreses faciliten informació al personal sobre l'avaluació dels riscos laborals, en el període d'embaràs i lactància i existeix una planificació de l'activitat preventiva en la majoria d'empreses.

Gràfic 73. Proporció d'empreses que no tenen les següents mesures en prevenció de riscos



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

En aquesta matèria les empreses tenen recollida la documentació exigida per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i fomenten la participació dels treballadors en aquests temes.

Les accions formatives sobre riscos laborals també són freqüents en aquestes empreses, així ho afirmen el 71,5%.

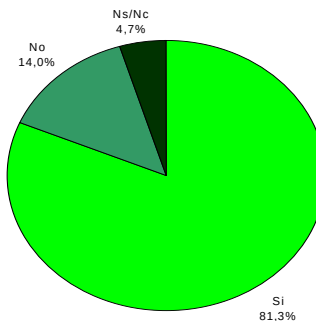
Resumint aquest capítol, podem dir per concloure que les mesures de Prevenció de Riscos Laborals (P.R.L), després d'aparèixer la llei, realitzar comunicació, formació i sensibilització sobre aquesta temàtica, el resultat és

força positiu. Això fa pensar que en un futur, les mesures de Conciliació i d'igualtat d'oportunitats han de tenir un tractament i evolució similar a les que ha sofert la P.R.L.

## K. Tecnologia

El 81,4% de les empreses tenen accés a internet de banda ampla.

Gràfic 74. Te accés a Internet de banda ampla?

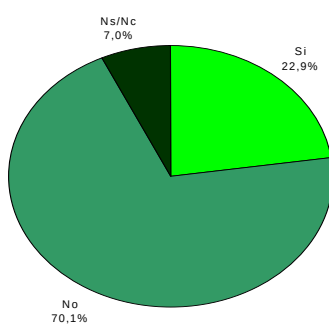


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Les empreses que venen per Internet representen només el 23%. D'aquestes vendes, el 72,7% venen menys del 10% i el 22,7% de les empreses venen entre un 10% a un 50%. Només el 4,5% de les empreses ven entre un 50% i un 100% de la totalitat de les vendes.

Gràfic 75. Ven per Internet?

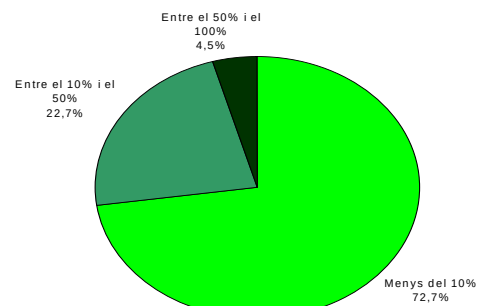
% empreses / establiments



Gràfic 76. Distribució, en percentatge, de les vendes

% empreses / establiments

BASE: Empreses que venen per Internet



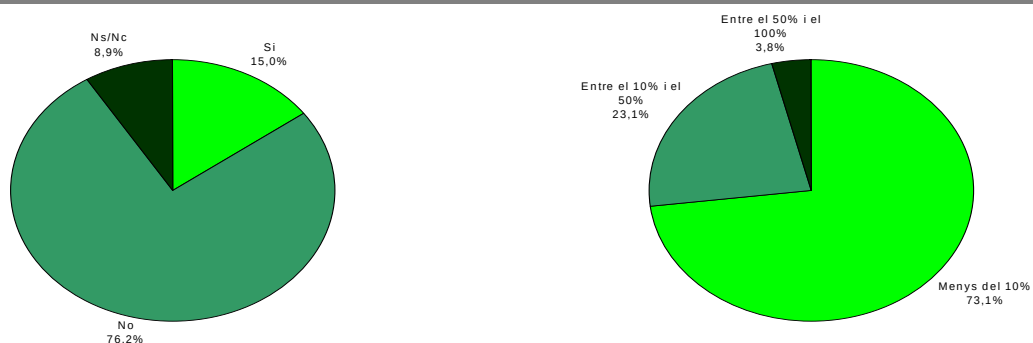
Gràfic 77. Compra per Internet?

% empreses / establiments

Gràfic 78. Distribució, en percentatge, de les compres

% empreses / establiments

BASE: Empreses que compren per Internet

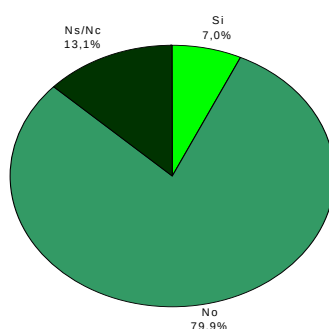


Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Quan es demana si compren per Internet, el 76'2% contesten que no. De les que han respost afirmativament, compren per Internet: menys del 10%, el 73% de les empreses i entre el 10% i el 50%, el 23% d'empreses.

Les empreses no disposen de facturació electrònica, així es constata en el 80% dels casos ni de la disposició d'una eina ERP (aplicació de gestió de l'empresa) en el 85'5% de les empreses. La disposició d'una CRM (aplicació per a la gestió de clients) tampoc està implantada, així ho afirmen el 84'6% de les empreses, ni tenen un sistema de gestió documental digitalitzat (el 85%).

Gràfic 79. Disposa de facturació electrònica?



Font: Enquesta de polítiques d'igualtat d'oportunitats a les empreses de l'Hospitalet de Llobregat.

Resumint, podem afirmar que la majoria d'empreses no utilitzen les noves tecnologies en la gestió diària de la seva empresa o establiment. Tanmateix, ara per ara, la tecnologia més utilitzada es la connexió a Internet.

## L. Preguntes obertes

Aquest apartat fa referència a les següents preguntes obertes del qüestionari:

1. Deslocalització de les empreses de L'Hospitalet

2. Perfils més difícils de cobrir
3. Perfils masculinitzats
4. Perfils feminitzats
5. Responsabilitat de resoldre els problemes de I.O i conciliació
6. Participació en programes d'I.O
7. Motius pels quals portaria a terme una política d'I.O a l'empresa
8. Accions possibles de l'empresa per a millorar la conciliació

## **Deslocalització de les empreses**

Un total de 26 empreses tenen previst fer un canvi en la seva ubicació, el que representa l'11% d'empreses de la mostra.

D'aquestes empreses, tretze es traslladen al mateix Hospitalet, sis es desplacen al Baix Llobregat), dos marxen fora de l'Hospitalet però no especifiquen on, una es trasllada a Barcelona, una a Sant Cugat i tres no ho responen.

Els principals motius apuntats són: l'ampliació o remodelació (en el cas de 17 empreses), la requalificació (2), l'expropiació (3), l'estratègia d'empresa (3) i finalment per els costos elevats del sòl a L'Hospitalet (1).

En relació al fet de si l'empresa ha pres mesures per resoldre possibles problemes de conciliació, a l'hora del trasllat, han respòs sis empreses, de les quals, dos afirmen que han pres mesures però no diuen quines, una contesta que la nova localització està ben comunicada i la resta contesten que no han pres cap tipus de mesura.

## **Perfils més difícils de cobrir**

En aquesta pregunta s'han obtingut 157 respostes de 225 entrevistes, el que representa un 70% d'empreses que han respòs.

Els perfils més difícils de cobrir per les empreses són els següents:

**Comercials / venedors / Reparacions (30 respostes).** Els perfils més difícils de cobrir en aquest àmbit han estat:

- Venedors per Comerç al detall (8), venedors per a immobiliàries (6), comercials: per a la banca (2), metall (2), productes manufacturats (2), construcció (2), publicitat (1), assegurances (1).
- També apareixen: analista comercial (serveis jurídics) 1, òptic comercial (2), Expenedors de benzina (1), altres (2)

**Perfils superiors tècnics qualificats (23).** Per aquest perfil:

- Administració i empresa (7): Gerent (administració), personal directiu, gestors bancaris, gestor laboral i Becari notaria
- Informàtics/Programadors (4)
- Sanitat i serveis sanitaris (7): personal mèdic, infermeres, higienista dental, veterinari/a
- Educació: professors/es (1)
- Altres professionals tècnics (4): enginyer/a, arquitecte/a, tècnic de so i de laboratori

**Hostaleria (16):** Cambrers/eres i ajudants (10) i cuiners/es i ajudants (6)

**Construcció i instal·lacions (16):** Operaris construcció/paletes (6), oficial 1ª (1), fusters (2), fusters metàl·lics (2), electricistes (2), frigoristes (2), altres professionals experts del sector (1).

**Arts gràfiques (14):** Dissenyadors gràfics, oficials 1ª, oficials 1ª serigrafistes, cap de producció, muntador d'arts gràfiques (branca metal·lúrgica), tècnics d'arts gràfiques, tècnics impressió (cicle formatiu), tècnic numèric, troquelador, maquinista d'offset.

**Treballadors de la indústria del metall, electrònica (12):** Oficial 1ª mecànic (1), operaris peons (7), tècnics electrònics (3), especialistes fer termòmetres (1).

**Serveis a les empreses (seguretat, publicitat, neteja) (12):** Vigilants de seguretat (3), operaris, peons per a muntatges de rètols (4), celadores (1), manteniment: mecànics, electricistes (4)

**Transports, correus, comunicacions (10):** Conductors: autocars, taxi (3), transportista (1), xofer càrregues perilloses (1), gruista (1), repartidors (3), magatzem (1)

**Administració d'empreses i atenció al públic o comercial (10):** Administratius/ves (5), comptables (2), atenció al públic (1), teleoperadores (1), telemarketing (1)

**Mecànics automoció, planxista, pintor (cotxe, moto) (9)**

**Sanitat i serveis sociosanitaris (7):** Cuidadors gent gran (4), Animadors gent gran (1), Infermeres (1), auxiliars infermeria (1).

**Treballadors/es tèxtil (indústria o bugaderia) (5):** Planxadora (2), bogaders (1), maquinistes oficials 1ª (1), operari tèxtil (1)

**Serveis:** perruqueria (3)

**Aprenents (3):** Per a ETT, arts gràfiques i publicitat

**Alimentació:** xarcuteria (2)

**Altres (reveladors de pel·lícules) (1)**

### 3. Perfils masculinitzats

En aquesta pregunta han respòs 39 empreses de les 225 de la mostra, el que representa un 17%.

Els perfils més masculinitzats es troben al sector de la construcció, transport i logística i arts gràfiques, tal com mostra la taula 2.

Taula 2. Perfils masculinitzats

|                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Comercial</b>                                                                               | <b>11</b> |
| Publicitaris, Immobiliaris, Serveis financers, Transports i Indústria manufacturera            |           |
| <b>Construcció</b>                                                                             | <b>20</b> |
| Paletes, operaris, peons, lampistes, instal·ladors, electricistes, fusters, fusters metàl·lics |           |

|                                                                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Transport, logística i correus</b>                                                                                                              | <b>19</b> |
| Transportistes, conductors (i ajudants) d'autocars, de taxi, gruístes de carretera, operaris magatzem, de guardamobles i repartidors               |           |
| <b>Arts gràfiques</b>                                                                                                                              | <b>20</b> |
| Maquinistes, muntadors, oficials, operaris, de màquines, impressió, d'offset, enquadernació, troquelatge, planxa de calor, disseny, informàtica    |           |
| <b>Fabricació de productes del metall i electrònica</b>                                                                                            | <b>16</b> |
| Torners, tècnics, operaris, peons, del metall, muntatge, instal·lació, manteniment, electrònica, electricitat, etc                                 |           |
| <b>Hostaleria</b>                                                                                                                                  | <b>12</b> |
| Cuiners i cambrers                                                                                                                                 |           |
| <b>Automoció</b>                                                                                                                                   | <b>11</b> |
| Mecànics, xapistes, pintors, expenedors benzina, etc.                                                                                              |           |
| <b>Perfils tècnics qualificats</b>                                                                                                                 | <b>16</b> |
| Informàtics, metges a l'hospital Bellvitge, veterinaris, òptics, arquitectes, professors instituts, personal directiu, gestors banca, d'assessoria |           |
| <b>Serveis a les empreses</b>                                                                                                                      | <b>8</b>  |
| Vigilants de seguretat, Publicitat (muntador rètols), manteniment                                                                                  |           |
| <b>Altres</b>                                                                                                                                      | <b>1</b>  |
| Tècnic laboratori de revelat de positiu, repàs de bobines de pel·lícules                                                                           |           |

#### 4. Perfils feminitzats

En aquesta pregunta han respòs 76 empreses (un 33%) de les empreses de la mostra. Els perfils més feminitzats es troben al sector del serveis a les empreses i al comerç.

Taula 3. Perfils feminitzats

|                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Comercial</b>                                                                                                                | <b>5</b>  |
| Metall, Publicitaris, Immobiliaris, Serveis financeres, Indústria manufacturera                                                 |           |
| <b>Transport, logística i correus</b>                                                                                           | <b>2</b>  |
| Administratives                                                                                                                 |           |
| <b>Arts gràfiques</b>                                                                                                           | <b>3</b>  |
| Oficina tècnica, administratives                                                                                                |           |
| <b>Fabricació de productes del metall i electrònica</b>                                                                         | <b>7</b>  |
| Administratives, cadena de muntatge, recepció                                                                                   |           |
| <b>Hostaleria</b>                                                                                                               | <b>7</b>  |
| Cuiners, cambrers, recepció i cambreres de pisos (hotels)                                                                       |           |
| <b>Perfils tècnics qualificats</b>                                                                                              | <b>7</b>  |
| Infermeres a l'Hospital Bellvitge, psicòlogues, professionals de marketing, professores instituts, tècnics laboratori           |           |
| <b>Serveis a les empreses</b>                                                                                                   | <b>20</b> |
| atenció al públic, manipulació d'imatges, administratives, neteja, planxadora, recepcionista, operaria, redactores- correctores |           |
| <b>Sanitat</b>                                                                                                                  | <b>6</b>  |
| Auxiliars infermeria, cuidadores de gent gran                                                                                   |           |
| <b>Comerç</b>                                                                                                                   | <b>18</b> |
| Administratives, peluqueres, venedores                                                                                          |           |
| <b>Resta manufactures</b>                                                                                                       | <b>5</b>  |
| Venedores, confeccionistes, patronistes, administratives                                                                        |           |

#### 5. Responsabilitat de resoldre els problemes d'I.O i conciliació.



En aquesta pregunta només han respòs tres empreses que contesten que la Igualtat d'oportunitat és un tema cultural, social i de tothom.

## **6. Participació en programes d'I.O**

En aquesta pregunta han respòs 10 empreses de la mostra (un 4%) que participen en programes d'igualtat d'oportunitats.

En concret són les empreses MRW de transports, que participa en el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona i en el programa Optima del Ministeri de Treball i Assumptes socials i dos instituts de secundària de la ciutat que participen en Projectes Equals, en concret en el Programa Fes-te Lloc de l'Ajuntament de L'Hospitalet.

L'empresa Indo participa en el Pla d'igualtat de l'Ajuntament de Barcelona i en el programa de les Nacions unides: Global Compact.

Una empresa del serveis financers (Talaia) participa en el Programa de la Dona i una altra empresa de serveis d'ambulàncies en el programa Dona activa i l'empresa Caprabo participa en un projecte Equal.

Finalment hi ha dos empreses que no contesten en quins programes participen i una altra que mostra voluntat en participar-hi en el futur.

## **7. Motius pels quals portaria a terme una política d'Igualtat d'oportunitats**

En aquesta pregunta han respòs 150 empreses, un 66,6% de la mostra. Els motius pels quals les empreses portarien a terme una política d'Igualtat d'oportunitats, en funció del sector, han estat les següents:

**Arts Gràfiques (14 respostes):** En aquest sector tres empreses afirmen que en la pràctica s'està fent i tres respostes que homes i dones som iguals.

Cinc empreses portarien a terme una política d'I.O per: millorar l'ambient de l'empresa, per igualtat de sous, perquè és un tema social, per a la gent en general, per tothom i per sensibilització social i per experiència.

Tres empreses responen que no s'ho han plantejat, no hi ha discriminació i no la necessiten perquè la política de l'empresa és no contractar dones per a la impressió.

**Construcció (34 respostes):** 21 empreses responen que homes i dones som iguals.

Les altres respostes apunten que en aquest sector no es troben dones perquè és un sector molt masculinitzat, dos empreses comenten el fet que si es presenta una dona qualificada no hi ha problema en contractar-la.

Uns altres comenten que per a la fàbrica prefereixen els homes perquè les condicions de treball són dures (forn, calor), alguns treballs només els poden fer els homes per l'esforç físic i que les dones no es volen dedicar a la construcció metàl·lica ni a les instal·lacions i que com pesen molt els materials és millor tenir homes i no volen tenir problemes amb les dones.

Finalment hi ha una empresa que afirma que no hi ha igualtat retributiva i una altra que es portaria a terme la política d'I.O en el camp de la selecció de personal.

**Resta Manufactures (8 respostes):** Hi ha tres casos que diuen que homes i dones som iguals i dos casos que no hi ha problemes. Una empresa afirma que ja la fan, una altra que si es veies que dins del mateix departament cobrés diferent un home i una dona, es portaria a terme i la última que comenta el fet que tots tenim dret a poder treballar.

**Serveis a empreses (16 respostes):** En aquest sector hi ha dos empreses que creuen en la IO de les persones sempre i quan no afecti econòmicament a l'empresa i comenten el fet que l'administració hauria d'assumir més paper, (subvenció) per cobrir la maternitat.

Altres respostes són: per qualitat de vida, per competitivitat i homes i dones som iguals (5).

Un altre tipus de resposta apunta el fet que la majoria de treballadors són dones: una comenta que el 80% dels treballadors són dones, dos empreses que afirmen que és una empresa de dones i una que no hi ha problemes; el que passa és que la neteja i la vigilància són rols de gènere.

Dos empreses comenten el fet que pels llocs de treball es requereix de força física (empresa de rètols i empresa frigorista) i és difícil trobar dones per aquest tipus de feina.

**Transports (6 respostes):** Els motius principals són que no tenen problemes per contractar dones, però al sector no n'hi ha (4), una altra raó és que també hi ha dones i una empresa que respon que la directora de l'empresa és dona.

**Sanitat (9 respostes):** en aquest sector es comenta el fet que no hi ha desigualtat (2) i homes i dones som iguals (4), per justícia social, una que afirma que ja es va pactar i la última que en el sector existeix discriminació positiva.

**Educació (2 respostes):** un centre respon que hi ha 50% homes i dones i l'altra resposta afirma que homes i dones som iguals.

**Publicitat, Serveis financers i Immobiliari (13 respostes):** Homes i dones som iguals (4), en l'empresa hi ha moltes dones, no hi ha discriminació (3) i no hi ha problemes.

Altres motius apuntats: una empresa afirma que la portaria a terme perquè els homes i dones cobrin igual, una empresa que comenta que només s'ha de mirar la qualificació de la persona a l'hora de cobrir un lloc de treball i generalment les dones tenen més capacitat, una que afirma que la política d'IO la tenen integrada i una altre que la farien per sentit comú.

**Metall i Electrònica (18 respostes):** homes i dones som iguals (11), una que afirma que ja la porten a terme, el treball és independent amb el sexe, per a compensar la societat masclista, per a que tots estiguem contents, per ser més qualificats, per les necessitats de les empreses i una que contesta que les dones no tenen força pel muntatge.

**Hostaleria (15 respostes):** homes i dones som iguals (8), hi ha més presència masculina que femenina, al pagar un lloc de treball es valora a la persona i no el sexe, l'edat és un handicap i les necessitats econòmiques són les mateixes per l'home que per a la dona. Hi ha tres respostes que apunten el fet que les dones són poc flexibles en els horaris i prefereixen els homes i que les dones no aguanten tant com els homes.

**Comerç (5 respostes):** per sensibilitat social, per Igualtat d'oportunitats, homes i dones som iguals (2) i tothom és vàlid.

## **8. Accions possibles de l'empresa per a millorar la conciliació**

En aquesta pregunta han respòs 144 empreses, un 64,6% de la mostra. Les respostes en funció del sector han estat les següents:

**Arts Gràfiques (9 respostes):** en aquest sector les accions per millorar la conciliació s'han centrat en: guarderia, el diàleg, es fa el que es pot (2), flexibilitat horària (2) i tres respostes que comenten el fet que no es pot fer molt més pel tipus de feina i el negoci.

**Construcció (8 respostes):** flexibilitat horària (5), jornada intensiva, canvi d'horaris i dos empreses que afirmen que per les exigències del mercat i el sector no és pot millorar l'horari i l'altra que si la plantilla fos més gran es farien mesures per a conciliar.

**Resta manufactures (8 respostes):** ja en fan (2), es fa el que es pot (2), flexibilitat horària (2), bona relació amb l'empresari i tot es parla per facilitar la conciliació.

**Transports (8 respostes):** menjadors, flexibilitat horària (2), jornades intensives, el sector del taxi es permissiu en els temes de conciliació de la vida familiar i laboral i una altra que ja ho fan amb: tiquets guarderies de 100€ al mes per els treballadors amb fills menors de tres anys, jornades intensives, gimnasos, flexibilitat horària, menjadors, sales de relaxació i si un treballador adopta un nen se'l premia amb 6000€.

**Educació (3 respostes):** ja n'hi ha, al ser funcionaris es te permissivitat i no afecta.

**Serveis a empreses (16 respostes):** flexibilitat horària (4), jornada intensiva (2), llar d'infants, torns de treball, bon horari, per les hores extres es fa difícil la conciliació, el sector no permet canvis, no es fa pel sector, no es pot fer més (2) i ja es fa.

**Publicitat, Serveis financers i Immobiliari (22 respostes):** flexibilitat horària (12), teledespatxos a casa (experiència pilot), per sobre de conveni, guarderia, més proximitat a casa, prolongar el període de lactància, cap mesura, al ser pocs s'intenta conciliar, horari intensiu a l'estiu i una empresa que afirma que les dones tenen moltes baixes.

**Sanitat (6 respostes):** treballen molt per la conciliació, ja que el 90% del personal són dones (2), les jornades intensives fa que es pugui compatibilitzar la vida laboral amb la familiar (2), s'organitzen torns pel treball, vacances: així es possibilita la compatibilitat amb la família (2).

**Metall i Electrònica (20 respostes):** més sou, flexibilitat horària (7), jornada intensiva (3), és petita i fan el que poden, bona relació amb els companys, es fa el que es necessita per conciliar, tot funciona bé i es pot parlar, les comandes i els terminis no donen opció ni marge de maniobra, som permissius amb el treballador, però acomplint amb l'horari i amb el treball, sortides per anar al metge i treballar des de casa, tiquets guarderia, horari flexible de 8 a 9 per a entrar i crear cultura de conciliació.

**Hostaleria (13 respostes):** flexibilitat horària (12) i ja es fan.

**Comerç (25 respostes):** la base és la comunicació, jornada intensiva (3), és complicat perquè és de cara al públic (3), res, flexibilitat horària (11), de moment no, el comitè hi està treballant, guarderies, depenem de la demanda, amb la reducció de jornada s'ha agafat l'horari que més convé, allargar els horaris de les escoles per compatibilitzar amb el treball

Finalment 7 empreses de 225 han fet una segona proposta per millorar la conciliació de la plantilla: flexibilitat horària (4 casos), l'administració ha de posar mitjans, guarderia i jornades a temps parcial.

## **4.2. Conclusions**

Les empreses entrevistades de l'Hospitalet del Llobregat han donat un perfil d'empreses on la majoria son microempreses i del sector serveis, ressaltant el comerç i l'hostaleria. Són empreses amb personal assalariat i contractació indefinida.

Realitzant un anàlisi per gènere observem que hi ha més dones que homes treballant en aquestes empreses ja que el comerç i l'hostaleria és un sector representat per el gènere femení.

En quan a la jornada veiem que els homes realitzen jornada intensiva i les dones jornada parcial.

En el nivell d'estudis hi ha més homes que tenen estudis primaris que no dones, però les dones són les que tenen major formació en estudis secundaris i universitaris.

En les categories professionals també hi ha diferències, hi ha més dones que homes realitzant tasques administratives i per contra hi ha més homes que dones en la direcció de l'empresa.

Les baixes per càrregues familiars estan exclusivament representades per dones. Les baixes per acomiadaments són més masculines que femenines i la baixa per finalització de contracte és més femenina.

La representació sindical està clarament masculinitzada

En el reclutament també observem diferències de gènere, s'incorpora personal no qualificat en major nombre de dones i en canvi s'incorporen més homes que dones com a personal qualificat. Els canals de reclutament utilitzats són majoritàriament a través de contactes ja que és la forma més ràpida i directa per les petites empreses.

Les empreses que han realitzat formació per a la plantilla són les empreses grans.

La promoció dins l'empresa és superior en homes que en dones.

Existeixen diferències salarials entre dones i homes, les dones cobren una retribució més baixa.

En quan a la política d'igualtat d'oportunitats, la majoria d'empreses no tenen per escrit la seva política d'igualtat d'oportunitats, però si realitzen accions per poder lluitar contra la desigualtat de gènere. Tal com hem dit anteriorment existeixen diferències retributives entre dones i homes però les empreses no ho perceben o reconeixen. Gairebé cap empresa té un pressupost assignat a aquest tema i tampoc participen en projectes o programes d'igualtat d'oportunitats, cal recordar que la majoria d' empreses entrevistades són petites.

En la contractació dels últims dos anys, observem que hi ha un major nombre d'homes que dones contractades, que la majoria són immigrants i ho han fet en el sector serveis.

Quan analitzem el coneixement que tenen les empreses de la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral observem que hi ha empreses que no saben de que va aquesta temàtica. Cal afegir que el desconeixement sobre la Llei de conciliació del 99 encara és més gran. Les poques empreses que en tenen coneixement és per la televisió o la ràdio. La majoria d'empreses veu positiu les mesures de conciliació.

En el tema de la deslocalització, la majoria d'empreses han dit que no ho tenen previst i que es quedaran a L'Hospitalet. Cal dir que el sector que té pensat fer algun canvi és el de la construcció, en quant a la dimensió de l'empresa veiem que són empreses de 10 a 49 treballadors les que tenen previst fer algun canvi.

Si parlem de la seguretat, veiem que la majoria d'empreses porten una gestió de la prevenció de riscos en el pla d'empresa i aquest servei és extern. Aquestes empreses realitzen accions formatives sobre prevenció i tenen feta l'avaluació i la documentació exigida per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

La majoria d'empreses de l'Hospitalet tenen accés a internet de banda ample, però moltes no ho fan servir per comprar i vendre en les relacions comercials, ni la majoria utilitza programes integrats de gestió empresarial.

Pel que fa a les preguntes obertes del qüestionari, els perfils més difícils de cobrir són: comercials i venedors, els perfils superiors tècnics qualificats i els perfils dels sectors de l'hostaleria i la construcció.

Els perfils més masculinitzats es troben a la construcció, transport i logística, arts gràfiques i metall i electrònica. Per contra, els més feminitzats són al sector de serveis a les empreses, comerç i hostaleria.

Com a motius pels quals portarien a terme una política d'igualtat d'oportunitats les respostes depenen del sector d'activitat de l'empresa. Com a accions per a millorar la conciliació destaquen en tots els sectors la flexibilitat horària i la jornada intensiva.

## **5. FOCUS GROUP / TAULES RODONES**

Aquest apartat fa referència a la informació de les tres taules rodones que es van desenvolupar per l'estudi. L'anàlisi comprèn tres aspectes: el resum del guió escrit que els participants van contestar al començament de la taula rodona (per tal de centrar el debat), la transcripció de la sessió i per últim les conclusions.

### **5.1. TAULA 1. ADMINISTRACIO**

La primera taula ha estat formada per persones que treballen i gestionen polítiques d'igualtat a l'administració pública, com per exemple la responsable del servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat de la Diputació de Barcelona, l'agent per a la Igualtat del Departament de Treball i Indústria, la Regidoria de la dona de l'Ajuntament de Barcelona, l'Institut Català de les Dones, professores i investigadores de la Universitat Autònoma de Barcelona i de la Universitat Pompeu Fabra i consultores i assessores en temes d'igualtat d'oportunitats i de gènere.

#### **5.1.1. Anàlisi del Guió**

Tal com hem comentat a l'apartat de la metodologia, abans de començar la intervenció i per tal de centrar el debat es va donar als participants un guió amb unes preguntes sobre que entenien per Igualtat d'oportunitats, conciliació, quines trampes podien haver, punts forts i febles de la política de conciliació i el diagnòstic i les perspectives de futur.

A continuació es resumeixen les aportacions dels participants:

#### **1. Que és la Igualtat d'Oportunitats (I.O)?**

- La I.O te dues línies: l'entorn social i les actituds com a models mentals.
- És fer possible que dones i homes gaudeixin de les mateixes oportunitats a l'hora de viure i treballar.
- És una tendència per construir una societat no discriminatòria.
- El principi per aconseguir la paritat entre dones i homes a la societat.
- Arribar a la igualtat, a l'equitat de gènere amb igualtat de tracte i la universalització de l'accés en els llocs i els recursos.
- Aquella línia estratègica encaminada a eradicar aquelles discriminacions directes i indirectes que es generen en el sistema per motius històrics, culturals i també pel canvi de necessitats de la societat.

## **2. Que és la conciliació?**

- La capacitat de crear un entorn, on totes les parts puguin exercir les seves capacitats personals i professionals.
- Un seguit d'actuacions impulsades des de la Unió Europea, per fer possible que les dones que són mares puguin estar presents al mercat laboral.
- L'àmbit de la gestió de la quotidianitat.
- Aquest terme prové de concili i l'hem de començar a canviar per corresponsabilitat.
- És la participació equilibrada d'homes i dones en l'àmbit privat i públic, cercant un equilibri i corresponsabilitat.
- Mesures encaminades a poder compatibilitzar la vida personal i laboral de les persones treballadores, tot i que s'ha encaminat a la necessitat que les dones puguin conciliar, per seguir desenvolupant el rol tradicional de cura de persones.

## **3. Trampes de les polítiques de conciliació**

- Els malentesos sobre el concepte d'igualtat
- La principal trampa és que només es dirigeixi a les dones, la subsidiària que no s'aconsegueixi qüestionar l'actual distribució de càrrega total de treball i l'organització social del temps.
- Obligar a les dones a incorporar-se a un mercat laboral pensat des del patró androcèntric que no contempla les necessitats i els desitjos de les dones: perjudicant la seva salut i el seu benestar.
- Deixar una vegada més a les dones com a treballadores de segona classe, dedicades "a la seva feina" que són les tasques domèstiques i a la cura de les persones.
- Distribució desigual i actual d'allò reproductiu i d'allò productiu. Situació de la dona en el mercat de treball: potenciar-la a la baixa, reduir les possibilitats i no tenir-la en compte. Situar la responsabilitat sobre les dones per manca de serveis i de recursos públics.
- La conciliació no és només per dones. Les accions han de ser econòmicament elevades i només ho poden fer les empreses grans. Conciliació significa flexibilitat.



#### **4. Aspectes positius per les empreses. Punts forts**

- Més salut bio-psicosocial, més rendiment econòmic i més creativitat.
- Posar el tema a l'agenda de les polítiques de Recursos Humans i que es plantegin altres qüestions que no són habituals a la negociació col·lectiva.
- Increment de la productivitat, millora de les estratègies del treball en equip i millora de la qualitat de vida de les dones. Contribució a un millor desenvolupament de la comunitat.
- Fidelització del personal. Seleccionar, motivar i retenir els i les millors. Personal més motivat i clients més satisfets.
- Millora els beneficis de l'empresa i les persones: eficàcia i més eficiència. Retenció de talents i millora del clima laboral, competitivitat, reducció de riscos laborals i augment de la productivitat. Amb l'ús de les noves tecnologies es produeix una innovació en tots els processos interns d'una empresa.

#### **5. Aspectes negatius per les empreses. Punts febles**

- Els models mentals (estereotips), sobre el que vol dir ser dona o ser home. La por a perdre poder per part d'alguns sectors.
- Els punts febles són que el procés reforci de manera políticament correcta l'actual divisió social i sexual del treball a les empreses i a la vida quotidiana.
- La manca de corresponsabilitat masculina. La persistència d'estructures organitzatives de treball fordistes en un mercat de treball post-fordista.
- La competitivitat com a sistema de relació laboral. La neutralitat de les lleis d'igualtat que no incorporen la perspectiva de gènere. La manca d'innovació organitzativa en el mercat de treball. El malestar de les classes mitjanes.
- Certa sensació a l'inici de disbauxa, ja que tot canvi genera resistències.
- Que no s'adreci als homes
- Manca d'informació i per tant d'ús de les polítiques per part de la plantilla.

#### **6. Casos de bones pràctiques**

- Empresa Nestlé. Polítiques "family friendly": Sanitas, MRW.
- Empreses que participen al projecte "Plans d'igualtat" promogut per l'Ajuntament de Barcelona: MRW, Nestlé, Abacus
- Millora permisos i que els homes s'agafin els permisos.
- Dones empresàries. CECOT. Mercadona.

#### **7. Diagnòstic conciliació**

- Si llegim les enquestes publicades, som el tercer país pitjor d'Europa en matèria d'I.O.



- Estem iniciant el debat que fins ara només és en mans de polítics i especialistes i aconseguint que l'opinió pública assumeixi amb normalitat aquests afers.
- S'estan fent coses però encara falta molt més per fer.
- El canvi de llei porta a un desconeixement i una manca d'aplicació.

## **8. Perspectives futur**

- Les lleis i els projectes de lleis estan molt bé, però la cultura (modes de comportament) són cada vegada menys conciliables.
- Anem a que el debat continuï i cada cop hagi més consciència sobre el tema i per tant, millors actuacions sobre el temps de treball que ha de ser el pivot de les polítiques del temps.
- Des de les administracions s'avança, perquè la societat civil, sola, no avançarà.
- Els nous usos del temps

### **5.1.2. Anàlisi de la sessió**

A continuació es transcriu la participació a la sessió.

#### **Que representa la conciliació i la I.O?**

- La Igualtat d'Oportunitats representa el fer possible que dones i homes gaudeixin de les mateixes oportunitats a l'hora de viure i treballar. Mentre que la conciliació aniria lligada a les actuacions que es fan des de la Unió Europea i fan possible que les mares puguin accedir al mercat laboral i homes i dones puguin compaginar la vida laboral.

Es un tema que s'ha posat de moda. No sóc partidària de la conciliació perquè la conciliació es un problema d'homes perquè les dones fa anys que concilien.

El problema és de temps i de treball i la seva distribució perjudica molt a les dones. L'organització del temps està lligada a l'època de la industrialització i la visió del temps que tenim està recolzada en pautes culturals on marquen la manera de pensar i viure. El repartiment de treball i l'ús del temps té a veure amb la riquesa i el benestar i la utilització del temps és diferent per homes i dones. Els homes no compleixen amb les tasques domèstiques i això es constata en un estudi realitzat a Europa on s'explica que hi ha diferència entre els homes del sud i els del nord d'Europa. Els homes del sud no "realitzen les tasques de la llar".

Anem tenint polítiques per les dones que van lligades al foment de la natalitat, per ajudar a les mares, però els homes no volen cedir privilegis. I ens trobem que si el temps de vida està marcat pel mercat laboral, això és un model masculí, ja que si volem benestar, hem de canviar aquest model. Tota persona independentment del sexe, condició i raça ha de poder conciliar.

- Les dones conciliem molt bé, però les mesures passen per una conscienciació sobre tot pels homes i aquests han de treballar a casa.  
A Finlàndia tenen moltes mesures de conciliació, però aquest model no funciona del tot, alguns homes dediquen el temps de cura dels fills a la realització de cursos o per treballar fora. Per tant s'ha de fer caure el mite d'aquests països.

Ha d'haver-hi suport a les famílies. Si la dona es vol quedar a casa que pugui fer-ho, encara que això no és feina pel mercat laboral que no ho reconeix. Les mesures de conciliació estan basades en un model, Perquè no es reconeix la feina de casa?, com convencem als homes si nosaltres ja considerem que les feines de casa són feines poc dignes?.

- La Igualtat d'oportunitats és una estratègia no un objectiu. És arribar a la igualtat, a l'equitat de gènere i a la igualtat de tracte. Ha de ser la universalització de l'accés en els llocs de treball i els recursos i endegar mesures encaminades a canviar les estructures ja existents i després ja es podrà treballar la conciliació.
- La paraula conciliació ve de concili i prové d'una situació marxista. Cal buscar altres paraules: compatibilitzar, corresponsabilitzar, ja que les paraules i el llenguatge tenen un significat. Els homes no volen conciliar (banyar als nens, donar el sopar), per això és millor treballar moltes hores i arribar a casa cansat.
- La conciliació és la gestió de la quotidianitat. Hem de canviar les paraules: corresponsabilitat és millor. Hi ha uns costos socials que han d'assumir homes i dones, no només les dones. No tots els costos es poden externalitzar perquè no hi ha recursos suficients a l'administració. Els homes no corresponsabilitzen les tasques i aquest fet provoca que hi hagi una població femenina malalta i una societat no pot tenir un col·lectiu que pateix una situació de malaltia.
- El nivell de malaltia de les dones és molt elevat. Hi ha la teoria del "síndrome de la submissió": les dones hem integrat aquest estereotip de submissió que és estructural perquè al llarg del temps, les dones han necessitat la protecció dels homes en molts sentits.  
Aquest model de submissió continua vigent, perquè les dones tenen por a no ser estimades, i aquest fet repercuteix en la salut, per voler ser estimades per sobre de tot.

La conciliació ha de venir després d'un procés mental de la dona i l'home, ja que és un problema de complicitat amb els homes, però no els interessa aquest tema.

Un altre fet és que augmenta la violència psicològica envers les dones perquè ocupen llocs de responsabilitat i lideratge amb un augment de poder que les dones no acabem d'exercir.

- La conciliació és un desequilibri entre les tasques, els temps i les capacitats. Afecta a un grup de dones, especialment dones que són mares i dones que han de cuidar a gent gran. L'administració i les empreses tenen un paper important; ja que l'atribució dels rols, els horaris, els temps laborals són problemàtics a la nostra societat.
- Hi ha un element social que és sortir de casa: la dona ha de sortir per relacionar-se amb la resta. De totes maneres, cal reivindicar la feina de la dona a casa i que tingui un reconeixement. Les solucions les tenen els homes i les mesures són de caràcter laboral.  
La conciliació és per tothom, també per les persones soles, que no tenen fills, per això es parla de la conciliació personal.
- El sistema capitalista implica una discriminació: una economia social on hi ha distàncies entre uns i altres. La sortida al món és per homes i dones en un món d'homes i les dones ho podem fer d'una altra manera,

La conciliació aporta noves organitzacions dels temps, però els horaris, els serveis, la mobilitat, ha de canviar i ha d'ésser un canvi d'ús social del temps, això no es pot fer de manera individual. Algunes empreses fan polítiques individuals, però aquests canvis també es poden fer per via conveni col·lectiu, és a dir, fer uns pactes amb uns condicionaments mínims.

La llibertat és irrenunciable per la dona. Després de tants anys de lluitar la sortida al món: laboral, polític, cultural, etc, quedar-se a la llar, no és estar al món. El dret a tenir un sou, a la cultura, no s'hi pot renunciar. Tampoc les dones han de renunciar a les tasques domèstiques, una cosa és la cura de les persones i l'altra és netejar. No podem renunciar a la independència, després de tants anys de lluitar, no podem tornar enrere; la sortida al món ha de ser un món d'homes i dones, tots som importants.

### **Quin coneixement hi ha de la Llei conciliació?**

- Els participants opinen que en general, la llei de conciliació es coneix poc.

### **Quines mesures es poden impulsar des de l'empresa?. Quins problemes existeixen?**

- Des de l'administració s'han impulsat accions; per exemple el Departament d'Indústria i de Treball ha creat la figura de l'agent per la igualtat. Cada vegada hi ha més discriminacions i s'ha d'estar atent perquè una mesura es pot tornar en contra. És difícil treballar amb les empreses i els sindicats i intentar convèncer i motivar en la importància d'aquest tema.

El departament ha dissenyat i editat una "Guia de conciliació". S'espera que sigui útil, ja que les empreses acusen a l'administració de demanar sempre

coses, i per això, s'ha fet una guia amb suport d'un CD<sup>8</sup>. L'objectiu de la guia és tenir un pla de conciliació i s'intenta fer pedagogia a les empreses perquè entenguin que no només s'adreça a les dones ja que la majoria d'empresaris són homes. També hi ha subvencions per ajudar a les empreses a fer plans d'igualtat o per tenir un agent de la igualtat per implantar-ho. Un altre problema és que a les taules de negociació, per part dels sindicats, tampoc hi ha dones.

Cal revaloritzar les feines de casa, les generacions que s'independitzen, valoren les tasques que feien les seves mares.

Les empreses tenen models masculins i les dones hem d'estar en igualtat d'oportunitat però hi ha efectes bumerang en el tema de la igualtat d'oportunitats que s'intenta ajudar a les dones i a vegades no es té en compte l'efecte que produeix.

- Perquè el model masculí és el bo?. Treballar en equip es valora molt. Aquesta competència l'aporta la dona, però dins les empreses es valora la individualitat i la competitivitat que són valors masculins perquè en les empreses hi ha més homes. Els quadres intermedis estan desapareixent i les categories més baixes cada vegada estan pitjor, s'externalitzen més serveis i augmenten els autònoms que no reben un bon salari. Per tant aquestes empreses no són un model a seguir.
- Les polítiques de conciliació les fan les grans empreses. El temps parcial és un parany. La majoria de dones europees amb edats compreses entre 16 a 65 anys no estan presents al mercat de treball.

Algunes empreses fidelitzen a alguns treballadors, amb mesures de conciliació, però no són mesures per tothom, per exemple els que tenen contractes més precaris, o els autònoms.

El benestar és una fita pensant que les persones viurem més temps i tindrem més temps per a nosaltres fora de l'empresa.

- Els departaments de promoció dels ajuntaments fan un treball molt enriquidor amb les empreses. Els beneficis de les empreses no van en contra dels beneficis de les persones; hem d'aconseguir l'objectiu de la conciliació amb mesures de contractació.

La Diputació de Barcelona també ha editat una guia per ajudar a les empreses a fer plans d'igualtat amb mesures de conciliació, a banda del tema del llenguatge no sexista, l'assetjament i altres.

El sector de la construcció, per exemple sembla que no li calen mesures perquè és molt masculinitzat. La llei de dependència és benvinguda encara que no sigui una llei feminista. Les dones que tenen el problema de la conciliació es troben en un parany d'edat i de situació. Moltes vegades es recolzen en les seves mares o també amb dones immigrants. El tema és com concilien aquestes dones?.

---

<sup>8</sup> Es tracta del model de les 6 C de la Conciliació, comentat en la introducció.

- Ens trobem amb una proliferació de guies i això fa una mica de por. Fa uns cinc anys es va crear la xarxa del Pla d'I.O de l'Ajuntament de Barcelona amb 15 empreses. Es va començar amb el tema de la Responsabilitat Social, per intentar parlar del tema de la conciliació i la igualtat d'oportunitats. Si les empreses tenen com a objectiu guanyar diners, s'ha de seguir aquest objectiu, però també mirar com es guanyen. La guarderia pot ser un parany i no una mesura de conciliació. Un altre problema és que les empreses i els sindicats estan molt masculinitzats.
- Les empreses estan subjectes a un mercat, a la competitivitat i és difícil mesurar com es beneficien de les accions de conciliació. Per exemple tenim les baixes laborals i els indicadors econòmics, però també ha d'haver indicadors socials i és difícil mesurar amb aquests criteris.

### **És necessària una persona especialitzada en I.O?**

- Per l'empresa tenir una persona dedicada a aquest tema té uns costos
- Es necessiten persones amb una formació específica. Perquè les empreses i qualsevol organització necessita aquesta persona i també als col·legis, per canviar mentalitats i processos educatius.  
La llei dirà que les empreses de 250 treballadors han de fer una Pla d'I.O, però la llei no parla de la persona que ho ha de fer. Han d'haver persones que treballin de forma transversal, aquesta professionalització li donaria un valor a aquestes tasques a fer.

### **Quines trampes poden haver-hi?**

- Hi ha actuacions paternalistes, com per exemple l'empresa Nestlé, posant guarderies a l'empresa. Això no és una política de conciliació, l'empresa és un refugi per solucionar la seva vida, es una visió paternalista de les empreses.  
Les dones assalariades no hem aconseguit reconèixer l'altre treball: el domèstic i les empreses flexibilitzen el treball de les dones perquè siguin més disponibles.
- La conciliació ha de venir d'un model mental, si no pot tenir unes trampes. La relació amb els homes ha de canviar; si no, sempre toparem.
- L'obligació de les dones a incorporar-se a un mercat laboral pensat des del patró androcèntric que no contempla les necessitats i els desitjos de les dones, perjudicant la seva salut i el seu benestar.
- La conciliació està adreçada només a dones, és un parany.

### **Quines són les perspectives de futur?**

- El canvi comença a casa i amb la relació amb l'empresa i l'entorn.
- Els homes i les dones hem de començar a tenir un nou contracte social.
- S'ha de convidar als homes a que no es perdin la vida a casa.
- S'ha d'intentar veure els efectes negatius i la solidaritat entre les mateixes dones.
- Respectar la conciliació fent una taula rodona amb diferents àmbits: administració, patronal, associacions, etc.
- Avaluació continuada de l'estratègia de conciliació i controlar els efectes bumerang.
- Fer una normativa per les empreses de qualitat de gènere i incorporar-la al comportament en Seguretat i higiene. Això millora la bona imatge de l'empresa.
- Comptabilitzar els costos que val fer-ho. Actualitzar i valorar les despeses que val això igual que els beneficis econòmics.
- Les empreses ja comencen a fer coses i estant mentalitzades.

### **5.1.3. Conclusions**

La primera taula ha estat representada per persones expertes en el tema d'igualtat d'oportunitat i de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral que totes elles treballen i gestionen polítiques d'igualtat.

En primer lloc cal ressaltar que la taula estava representada en la seva totalitat per dones, fet que han destacat elles mateixes en la intervenció. Possiblement aquest fet manifesta que aquest tema sol interessar i motivar més al sector femení que el masculí.

Seguint el guió que s'entregava a l'inici de la sessió a les representants de la taula quan es demana que s'entén per conciliació totes estan d'acord en que, aquesta paraula "Conciliació", no acaba d'agradar i es prefereix altres, com "Corresponsabilitat" o "Compatibilitzar". Les paraules tenen el seu significat i potser conciliar no és el vertader problema ja que va més enllà.

També es posa en evidència que la conciliació no és cosa de dones, ja que les àvies, mares i totes les dones que ens han precedit han hagut de compaginar la feina de la casa, la cura dels fills i el marit amb una feina fora de casa i se n'han sortit.

El problema és dels homes, són ells que no saben conciliar o no volen fer-ho. S'ha parlat de que els homes tenen uns privilegis ja adquirits, com no fer-se càrrec de les tasques domèstics i no volen renunciar a aquests. S'ha explicat

una experiència pròpia, on un senyor explicava que es quedava a la feina a treballar per no tindre d'arribar a casa a l'hora que toca banyar els nens, fer el sopar i estar amb els infants i preferia arribar a casa molt cansat de treballar, sense ocupar-se de cap tasca domèstica. Aquest fet evidencia que tenim un problema de complicitat amb els homes, a l'altra part de la societat: el col·lectiu masculí no l'interessa aquest tema.

S'ha comentat el fet que hi ha estudis realitzats a Europa que posen en evidència que hi ha diferències entre els països del nord i del sud en quan a l'aportació de temps dedicat a les tasques domèstiques per part d'homes i dones. Cal ressaltar que Espanya no surt molt ben parada, ja que els homes espanyols contribueixen en menor mesura en les tasques de la llar que altres homes europeus.

Aquestes explicacions i definicions de conciliació han portat la conversa cap a definir que la societat tal i com està estructurada crea dones malaltes, tenen estrès, ansietat i altres malalties associades a tenir una doble càrrega de treball, la de desenvolupar una professió o una feina assalariada, amb les tasques de casa, tenir cura de la llar, de la quitxalla, de les persones grans i aquest fet per moltes dones suposa suportar un pes molt gran dins la nostra societat actual.

La majoria de dones estudien carreres universitàries per poder tenir una carrera professional igual que els homes, però aquest esforç no és igual per part de les dones, ja que la carrera professional es veu interrompuda per atendre la part reproductiva i de cura dels infants. Per contra, els homes no els afecta de la mateixa manera i moltes vegades la dona ha de decidir entre la carrera professional i la família. Les que decideixen continuar amb la vida laboral es troben amb una pressió social, tant dins el treball com en l'entorn familiar i això fa molt difícil de suportar la càrrega.

S'ha parlat dels usos del temps i que aquests sempre s'han mesurat tenint en compte el temps de treball i no el temps de les persones. Ha d'existir un nou ús del temps perquè tenim una visió del temps basada en pautes culturals que marquen la manera de pensar i viure. El repartiment del treball i l'ús del temps té a veure amb la riquesa i el benestar i aquest ús del temps és diferent per homes i dones. El temps de vida està marcat pel mercat laboral i aquesta concepció del temps es basa en un model masculí: si es vol benestar s'ha de canviar el model.

La conciliació i la igualtat d'oportunitats és un acte de maduresa, és un problema mental i s'ha de despertar la consciència de que no tenim un model de societat equitativa en quan a gènere.

També s'ha dit que la igualtat d'oportunitats és una estratègia no un objectiu, que aquest ha de ser la universalització de recursos. Es proposa fer mesures encaminades a canviar aquestes estructures ja existents i després ja es podrà treballar la conciliació.



Algunes persones de la taula han estat d'acord en què la conciliació afecta a un grup de dones, especialment dones en un tram d'edat especial, són dones que són mares i dones i que han de tenir cura de gent gran.

Quan es parla del paper i de la importància de les empreses en dissenyar accions de conciliació per els seus treballadors i treballadores es posa en coneixement l'existència d'eines que ajuden a les organitzacions a desenvolupar un pla d'igualtat d'oportunitats i a gestionar la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Aquestes eines són nombroses, com la guia que ha editat la Diputació de Barcelona, el CD del Departament de Treball que explica com gestionar la conciliació o la guia que ajuda a les empreses a dissenyar, implantar, fer el seguiment i l'avaluació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats editat per l'Institut català de les Dones i realitzat pel grup de recerca GIOPACT de la UPC.

S'ha comentat que les empreses que realitzen accions de conciliació són les grans perquè disposen de més recursos per desenvolupar estratègies i perquè tenen més clar el concepte de responsabilitat social, ja que sent una acció voluntària, tenen un pla de Responsabilitat social on un punt a tractar entre d'altres, és el de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquestes accions que fa l'empresa, moltes vegades es porten a terme, per imatge corporativa, però reverteixen a la societat d'una manera positiva.

També queda transmès el sentiment que a les empreses moltes vegades se'ls exigeix moltes normes i pautes i que no s'ha d'oblidar que el principal objectiu del món empresarial es maximitzar els beneficis. El que han de tenir en compte les empreses és com obtenen aquests beneficis.

Hi ha hagut una gran polèmica en el tema de la llibertat de la dona a l'hora d'escollir quedar-se a casa o entrar en el món laboral. Una part important de la taula ha deixat clar que moltes dones tenen la necessitat d'estar al món remunerat perquè econòmicament els fa falta, però un cop superat aquest fet, s'ha de despertar la consciència de que les dones han d'estar al món, entenent que han d'estar presents i gaudir de la cultura, la política, etc.

Per altra banda també s'ha exposat la llibertat de la dona d'estar a casa tenint cura de la llar, dels infants o dels progenitors, ja que això pot ser enriquidor per una dona i a la vegada tornar el prestigi a les tasques domèstiques tant desprestigiades. S'ha parlat de donar suport a les famílies, si la dona es vol quedar a casa que pugui fer-ho, encara que això no sigui feina ja que el mercat laboral no ho reconeix.

Les mesures de conciliació estan basades en un model, que no reconeix la feina de casa, la persona que exposa aquest plantejament llança la pregunta de com convencem als homes si nosaltres ja considerem que les feines de casa són feines poc dignes.

També s'ha parlat de la importància de la gestió del temps, de les escoles, del transport, de l'administració, dels serveis, de tots els agents implicats perquè una societat funcioni de manera equitativa. L'atribució de rols i els temps laborals són problemàtics. Les empreses tenen una funció important, però



també s'han d'adaptar altres estaments. Els homes són els protagonistes ja que estan en la majoria de llocs de responsabilitat, per tant poden prendre decisions envers aquesta temàtica.

Quan se'ls ha demanat si havia d'haver una persona responsable de portar a terme la conciliació o els plans d'igualtat d'oportunitat, ha sorgit l'explicació de que és un cost per l'empresa que s'ha de tenir en compte. Però si l'empresa s'ho pot permetre i pot disposar d'aquesta figura dins el seu organigrama està bé que hi sigui; sinó podria ocupar-se d'aquest tema, el departament de recursos humans. En tot cas aquesta persona necessita una formació específica. També s'ha parlat de que qualsevol organització necessita aquesta persona, també les escoles per canviar les mentalitats i els processos educatius.

S'ha citat la nova llei d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que s'espera sigui aprovada el 2007, on s'especifica que les empreses de més de 250 treballadors han de fer un Pla d'I.O, però la llei no parla de qui ho ha de fer. Han d'haver persones que treballin de forma transversal, aquesta professionalització donaria un valor a aquestes tasques i la legislació serveix per fer-ho.

En quant a les trampes que pot tenir la conciliació tothom està d'acord, en què si la conciliació només va adreçada a dones, això ja és una primera barrera, ja que les dones no tenen les mateixes possibilitats de tenir una carrera professional igual que la dels homes. S'obliga a les dones a incorporar-se a un mercat laboral pensat des del patró androcèntric que no contempla les necessitats i els desitjos de les dones perjudicant el seu benestar i en molts casos la seva salut.

La distribució desigual de la tasca reproductiva i la productiva fa que la dona en el mercat laboral hagi de reduir les possibilitats d'integrar-se d'una forma plena al mercat de treball. Si es potencien les baixes i les reduccions de jornada això suposa no tenir en compte a la dona.

Quan es tracta de fer una diagnosi de com està la conciliació en aquest moment, es cita una enquesta publicada al diari on diu que Espanya és el tercer país pitjor d'Europa en matèria de conciliació. Es fa ressaltar el fet positiu d'organitzar una taula rodona on es parli d'aquest problema, ja que el tema ja no està en una fase d'inici on el debat estava en mans de polítics i especialistes, sinó que ja estem en un altre nivell, on l'opinió pública assumeix amb normalitat aquest fet.

Es posa en coneixement i tothom està d'acord en que la nova llei d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que també parla de la conciliació, serà un pas endavant.

En relació al futur immediat de la conciliació hi ha una aportació nova per treballar el tema de la conciliació i la igualtat d'oportunitats de gènere. Els temes han de ser tractats en una taula de negociació on intervinguin tots els agents implicats perquè pugui existir un vertader canvi social. Aquestes parts

podrien estar representades per l'empresariat, associacions, organitzacions que gestionen la mobilitat entre altres, per tal de que tothom aportí la seva opinió amb l'objectiu de crear una societat on els horaris de treball, siguin compatibles amb els del comerç i les escoles i que els transports també s'organitzin segons aquest model.

Es proposa fer una prova pilot en una ciutat per exemple de com es desenvoluparia el model. Després es pot avaluar la incidència que ha tingut per millorar. Però tal com s'ha plantejat diferents vegades en la taula de treball, les solucions que es plantegen de la conciliació són solucions individuals que afecten o beneficien a poques persones i si no es treballa conjuntament cap aquest camí, serà difícil arribar a una conciliació plena per poder compaginar homes i dones la vida personal, familiar i laboral.

## **5.2. TAULA 2. EMPRESES**

La taula de l'àmbit privat va estar formada per representants de recursos humans de Citigroup i MRW, el Director General de l'empresa de serveis Alares, l'associació empresarial d'Hospitalet i el Baix Llobregat (Aeball) i consultories d'empreses en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la conciliació.

### **5.2.1. Anàlisi del Guió**

Les aportacions dels participants són les següents:

#### **1. Que és la Igualtat d'Oportunitats (I.O)?**

- Dels diferents rols que la dona pot tenir (social, professional, etc..) que no sigui el biològic (el fet de ser dona) incompatible, ni una limitació per exercir els altres rols amb èxit i satisfactòriament.
- Conscienciació de tota la societat, de les seves responsabilitats que actualment està assignada a les dones. Ha d'haver un equilibri, no pot ser una obligació.
- La no existència d'obstacles, estereotips, etc, que limiten el desenvolupament i la plena participació en l'àmbit públic (societat, cultura, política) i laboral.
- Assolir la igualtat real entre homes i dones promovent mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i desenvolupament de les carreres professionals d'homes i dones.
- Les dones puguin accedir a qualsevol lloc de treball sense límit jeràrquic.
- L'accés de dones i homes als bens i serveis, a oportunitats i reptes que ofereix la societat, en funció dels seus desitjos i capacitats.

#### **2. Que és la Conciliació?**

- Identificar i posar en pràctica mitjans per tal de compatibilitzar el món laboral amb el personal.

- Facilitar que qualsevol persona pugui dividir el seu temps en tres espais: personal, familiar i laboral
- Poder gestionar i distribuir el temps per realitzar activitats personals, familiars o laborals, sense que cada un d'aquests àmbits se'n resenteixi, és a dir tenir temps suficient.
- Fer compatible i compaginar la vida personal (social, familiar) amb la vida laboral i el desenvolupament personal, trobar l'equilibri.
- La política de trobar solucions a les disfuncions que es creen entre les necessitats de l'empresa i les incompatibilitats que provoca la vida privada.
- Dones i homes puguin desenvolupar-se personal i professionalment, sense obstacles. La conciliació no és un problema de dones.

### **3. Trampes de les polítiques de conciliació**

Les trampes que poden haver-hi en les polítiques de conciliació són les següents:

- S'entenguin com un "favor" a les dones i per tant hagin d'estar agraïdes perquè les deixin conciliar. S'entengui com a quelcom políticament correcte i no una necessitat social actual.
- Es feminitzi la conciliació. Només s'orientin per les dones o que es vegi que les úniques beneficiàries són elles i que aquest fet provoqui limitacions professionals i exclusions del món laboral; és a dir, acabi repercutint negativament contra elles i els únics beneficiaris siguin els homes.
- Si no hi ha mesures obligatòries i/o específiques pels homes, les polítiques de conciliació siguin un obstacle més per les dones.
- Portin a una mala interpretació. Per part del treballador associi: permís de maternitat a vacances i per part de l'empresari: polítiques de conciliació a menys treball.
- Siguin un problema per l'empresa i en conseqüència el programa de conciliació establert no sigui sostenible en el temps.
- Menys hores versus menys productivitat.

### **4. Aspectes positius per les empreses. Punts Forts.**

Els principals aspectes positius per les empreses i per les persones són:

- Retenció i atracció del talent
- Gestió de la Diversitat: tenir un equip de treball més divers que pugui respondre millor a les necessitats del sector i del mercat, ja que les dones tenen una altra manera d'entendre la realitat i altres habilitats
- Millora del clima laboral: disminució de l'estrès i disminució de l'absentisme
- Augment de la productivitat i de la qualitat
- Augment del compromís i la identificació amb l'empresa
- Fidelització del personal

- Augmenta la competitivitat de les empreses i optimitza la productivitat.
- Augmenta la imatge de l'empresa
- Gestió i política de Recursos Humans
- Disminució de la rotació
- Motivació i satisfacció personal
- Desenvolupament del personal: més compromís, sentit de pertinença
- Cohesió
- Paritat i igualtat d'oportunitats.
- Equilibri personal: un major rendiment i una millor professionalitat

## **5. Aspectes negatius per les empreses. Punts Febles**

Els principals aspectes negatius per les empreses i per les persones són:

- Aplicar polítiques de conciliació perquè es cregui que és una bona publicitat per l'empresa, sense tenir un total convenciment que es un factor competitiu i estratègic. L'empresari s'ho ha de creure.
- Manca de sensibilització
- S'implantin mesures aïllades sense un pla coherent i no de manera realista o ben estructurada i que el cost sigui elevat per l'empresa.
- L'empresa no tingui mecanismes per prevenir els abusos.
- Discriminació a les dones
- Existeixin problemes d'implantació en alguns sectors industrials. Per exemple en l'organització del treball; en empreses industrials amb torns de treball és realment complicat.
- El desconeixement i el retorn de la inversió: veure-ho com una despesa i no com una inversió.
- Esperar que ho facin abans altres empreses.
- La por i la resistència als canvis
- Dificultats pels comandaments intermedis
- La flexibilitat només sigui per una categoria: pels professionals.

## **6. Casos de bones pràctiques**

Com a exemples de bones pràctiques cal destacar:

- La flexibilització de les jornades de treball i l'horari
- Adaptació al temps de lactància
- Gestió d'horaris: limitació dels horaris de les reunions
- Teletreball
- Retenció de talent
- Formació

Com a exemples d'empreses cal destacar:

- MRW
- Mercadona
- Port Aventura

- T-Systems
- Adecco
- Sara Lee
- Mercadona
- Cofares
- Dupont
- Empreses països nòrdics: Nokia, Ikea, Media Mark.

## **7. Diagnòstic de la Conciliació**

- Hi ha moltes diferències entre països i cultures. A Espanya estem al començament. Tenim ja una normativa, exemples d'empreses (bàsicament multinacionals estrangeres)
- Parlem i no fem
- Estem al principi i és molt incipient
- Ens falta assumir-ho com a estratègia comercial.

## **8. Perspectives de futur**

- Si s'aprofundeix en el tema, es posaran de manifest les mancances de la "societat del benestar" i això pot ser motiu d'avançar en els dos àmbits: conciliació i I.O, que van intrínsecament lligats.
- Cal ser optimista. El camí és llarg però l'entorn normatiu és favorable. No hi ha volta enrere.
- És un camí de futur
- A millorar. La imatge corporativa de les empreses fa que valorin més aquests ítems: conciliació i I.O.

### **5.2.2. Anàlisi de la sessió**

A continuació transcrivim la gravació dels participants:

#### **Que representa la conciliació i la I.O?**

- Cal una conscienciació de tota la societat de les seves responsabilitats que culturalment les te assignades a la dona. En el moment que la societat tingui consciència i es responsabilitzi, anirem camí de la conciliació perquè s'ha assignat a la dona una sèrie de papers però no es te en compte en quin context i aquest és el problema.

Es parla de Conciliació i les dones tota la vida han conciliat. No és un problema de les dones, ja que sempre ens hem organitzat per fer les coses. La conciliació és un problema dels homes que no han conciliat mai i no saben que és conciliar. Per aquest motiu, hem de canviar el discurs.

El cas és que homes i dones puguin desenvolupar-se personal i professionalment sense estereotips de gènere; en aquest sentit els estereotips de gènere estan afectant a les dones.

- No podem generalitzar, hi ha matisos. La conciliació és la política de trobar solucions a les disfuncions que es creen entre les necessitats de l'empresa i les incompatibilitats que provoca la vida privada. Hi hauria dos tipus de conciliacions diferents: la del treballador - empresa i la de l'home – dona, en una parella. Per tant, és un problema privat i de l'empresa.
- La Conciliació no és un problema de dones i homes. En un món global les empreses necessiten una plantilla diversa d'homes i dones. Les dones tenen diferents rols i alguns es poden compartir amb els homes (rol social, rol professional) però el rol biològic no es pot compartir.

Des de la perspectiva de l'empresa, hem d'identificar quins mecanismes podem posar en pràctica perquè aquest rol no sigui un impediment o un condicionant que suposi a la dona un problema per poder desenvolupar els seus altres rols, de manera satisfactòria per ella mateixa i amb èxit. Això és Conciliació: és un problema privat i de l'empresa i s'han de sincronitzar.

- Conciliar vol dir saber gestionar el temps que tens entre les diferents activitats: personals, familiars i laborals. Saber trobar el temps suficient i distribuir-lo sense que una interfereixi en l'altra i saber gestionar-lo. Som les persones que hem de saber fer-ho i les empreses han de posar mecanismes. La Conciliació és un tema personal.

Si les empreses creuen en les avantatges de la conciliació, hauran de crear mecanismes perquè el seu personal ho sàpiga fer. A l'empresa hi ha homes i dones, el rol biològic és una realitat per raons reproductives. Fins que els homes no conciliïn i no s'adonin que tenen unes responsabilitats familiars, laborals i personals i valorin fer altres coses, les dones no podran promocionar mai. Tot és molt complex.

- Conciliació és intentar compaginar tres eixos: vida laboral, familiar i personal: nosaltres mateixos. En les empreses no se sap molt bé que és la conciliació. La pròpia paraula ja és dura, conciliem coses quan xoquen. Hi ha coses que no acaben de lligar bé. Que puc fer per conciliar?. Per exemple: horari flexible, ajuda socio-sanitària a la família, ticket guarderia. La primera conciliació passa per una certa flexibilitat horària.

Si aquestes mesures van en contra de la productivitat, l'empresari s'hi mirarà molt. Valorem que dona l'empresa al treballador per alguna cosa més que se senti bé i l'empresa en surti beneficiada en alguna cosa: en la motivació del treballador, en una major productivitat, etc.

No està massa clar que és la conciliació. Però la política de conciliació no és cosa d'homes ni de dones. És un tema incipient i d'apostolatge.

- Estem davant d'un tema que és de tota la societat. Si emmarquem el tema en la relació entre empresa i treballador, no veiem l'arrel del problema. Perquè hi ha tota una sèrie de fets i de mancances, en el model de societat en que vivim, que van en contra de la conciliació. Per exemple: les distàncies, el temps que necessitem per desplaçar-nos, les mancances del transport públic, etc. No tenim societat del benestar; qui la porta són les dones, per raons històriques.

Un altre aspecte fa referència a la productivitat. Ser productiu, no vol dir les hores que estem assentats en una cadira. Els directius han de tenir clar, que el que han de fer és Dirigir per Objectius. El nostre nivell de productivitat és el més baix de la Unió Europea, som els que estem mes hores a la feina i els menys productius; això vol dir que alguna cosa no va bé.

S'ha de facilitar que qualsevol persona pugui dividir el seu temps en tres espais: personal, familiar i laboral. És un factor d'equilibri personal.

Cal conscienciar i implicar a tota la societat que actualment recau en la dona i aquest és el problema, de visió.

A l'empresa l'interessa tenir persones equilibrades i mentalment sanes, ja que són moltes les avantatges d'implantar mesures de conciliació, per exemple l'augment de la motivació i la cohesió dels treballadors, sense oblidar la igualtat d'oportunitats, amb un tracte equitatiu per tothom, la paritat i el desenvolupament personal dels treballadors.

- Hi ha uns aspectes d'inici enfrontats i sembla que sigui impossible fer-ho compatible. La societat està marcada en base als temps (horaris) que marquen els treballs. Tothom entra a la mateixa hora i moure això és difícil. La gent viu fora de la ciutat i el transport no respon. Com convèncer a les empreses?.

En el cas de MRW no s'ha de convèncer a ningú perquè el president de l'empresa creu en aquests aspectes i viu l'empresa com si fos seva. La Conciliació te moltes avantatges: augmenta el sentiment d'identitat de l'empresa, el bon clima laboral, augmenta la satisfacció, disminueix el nivell d'estrès i com a conseqüència l'absentisme laboral. A nivell d'organització es produeix una retenció i una atracció del talent i un desenvolupament de les persones.

MRW és una empresa de transport urgent amb una plantilla d'uns 200 treballadors on n'hi ha pocs de temporals (la temporalitat és per Nadal). Compten amb 762 franquícies on tenen una relació comercial però no laboral. De totes maneres, s'intenta que les mesures siguin per tothom, ja que en conseqüència, la conciliació és bàsica per atraure personal i talent.



- Una bona empresa és la que te polítiques orientades a la conciliació. Com a Departaments de Recursos humans hem de tenir present que motivar vol dir tenir uns resultats. Hem de ser pràctics i tenir un enfocament social; ja que moltes vegades, les polítiques de conciliació no són un argument vàlid per tothom.

### **Quines trampes poden haver-hi?**

- Per la empresa pot ser que sigui políticament correcte, que quedi bé, però que no s'ho creguin i conseqüentment no formi part de l'estratègia de l'empresa.

Moltes vegades, per la persona, reducció de jornada vol dir fer la mateixa feina en menys temps i cobrant menys. No és un argument vàlid per tothom tenint en compte que desvincular-se de l'organització és una limitació a nivell professional, aleshores la reducció de jornada és una trampa.

- La Conciliació millora el clima laboral, la motivació i disminueix l'estrès. Són importants els aspectes de retenció i d'atraure. De totes maneres, avui dia hi ha un perfil de persona, que valora més una major flexibilitat per tenir temps i no l'èxit professional a qualsevol preu, ja que busca un desenvolupament personal i una major qualitat de vida amb un equilibri personal. Per consegüent no volen entrar a certes empreses perquè hi ha una explotació.

Les empreses han de facilitar la conciliació i cal un canvi de mentalitat front la competitivitat professional que hi ha entre les persones, ja que algunes viuen només per treballar.

- El teixit empresarial està format per un 80% de Pimes i de micro empreses. Una de cada cinc empreses és micro. Un dels problemes és que no existeixen auditories d'avaluació en el tema de la conciliació. No sabem si en el compte de resultats hi ha beneficis per aquest tema.

Un altre aspecte és que moltes empreses, no s'ho creuen i hi ha por als canvis. També hi ha dificultats en el nivell dels comandaments intermedis; ja que la concessió de mesures als treballadors algunes vegades depèn dels comandaments intermedis. En les empreses de producció existeixen més dificultats que en les empreses de serveis, on és més fàcil.

- Les mesures de conciliació són un benefici social pel treballador. Quan l'empresa contracta serveis soci sanitaris l'interlocutor és el Departament de Recursos humans. L'avantatge de disposar d'aquests serveis és que quan un treballador te un problema, li resol el servei.



El fet d'existir accions de conciliació fa que hi hagi més retenció perquè els treballadors estan més motivats, es redueix l'absentisme laboral i aporta més competitivitat a l'empresa; això fa que l'empresa sigui més atractiva. A partir d'ara ja no només és un benefici social, ja que es redueix l'absentisme laboral. Quan l'interlocutor és el Director General vol dir que aquest tema esdevé estratègic.

L'administració hauria d'obligar en les polítiques de conciliació i proporcionar ajudes a l'empresa a nivell fiscal, és a dir: si vostè aplica les polítiques de conciliació, tindrà una subvenció.

- La conciliació entre la societat i les empreses ha produït una sèrie de renuncies per les dues parts. Una empresa ha de tenir una ètica i els treballadors també. S'ha de generar un ambient de confiança que te a veure amb la cultura organitzativa existent. Tot comença per la direcció, sense ètica serà un fracàs qualsevol política que es duguí a terme.
- La conciliació i la Igualtat d'oportunitats van lligades. En relació a les trames del tema de la conciliació, s'ha de procurar que no es limitin les possibilitats a les dones i que no es vegi la conciliació com un favor a les dones. No es això el que volem i no ho podem permetre.

L'administració hauria d'impulsar un lobby que tingués en compte el tema de les guarderies, els horaris escolars, el preu de la vivenda, el temps que es necessita pels desplaçaments, la política d'habitatge, etc.

De cara a instaurar polítiques de conciliació, cal destacar que a nivell social tenim assentada la rutina, ens fa por els canvis i a nivell polític hi ha una manca de coratge. De totes maneres, a nivell econòmic, és un benefici per la persona i el treballador: no és una despesa, és una inversió.

- Des de l'empresa hi ha d'haver una Responsabilitat social vers aquests temes. És un valor afegit, una avantatge competitiva.

La paraula que defineix la Conciliació és l'equilibri. Es una elecció no per obligació sinó per convicció, per creença.

A les Pimes és complicadíssim perquè la cultura és un punt feble. Els horaris per dinar s'han reduït dràsticament, de manera molt ràpida. Han estat mesures proposades pels treballadors, per exemple, la reducció de temps per dinar i com a conseqüència l'habilitació d'espais per dinar a les empreses.

L'administració hauria de donar beneficis fiscals a les empreses.

- Això de la Conciliació és molt bonic, però en el moment que ens posem a negociar la patronal i els sindicats no ho volen pels drets adquirits i són els sindicalistes homes qui s'hi oposen.

Les mesures són molt lentes, s'ha de fer per consens. Una proposta per valorar la conciliació, podria ser la d'estudi de casos: seleccionar empreses de diferents sectors i durant dos o tres anys fer un diagnòstic i seguiment en matèria de conciliació i igualtat d'oportunitats en aquestes empreses i en base a aquestes experiències elaborar uns models. Aquesta experiència s'ha fet a Itàlia, Luxemburg i Gran Bretanya.

- L'empresa MRW ha obtingut el certificat d'Empresa Familiarment Responsable (EFR). Quan es van traslladar al polígon d'Hospitalet van canviar l'horari de jornada partida a jornada intensiva: de 8 a 16 h, amb mitja hora per dinar. Actualment és la mesura més ben valorada de l'empresa, ja que ha augmentat la productivitat.

De totes maneres, hi ha departaments que no poden fer aquest horari, per exemple l'atenció telefònica o les franquícies. Però a canvi, disposen de gimnàs, biblioteca o butaques de relax. També tothom disposa de dotze hores per conveni que poden utilitzar com vulguin, per exemple, per portar els fills al metge.

És fonamental que existeixi una cultura organitzativa en l'àmbit de la conciliació liderada pel Departament de Recursos Humans juntament amb la Gerència.

En relació al tema de si és necessària una persona a l'empresa en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats, a MRW no fa falta. A les altres empreses és necessària aquesta figura, hi ha moltes empreses grans on existeix però si es te el discurs i el convenciment; no cal la persona.

- El paper de l'administració és clau per oferir ajudes fiscals, facilitats i serveis, per exemple de guarderia i ajuts per la cura de la gent gran. En algunes empreses hi ha discriminació en la selecció, a l'hora de contractar persones per ser fills únics, per no haver de cuidar als pares; és a dir, fan una relació de causa i efecte.

Un altre problema existent és el dels sindicats. La composició de les persones en les negociacions col·lectives no està equilibrada en quan a gènere, ja que gairebé en els sindicats tots són homes i existeixen les lluites de poder i de sexes i no estan gens sensibilitzats. L'administració pot fer de medidora en la negociació col·lectiva.

Un altre tema és que moltes dones no estan sensibilitzades ni tenen percepció de discriminació, sobre tot les de classe alta. Hi hauria d'haver-hi sensibilització i formació per a tothom, per les pròpies dones, ja que moltes d'elles no tenen clars quins són els seus drets laborals. En les escoles i les universitats s'haurien d'ensenyar aquests temes d'igualtat d'oportunitats.

- Existeix una lluita de classes entre homes i dones i els estereotips estan profundament arrelats. L'evolució de la dona ha estat impressionant i les dones fan por. És veritat que existeix un sostre de vidre i per ser dones no les deixen passar. La solució és fer una política de quotes per llei

perquè les dones puguin ocupar certs llocs de treball en els que estan subrepresentades.

- El que cal fer és buscar empreses que fa temps que hagin posat en marxa accions per fer possible la Conciliació i ho han fet perquè la Direcció hi creu, és a dir ha estat impulsat des de dalt, en col·laboració amb els treballadors. Aquestes empreses tenen un recorregut prou gran i suficient perquè tot el que han fet, juntament amb els beneficis que aporta a l'empresa es pugui mostrar i explicar a altres empreses.

Les empreses amb bones practiques en matèria de conciliació són: MRW, Port Aventura i Mercadona. Són empreses que han fet un esforç important amb la política de reagrupament familiar, els horaris, la formació, bon servei al client, guarderies, etc. Per exemple Mercadona té l'índex més baix de rotació de personal del sector.

- La dona encara arrossega el rol de quedar bé amb tothom, a casa i a la feina. Moltes dones han adoptat el rol o la mentalitat masculina d'èxit de fer les hores que facin falta.
- Les quotes són necessàries, sinó les coses acaben no succeint, ja que les quotes s'avancen a la realitat i encara que es progressi a un ritme lent, sinó existeixen, no succeirà, perquè els homes es defensaran. Les quotes les ha de fixar l'empresari, si ho fa l'administració, no funcionarà.
- La Igualtat d'oportunitats la podríem definir com: "Nosaltres tractem tothom igual". Hi ha mecanismes informals que fan que aquesta frase no sigui veritat i que existeixin molts procediments discriminatoris. Per posar-hi remei són necessàries accions específiques, per exemple quotes i accions positives temporals: aquelles accions per assolir la igualtat. Els països Nòrdics són considerats modèlics i ho han assolit mitjançant quotes numèriques.
- Tot està en funció de la quota, tots formem part d'una determinada quota i estem on estem en funció d'aquesta. Són necessàries però han de ser graduals, consensuades i prèviament ha d'haver-hi sensibilització i conscienciació. Les accions positives costen d'assimilar, les quotes sempre són problemàtiques, hi ha una lluita pel poder i és difícil d'acceptar perquè si hi ha més dones, hi haurà menys homes.

### **Quines són les perspectives de futur?**

- No hem de caure en l'autocomplaença i hem de pensar coses noves i estar molt atents al que està passant.
- Segons el sector, les perspectives són pessimistes.

- La Igualtat d'oportunitats és un camí llarg, però s'ha de ser optimista, no tenim volta enrere. En relació a la conciliació falta molt per fer, cal sensibilització, fer ho bé, que ens ho creiem i que sigui per tots.
- La conciliació l'hem de saber orientar bé i que no sigui una trampa per les dones, sinó que és per tots, no només per les dones. Si ho fem malament, hi sortirem perdent. Totes les tendències van cap aquí, és una necessitat social i cal donar respostes, és un camí llarg. Hem de posar de manifest les mancances de la societat del benestar que portarà a millorar la conciliació.
- Hi ha diferents factors que incideixen i l'estament masculí es defensarà. Existeixen mecanismes obvis i subterranis que faran que la lluita sigui més dura. Però si existeixen gestions intel·ligents, assimilaran que un equip de treball, quan més divers sigui, amb persones de diferents procedències, homes i dones; serà millor, més divers, ric, productiu i innovador.
- Anem a millorar i haurem de lluitar per això. Hi ha empreses on existeixen més obstacles i serà més complicat que en d'altres.
- S'ha de ser molt optimista i no haurà de ser una cosa per decret llei. Hi haurà situacions en que la llei es podrà aplicar i en altres no, per exemple el número de dones en els consells de direcció. A Alares tenim una plantilla de 200 treballadors i el 85% de l'equip directiu són dones on valorem la professionalitat a l'hora de fer la selecció. De totes maneres, no trobo bé que m'obliguin a posar homes, ja que estic molt satisfet. La Llei s'haurà d'aplicar en cura, amb sentit comú.
- A curt termini cal ser optimista. A mig i a llarg termini és un repte que no sabem com afectarà, ja que incideixen molts factors: la globalització, la immigració i la demografia. Però sobretot les dones han de ser elles mateixes i no voler imitar als homes.

### **5.2.3. Conclusions**

Les principals conclusions de la Taula rodona de l'àmbit privat: empreses, associacions i consultories han estat les següents:

S'ha emfatitzat el fet que estem davant d'un tema que és de tota la societat i cal una conscienciació de tothom de les seves responsabilitats que culturalment han estat assignades a la dona. La Conciliació no és un problema de dones i homes, és un problema privat i de l'empresa que cal sincronitzar.

És un fet que hi ha tota una sèrie de fets i mancances, en el model de societat en que vivim, que van en contra de la conciliació, per exemple la manca de serveis, les distàncies, el problema de la vivenda, etc.

La conciliació és la política de trobar solucions a les disfuncions que es creen entre les necessitats de l'empresa i les incompatibilitats que provoca la vida

privada. Conciliar vol dir saber gestionar el temps entre les diferents activitats: personals, familiars i laborals i la paraula que la defineix és l'equilibri. En les empreses no se sap molt bé que és la conciliació i no està massa clar, és un tema incipient i d'apostolatge.

Tots els participants han opinat que la conciliació va molt lligada amb la cultura organitzativa existent i a l'estratègia de l'empresa. Per l'empresa pot ser políticament correcte implantar accions de conciliació, que quedi bé, però que no s'ho creguin i conseqüentment no formi part de l'estratègia de l'empresa. En l'empresa, la conciliació és una elecció, no per obligació sinó per convicció, per creença.

La política de conciliació és un aspecte que ha d'anar molt lligat amb la Responsabilitat social corporativa, ja que és un valor afegit, una avantatge competitiva. En un món global les empreses necessiten una plantilla diversa d'homes i dones on es puguin desenvolupar personal i professionalment sense estereotips de gènere.

De totes maneres, s'ha parlat que existeix una lluita de classes entre homes i dones i els estereotips estan profundament arrelats. L'evolució de la dona ha estat impressionant i les dones fan por. És veritat que existeix un sostre de vidre i per ser dones no les deixen passar. La solució és fer una política de quotes per llei perquè les dones puguin ocupar certs llocs de treball en els que estan subrepresentades.

Des de la perspectiva de l'empresa, s'ha d'identificar quins mecanismes es poden posar en pràctica perquè el fet de ser dona no sigui un impediment o un condicionant i ella es pugui desenvolupar de manera satisfactòria i amb èxit.

També s'ha parlat que una bona empresa és la que té polítiques orientades a la conciliació. Els Departaments de Gestió de Recursos humans han de tenir present que motivar vol dir tenir uns resultats i cal ser pràctics i tenir un enfocament social; ja que moltes vegades, les polítiques de conciliació no són un argument vàlid per tothom.

Ha d'existir una cultura organitzativa en l'àmbit de la conciliació liderat pel Departament de Recursos Humans, juntament amb la Gerència.

En relació a si és necessària una persona a l'empresa en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats, hi ha diversitat d'opinions per part dels participants, per exemple a l'empresa MRW no fa falta perquè en la seva cultura organitzativa i estratègia, aquests temes en formen part. Si es té el discurs i el convenciment; no cal la persona.

En altres empreses és necessària que hi sigui aquesta persona i en algunes empreses grans ja hi és.

La primera conciliació passa per una certa flexibilitat horària i en disposar de beneficis socials: ajuda socio-sanitària a la família, ticket guarderia. Són moltes les avantatges de la conciliació, per exemple pel treballador: augmenta el sentiment d'identitat de l'empresa i la satisfacció personal.

Augmenta la motivació laboral, la cohesió, així com la igualtat d'oportunitats, i el desenvolupament personal.

Per l'organització es produeix una retenció i una atracció del talent, un desenvolupament de les persones, millora el clima laboral, es disminueix el nivell d'estrès, l'absentisme laboral, el tracte equitatiu i la paritat.

En relació a les trampes que poden existir s'ha de procurar que no es limitin les possibilitats a les dones i que no es vegi la conciliació com un favor a les dones. La reducció de jornada és una trampa, ja que desvincular-se de l'organització és una limitació a nivell professional.

S'ha comentat que en les empreses industrials existeixen més dificultats per implantar accions de conciliació que en les empreses de serveis. A les Pimes és més complicat perquè la cultura organitzativa vers aquest tema, és un punt feble.

Una altra dificultat afegida són els sindicats. La composició de les persones en les negociacions col·lectives no està equilibrada en quan a gènere, ja que gairebé en els sindicats tots són homes, no estan sensibilitzats i s'oposen a les mesures de conciliació en els convenis.

S'ha remarcat el paper que té l'administració i que hauria d'obligar a les empreses a aplicar polítiques de conciliació i proporcionar ajudes a nivell fiscal. També la possibilitat d'oferir facilitats i serveis a les persones: guarderia, ajuts per la cura de la gent gran, sense oblidar el rol que pot exercir de mediatrice en la negociació col·lectiva.

També ha sorgit la importància que té la formació i la sensibilització, ja que moltes vegades són les pròpies dones que no estan sensibilitzades ni tenen percepció de discriminació, sobre tot les de classe alta. És necessària la sensibilització i la formació per a tothom, per les pròpies dones, ja que moltes d'elles no tenen clar quins són els seus drets laborals. En les escoles i les universitats s'haurien d'ensenyar temes d'igualtat d'oportunitats.

Existeixen opinions contraposades en el fet que existeixin quotes i qui les ha de fixar, l'administració o bé l'empresa. Alguns participants no hi creuen i altres pensen que són necessàries però han de ser consensuades amb sensibilització i conscienciació perquè costen d'assimilar.

### **5.3. TAULA 3. SINDICATS**

La última taula va estar representada per els sindicats majoritaris, CCOO i UGT. Van assistir les responsables de la secretaria de la dona dels dos sindicats i delegades sindicals de la federació del comerç, hostaleria, i administració pública.

### **5.3.1. Anàlisi del Guió**

A continuació es resumeixen les aportacions dels participants:

#### **1. Que és la Igualtat d'Oportunitats (I.O)?**

- És situar per igual als homes i a les dones a la societat i per tant, en el món del treball.
- És la igualtat de totes les persones a tenir les mateixes condicions i els mateixos drets.
- És la situació en que totes les persones tinguin els mateixos drets, sense diferències per raó de gènere.
- Igualtat d'oportunitats és el dret de totes les persones a la equitat i que ha de servir per eradicar les diferències entre homes i dones.

#### **2. Que és la Conciliació?**

- Estructurar i compaginar la vida laboral amb la personal i familiar
- Organització del temps de treball amb la vida personal
- Poder equilibrar el temps personal, laboral i familiar
- Conciliació és el dret de les persones a gaudir del seu temps personal i/o familiar i que sigui compatible amb el temps de treball

#### **3. Trampes de les polítiques de conciliació**

- Que la conciliació només és una cosa de dones i que siguin les dones les úniques que s'acullin a accions i per tant, la seva inclusió al món laboral sigui parcial.
- No es tracta de tenir més temps per ocupar-se dels rols tradicionals de les dones.
- La precarietat del mercat laboral i la flexibilització sense control, són polítiques que situen a les dones en pitjors condicions.
- Les polítiques de conciliació no han de servir perquè les dones tinguin més temps i puguin efectuar més "còmodament" el seu rol tradicional.

#### **4. Aspectes positius per les empreses. Punts Forts**



- Millor qualitat de vida de les persones que hi treballen. Valor afegit al rendiment productiu
- La productivitat es milloraria, ja que no és necessari estar molt temps en el lloc de treball, sinó reduir el temps que s'hi està.
- Major implicació dels treballadors per a l'empresa
- Més satisfacció que revertirà en la feina
- Si les polítiques de conciliació estan ben aplicades, és a dir, mitjançant una bona planificació de l'organització del temps de treball a l'empresa, s'aconsegueixen una sèrie de beneficis, tant des de la vessant de cada persona com des de l'empresa.

## **5. Aspectes negatius per les empreses. Punts Febles**

- Canvis organitzatius
- En principi no hi hauria d'haver-hi problemes amb una política de conciliació ben implantada, per aquest motiu, els plans han d'ésser específics en cada empresa.
- Que només es facin polítiques dirigides a les treballadores, sense tenir en compte els treballadors, que també han d'assumir les tasques i els drets i deures que forma la conciliació
- Si el programa de conciliació està ben aplicat, no tenen perquè existir problemes. Ara bé, és important no aplicar un programa genèric, és important que sigui fet per cada empresa individualment.

## **6. Casos de bones pràctiques**

Com a exemples de bones pràctiques cal destacar:

- Quatre setmanes de permís paternal
- Pactes entre treballadors/res i empresa per aconseguir torns fixes, compatibles amb la cura d'infants.
- Inclusió en alguns convenis de l'ampliació del permís de paternitat.

## **7. Diagnòstic de la Conciliació**

- Socialment reconèixer que les dones no estan amb les mateixes oportunitats. Es demana un esforç col·lectiu per provocar canvis estructurals, socials, laborals, etc. Que situin a les dones en les mateixes condicions que els homes. Es treballa des de tots els àmbits, però estem al començament de tot el procés.
- Actualment i donat que venim d'una situació derivada i encaminada de la "famosa" llei de conciliació, (llei que es va fer dirigida únicament cap a les dones); ens hem trobat, que la regulació d'aquesta llei encara "penalitza" la situació laboral de les dones.

## **8. Perspectives de futur**



- Anem cap a una societat més justa més respectuosa amb les persones.
- Amb la perspectiva de l'aprovació de la propera llei d'igualtat, tot i les carències que té i que es podria haver anat més enllà, pot ser un punt d'inflexió per un canvi, en la concepció del que s'entén per "conciliació".

### **5.3.2. Anàlisi de la sessió**

#### **Que representa la conciliació i la I.O?**

- En el sector de l'hostaleria, s'evidencien moltes injustícies; per exemple en la mateixa categoria, els homes cobren més que les dones. Un altre problema són els horaris que en aquest sector són molt complicats i difícils. El problema s'agreuja al tenir fills petits i treballar els caps de setmana. S'espera que algun dia la discriminació salarial s'arregli.
- Una cosa són les lleis i una altra és la realitat del dia a dia. La Igualtat d'oportunitats i la Conciliació són dos coses diferents, tot i que van molt lligades. La Igualtat d'oportunitats és la igualtat de les persones a l'equitat, és a dir tenir els mateixos drets. Per tenir la mateixa equitat entre homes i dones ens falta molt camí per recórrer i les dones estem mes enrere per qüestions culturals. La falta d'equitat la reafirma els casos de discriminació salarial existents en aquest moment, al segle XXI, en la nostra societat. És una aberració i s'està donant.

En relació a la conciliació, tothom: homes i dones tenen dret a conciliar que és el repartiment dels temps: treball, vida personal i familiar i vida social. De teoria se n'ha escrit molta, però és un problema complex, conjuntar tots els temps, ja que es contraposen molts interessos de diferents sectors i els problemes són complexos.

Hi ha sectors que volen treballar al matí, altres les 24 hores, altres que ofereixen serveis que no tanquen. És molt difícil conjuntar els interessos dels horaris. La conciliació fa referència a la Gestió del temps, de tots els temps i el problema és com ho compatibilitzem.

- Les càrregues dins la família tendeixen a que les dones hagin de fer-ho tot. La solució és que cadascú faci tasques i tingui responsabilitats. La càrrega no es només de les dones, tots som solidaris a una mateixa causa.

La Conciliació és familiar i personal. La corresponsabilitat és el secret, la pedra filosofal. Lo ideal és la corresponsabilitat de tots a casa, però en el cas de la família monoparental això no és possible.

- Quan parlem d'Igualtat d'oportunitats és molt més ampli, englobem moltes coses: móns laborals, conciliació, desigualtats salarials per segregació ocupacional. La Igualtat d'oportunitats ho inclou tot i s'ha de diferenciar de la conciliació. Quan parlem de conciliació estem parlant

d'altres temes. Per moltes lleis que hi hagi, no organitzarem la vida ni la casa de ningú, tothom s'organitza la vida com li sembla i com vol.

Homes i dones tenen drets i deures i sembla que només parlem de drets i deures de les dones i els homes també en tenen. La nova llei donarà entrada i opció a que ho pugin fer. Quan parlem de conciliació ens oblidem de les persones grans (persones dependents), hem d'incloure aquest punt i tothom te pares, o sogres i pot ser que no tothom tingui fills.

- Quan parlem de Conciliació ho associem a mares, fills, càrregues, responsabilitats familiars; és a dir a les dones. És el dret que tenim les persones treballadores a conciliar la nostra vida i no només venim al món a treballar.

Les persones necessitem temps de vida personal i tots hi tenim dret. Tots ens enriqueixim de les persones i necessitem un temps per la nostra vida personal, independentment que es tinguin càrregues familiars o no. Aquest és el missatge, volem implicar a totes les persones treballadores quan parlem de conciliació perquè serà la forma indirecta de que es facin càrrec de les càrregues personals, ja que tots tenim dret a tenir una vida personal, tots.

Sembla que hem de treballar, dedicar moltes hores a la feina, perquè així som molt productius i això no és veritat i està demostrat que no ho és.

- Queda evident que no hi I.O. S'ha d'intentar aconseguir crear-la perquè les dones no partim del mateix punt que els homes, no només en l'entorn laboral, sinó en el social, en general. Ara és un discurs molt incorporat, cal veure com canviem la societat, que incorpora homes i dones a les mateixes condicions.

S'ha inventat una llei de conciliació, anem a conciliar vida laboral i personal. La primera llei que va sortir, tornava a posar la dona a dins de casa, ja que se li assignava el rol de persona cuidadora de nens, marit, etc. Hem d'anar amb molta cura. Hem de viure millor tots: homes i dones, en la vida personal i laboral, per viure i gaudir de la vida. Són mesures que ens ajudaran a tots, fins i tot als empresaris a funcionar i crear una societat més justa, més equitativa i més igualitària.

### **Quines trampes poden haver-hi?**

- En relació a les trampes, hi ha un perill. Quan parlem de conciliació tothom pensa en les dones; gran error. Ha de conciliar qualsevol persona treballadora. Si pensem que és un tema només de dones no avancem; anem enrere.

- És un fet que una casa funciona com una petita economia. Qui reduirà la jornada?. Per que les dones accepten?. Pel salari mes baix, és una realitat: la dona és la que cobra menys, per exemple al sector de la distribució. Tots funcionem per l'economia.

Hem d'anar a la Igualtat de condicions i a la igualtat de salaris. S'han d'implantar polítiques i clàusules en els convenis perquè no hi hagi aquesta desigualtat, sinó sempre serà la dona.

- En relació a les trampes o als riscos, si seguim sent les dones les que reduïm jornades, agafem excedències i permisos; arribarà un moment que els empresaris no contractaran dones, que ja està passant cada vegada més i les dones estem tirant pedres a la nostra teulada.

Les lleis no ens han ajudat gens. La llei de conciliació anava dirigida únicament a les dones. Hem d'equiparar a que l'home agafi la baixa, almenys dos mesos de baixa paternal. Fins que no s'aconsegueixi això, seguirem tenint molts problemes a l'hora de contractar dones a les empreses i per aquest motiu és un aspecte preocupant i molt dolent.

- Les dones ens hem incorporat al món dels homes i hem anat a remolc d'ells i de la societat. Es dona per fet que es la dona la que cuida als nens i agafa la baixa.

S'ha d'exigir que mitjançant la formació a les escoles, és a dir des de la base, siguin els homes que exercitin aquest dret.

Hi ha casos d'homes a l'administració pública que agafen la baixa per paternitat, per fer un curs de formació.

Si un home porta el nen al metge està mal vist, és un aspecte de tipus cultural que no es soluciona en un dia.

Per exemple a Seat s'oferien cursos de formació fora de l'horari laboral; els homes es quedaven a fer-los, les dones no: marxaven a les cinc a buscar els nens. Conseqüència: els homes promocionen; les dones no. Aquestes pateixen discriminació salarial i discriminació formativa.

- Com a delegats sindicals que som i com a membres del comitè d'empresa, ens hem d'implicar en aquest tema de la formació, juntament amb l'empresa perquè precisament es facin els cursos dins l'horari laboral: en hores de feina. Ha d'ésser una lluita amb l'empresa. En aquest moment, aquest tema passa a l'empresa, del sector de l'hostaleria, fan torns perquè supleixin les hores de formació dels companys.
- Els cursos de formació a l'empresa s'han de fer en l'horari laboral, sinó no els fan i es neguen rotundament. En les empreses hi ha molta discriminació, ha d'haver-hi un canvi de mentalitat en igualtat de condicions.

- S'ha d'insistir en la corresponsabilitat de les feines domèstiques (tots dos fer-ho al 100%) i inculcar a la dona que val per tot. El principal ha de ser el diàleg a nivell laboral i familiar.

Amb una bona base, amb educació als fills, al final s'aconseguirà. Ha de passar molt temps perquè canviï la mentalitat, ja que la dona pensa que ningú farà millor el paper de mare que ella mateixa, ni el propi pare.

- En aquests anys hem avançat però a l'home li resulta molt còmode. Encara existeixen postures masclistes, per exemple prendre les decisions de l'empresa a les set de la tarda, quan la dona ha marxat a les sis. Tot és cultural, s'ha d'educar a l'home i a la dona en la igualtat.
- Estem vivim en una societat que canvia a una velocitat increïble, en tots els aspectes: en la forma de vida, en els productes que en fem ús, en els horaris, en els llocs de treball (no tenen res a veure com eren, ara fa deu anys). Això no hi ha qui ho pari, està en marxa i aquí calen homes i dones que estiguin en aquesta evolució.

Hi ha un contrapunt; culturalment partim d'una societat masclista, on la dona ha assumit uns rols i ha estat en un segon paper (abans s'estava a casa). Ara hem de buscar la manera de com s'incorpora de ple dret a totes les funcions socials i com ens organitzem.

Tothom és actiu i tots: dones, homes, pares, empresaris en som els protagonistes. Hem de canviar els models però l'aspecte cultural és el que costa més i el més difícil.

El nostre paper és com fem que els homes i les dones, s'incorporin al mercat laboral, organitzen i modifiquen l'organització del treball, per donar un bon servei a la societat i tots tinguin les mateixes i iguals oportunitats.

- A igualtat de condicions amb una mentalitat igual i actual, avancem com a societat però el problema és que falten molts equipaments i serveis públics.

Amb una llei de conciliació no es resol la problemàtica familiar. Calen inversions públiques per nens i per gent gran. Estem en una societat on els llocs de treball i els horaris són diferents i dispars. Ens hem d'organitzar d'una altra manera, de forma que tothom pugui compaginar la seva vida personal i familiar.

- Cada vegada hi ha menys igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. Les dones tenen llocs de treball més precaris a través de les Empreses de Treball Temporal (ETT), amb contractes de setmanes o d'hores i uns horaris llarguíssims. Arribar a consensuar amb una família, que tots dos tinguin els mateixos horaris, és complicat. Les dones en surten més mal parades, s'ho carreguen elles, pel rol assignat i per la societat.

Hem d'incidir en l'organització del treball amb horaris més racionals i intervenir-hi. Els horaris de feina no cal que siguin presencials; no cal estar deu hores a la feina, ja que això no implica un major rendiment.

Calen més mitjans des de l'Estat, que no es privatitzin els serveis i que hi hagin guarderies públiques. Hi ha molta feina per fer perquè les dones es puguin incorporar amb igualtat de dret al mercat laboral. En el moment que hi hagin més mitjans, les dones tenen unes capacitats i competències superiors als homes, com es constata en el millor rendiment que obtenen en els estudis. Les dones tenim el dret a demostrar-ho i aconseguir-ho però el problema és d'arrel.

### **Existeixen diferències entre sectors?**

- A l'administració pública, la llei de funcionaris ofereix permisos pagats. Aquest és un greuge comparatiu, ja que tothom hi hauria de tenir accés.

Tenim una eina que és la negociació col·lectiva i estem en portes d'una llei d'igualtat que veurem com funciona. De totes maneres, seguiran produint-se els greuges, ja que la llei és molt ampla i la millora serà per una empresa en concret.

Els sindicats hi estan d'acord però els empresaris no i això farà que sigui molt difícil. Els sindicats han de seguir lluitant amb les clàusules de la negociació col·lectiva per millorar els mínims que marqui la llei.

- S'han d'eradicar les diferències salarials i aconseguir que no es produeixin discriminacions salarials a les empreses. És intolerable que llocs de treball coberts per dones siguin els menys valorats, tant per les empreses com socialment.

Anem a una societat de serveis, on els llocs de treball demanden dones però són els pitjors pagats, amb diferències de gènere claríssimes, per exemple en el sector de l'hostaleria, el comerç, la sanitat, etc... La dona aporta un valor afegit: el tracte vers altres persones, l'atenció al públic, que s'ha valorar i poder comptabilitzar.

- La conciliació ha d'ésser per tothom, però pot conciliar més qui te més possibilitats de flexibilitat horària. L'empresa no pot tancar a les 18 h, no tothom ho pot fer, per exemple en el cas de serveis com els hospitals. Dins la mateixa empresa no conciliaran igual el personal d'oficina que els de la cadena de producció. La solució és oferir programes de conciliació individuals per cada empresa i tothom ha d'estar-hi implicat, com per exemple el tema de la Prevenció de Riscos Laborals (P.R.L).
- Hi ha empreses on les polítiques de conciliació només són per personal directiu. Són empreses que tenen el segell de ser Empreses familiarment responsables (EFR), amb una característica comuna: el personal és executiu/va i l'empresa els ofereix serveis per cuidar els nens, la gent gran, etc. Són persones que no els hi fa falta, ja que hi

poden accedir pel seu poder adquisitiu. Per contra, en d'altres estrats, no es dona i s'ha d'intentar canviar aquest fet. Hem de convèncer a les empreses per fer més mesures de conciliació per tothom.

- Un treballador quan més a gust es troba en el seu entorn laboral i a l'empresa, més motivat i fidelitzat estarà. L'empresari cal que doni més facilitats en relació als horaris i racionalitzar-los juntament amb els torns de treball.
- Si s'aconseguís la fidelització dels treballadors, no hi hauria tanta rotació com hi ha actualment, que és molt perjudicial per les empreses. El fet que l'empresa apliqui mesures i polítiques d'igualtat, demostra que és socialment responsable i en surten beneficiats els treballadors i l'empresa. Les polítiques de conciliació han de ser per tothom, si només son per les dones, serveixen per perpetuar el rol tradicional de cuidadora de persones o d'atenció domèstica.
- Quan es treballen tots els dies de la setmana, cal buscar solucions. A l'empresa d'hostaleria s'han creat nous llocs de treball, per cobrir els caps de setmana amb gent jove que està estudiant. Aquest ha estat un bon acord i la gent està molt satisfeta.
- El problema són les actituds i la mentalitat que són difícils de canviar. Per exemple es comenta el cas d'una dona de 45 anys que va fer un curs de formació ocupacional i quan la van seleccionar per una empresa va dir que l'horari no li anava bé, perquè havia de servir el menjar al marit. Aquest és un reflex de que s'han de canviar les mentalitats des de molt avall, amb formació a les escoles.

Un altre exemple són els anuncis de publicitat sexistes, tot i que en els darrers temps apareixen homes en els anuncis de detergents, sempre és la dona la que supervisa la feina.

Per fer-hi front, hem de proporcionar la mateixa educació per tothom: nenes i nens.

- Algunes empresàries i directives estan adoptant el rol masculí per sobreviure en aquest entorn tan competitiu i dominat pels homes i això fa molt mal, perquè aleshores es comporten pitjor que els homes.

També ens trobem que moltes vegades és la pròpia dona la que no contracta dones, per exemple moltes directives de recursos humans diuen que no en contractaran i aquest és un tema preocupant.

Les dones tenen remordiments i és un tema cultural: "Em sento molt malament perquè no veig als meus fills", ho diu una directiva jove amb fills que ha de viatjar molt.

- Constatem que en les empreses, s'observen canvis en els òrgans de direcció. En els darrers anys, la dona ha accedit a l'àrea de Recursos Humans i és una realitat la presència de dones en les taules de

negociació, com a representants de l'empresa, negociant amb els sindicats.

- És convenient que quan la dona mana, els canvis vinguin a poc a poc. Per exemple és comenta el cas d'una empresa asturiana del sector de la distribució, on la gerent ha començat per canviar la mentalitat i la cultura de l'empresa amb coses senzilles i convencent als homes de l'empresa. Com a resultat, aquests l'estan recolzant.
- El que no es pot acceptar és que en algun conveni col·lectiu només han fet mesures per dones: "les treballadores tindran dret a demanar una excedència", només les dones; els homes queden fora.

Per tal de pal·liar aquest fet, s'ha fet un acord estratègic amb la patronal, la Generalitat i els sindicats i s'ha creat la comissió de convenis col·lectius.

Els convenis són perversos perquè són els homes qui negocien. Les primeres propostes que cauen de les negociacions són les propostes socials, les que afecten a les persones.

Hi ha un problema de manca de presència femenina en els sindicats i una manca de formació específica. El món sindical és masculí, hi ha sectors on la presència de la dona és nul·la, per exemple en el sector del metall i en la construcció. En aquests dos sectors és difícil arribar a la quota femenina, queda molt camí per recórrer i cal una conscienciació dels homes dels sindicats.

- S'ha fet molta feina i s'ha avançat molt. És necessari fer el discurs. Però encara hi ha comentaris de l'estil: "aquestes propostes (per exemple clàusules d'assetjament) no ens interessen; ens interessen els horaris, vacances, etc , que no barallar-nos per aquests temes de l'assetjament". Són actituds molt masculines. També et trobes amb comentaris de l'estil: "això de la igualtat és cosa de dones, és cosa teva" i s'ha de contestar: "no, és cosa de tothom".
- Els sindicats són organitzacions molt jeràrquiques, masculines i burocràtiques, són un fidel reflex de la societat. Els sectors on hi ha més representació femenina són la sanitat, l'ensenyament, el comerç i l'hostaleria. És important que fem autocrítica. Les dones als sindicats fem una feina important, has d'anar vigilant; de totes maneres hi ha homes que cada vegada estan més conscienciats d'aquest tema.
- Com a casos de bones pràctiques cal destacar en el sector de l'hostaleria i la restauració, el cas d'una empresa multinacional que opera a geriàtrics i a hospitals. La negociació amb la cap, que és una dona, és més fàcil, la negociació dels horaris i els torns de treball va portar a implantar un altre torn pels caps de setmana i més dies d'assumptes propis.



- Existeixen diferències entre les empreses petites i les grans i mitjanes. A les Pimes encara no han començat, a les empreses multinacionals ja existeix una altra cultura organitzativa vers aquests temes.

En les Pimes no hi ha representació sindical. El fet de negociar individualment: l'empresa i el treballador fa més fàcil que s'apliquin mesures de conciliació, sense caure en el paternalisme de les empreses familiars.

- Les Pimes han de combinar horaris. Si només són sis persones treballant. Que passa si et demanen una reducció de jornada?. Tenen menys flexibilitat que les empreses mitjanes i grans.
- Hi ha empresaris que diuen: jo dono totes les mesures de conciliació. Són empreses que diuen que fan accions positives. Per exemple quan una dona embarassada demana reducció de jornada i la traslladen fora de Barcelona, això és una discriminació indirecta.
- En alguns tipus de feina i sector, és difícil trobar gent. Existeix una limitació per part del mateix mercat de treball. Un exemple és en el sector del comerç on no troben gent per treballar-hi. No es cobreixen els llocs de treball perquè s'ofereixen sous de misèria. En general en els serveis és on es produeixen més dificultats per cobrir els llocs de treball.
- La Igualtat d'Oportunitats és amplia, no només inclou les dones, sinó també el col·lectiu de la immigració i les persones amb discapacitat. Cal que aquests col·lectius tinguin els mateixos drets en relació als serveis i a la formació.

En relació a aquest tema el sector del comerç està regulat. Els immigrants accedeixen igual que les persones d'aquí i tenen el mateix horari, reduccions de jornada i salari. És important que els convenis marcs ho regulin i que les condicions siguin acceptables per tothom. Les persones immigrants s'agafen a la feina que sigui, per necessitat, feines on la gent d'aquí no vol treballar-hi. Quan estan situats ja demanen els permisos. Les persones amb discapacitat tenen més dificultats per accedir al treball i més despeses, ja que el transport públic no està adaptat.

## **Diagnòstic**

- La part positiva és que se'n parla a tot arreu i a la gent l'amoïna. Estem en procés de construcció, al principi i hem de fer caure molts ciments.

Les grans empreses ja tenen mesures implantades, però encara falta que s'estengui a nivell general. Les empreses petites són les que ho tenen millor, a les mitjanes costa més moure el que tenen establert fa molts anys. Tots tenim ganes de col·laborar pel bé de tothom però ens trobem als inicis.



- Estem en un període d'impàs, a les portes de la nova llei, que no cobrirà grans parcel·les però és important la consciència de la gent respecte a que els homes tinguin dies per exercir com a pares, és un dret i un deure.

És important que des del Govern i la Generalitat s'actui. Aquí a Catalunya també es farà la llei d'igualtat. Tot el que es vagi fent és bo, les lleis que es facin ens ajudaran a avançar ja que fins ara partíem de zero. La nostra gran feina és canviar la consciència de la societat hi ha molta feina a fer, començar per l'educació dels nens i la mentalitat de la gent. És bo i anem pel bon camí i hem de ser optimistes.

- Estem en un començament i n'estem parlant. La conciliació no és un problema, és una realitat de tots. Han de canviar els àmbits socials i laborals i falten serveis socials, és un pas en conjunt de tota la societat.
- S'ha de ser optimista. Amb la llei d'igualtat estatal i catalana tenim bones expectatives i hem de ser positius. Ha d'anar bé, que puguem participar en l'elaboració de les lleis. La llei estatal s'avaluarà per veure quin impacte ha tingut, també tindrem la llei de la dependència i la dels serveis socials, d'aquí a dos mesos. Aquestes lleis afavoriran que siguem més iguals i tinguem més oportunitats; el dret a la igualtat i a la conciliació.
- La igualtat va avançant i espero veure-la.
- Tenim una gran ventall i s'ha de treballar amb la joventut. Tots som persones i si estem organitzats tot va millor i és més fàcil.

### **Perspectives de futur**

- És important que s'avalui la llei que es faci, així pots fer un balanç, després de l'aplicació de la llei, veurem.
- Quan parlem de futur, estem parlant de futur a llarg termini i anirà per llarg.
- No ho volem veure negre, però és la realitat. Quants segles portem de cultura masclista?. Són moltes generacions.
- Són els homes qui tenen les eines per canviar les coses. En la mesura que hi hagin més dones en els llocs de responsabilitat, tot serà diferent, però sense assumir el rol masculí.
- Hem evolucionat i canviat molt en els darrers anys però encara queda molt per evolucionar. Hi ha actituds que han canviat perquè la societat les ha assumit com a normals però d'aquí a acceptar el fet que la dona té el mateix dret d'accedir al mercat laboral en igualtat de condicions que els homes encara estem lluny.

- Els canvis sociològics tarden molt a produir-se. Som conscients de que tot costa molt, estem en això i estem en el camí però costa molt guanyar una petita cosa (una clàusula), que a la llarga serà una gran cosa. El camí és lent però bo i segur, el futur és futur, som optimistes.
- Cal conciliar la productivitat amb el benestar. Les patronals Foment i Pimec no volien parlar de conciliació si lligava amb productivitat. La conciliació no ha d'afectar a la productivitat de l'empresa, s'ha de valorar quin és l'impacte, és a dir el cost - benefici i comptabilitzar els beneficis.
- Abans es deia o creia que les dones tenien un major absentisme. Hi ha estudis que demostren que és fals.
- Hem d'anar cap al Rendiment per objectius no per temps presencial. Quant més temps estàs a la feina, no ets productiu, no ets capaç de treure't la feina de sobre. No beneficia a ningú estar totes les hores del dia a la feina.
- És interessant aportar el comentari d'una dona treballadora: “fins que en aquest país no funcioni el triangle entre conciliació, productivitat i temps, fins que no sigui equilàter (tots els costats iguals: els tres àmbits iguals) no funcionarem bé”. Les persones ho estan patint, sofrint i en parlen. Com a conclusió podem afirmar que la conciliació passa per la Gestió dels temps.

### **5.3.3. Conclusions**

Les principals conclusions de la taula de delegades sindicals han estat les següents:

S'ha parlat que la Igualtat d'oportunitats i la Conciliació són dos aspectes diferents, tot i que van molt lligades. La igualtat d'oportunitats és la igualtat de les persones a l'equitat, és a dir a tenir els mateixos drets i engloba el món laboral, la conciliació i les desigualtats salarials.

Les participants han estat d'acord en què en la nostra societat hi ha una falta d'equitat ja que existeixen casos de discriminació salarial i cada vegada hi ha menys Igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. També s'ha parlat de la precarietat laboral, ja que les dones tenen llocs de treball més precaris amb les Empreses de Treball Temporal (ETT), amb contractes de setmanes o d'hores i uns horaris llarguíssims.

En relació a la conciliació, tothom: homes i dones tenen dret a conciliar que és el repartiment dels temps: treball, vida personal i familiar i vida social. És un problema complex, conjuntar tots els temps, ja que es contraposen molts interessos de diferents sectors, per exemple hi ha sectors que volen treballar al matí, altres tot el dia, altres que ofereixen serveis que no tanquen. És molt difícil conjuntar els interessos dels horaris. La conciliació fa referència a la Gestió del temps, de tots els temps i el problema és com ho fem.

S'ha parlat que les mesures de conciliació, amb la nova llei, ajudaran a les persones i als empresaris a funcionar i crear una societat més justa, més equitativa i més igualitària. Però amb una llei de conciliació no es resol la problemàtica familiar.

Per aconseguir-ho calen inversions públiques per atendre als nens i a la gent gran ja que estem en una societat on els llocs de treball i els horaris són diferents i dispersos i ens hem d'organitzar d'una altra manera, de forma que tothom pugui compaginar la seva vida personal i familiar.

En relació a les trampes, hi ha diversos perills. Quan es parla de conciliació tothom pensa en les dones i això és un error, ja que ha de conciliar qualsevol persona treballadora, si pensem que és un tema només de dones no avancem; anem enrere. Les reduccions de jornada les agafen les dones perquè són les que cobren menys, per exemple al sector de la distribució. Si són les dones les que redueixen jornades, agafen excedències i permisos els empresaris no contractaran dones.

Cal anar a la igualtat de condicions i a la igualtat de salaris. S'han d'implantar polítiques i clàusules en els convenis perquè no hi hagi aquesta desigualtat, sinó sempre serà la dona la més perjudicada.

En les empreses hi ha molta discriminació, ha d'haver-hi un canvi de mentalitat en igualtat de condicions, ja que les dones pateixen discriminació salarial, discriminació a l'hora de la formació i a l'hora de la promoció.

Han estat d'acord en què com a delegats sindicals, és important reivindicar la formació dins l'horari laboral i també incidir en l'organització del treball amb uns horaris més racionals.

S'ha parlat de les diferències entre sectors, per exemple a l'administració pública, la llei de funcionaris ofereix permisos pagats i aquest és un greuge comparatiu pels altres sectors.

Es disposa d'una eina que és la negociació col·lectiva i s'està en portes d'una llei d'igualtat que ja es veurà com funciona. De totes maneres, seguiran produint-se els greuges, ja que la llei és molt ampla i la millora serà per una empresa en concret. Els sindicats hi estan d'acord, però els empresaris no i això provocarà dificultats. Els sindicats han de seguir lluitant amb les clàusules de la negociació col·lectiva per millorar els mínims que marqui la llei.

Anem a una societat de serveis, on els llocs de treball demanden dones però són els pitjors pagats i els menys valorats, amb diferències de gènere claríssimes, per exemple en el sector de l'hostaleria, el comerç, la sanitat, etc... La dona aporta un valor afegit: el tracte vers altres persones, l'atenció al públic, que s'ha de valorar i poder comptabilitzar. Cal eradicar les diferències salarials i aconseguir que no es produeixin discriminacions salarials a les empreses.

La conciliació ha d'ésser per tothom, però pot conciliar més qui té més possibilitats de flexibilitat horària. L'empresa no pot tancar a les sis de la tarda,

no tothom ho pot fer, per exemple en el cas dels serveis com els hospitals. Dins la mateixa empresa no conciliaran igual el personal d'oficina que els de la cadena de producció. La solució és oferir programes de conciliació individuals per cada empresa i tothom ha d'estar-hi implicat.

Hi ha empreses on les polítiques de conciliació només són per personal directiu. Són empreses que tenen el segell de ser Empreses familiarment responsables (EFR), amb una característica comuna: el personal és executiu/va i l'empresa els ofereix serveis per cuidar els nens, la gent gran, etc. Són persones que no els hi fa falta, ja que hi poden accedir pel seu poder adquisitiu. Per contra, en d'altres estrats no hi ha possibilitats i s'ha de convèncer a les empreses que les mesures de conciliació són per tothom.

Un treballador quan més a gust es troba en el seu entorn laboral i a l'empresa, més motivat i fidelitzat estarà. L'empresari cal que doni més facilitats en relació als horaris i racionalitzar-los juntament amb els torns de treball.

Un altre dels problemes comentats és l'alta rotació que hi ha a les empreses i la manera de fidelitzar als treballadors és aplicant mesures i polítiques d'igualtat i demostrant que és socialment responsable. D'aquesta manera en surten beneficiats els treballadors i l'empresa.

De totes maneres, en les empreses s'està donant el fet que algunes empresàries i directives adopten el rol masculí per sobreviure en l'entorn tan competitiu i dominat pels homes i això fa molt mal, perquè aleshores es comporten pitjor que els homes. També moltes vegades és la pròpia dona la que no contracta dones, per exemple directives de recursos humans i aquest és un tema preocupant.

En les empreses es constaten canvis en els òrgans de direcció. En els darrers anys, la dona ha accedit a l'àrea de Recursos Humans i és una realitat la presència de dones en les taules de negociació com a representants de l'empresa negociant amb els sindicats.

S'ha comentat el fet que és intolerable que en algun conveni col·lectiu només les mesures siguin per les dones: "les treballadores tindran dret a demanar una excedència", només les dones; els homes queden fora. Per tal de pal·liar aquest fet, s'ha creat la comissió de convenis col·lectius que ha estat un acord estratègic amb la patronal, la Generalitat i els sindicats.

Han estat totalment d'acord en què els sindicats són organitzacions molt jeràrquiques, masculines i burocràtiques, fidel reflex de la societat. Els convenis són perversos perquè són els homes qui negocien i les primeres propostes que cauen de les negociacions són les propostes socials, les que afecten a les persones.

També s'ha parlat de la manca de presència femenina en els sindicats i de formació específica. La presència de la dona, en alguns sectors, és nul·la; per exemple en el sector del metall i en la construcció. En aquests dos sectors és

difícil arribar a la quota femenina. Per contra els sectors on hi ha més representació femenina són la sanitat, l'ensenyament, el comerç i l'hostaleria. Als sindicats queda molt camí per recórrer i cal una conscienciació dels homes, tot i que en aquests darrers anys, s'ha fet molta feina i s'ha avançat molt.

El debat s'ha centrat en les diferències entre les empreses petites i les grans i mitjanes. Les Pimes no han entrat encara en aquests temes mentre que en les empreses multinacionals ja existeix una cultura organitzativa favorable. En les Pimes no hi ha representació sindical i el fet de negociar individualment, l'empresa i el treballador, fa més fàcil que es puguin aplicar mesures de conciliació, però com a inconvenient han de combinar horaris i tenen menys flexibilitat que les empreses mitjanes i grans.

També s'ha comentat que en alguns tipus de feina i sector és difícil trobar gent, perquè existeix una limitació del mercat de treball. Un exemple és en el sector del comerç on no troben gent per treballar-hi i no es cobreixen els llocs de treball perquè els sous són molt baixos. En general, en el sector serveis és on hi ha més dificultat per cobrir els llocs de treball.

La Igualtat d'Oportunitats és amplia, no només inclou les dones, sinó també el col·lectiu de la immigració i les persones amb discapacitat. Cal que aquests col·lectius tinguin els mateixos drets en relació als serveis i a la formació.

Com a conclusió final és interessant aportar el comentari que s'ha fet a la taula d'una dona treballadora: "Fins que en aquest país no funcioni el triangle entre conciliació, productivitat i temps, fins que no sigui equilàter (tots els costats iguals: els tres àmbits iguals) no funcionarem bé". Les persones ho estan patint, soffrint i en parlen. Com a conclusió podem afirmar que la conciliació passa per la Gestió dels temps.

## **6. ENTREVISTES**

Una vegada finalitzades les taules rodones, es va dissenyar un qüestionari com hem comentat en l'apartat 3.2. de la metodologia i es va contactar amb empreses i organitzacions de l'àmbit públic i privat per fer una entrevista en profunditat.

L'objectiu de l'entrevista era contrastar els resultats de l'estudi quantitatiu i de les taules rodones. Les entrevistes es van realitzar gairebé totes en les empreses u organitzacions dels participants i van durar aproximadament una hora.

Les empreses o organitzacions entrevistades van ser: l'Associació de Dones Emprenedores i empresàries del Baix Llobregat, Adecco, T-Systems, Assessoria Tècnica del Departament d'Hostaleria de l'Ajuntament de l'Hospitalet, Programa Dona de l'Ajuntament de l'Hospitalet, Indo, Institut Gaudí de la Construcció i Hotels Hesperia.

Com hem esmentat anteriorment no va ser gens fàcil fer les entrevistes per manca de temps i interès de moltes de les persones contactades.

### **6.1. ASSOCIACIÓ DE DONES EMPRENEDORES I EMPRESÀRIES BAIX LLOBREGAT**

#### **ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

A les primeres preguntes sobre què s'entén per conciliació i Igualtat d'oportunitats, la presidenta de l'associació de dones empenedores, ens va respondre que conciliació és combinar de manera no estressant ni traumàtica la vida laboral i professional mentre que la Igualtat d'oportunitats és accedir al món laboral en les mateixes condicions.

Com a accions o mesures de conciliació més conegudes va ressaltar l'horari flexible. Tanmateix, opina que a nivell d'empresàries el grau de coneixement que es té de la Llei de Conciliació/99 és baix.

Les mesures que es poden impulsar des de l'administració fan referència a les subvencions a les empreses, sense oblidar la formació i la informació i les empreses han d'estar conscienciades, especialment pel que fa als horaris i el teletreball.

Com a diagnòstic en l'àmbit de la conciliació i la I.O, opina que actualment estem a un nivell baix, en comparació amb d'altres països. A Espanya no s'està fent gran cosa i hauria d'haver els mateixos horaris per conciliar l'escola, els comerços i els desplaçaments.

En quant als problemes per implantar accions de conciliació apunta la flexibilitat de l'organització i de les persones i les condicions externes com els horaris de l'escola i el comerç.

Però els beneficis que comporta la conciliació són molts; la qualitat de vida, no tenir estrès i la motivació personal. Han de ser mesures iguals per a tothom, malgrat això considera que algunes accions de conciliació poden ser una trampa per la dona.

Per sensibilitzar i comunicar la conciliació a l'empresariat o l'administració cal fer campanyes dins les associacions i els sindicats, que són els agents principals amb poder i influència.

En relació al fet de si és necessària una persona especialitzada per portar endavant les accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat opina que el normal és que ho faci el Departament de Recursos Humans; només en el cas que l'empresa sigui molt gran, es podria justificar una persona per portar-ho a terme.

A la pregunta de si les accions de conciliació són per totes les empreses, l'entrevistada contesta que són més fàcils per les empreses grans, ja que per les petites, la dimensió és una limitació. La Gestió de Recursos Humans de les empreses ha de contemplar la conciliació, perquè millora el clima laboral.

I finalment pel que fa a aquest primer apartat, en relació a les perspectives de futur creu en el tema i considera que s'ha d'avançar.

## **EMPRESA**

En relació a les preguntes que fan referència a l'empresa en concret, creu que es desenvolupa poca formació específica per sensibilitzar en el tema de la igualtat d'oportunitats.

No creu que les seleccions de personals hagin de ser neutres, ja que opina que s'ha de conèixer i disposar del màxim d'informació: sexe, edat, població, ja que totes les variables poden ser importants a l'hora d'escollir al millor candidat o candidata.

En la seva empresa no es disposa de dades separades per gènere; ni l'empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones perquè no cal. Perquè es té en compte a les persones amb independència del gènere.

Considera que existeixen diferències salarials entre homes i dones. Des del punt de vista de l'associació d'empresàries, li consta que en algunes empreses es disposa d'una política d'igualtat d'oportunitats per escrit i formalitzada; però no es disposa d'un pressupost assignat.

Respecte als agents que han de prendre mesures per solucionar possibles desigualtats creu que en primer lloc ha d'ésser la direcció de l'empresa, les



administracions tan local com estatal, els sindicats, els treballadors i treballadores i finalment les associacions.

La seva empresa està sensibilitzada en el tema de la Igualtat d'oportunitats. Creu que els motius per participar en programes d'igualtat d'oportunitats seria per sensibilitat social, per modernitzar l'empresa, per imatge, pels treballadors i finalment per ser més competitiu.

Considera que les accions de conciliació més utilitzades a l'empresa són: l'horari flexible, el treball a temps parcial, el manteniment de les condicions dels permisos, el treball a distància i l'horari de les reunions dins les jornades laborals.

La seva empresa no té en compte que les empreses proveïdores tinguin certa sensibilitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i informa de les polítiques i accions de conciliació i I.O d'altres empreses.

Considera que a la seva empresa, les polítiques de conciliació milloraran el rendiment a la feina i que l'empresa ha de prendre i tenir consciència vers la política d'igualtat d'oportunitats i conciliació.

Finalment, la informació d'aquest tema, l'ha extret dels companys de feina, de la premsa, d'internet i de ràdio i T.V.

## 6.2. ADECCO

- Sector serveis (Recursos humans)
  - Nº Treballadors:1610
    - o Nº Dones: 1.288 dones
    - o Nº Homes: 322
- |                                 |
|---------------------------------|
| Nº Dones càrrecs directius: 160 |
| Nº Homes càrrecs directius: 190 |

## ESTAT DE LA QÜESTIÓ

En referència a les preguntes inicials de definir els conceptes, la conciliació per la persona entrevistada, és el fet de compatibilitzar la vida laboral i personal en el sentit més ampli; que tots i totes prenguin mesures per no treballar tant i optimitzar millor el seu temps.

La Igualtat d'oportunitats es refereix a donar les mateixes opcions a tots els treballadors, independentment del seu sexe i valorant exclusivament la seva trajectòria professional.

En relació a les accions de conciliació més utilitzades afirma que se'n coneixen moltes, però algunes són "poc adients". És a dir, moltes mesures en realitat tenen molts condicionants que no compensen a les persones implicades, per exemple els tiquets guarderia són impossible d'implementar o les reduccions d'horari fomenten el sostre de vidre.

Un altre problema és que hi ha persones que assignen la conciliació a les dones amb fills petits, i això no ajuda massa a la població femenina. Tots hem



de ser tractats de la mateixa manera per trencar la mentalitat que les dones amb fills petits tenen molt absentisme laboral. Aquest fet provoca encara més marginació en aquests col·lectius que es classifiquen com a “no rendibles”.

El que cal és mentalitzar a tots els directius i treballadors de l'empresa en el tema de la flexibilitat horària, així com en treballar per objectius o per resultats i guanyar qualitat de vida, però s'ha de fer a poc a poc i aportant resultats tangibles.

Pensa que es té poc grau de coneixement de la Llei de Conciliació/99. Les empreses pensen que les mesures de conciliació, tindran un cost elevat per elles. A més a més, moltes dones directives opinen que la “paritat” les perjudica; pensen que podrien estar en un càrrec directiu per obligació i no per la seva vàlua, com així ho han demostrat.

Des de l'administració, cal impulsar mesures com subvencions i campanyes de sensibilització. Per exemple, les lleis, com la d'igualtat, no es focalitzi exclusivament en les dones i s'ampliï el permís de paternitat. Cal ensenyar a les empreses com han d'implementar aquestes mesures, sense que suposi un cost important per elles.

Des de les empreses cal sensibilitzar a tot el personal, especialment als comitès de direcció per normalitzar aquestes pràctiques.

En relació al diagnòstic, constatem que les dones que estan preparades i formades arriben als càrrecs; però moltes no hi arriben per la pressió social i per manca de recolzament de les empreses i de l'administració, acaben tirant la tovallola.

Per d'altra banda, l'entorn privat, també està canviant. Les famílies són diferents, i poc a poc s'està equilibrant el repartiment de tasques domèstiques; ja que la parella treballa. És necessari conscienciar en tots els àmbits: empresa, administració i societat. Creu que estem anant pel bon camí i a bon ritme i en deu anys notarem els canvis.

El problema per part de les empreses, alhora d'implantar accions de conciliació pot ser la por i la resistència al canvi.

Els beneficis de la conciliació són la rendibilitat per les empreses amb la retenció del talent i així s'evita que marxin persones valuoses i satisfetes de l'organització. Les empreses han de tenir en compte, que a mig termini una petita inversió, amb un petit canvi de pensament reporta en la millora de la rendibilitat i per tant de l'empresa.

Considera que les mesures de conciliació són per a tothom, tinguin o no persones, grans o petites, al seu càrrec. Tanmateix, no són iguals per a totes les empreses, ja que depèn de cada cas. De totes maneres, considera que ha d'haver mesures comuns per a totes.

En relació al fet de si algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional, opina que les dones que gaudeixen d'una reducció de jornada optimitzen molt millor el seu temps laboral i estan més satisfetes i fidelitzades a l'empresa perquè poden fer possible el compaginar les dues vessants.

Tanmateix és cert que alguns llocs de treball són complicats per acollir-se a la reducció de jornada, però és qüestió d'analitzar cada cas individualment, per part de l'empresa i voler fer-ho. Les dones que estan en aquesta situació també han de demostrar que són igualment "rendibles" per l'empresa; és un assumpte de "compromís mutu".

De cara a com sensibilitzar o comunicar la conciliació a l'empresariat o a l'administració, ha d'ésser mitjançant la rendibilitat, en el sentit ampli de la paraula. Els treballadors, orgullosos de la seva empresa i motivats, s'impliquen més en la seva feina i aquest fet repercuteix directament en la satisfacció del client, especialment en els serveis. En altres sectors, no te tan clar si també es produeix aquest fet, de la mateixa manera.

És bo que existeixi una persona per portar a terme les accions tant de conciliació com d'igualtat d'oportunitats, però el millor i més creïble és que el departament de Recursos Humans implementi aquestes polítiques, directament de la mà del comitè de direcció.

La política de Gestió de Recursos Humans per a què es contempli la conciliació, ha d'ésser oberta i receptiva amb el que necessiten els treballadors, però a la vegada també potent i present en els òrgans de direcció. Ha de conèixer bé el negoci al que es dedica l'empresa, per saber implementar les millores, sense perdre competitivitat.

Les perspectives de futur per l'entrevistada són optimistes. Si les administracions, empreses i societat es mentalitzen, es produirà un efecte cascada. Quan es demostrï que les mesures adoptades funcionen, es normalitzaran i es deixarà de parlar d'aquest tema perquè ja no serà necessari.

## **EMPRESA**

A Adecco, s'estan duent a terme algunes mesures pel que fa a la conciliació i la I.O, per exemple: la flexibilitat horària en una hora, la reducció de jornada, la transmissió de les hores de lactància a la prolongació de la baixa maternal, el treballar per objectius i els tiquets guarderia.

A l'empresa no existeixen perfils laborals feminitzats o masculinitzats; tot i que en l'alta direcció hi ha més presència d'homes que dones.

Pel que fa a canals de comunicació s'utilitza la intranet. No es fa formació específica per sensibilitzar en el tema d'Igualtat d'oportunitats, però si que s'informa del que es fa a "dirActivas", una iniciativa d'Adecco, a la que pertanyen més de 500 dones directives i predirectives d'empreses mitjanes i grans a Catalunya.

En les seleccions de personal no hi ha discriminació, perquè aquesta funció es desenvolupa i valora per competències.

No disposen de dades separades per gènere, però l'empresa pren mesures per resoldre les diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones amb la creació d'un grup de Responsabilitat Social Corporativa, format per membres de l'alta direcció amb l'objectiu d'implementar polítiques d'Igualtat d'oportunitats.

A l'empresa teòricament no existeixen diferències salarials entre homes i dones. S'està en procés de disposar d'una política d'I.O i realitzar accions però no disposen d'un pressupost assignat per realitzar accions d'I.O.

No existeix específicament una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema de la I.O, però el departament de Recursos Humans s'encarrega de que no existeixin diferències entre homes i dones. El grup de Responsabilitat Social Corporativa de l'empresa ho està valorant com una prioritat en aquests moments.

Adecco té en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria però al veure que la participació i els resultats han estat força positius, reconeixen que el sistema funciona i ho estan implementant.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'I.O i conciliació, considera que per prendre mesures per solucionar-ho, és la direcció de l'empresa qui li pertoca, les associacions i les entitats especialitzades. A continuació els sindicats, treballadors i finalment l'administració local i estatal.

L'empresa participa en programes o projectes d'I.O, mitjançant el projecte "Diractivas" i Adecco en breu. Els motius pels quals hi participa és pels treballadors, per sensibilitat social, per modernitzar l'empresa i finalment per ésser més competitius i per imatge.

Els treballadors d'Adecco es poden acollir a: l'horari flexible, a la jornada reduïda, a més permís de maternitat, a canvis de dies de permís per dies de vacances, excedència, assessorament psicològic, guarderia i acumular hores de lactància.

L'empresa no té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una certa sensibilitat en matèria d'I.O però informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses, mitjançant el programa dirActivas.

El fet d'implantar mesures de conciliació afecta en el rendiment a la feina i considera que és un canvi que millora el rendiment. Com ja s'ha comentat, moltes iniciatives proposades pels treballadors estan demostrant que funcionen i l'empresa les ha implementat.

Està d'acord que a l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista.

Finalment la informació que disposa sobre el tema, se n'ha assabentat per la premsa, internet, TV/Ràdio, documentació específica i seminaris o cursos.

### **6.3. T-SYSTEMS IBERIA**

- Sector TIC
  - N° Treballadors: 3800
    - o N° Dones: 30%
    - o N° Homes: 70%
- N° Dones càrrecs directius: 20%  
N° Homes càrrecs directius: 80%  
(Comitè executiu: 2 dones i 9 homes).

### **ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

S'entén per conciliació, un equilibri dels requeriments del treball, de lo personal i familiar. En relació a la Igualtat d'oportunitats, en el sector TIC, és una realitat que hi ha un percentatge minoritari de dones titulades enfront els homes titulats.

La plantilla de l'empresa té una mitjana d'edat de 35 anys, són persones amb càrregues familiars amb nens petits i pares grans.

L'empresa ofereix, com a mesures de conciliació, als treballadors, la targeta d'assistència de l'empresa de serveis Alares que és una targeta d'assistència telefònica per a temes de salut, legals i psicosocials però l'ús que se'n fa d'aquest servei és baix.

També a l'empresa hi ha flexibilitat horària i tot i estar al sector TIC, encara no hi ha massa cultura en relació al teletreball.

Pensa que el grau de coneixement que es té de la Llei de Conciliació/99 és molt baix.

En relació a les mesures que es poden impulsar des de l'administració, opina que es poden organitzar taules rodones per debatre el tema amb experiències d'empreses que hagin implantat mesures; sense oblidar el paper dels sindicats i la Generalitat que també és molt important.

Per part de les empreses cal sensibilització però la conciliació és un tema complicat.

En l'àmbit de la conciliació i la I.O estan començant, a l'inici. S'ha d'estar compromès i és un tema que va lligat a la Responsabilitat Social Corporativa. De totes maneres, el sector TIC està bastant malament. S'ha anat a pitjor, ja que és un sector molt competitiu i la pressió que reben els treballadors és molt forta.

En relació als problemes que existeixen alhora d'implantar accions de conciliació, el principal és l'anàlisi del retorn, que no és un aspecte tangible. La conciliació afecta a la productivitat i justificar-ho és molt subjectiu: és difícil mesurar la motivació però s'han de trobar els mecanismes per fer-ho.

En el sector l'índex de rotació és del 25%: es perd molta gent però també se'n fitxa molta. Els beneficis de la conciliació van lligats a un major desenvolupament professional, una estabilitat en el treball que comporta la retenció de l'empleat i l'atracció de personal cap a l'organització, un major rendiment i efectivitat i la satisfacció del personal.

Considera que les mesures de conciliació són per a tothom però en alguns moments poden ser barreres o trampes per la dona en la seva trajectòria professional.

Per a que es contempli la conciliació, la Gestió de Recursos Humans ha de disposar de mecanismes de valoració econòmica per convèncer a la direcció. L'administració ha de donar ajudes i subvencions a les empreses; ja que amb la conciliació es produeix una disminució de la rotació i un augment de la productivitat.

A T-Systems tenen un equip per portar endavant accions de conciliació i d'igualtat d'oportunitats. Aquest grup el formen quatre persones: dos persones dels sindicats CCOO i UGT i dos persones del departament de Recursos Humans. Les persones les designa el departament de Recursos Humans juntament amb el comitè d'empresa.

Considera que les accions de conciliació no són iguals per a totes les empreses. En les empreses grans és més complicat, ja que les decisions que es prenen, afecten a molta gent. en canvi, en les petites disposen d'una major flexibilitat horària i més nivell de confiança; per aquest motiu, poden executar mesures o accions més ràpides.

En quant a les perspectives de futur en aquest àmbit, és positiu ja que se'n parla més i a nivell de sector també. La pressió que s'exerceix cap a l'empleat és insostenible perquè és un tema de cultura. A Espanya, pel que fa als horaris es té la cultura d'estar moltes hores a la feina, si ens comparem amb els treballadors de l'empresa a d'altres països.

## **EMPRESA**

La conciliació i la I.O a T-Systems tot i que afortunadament estan conscienciats i actius, fent coses reals, encara és de l'opinió que tenen molt camí per recórrer. Al sector, també hi ha molt camí per endavant. Com a sector TIC tenen la tecnologia al seu favor però han de saber com utilitzar-la per avançar en aquesta problemàtica.

Com ja s'ha comentat a l'inici, l'empresa té cert grau de flexibilitat horària i el personal disposa de la targeta Alares.

En empreses com aquesta, la política de Gestió de Recursos Humans ha de ser el "motor", per a què es contempli i tingui en compte la conciliació i es plantegin iniciatives.

Opina que a l'empresa, pel que fa als llocs tècnics, no existeixen perfils laborals feminitzats o masculinitzats, però s'ha d'admetre que per a algunes funcions administratives, sí estan "feminitzats".

Com a empresa TIC es fa un ús intensiu de la Intranet per a qualsevol comunicació important alhora d'informar a tota la plantilla de qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa.

No es desenvolupa formació específica per sensibilitzar en el tema de la Igualtat d'oportunitats.

Les seleccions de personal són a càrrec del departament de Recursos Humans i es garanteix la neutralitat. Com a departament, disposen d'informació global, però no tenen indicadors de seguiment a nivell d'àrees, separades per gènere, ni per a la formació. No ho tenen perquè consideren que no es produeixen discriminacions en aquests aspectes.

Tampoc considera que es produeixi discriminació en la distribució de càrrecs entre homes i dones. Per contra, pel que fa a les diferències salarials entre els dos sexes, tot i que la "teoria" diu que no hi ha diferències, el cert és que quan ho han analitzat sí que han detectat diferències globals, que avui per avui no poden valorar i/o atribuir al factor igualtat, ja que el mercat laboral TIC està de per sí molt masculinitzat, aspecte que també afecta a la fixació de salaris en el moment de la captació d'un nou empleat.

T-Systems disposa d'un codi de conducta, on ens comprometen en una ètica de no discriminació. Aquest codi de conducta és un embrió del tema de la I.O, ja que és més genèric i es publica i s'envia personalment al domicili de tots els treballadors.

Actualment el Departament de Recursos Humans, està organitzant una "comissió permanent", a "part-time", per analitzar i seguir el tema, de forma coordinada i en col·laboració amb el comitè d'empresa.

L'empresa en principi té en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria, tot i que no se'n produeixen. No disposen d'un pressupost assignat per realitzar accions d'I.O.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, creu que la direcció de l'empresa i les administracions, tan local com estatal, així com els sindicats, són els responsables de prendre mesures per solucionar-ho. Considera que els agents "socials" i l'empresa han de treballar de forma molt coordinada i co-responsable.

De moment, l'empresa no participa en programes o projectes d'I.O, però quan ho faci, serà per sensibilitat social i pels treballadors.

Respecte a les accions de conciliació que es porten a terme a T-Systems, destaquen: l'horari flexible d'entrada i sortida, mesura que està escrita, tot i que no en tot l'abast en el què es practica i la guarderia.

També els treballadors es poden acollir al treball a temps parcial, acollint-se als supòsits legals que ho permeten, a la jornada reduïda i a l'assessorament psicològic i familiar i a les ajudes externes per a les persones dependents, ambdues amb la nova prestació Alares.

Alguns col·lectius disposen de l'assessorament a la trajectòria professional i el disposar de més permís de paternitat de llei que està poc emprat, tot i que és perfectament possible hi ha hagut algun cas. També per a alguns col·lectius, el treball a distància i el teletreball.

Actualment l'empresa no té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO; ni informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses.

Creu que les polítiques de conciliació afectaran i milloraran el rendiment a la feina a la seva empresa.

Està molt d'acord en que la documentació interna de l'empresa es fa amb llenguatge no sexista i en que en l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista.

Finalment l'entrevistat s'ha assabentat d'aquest tema pels delegats sindicals, per la premsa i per seminaris o xerrades.

#### **6.4. ASSESSORIA TÈCNICA DEPARTAMENT HOSTALERIA. AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET**

##### **ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

Segons l'assessor del Departament d'hostaleria, la conciliació consisteix en convida privada i laboralment i és de l'opinió que la igualtat d'oportunitats no existeix.

Opina que en les accions de conciliació hi ha d'haver un interès per part de l'administració, però encara ha de passar força temps i el que cal fer és fer èmfasis en la formació però ja a l'escola primària.

L'administració no ha de baixar la guàrdia i s'ha d'insistir sobretot en la formació i la informació.

Considera que no es té cap grau de coneixement de la Llei de Conciliació/99.

Cal conscienciar als empresaris amb mesures econòmiques, perquè puguin realitzar alguna mesura de conciliació, ja que en el sector de l'hostaleria, l'empresari només es preocupa per subsistir. A Hospitalet hi ha uns 1000 establiments, on la gent es autònoma i amb una persona o màxim dos portant el negoci, però aquestes empreses no creen riquesa.



Els problemes que existeixen alhora d'implantar accions de conciliació, van relacionats amb que l'empresari d'hostaleria no te esperit empresarial, només es preocupa per subsistir i no te formació, se l'hauria d'obligar a fer cursos de formació i hauria de conèixer les obligacions que te vers el seu personal.

A hores d'ara en l'àmbit de la conciliació i la I.O estem començant i queda molta feina per fer.

El benefici que comporta la conciliació aniria relacionat amb el fet que el treballador aconsegueixi ser feliç. La conciliació laboral al sector de l'hostaleria és molt complicada, pel tema dels horaris; ja que la gent treballa quan els altres es diverteixen.

Creu que les mesures de conciliació, al sector de l'hostaleria, no són per a tothom.

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional, per exemple, el fet de reduir la jornada laboral o fer contractes a temps parcial, pot limitar la promoció de la dona cap a encarregada.

Cal sensibilitzar i comunicar la conciliació a l'empresariat, així el personal treballarà i se sentirà més a gust. L'empresari del sector de l'hostaleria està immers en la cultura del diner ràpid i fàcil i li falta formació continuada.

En relació a si és necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat, l'entrevistat opina que estaria bé que hi fos però en el sector és totalment inviable.

Considera que les accions de conciliació no són iguals per a totes les empreses, ja que l'horari és diferent en el sector de l'hostaleria que en d'altres sectors.

La política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general, ha de ser bàsicament amb formació.

Com a perspectives de futur en l'àmbit de la conciliació i la I.O, en el sector de l'hostaleria, opina que està malament. No hi ha esperit hostaler i s'està perdent el sentit artesà d'oferir una bona atenció al client i un bon servei i cada vegada més es tendeix a anar cap a una cultura més mecanitzada.

## **EMPRESA**

En el sector hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats; hi ha feines que només fan homes o dones.

El sector es divideix en: bars, grans restaurants i cadenes hoteleres. Per exemple als bars hi ha més dones a la cuina. Als hotels, les cambreres de pis són dones, al restaurant per un igual homes i dones; però a la cuina més homes.



A les dones no els hi va bé l'horari i quan els hi surt l'oportunitat opten per feines a les escoles i als hospitals que tenen un horari més còmode.

En el sector no es realitza cap tipus de formació específica per sensibilitzar en el tema de la igualtat d'oportunitats.

Les seleccions de personal es fan mitjançant una entrevista personal.

En el sector, és difícil prendre mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones; s'està en un estat embrionari. El que es constata és que existeixen diferències salarials entre homes i dones. El sobresou es criteri de l'empresari (a part del que es cobra en el contracte), pot haver-hi un sobresou que pot beneficiar a la dona o al home i també hi ha diferències entre immigrants i personal d'aquí.

No es disposa d'una política d'I.O per escrit i formalitzada, ni es realitzen accions d'I.O, ni existeix una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO. Tampoc en el sector, es tenen en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria, ni hi ha un pressupost assignat per realitzar accions d'IO.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, tots els agents hi haurien d'estar implicats: l'empresa, l'administració, els sindicats, els treballadors i les associacions.

En relació a si l'empresa participa en programes o projectes d'I.O, la resposta és afirmativa, ja que l'Ajuntament de L'Hospitalet hi participa. Considera que es desenvolupen aquests programes per sensibilitat social i pels treballadors.

En el sector, les mesures de conciliació més utilitzades són l'horari flexible, el treballar a temps parcial i la jornada reduïda.

No existeix una sensibilitat vers les empreses proveïdores i/o col·laboradores perquè tinguin una sensibilitat en matèria d'IO.

Creu que les polítiques de conciliació afectaran el rendiment a la feina, millorant-lo, en el sentit que el personal treballarà més a gust i això repercutirà en què el servei de cara al client, millorarà.

Finalment la persona entrevistada, s'ha assabentat d'aquest tema per la feina, ja que l'Ajuntament de L'Hospitalet imparteix formació en aquest àmbit i participa en diferents projectes europeus: Equals.

Com a resum podem afirmar que és un sector on impera la cultura de la subsistència, sense cap criteri empresarial, i on pocs empresaris inverteixen i on l'administració hauria d'intervenir amb mesures.

## **6.5. PROGRAMA DONA. AJUNTAMENT DE L'HOSPITALET**

### **ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

La responsable del Programa Dona de l'Ajuntament de L'Hospitalet opina que per conciliació entén que totes les persones puguin compaginar el món laboral amb el familiar o el personal i tenir temps i uns horaris laborals que ho permetin.

En relació a la I.O, és la possibilitat que tothom pugui accedir a un lloc de treball, que existeixi justícia retributiva i una bona valoració dels llocs de treball. Opina que no existeix una igualtat real, ja que les habilitats femenines: atenció, cura, etc., no estan ni ben valorades ni ben remunerades, en canvi les masculines sí i els estereotips encara pesen molt.

Pel que fa les accions de conciliació més conegudes, cal dir que a l'administració pública, les persones són uns privilegiats, ja que tenen més avantatges: reducció de la jornada i un bon horari. El problema és que les mesures només les agafen les dones i les accions han de ser vàlides per tothom i tant pel sector públic com pel privat.

En relació al grau de coneixement que es té de la Llei de Conciliació/99, considera que a l'administració pública tothom la coneix, pels drets dels treballadors que suposa, però a les empreses hi ha més desconeixement. Pensa que la Llei d'Igualtat posa damunt la taula, una sèrie de reflexions i de fet és una filosofia.

L'administració hauria de servir d'exemple i reconèixer a les empreses que destaquin per la Igualtat d'oportunitats o per si porten a terme bones pràctiques de conciliació; de la mateixa manera que existeixen les normatives ISO en qualitat, medi ambient o en Prevenció de Riscos Laborals.

Actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O comencem a estar a l'agenda política; ja que se'n parla a diferents àmbits. De totes maneres és un tema incipient, a tothom li sona, però a nivell de carrer no arriba.

Els problemes per implantar accions de conciliació són: l'econòmic, per part de les empreses i el convenciment que ens ho hem de creure, per convicció, sobretot les mateixes dones pels estereotips encara vigents.

Principalment la conciliació comporta, el tenir o disposar de més temps. Hi ha una percepció que augmenta la qualitat de vida i una sèrie d'avantatges socials: el disposar de més temps per cuidar a les persones grans i als nens, comporta una major tranquil·litat.

Però les mesures de conciliació han de ser per tothom, no només per les dones. Tanmateix, algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional, per exemple, les dificultats en la promoció poden portar a discriminació.

En relació a com es pot sensibilitzar o comunicar la conciliació a l'empresariat o a l'administració, és un tema ideològic que ens l'hem de creure amb conscienciació.

Considera necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat perquè faci el seguiment d'aquestes i més en les empreses grans, ja que a les petites no te massa sentit. El paper dels sindicats també ha de ser rellevant.

Les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses; però en el cas del comerç, l'hostaleria i la neteja els horaris són infernals i és on és més difícil conciliar en aquests sectors.

Les empreses perquè tinguin en compte la conciliació, s'ho han de creure, com un valor corporatiu. La política de Gestió de Recursos Humans ha de ser el més equitativa possible i que existeixi el principi d'equitat en la retribució i en l'anàlisi i la valoració dels llocs de treball.

Com a perspectives de futur en aquest àmbit, opina que anem molt a poc, estem fent coses per d'aquí a cinquanta anys. Les grans empreses comencen a fer alguna cosa, per exemple respectar l'horari de les reunions per la tarda, no més tard de les sis hores, però són mesures lentes.

## **EMPRESA**

La conciliació i la I.O a l'administració pública està força desenvolupada; però les mesures de conciliació només les agafen les dones, com ja s'ha comentat a l'inici.

Les mesures de conciliació més utilitzades són la reducció de jornada, els permisos i la flexibilitat horària.

Un dels inconvenients a l'administració és que existeixen poques expectatives, ja que la formació està poc valorada i encara ho està menys la formació que fan les dones.

A l'organització hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats. Hi ha feines que només fan homes o dones, per exemple a la guàrdia urbana gairebé tots són homes, mentre que les feines de l'àrea de benestar o serveis socials estan ocupats per dones.

Els canals de comunicació que s'utilitzen per informar a la plantilla de qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa és mitjançant els convenis.

El Programa Dona de l'Ajuntament de l'Hospitalet realitza formació específica per sensibilitzar en l'àmbit de la Igualtat d'oportunitats. També participa en programes transnacionals: "Equals", per exemple el Fes-te Lloc i diversos estudis en aquest àmbit.

Existeix neutralitat en les seleccions de personal i a nivell d'Ajuntament es disposen de dades separades per gènere. En relació a les diferències salarials entre homes i dones, els sindicats tenen un paper molt important.

No es disposa d'una política d'I.O per escrit i formalitzada, però per impulsar i treballar el tema de la I.O es va crear una comissió per la igualtat ara fa dos anys. Aquesta comissió comunica a la plantilla la política d'I.O i te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa amb un pressupost assignat.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, considera que li correspon prendre mesures per solucionar-ho, en primer lloc a la direcció de l'empresa i després a l'administració local i als sindicats,

Els motius pels quals porten a terme programes d'I.O són per imatge, per sensibilitat social, per modernitzar l'empresa i pels treballadors de la ciutat de L'Hospitalet.

Els treballadors tenen la possibilitat d'acollir-se a les següents accions de conciliació: horari flexible, treballar a temps parcial, jornada reduïda, més permís de maternitat i de paternitat de llei, respecte a les vacances per maternitat, excedència per cura de fills o progenitors, acumular hores de lactància i l'horari de les reunions dins la jornada laboral.

L'organització no te en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'I.O i opina que les polítiques de conciliació milloraran el rendiment a la feina.

Considera que existeixen criteris bastant clars de comunicació i imatge no sexista, pel que fa a la documentació interna.

Finalment, s'ha assabentat d'aquest tema per companys de feina, internet, documentació específica i per la pròpia formació.

## 6.6. INDO

- Sector Òptica
  - N° Treballadors: 1823
    - o N° Dones: 942
    - o N° Homes: 881
- N° Dones càrrecs directius: 7  
N° Homes càrrecs directius: 52

## ESTAT DE LA QÜESTIÓ

La conciliació és la combinació satisfactòria dels diferents àmbits de la vida de la persona i la Igualtat d'oportunitats és garantir que en els diferents processos de l'organització (selecció, promoció, formació) i en l'establiment de condicions (retribució) no hi hagi discriminació de cap tipus (gènere, discapacitat, procedència, edat).

Com a accions de conciliació més conegudes destaquen la flexibilitat horària i de vacances, la millora del permís de maternitat i paternitat legal, la norma d'hàbits de treball com per exemple l'ús de noves tecnologies o el fet de tancar la llum de l'empresa a una certa hora, sense oblidar els ajuts econòmics, la formació i la conscienciació.

Considera que el grau de coneixement que es té de la Llei de Conciliació/99 és poc o nul.

Opina que des de l'administració es podria impulsar que el permís obligatori de paternitat fos més llarg del que es preveu actualment i que també intervingués en la regulació dels horaris.

Creu que en aquests temes estem malament. En l'àmbit de la conciliació, les persones tenen la percepció i confiança en què es produeixi un canvi a mig termini, però en el tema de la igualtat d'oportunitats aquesta percepció tan generalitzada i acusada de canvi, no existeix perquè no és tan tangible i per contra també hi ha molt camí per recórrer.

Els problemes per implantar accions de conciliació van relacionats al fet que encara falta molta conscienciació per part de tothom: administració, empreses i fins i tot els sindicats, per arribar a solucions i tots hem de començar a ser més proactius.

Els beneficis que comporta la conciliació van lligats a una major productivitat i per tant són beneficis econòmics per l'empresa, sense deixar de banda els beneficis socials que repercuteixen a tota la societat.

Les mesures de conciliació haurien de ser per a tothom, però no són iguals ni per a totes les empreses, ni per a tots els col·lectius d'una empresa, és fonamental la flexibilitat en la seva aplicació.

Està d'acord en què algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional, de manera inconscient o conscientment, si l'empresa no s'ocupa d'aquest aspecte.

Per sensibilitzar i comunicar la conciliació a l'empresariat i a l'administració, només cal tenir en compte que la satisfacció de les persones vol dir la satisfacció dels clients i una major eficiència en els horaris, vol dir una major eficàcia en els rendiments laborals.

Creu que és necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitats, però no suficient, ja que sense el convenciment i recolzament de l'equip directiu és molt difícil impulsar aquests temes.

La política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, ha d'ésser exigent en el compromís i la responsabilitat de les persones de l'organització; és a dir una política que sorgeixi directament de la Direcció.

Considera que com a perspectives de futur en aquest àmbit, anem millorant poc a poc.

## **EMPRESA**

A Indo, tot i que tenen algunes mesures de conciliació i igualtat d'oportunitats endegades, opina que encara queda molt per treballar en aquests camps.

Les pràctiques i mesures de conciliació que s'apliquen a Indo són: l'horari d'entrada flexible de 8 a 9h per a col·lectius d'oficina, calendaris de vacances i festes flexibles tot i tenir en compte les necessitats de servei, les reduccions de jornada o l'atorgament de permisos.

La Gestió de Recursos Humans ha de fer una política més proactiva de cara a endegar accions que tradicionalment venien impulsades per els sindicats.

Tot i que a l'empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats intenten eliminar aquest fet per a obtenir uns perfils que afavoreixin l'equitat.

Per fer front als canvis organitzatius i a les condicions de treball, l'empresa utilitza com a canals de comunicació els mecanismes de consulta, les reunions i la negociació amb els sindicats.

El comitè executiu es reuneix mensualment i la informació relativa al desenvolupament i els projectes de la companyia es transmeten per la línia de comandament.

Un altre canal utilitzat per la Direcció General són els "esmorzars amb la direcció" on es reuneix amb el personal i s'exposen les polítiques generals de l'empresa. És un sistema que permet rebre informació directa i de primera mà sobre les qüestions que es vulguin aprofundir.

També la revista de comunicació interna "INFORMANDO" és un element de divulgació per a tots els treballadors/es d'Indo i es publica en diversos idiomes i la intranet "INDOKNOW" que és una eina de gestió del coneixement que permet introduir i compartir dades, notícies, d'interès comú per a l'organització.

L'empresa no fa formació específica per sensibilitzar en el tema de la igualtat d'oportunitats.

Les seleccions de personal es fan de forma neutre, ja que tenen una sèrie d'indicadors que els asseguren que no estan fent cap discriminació i s'està treballant per millorar el seguiment.

L'empresa disposa de dades separades per gènere de la plantilla, de cada departament o equip de treball i de les dades de les seleccions realitzades i de la formació que s'està impartint.

També es prenen mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones i així es manifesta en el codi ètic.

De manera formal i explícitament no hi ha diferències salarials per gènere, però en un anàlisi més en profunditat i detallat se'n podrien arribar a trobar. La diferència salarial pot arribar-se a amagar en altres paràmetres que la categoria professional.

No hi ha una política formal d'I.O, però s'ha fet palès en el codi ètic de la companyia i han elaborat un Pla d'Igualtat amb una sèrie d'accions a realitzar. El codi ètic es distribueix a tota la plantilla, mitjançant suport informàtic.

L'encarregat de treballar i impulsar l'àmbit de la conciliació i la igualtat d'oportunitats, és la Unitat Corporativa de Recursos Humans.

Els suggeriments del personal es tenen en compte i es recullen. També disposen d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, considera que li correspon prendre mesures per solucionar-ho, a la direcció de l'empresa, a l'administració estatal i als sindicats.

Indo participa en programes o projectes d'I.O. S'han adherit al Pla d'igualtat per a empreses de l'Ajuntament de Barcelona i també al Global Compact de Nacions Unides. Actualment està elaborant un Pla de Foment d'Igualtat d'oportunitats a la companyia.

Desenvolupen aquests programes per ésser més competitius, per modernitzar l'empresa i pels treballadors/es.

El personal poden acollir-se a les següents accions de conciliació: respecte de les vacances en el si de la maternitat, l'horari flexible (entrada i sortida), el treballar a temps parcial, l'excedència en la cura dels fills o progenitors, el manteniment en les condicions dels permisos i en acumular hores de lactància.

Però tenen menys facilitat en agafar la jornada reduïda, l'assessorament en la trajectòria professional i l'horari de les reunions dins la jornada laboral.

Indo valora positivament que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin sensibilitat en matèria d'I.O.

Considera que les polítiques de conciliació milloraran el rendiment a la feina i està d'acord en que a l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista i es procura que la documentació interna sigui amb llenguatge neutre.

Per últim la persona entrevistada coneix el tema de la conciliació i la I.O. per la premsa, seminaris o cursos i per revistes del sector i bibliografia.

## **6.7. INSTITUT GAUDÍ DE LA CONSTRUCCIÓ**

- Sector Serveis i Construcció
  - N° Treballadors: 60
    - o N° Dones: 40%
    - o N° Homes: 20%
- N° Dones càrrecs directius: Gerenta + 40%
- N° Homes càrrecs directius: 60%

## **ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

La conciliació és l'harmonització de tots els vessants que te la persona: familiar, laboral i personal sense haver de fer renunciés a cap d'ells. La igualtat d'oportunitats aniria lligada a que tothom tingui el mateix accés als mateixos llocs, ja que les dones tenim un sostre de vidre que, moltes vegades, ens limita.

L'empresa és del sector serveis, però es regeixen pel conveni de la construcció. A l'empresa tenen flexibilitat horària i una reducció horària fins a nou mesos. Quan tenen un fill se'ls hi dona un mínim de 300 euros a un màxim de 600 euros, en funció del sou. Les mesures es pacten individualment amb cada treballador.

Opina que cada dia més, es te un major coneixement de la Llei de Conciliació/99; depèn del perfil de la persona, potser hi ha col·lectius qualificats que tenen més informació. De totes maneres, quan la persona te la necessitat, ho coneix.

En relació a les mesures que es poden impulsar des de l'administració, cal inspeccionar que es compleixi la llei i pel que fa als empresaris, cal incentivar-los i sensibilitzar als treballadors.

Des de les empreses, s'ha d'intentar que coneguin i implantin la llei i la millorin a petició dels treballadors.

La persona entrevistada creu que en el tema de la conciliació estem bastant bé, ja que els convenis ho marquen; per contra, d'igualtat d'oportunitats n'estem una mica menys i encara falta.



En relació als problemes que existeixen alhora d'implantar accions de conciliació, pensa que a vegades falla el canal de comunicació, ja que les bones mesures no corren sinó és fa una bona difusió.

La conciliació comporta molts beneficis per les persones i les empreses, per exemple està en el lloc de treball i tenir la tranquil·litat i la satisfacció de tenir el problema resolt (la cura dels fills o les persones grans), augmenta la concentració.

Considera que les mesures de conciliació són per a tothom. Però algunes accions de conciliació poden esdevenir barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional per exemple en la promoció; ja que encara existeixen certes mentalitats de fer reunions molt tard, gairebé fora de l'horari laboral.

Per sensibilitzar i comunicar la conciliació a l'empresari, cada cap de departament ha de defensar a la seva gent i en relació a l'administració hauria de procurar que les mesures es reflecteixin en els convenis.

Respecte a si és necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitats, creu que depèn dels recursos que tingui l'empresa, però pot compartir aquest tema amb altres tasques, aquesta persona podria ser externa i pagada per l'administració.

Considera que les accions de conciliació no són iguals per a totes les empreses: les empreses grans tenen més política social, mentre que les petites ni ho saben ni ho apliquen.

La Gestió de Recursos Humans ha d'ésser una política molt ben definida i ser coherent, flexible i adaptable als canvis i a les necessitats de les persones.

En l'àmbit de la conciliació i la I.O opina que es va a poc a poc, però bé, aportant tothom.

## **EMPRESA**

La conciliació i la I.O a l'Institut Gaudí considera que està bé amb les mesures abans comentades.

Per contra al sector de la construcció, la conciliació està molt malament; per la duresa de la feina, els desplaçaments i els horaris, especialment en els perfils més baixos, en canvi en els perfils més elevats, per exemple aparelladores o arquitectes no hi ha tant problema.

Pel que fa a la igualtat d'oportunitats, al sector si s'és dona, la integració al col·lectiu masculí pot ser dura el primer dia i després ja no. Durant aquest curs, l'Institut Gaudí ha organitzat un curs de gruista amb deu noies. Quan l'han finalitzat, no hi ha hagut cap problema per contractar-les; però algunes han abandonat per la duresa de la feina.

En el sector no s'aplica cap mesura de conciliació perquè no estan conscienciats, ara per ara, el sector es centra en la Prevenció de Riscos Laborals.

El sector construcció està molt masculinitzat, per això és difícil que es contempli la conciliació i hauria de ser una mica més flexible.

A l'institut Gaudí fan servir com a canals de comunicació, la pàgina web, les circulars als departaments i la comunicació informal: el boca a boca. S'està fent formació específica per sensibilitzar en el tema d'Igualtat d'oportunitats; però en el sector no s'està fent res.

A l'empresa, les seleccions de personal es fan de forma neutre, es busca la plantilla més equilibrada i ara es contracten més homes. Disposen de dades separades per gènere; però no es prenen mesures per resoldre les diferències en la distribució de càrrecs entre els dos sexes.

A nivell de sector existeixen diferències salarials entre homes i dones; a les dones els hi paguen menys.

No tenen una política d'I.O per escrit i formalitzada però l'Institut participa en un Projecte Equal d'Igualtat d'Oportunitats. Ho fan per exigències legals i pels treballadors i en segon terme per ésser més competitius, per imatge i per sensibilitat social.

No compten amb una persona responsable o departament per impulsar i treballar aquest àmbit, ni de pressupost assignat. Les accions recauen en el departament de Gestió de Recursos Humans.

Enfront de possibles desigualtats en matèria d'I.O i conciliació, considera que li correspon solucionar-ho a l'administració, tant local com estatal, els sindicats i les associacions especialitzades. Creu que als treballadors homes no els interessa que es solucioni.

De les mesures que els treballadors de l'empresa es poden acollir amb major facilitat, destaquen: l'horari flexible (entrada i sortida), el treballar a temps parcial, la jornada reduïda, més permís de maternitat i de paternitat que marca la llei, el respecte de les vacances en el si de la maternitat, l'excedència en la cura dels fills o progenitors i també es procura fer les reunions en horaris dins la jornada laboral. A part d'aquestes mesures disposen de dotze hores anuals per acompanyar els nens o els pares al metge.

L'organització no té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'I.O.

Opina que les polítiques de conciliació milloraran el rendiment a la feina perquè la persona estarà més segura i més tranquil·la si té la vida resolta.

Considera que a l'empresa hi ha certa sensibilitat en que la documentació interna es faci amb un llenguatge no sexista.

I finalment, s'ha assabentat d'aquest tema per: els companys de feina, la premsa, la TV/ràdio, documentació específica, seminaris i cursos i pàgines web.

## **6.8. HOTELS HESPERIA**

- Sector Serveis: Hoteler
- N° Treballadors: 3300
  - o N° Dones: 55%
  - o N° Homes: 45%
  - N° Dones càrrecs directius: 21
  - N° Homes càrrecs directius: 42

## **ESTAT DE LA QÜESTIÓ**

El que entenen des d'Hesperia com a conciliar, és fer compatible la vida personal i la professional i tenir temps de fer alguna cosa més que treballar.

Per a ells, igualtat d'oportunitats, ja no és només el clàssic: dones -homes, joves - grans, espanyols - no espanyols, sinó anar més enllà i entendre que qualsevol persona pot encaixar dins de la companyia (tingui nens o no) i això, avui dia encara costa molt de comprendre.

Les mesures de conciliació més conegudes són: l'autonomia en el lloc de treball que comporta una adaptació horària amb canvis de torns, jornades intensives i reduccions de jornada, els horaris flexibles, els permisos per situacions personals d'emergència, les vacances, els permisos retribuïts i no retribuïts, el teletreball i ús de noves tecnologies.

I com a mesures temporals cal anomenar, la suspensió del contracte per maternitat o paternitat i les excedències.

Les més utilitzades a l'empresa són: l'adaptació horària amb els canvis de torns, les jornades intensives i les reduccions de jornada, els horaris flexibles i la suspensió del contracte per maternitat o paternitat i les excedències.

Pel que fa a la pregunta del grau de coneixement que es té de la Llei de conciliació opina que és ben poc, especialment en el sector en el que estan. Per la seva experiència amb col·legues del sector i d'altres sectors, comenta que realment hi ha molt més coneixement en entorns més professionals, "de més nivell", amb professionals més especialitzats.

De les mesures que es poden impulsar des de l'administració, l'entrevistada considera que malauradament, en aquest país queda molt camí per recórrer en quant a gestió de persones i en quan a temes molt més bàsics i que porten molt més temps (com per exemple la Prevenció de Riscos Laborals) i no s'ha avançat massa, tot i les lleis que ho regulen. Fins que no hi hagi un canvi de mentalitat dels empresaris i dels propis treballadors, serà molt difícil que la conciliació "arribi" a la gent.

Les empreses han d'estar conscienciades, ja que opina que no hi ha res que no es pugui assolir, sempre evidentment que l'empresa estigui disposada a assumir un cost addicional.

Com a diagnòstic en aquest àmbit, creu que encara s'està molt lluny de parlar d'igualtat d'oportunitats, especialment quan existeix la diferència home - dona en el món laboral.

En relació als problemes que existeixen alhora d'implantar accions de conciliació es podria citar la percepció del cost. En el sector i en l'empresa quan es fa referència a una cadena hotelera, es fa molt difícil pensar en aspectes com les noves tecnologies i el teletreball.

Quan s'està en una empresa de servei i s'ofereix el servei vint-i-quatre hores al dia, és molt complicat parlar de conciliació i al final, el que s'acaba fent és discriminant uns pels altres.

Com a beneficis, la teoria és clara: una millora de la productivitat (per una millor planificació) en el temps treballat, menys estrès, flexibilitat laboral (punts de producció en èpoques amb major ocupació), millor control del cost i retenció del personal.

Considera que les mesures de conciliació no poden ser iguals per a tothom.

Està molt d'acord en que algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional, ja que ho constata cada dia a l'empresa i amb companys d'altres empreses.

En relació a com es pot sensibilitzar i comunicar la conciliació a l'empresariat i l'administració, opina que és molt difícil perquè forma part de la "cultura" del país.

No veu necessari que a l'empresa hi hagi una persona especialitzada per portar a terme accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat, ja que si ha sensibilitat pel tema, no fa falta estar especialitzat.

Les accions de conciliació haurien de ser iguals per a totes les empreses; però opina que per les empreses grans és molt més senzill.

Primer de tot, ha d'haver una política de gestió de Recursos Humans i no només una política de relacions laborals i de gestió de nòmina, això, ja és el primer "handicap" a moltes companyies.

Com a perspectives de futur, cada vegada se'n parla més, però és bastant escèptica sobre el tema. Opina que fins que no hi hagi un canvi de mentalitat als nivells més alts de les organitzacions, serà difícil que sigui una conciliació i igualtat d'oportunitat real i no només per "cobrir l'expedient".

## **EMPRESA**

Ens trobem en un sector en el que ni tant sols es parla d'aquesta temàtica.

Per sort, a nivell d'empresa opina que van pel bon camí i comencen a fer coses al respecte. L'avantatge és tenir una Direcció General que creu en el valor de les persones, però tot i així, per exemple, canviar l'horari dels serveis centrals (i fer-lo més intensiu) ha estat una gran lluita i s'ha acabat percebent com una discriminació de cara als hotels.

Certament, a l'empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats, especialment als hotels. Les cambreres de pisos són quasi tot dones, els chefs són quasi tot homes, els encarregats de manteniment són homes, etc.

A Serveis centrals, amb llocs més dispers, no hi ha aquesta diferència, de fet, el comitè de direcció de la companyia està format per la meitat d'homes i dones.

Als hotels, per informar a la plantilla es fa mitjançant correu electrònic i el tauló d'anuncis, amb aquests sistemes, la informació arriba. També hi ha la figura del "Responsable Regional de Recursos Humans" que s'encarrega de fer arribar aquesta informació i trimestralment, publiquen una revista interna i el personal pot accedir a la intranet.

No es realitza cap formació específica per sensibilitzar en el tema de d'igualtat d'oportunitats. I pel que fa a les seleccions de personal es fan sempre des de Recursos Humans i no hi ha discriminació de cap tipus, hi ha absoluta neutralitat. Es publiquen les vacants a nivell intern i hi ha certa preferència per les persones de la casa.

No disposen de dades separades per gènere i detallades com voldrien, encara que el mòdul de gestió és nou i actualment estan treballant-ho.

L'empresa considera que no ha de prendre mesures perquè no hi ha diferències en la distribució de càrrecs, en quant als càrrecs directius ni els intermedis. Definitivament no hi ha diferències salarials entre homes i dones, sinó que és una política coherent amb les funcions, independentment de ser home o dona.

No disposen d'una política d'I.O per escrit i formalitzada, ni d'una persona específica per impulsar i treballar el tema d'I.O, ni de pressupost assignat.

És una organització oberta perquè tenen en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria. De fet alguns canvis d'horaris i flexibilitat en general, han vingut pels suggeriments del personal.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, creu que li correspon prendre mesures per solucionar-ho fonamentalment a les treballadores i a la direcció de l'empresa.

L'empresa no participa en programes o projectes d'IO. En el cas de participar, ho faria per ésser més competitiu i pels treballadors/es.

Els treballadors de la cadena Hesperia tenen la possibilitat d'acollir-se a: treballar a temps parcial, jornada reduïda, respecte a les vacances per la maternitat, canvi dies de permís per dies de vacances, el manteniment de les condicions dels permisos, l'acumular hores de lactància i els horaris de les reunions dins la jornada laboral.

L'empresa no té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO i no informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses.

Opina que les polítiques de conciliació milloraran el rendiment a la feina. En relació a la documentació escrita, considera que es fa amb un llenguatge no sexista i es revisa la documentació.

Finalment s'ha assabentat de la conciliació i la IO per: companys de feina, premsa, internet, TV/ràdio, documentació específica i per seminaris i xerrades sobre el tema.

## **6.9. CONCLUSIONS**

Cal tenir en compte que el nombre d'entrevistes són vuit, una petita mostra i les opinions no es poden generalitzar, sinó que serveixen per contrastar la informació obtinguda en les taules rodones i en l'estudi quantitatiu.

Les conclusions fan referència a la primera part del qüestionari: l'estat de la qüestió en l'àmbit de la conciliació i la igualtat d'oportunitats i a la segona part, sobre l'empresa o el sector en concret.

### **Definició de Conciliació i Igualtat d'oportunitats**

Quan varem preguntar a les persones entrevistades que era per elles la conciliació van aparèixer de nou paraules com: combinar, compatibilitzar, compaginar, conviure, equilibri, harmonització dels tres àmbits de la persona: personal, familiar i laboral i que aquesta combinació es faci de manera satisfactòria.

Per aconseguir-ho tothom ha de prendre mesures per no treballar tant i optimitzar millor el seu temps, però amb uns horaris laborals que ho permetin i per poder tenir temps de fer alguna cosa més que treballar, sense haver de fer renunciïes a cap dels àmbits.

Al definir el concepte d'igualtat d'oportunitats fan referència a accedir al món laboral en les mateixes condicions i opcions, independentment del sexe de la persona i que es valori exclusivament la trajectòria professional.

També que en les organitzacions existeixi justícia retributiva i una bona valoració i definició dels llocs de treball i que es garanteixi que en els diferents processos de l'organització (selecció, promoció, formació) i en l'establiment de condicions (retribució) no hi hagi discriminació de cap tipus (gènere, discapacitat, procedència, edat).

De totes maneres alguns entrevistats opinen que no hi ha igualtat real i no existeix la igualtat d'oportunitats perquè els estereotips encara pesen molt.

### **Accions o mesures de conciliació**

Han sorgit nombroses mesures o accions de conciliació per part de les persones entrevistades. Entre les més conegudes cal ressaltar la flexibilitat horària i d'altres que s'han esmentat són:

- Tiquets guarderia
- Reduccions d'horari o jornada
- Treballar per objectius o per resultats
- Targeta d'assistència telefònica per a temes de salut, legals, psicosocials
- Flexibilitat de vacances
- Millora del permís de maternitat i paternitat legal
- Ús de noves tecnologies
- Teletreball
- Tancar els llums de l'empresa a una determinada hora
- Ajuts econòmics
- Reducció horària fins nou mesos
- Autonomia en el lloc de treball que comporta una adaptació horària amb canvis de torns
- Permisos per situacions personals d'emergència
- Permisos retribuïts i no retribuïts
- Excedències
- Formació
- Conscienciació

S'ha explicitat que algunes mesures són molt difícils i impossible d'implementar o fins i tot, algunes poden fomentar el sostre de vidre, per exemple la reducció de jornada per part de la dona. També s'ha apuntat el fet que cal mentalitzar al personal directiu i treballadors de l'empresa en el tema de la flexibilitat horària, per guanyar qualitat de vida, però s'ha de fer a poc a poc i aportant resultats tangibles.

En relació al teletreball, encara no hi ha massa cultura, fins i tot aquesta ha estat l'opinió del Responsable de Recursos Humans de l'empresa del sector TIC.

També s'ha emfatitzat la peculiaritat dels sectors i de les empreses; per exemple l'administració pública, on es disposa de moltes més avantatges respecte als altres sectors. El problema és que les mesures de conciliació



només les agafen les dones i les mesures han de ser vàlides per tothom: homes i dones i tant pel sector públic com pel privat.

### **Grau de coneixement de la llei**

Gairebé totes les persones opinen que el grau de coneixement que es té de la llei de conciliació és baix, poc o nul. Només hi ha dos persones que opinen que a l'administració pública tothom la coneix i una que considera que depèn del perfil de la persona, en col·lectius qualificats es disposa de major coneixement i informació.

### **Mesures de l'administració**

Les mesures que es poden impulsar des de l'administració, segons l'opinió de les persones entrevistades, són bàsicament el de facilitar ajudes i subvencions a les empreses, que es desenvolupi formació en aquest àmbit i es proporcioni informació i sobretot es facin campanyes de conscienciació i sensibilització per a les empreses.

També s'ha citat la possibilitat de que l'administració organitzi taules rodones amb experiències d'empreses que hagin implantat mesures de conciliació o d'igualtat d'oportunitats per explicar la seva experiència o que s'ampliï el permís de paternitat del que està regulat per llei. Una altra possibilitat apuntada és que intervingui en la regulació dels horaris.

Una altra mesura que es podria impulsar seria la de reconèixer a les empreses que destaquin per la I.O o per les bones pràctiques en matèria de conciliació, de la mateixa manera que existeixen normatives en altres àmbits (qualitat, medi ambient o Prevenció de Riscos Laborals).

### **Mesures empreses**

Per part de les empreses s'ha comentat que cal conscienciació i sensibilització perquè és un tema complicat, especialment pel que fa als horaris però també ho ha d'estar el personal i especialment els comitès de direcció per normalitzar les accions de conciliació.

També s'ha citat el fet de que les empreses impulsin accions de conciliació i que coneguin i implantin la llei o la puguin millorar a petició dels treballadors/res.

### **Diagnòstic**

En referència a la situació en què ens trobem en aquest àmbit, les opinions majoritàries són més pessimistes que optimistes, ja que opinen que estem a un nivell baix o estem malament en comparació amb altres països i encara queda molta feina i camí per fer. Se'n parla a diferents àmbits i aquest fet és molt positiu, però a nivell de carrer no arriba i també opinen que estem millor de conciliació però estem lluny de parlar d'igualtat d'oportunitats.



Les opinions positives consideren que estem a l'inici, bastant bé i anem pel bon camí, però cal conscienciar a tots els àmbits: empresa, administració i societat.

## **Problemes**

Els principals problemes que s'han citat per implantar accions de conciliació a les empreses són: la flexibilitat de l'organització i de les persones, la por i la resistència al canvi, els aspectes econòmics o la percepció del cost, ja que la conciliació afecta a la productivitat.

També s'han apuntat els aspectes ideològics o de convicció per part de les pròpies dones que s'ho han de creure.

Altres problemes són externs com els horaris de l'escola i del comerç i la falta de conscienciació a nivell d'administració, sindicats i empreses.

Com a problemes sectorials cal destacar la falta de formació dels empresaris i lo difícil que és pensar en les noves tecnologies o en el teletreball en el sector de l'hostaleria.

Gairebé tots estan d'acord en què algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional, per exemple la reducció de la jornada o tenir un contracte a temps parcial, pot dificultar la promoció de la dona i portar a discriminació.

## **Beneficis**

Els beneficis que comporta la conciliació són molts. La persona, disposa de més temps, té una major tranquil·litat, disminueix l'estrès, augmenta la qualitat de vida i la motivació personal.

L'empresa millora la productivitat i la rendibilitat. Es produeix una retenció del talent i del personal, un major desenvolupament professional i estabilitat i l'atracció de personal a l'organització, un major rendiment i efectivitat i una satisfacció del personal.

## **Persona especialitzada**

Els entrevistats opinen que no és necessari que hi hagi una persona per portar a terme la conciliació i la igualtat d'oportunitats a l'organització; perquè si ha sensibilitat no fa falta estar especialitzat.

El més habitual és que aquesta funció recaigui directament en el departament de recursos humans, juntament amb el comitè de direcció de l'empresa.

Altres opinions són que en el cas d'empreses grans es podria justificar una persona per portar-ho a terme, ja que en les empreses petites no té massa sentit; depèn dels recursos que tingui l'empresa o que aquesta persona podria ser externa i pagada per l'administració.

## **Accions per a totes les empreses**

En referència a la pregunta de si les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses, la majoria contesta que són iguals per tothom però no per totes les empreses, ni pels diferents col·lectius de l'empresa; depèn de cada cas. Són més fàcils d'implantar en les empreses grans per cultura organitzativa que en les petites, on la dimensió és una limitació i ni ho saben ni ho apliquen.

Hi ha sectors on és més complicat, per exemple a l'hostaleria, el comerç i els serveis com la neteja, on els horaris són diferents.

## **Política de Gestió de Recursos Humans (G.R.H)**

La política de Gestió de Recursos Humans per a què es contempli la conciliació, ha d'ésser oberta i receptiva amb el que necessiten els treballadors/es, però a la vegada també potent i present en els òrgans de direcció. Ha de conèixer bé el negoci al que es dedica l'empresa, per saber implementar les millores, sense perdre competitivitat. Ha de disposar de mecanismes de valoració econòmica per convèncer a la direcció i s'han de creure la conciliació com un valor corporatiu.

També la política de G.R.H ha d'ésser exigent en el compromís i la responsabilitat de les persones de l'organització; és a dir una política que sorgeixi directament de la Direcció, molt ben definida, coherent, flexible i adaptable als canvis i a les necessitats de les persones, que sigui el més equitativa possible i que existeixi el principi d'equitat en la retribució i l'anàlisi i la valoració dels llocs de treball.

## **Perspectives de futur**

Les perspectives de futur són optimistes: es creu en el tema, se'n parla, es va a poc a poc, es millora; són les opinions dels entrevistats. Una opinió resumeix aquest fet: si les empreses, administracions i societat es mentalitzen es produirà un efecte cascada i quan es normalitzin les mesures i es demostrï que funcionen; se'n deixarà de parlar.

Hi ha una persona escèptica sobre el tema que opina que fins que no hi hagi un canvi de mentalitat als nivells més alts de les organitzacions, serà difícil que sigui una conciliació i igualtat d'oportunitat real i no només per "cobrir l'expedient".

## **Empresa o sector**

Totes les empreses i organitzacions apliquen mesures de conciliació. La taula següent ens mostra les diferents mesures per cada organització.

Taula 4. Mesures de Conciliació

| ORGANITZACIÓ O EMPRESA                                                     | MESURES DE CONCILIACIÓ                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ASSOCIACIÓ DONES EMPRENEDORES O EMPRESÀRIES BAIX LLOBREGAT</b>          | Horari flexible<br>Treball a temps parcial<br>Manteniment condicions permisos<br>Treball a distància<br>Horaris reunions en jornada laboral                                                                                                                                            |
| <b>ADECCO</b>                                                              | Horari flexible<br>Jornada reduïda<br>Més permís de maternitat i paternitat<br>Canvis dies de permís per dies de vacances<br>Excedència<br>Assessorament psicològic<br>Guarderia<br>Acumular hores de lactància                                                                        |
| <b>T-SYSTEMS</b>                                                           | Horari flexible<br>Treball a temps parcial<br>Jornada reduïda<br>Assessorament psicològic i familiar (Targeta Alares)<br>Treball a distància i teletreball (per alguns col·lectius)                                                                                                    |
| <b>ASSESSORIA TECNICA. DEPARTAMENT D'HOSTALERIA. AJUNTAMENT HOSPITALET</b> | Horari flexible<br>Treball a temps parcial<br>Jornada reduïda                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>PROGRAMA DONA. AJUNTAMENT HOSPITALET</b>                                | Horari flexible<br>Treball a temps parcial<br>Jornada reduïda<br>Més permís de maternitat i paternitat de llei<br>Respecte a les vacances per maternitat<br>Excedència<br>Acumular hores de lactància<br>Horari reunions en jornada laboral                                            |
| <b>INDO</b>                                                                | Horari flexible<br>Treball a temps parcial<br>Respecte a les vacances per maternitat<br>Excedència<br>Acumular hores de lactància                                                                                                                                                      |
| <b>INSTITUT GAUDI DE LA CONSTRUCCIÓ</b>                                    | Horari flexible<br>Treball a temps parcial<br>Jornada reduïda<br>Més permís de maternitat i paternitat de llei<br>Respecte a les vacances per maternitat<br>Excedència<br>Horari reunions en jornada laboral<br>12 hores anuals per anar al metge<br>300-600 € per naixement de fill/a |
| <b>HOTELS HESPERIA</b>                                                     | Treball a temps parcial<br>Jornada reduïda<br>Respecte a les vacances per maternitat<br>Canvi dies de permís per dies de vacances<br>Manteniment de les condicions dels permisos<br>Acumular hores de lactància<br>Horari reunions en jornada laboral                                  |

Font: elaboració pròpia.

En gairebé totes les empreses existeixen perfils laborals feminitzats o masculinitzats: el sector de l'hostaleria, especialment als hotels, a l'administració pública (Ajuntament), a la construcció, Indo i T-Systems.

Es considera, en general, que no es desenvolupa formació específica per sensibilitzar en el tema de la Igualtat d'oportunitats.

Les seleccions de personal, són neutres i no hi ha discriminació. En moltes d'elles es selecciona per competències.

Les empreses que disposen de dades separades per gènere són Indo, l'Ajuntament de L'Hospitalet i l'Institut Gaudí.

Les empreses que prenen mesures per resoldre les diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones són: Adecco i Indo. Altres com Hotels Hesperia o T-Systems consideren que no hi ha discriminació en la distribució de càrrecs.

Els sectors on existeixen diferències salarials entre homes i dones són l'hostaleria i la construcció.

A cap empresa existeix una persona per portar a terme la política de conciliació i d'igualtat d'oportunitats, aquesta tasca recau en el departament de Gestió de Recursos Humans.

No hi ha una política d'I.O per escrit i formalitzada, però en algunes organitzacions, per exemple T-Systems o l'Ajuntament de l'Hospitalet, han creat una comissió per desenvolupar la conciliació i la igualtat d'oportunitats i a Indo han dissenyat un Pla d'Igualtat.

Totes les persones afirmen que es tenen en compte els suggeriments dels treballadors.

Les empreses que participen en programes d'igualtat d'oportunitats són: Adecco, Indo, Programa Dona, l'Ajuntament de l'Hospitalet i Institut Gaudí de la Construcció.

Les empreses no tenen en compte que les empreses proveïdores tinguin certa sensibilitat en matèria d'igualtat d'oportunitats.

I per últim, les organitzacions opinen que les polítiques de conciliació milloraran el rendiment a la feina a les seves empreses i en cas de possibles desigualtats en matèria de conciliació i I.O, és la direcció de l'empresa qui ha de prendre mesures per solucionar-les.

## **7. CONCLUSIONS**

En les conclusions d'aquest estudi hi trobem els resultats més destacables de l'anàlisi tant quantitatiu com qualitatiu.

### **Anàlisi Quantitatiu**

En l'anàlisi quantitatiu, s'ha pogut observar que les empreses enquestades de l'Hospitalet del Llobregat són empreses petites, la majoria microempreses i el seu sector d'activitat més representatiu és el sector serveis, destacant el comerç i l'hostaleria.

La majoria de personal que treballa en aquestes empreses és personal assalariat i el tipus de contractació més utilitzada és la indefinida.

Quan fem un anàlisi de diferències obtingudes per gènere, observem que hi ha més dones que homes treballant en aquestes empreses. Cal ressaltar que la majoria d'empreses enquestades són del sector del comerç i l'hostaleria, sector representat bàsicament pel gènere femení.

Si hem de destacar el tipus de jornada que realitzen les persones que treballen en aquestes empreses podem dir que en general els homes realitzen jornada intensiva i generalitzant les dones jornada parcial.

En quan el nivell d'estudis, els homes tenen més estudis primaris que les dones, però a la vegada les dones són les que disposen de major formació en els estudis secundaris i universitaris.

Observem també diferències en les categories professionals. Hi ha més dones realitzant tasques administratives que homes però els homes es troben més representats en tasques de direcció i gestió de l'empresa.

La informació que ens ha donat les tipologies de baixes dins l'empresa també és molt interessant. Les baixes per càrregues familiars està exclusivament representada per dones; les baixes per acomiadaments són més elevades en els homes i la baixa per finalització de contracte és més femenina.

La representació sindical es majoritàriament masculina.

El reclutament que utilitzen aquestes empreses per trobar personal, es realitza a través de contactes, recordem que la majoria d'empreses són petites i suposa una forma ràpida i directa de contractació

En quan a la promoció es veu clarament que les dones estan en inferioritat de condicions, ja que la promoció dins l'empresa és més elevada en els homes que en les dones.

Existeixen diferències salarials entre les dones i els homes de les empreses entrevistades; les dones cobren una retribució més baixa. Cal apuntar que moltes vegades aquesta diferència no es percep dins l'empresa i altres vegades no es reconeix.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en aquestes empreses encara no té una presència formal i sòlida, no existeix una política d'igualtat d'oportunitats per escrit, ni un pressupost assignat a aquest objectiu, però sí que cal dir que aquestes petites empreses poden realitzar petites accions per tal de lluitar contra la desigualtat de gènere i alhora accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Cal ressaltar que la majoria d'empreses veuen les mesures de conciliació positives.

S'ha demanat a aquestes empreses si porten una gestió de prevenció de riscos laborals en el pla d'empresa. S'ha observat que la majoria ho contracta a un servei extern, i que aquestes empreses realitzen accions formatives i tenen feta l'avaluació i la documentació exigida per la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les empreses entrevistades tenen accés a internet, però no utilitzen les noves tecnologies per les transaccions comercials, tampoc utilitzen programes de Gestió Integral per la seva empresa.

Els perfils més difícils de cobrir per aquestes empreses són: comercials i venedors, tècnics qualificats i en relació al sector, perfils propis de l'hostaleria i la construcció.

Els perfils més masculinitzats es troben a la construcció, transport i logística, arts gràfiques i metall i electrònica. Per contra, els més feminitzats són al sector de serveis a les empreses, comerç i hostaleria.

La flexibilitat horària i la jornada intensiva són les accions de conciliació més habituals en tots els sectors.

### **Anàlisi Qualitatiu**

En les tres taules rodones o Focus Group organitzats s'ha extret molta informació, recordem que la primera estava representada per persones expertes en el tema de la Igualtat d'oportunitats i en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'altra per persones de departaments de Recursos Humans o de l'àmbit empresarial i la última per representació sindical.

En les tres taules es posa de manifest que la conciliació no és coses de dones, és cosa de tots: homes i dones i s'ha parlat dels usos del temps: el temps s'ha mesurat tenint en compte el temps de treball i no el temps de les persones. Ha d'existir un nou ús del temps que tingui a veure amb la riquesa i el benestar. Aquest ús del temps és diferent per homes i per dones. El temps de vida està marcat pel mercat laboral i aquesta concepció del temps es basa en un model masculí i si es vol benestar s'ha de canviar el model.

També ha quedat clar que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és una estratègia no un objectiu. S'han de proposar mesures encaminades a canviar aquestes estructures ja existents.

Queda clar, la importància de la gestió del temps de les escoles, del transport, dels serveis i de tots els agents implicats perquè una societat funcioni. Cal el recolzament de les administracions i de les empreses perquè tinguem un model de societat equitativa.

El sector d'activitat i la dimensió de l'empresa són factors cabdals alhora de desenvolupar polítiques de conciliació i d'igualtat d'oportunitats. S'evidencia que ara per ara, el sector públic gaudeix de més actuacions que el sector privat. Les empreses grans per cultura organitzativa, especialment si són multinacionals, desenvolupen més accions que les empreses petites i mitjanes, ja que la conciliació i la Igualtat d'oportunitats s'integra en la Responsabilitat Social Corporativa i disposen de més recursos, ja siguin econòmics o humans.

El fet de tenir una persona que es faci responsable d'aquestes tasques dins l'empresa, és interessant com la figura de l'agent per la igualtat d'oportunitats, amb una formació específica. Aquesta figura hauria d'existir a qualsevol organització, també a les escoles, per canviar les mentalitats i processos educatius que seran les bases per aconseguir una societat justa.

Moltes empreses tenen clar el concepte de Responsabilitat Social, ja que és un valor afegit per l'empresa i una avantatge competitiva. Una diversitat en la plantilla ajudarà a trobar professions sense estereotips de gènere. Cal pensar que no només es fa per imatge corporativa, sinó per lluitar contra uns models que estan profundament arrelats i per retenir el talent, pensant en el desenvolupament professional i personal de les persones i també per la millora del clima laboral, de l'absentisme i el tracte equitatiu.

La Gestió de Recursos Humans ha de ser el "motor" per a què la conciliació es contempli i es tingui en compte i per a plantejar iniciatives, recolzat per la Direcció General.

Es ressalta que moltes vegades són les pròpies dones les que no estan sensibilitzades ni tenen percepció de discriminació, sobre tot en categories professionals altes. Hi hauria d'haver més sensibilització i formació per a tothom, per les pròpies dones. En les escoles i les universitats s'haurien d'ensenyar temes d'igualtat d'oportunitat per crear una sensibilització referent a aquesta temàtica.

En les tres taules s'ha deixat constància de que la conciliació de la vida personal, familiar i laboral pot esdevenir una trampa, això ja és una primera barrera si només són mesures adreçades a les dones, ja que aquestes no tenen les mateixes possibilitats de tenir una carrera professional igual que la d'un home.

La majoria de dones estudien amb èxit carreres universitàries per poder gaudir d'una carrera professional igual que un home, però aquest esforç no serà el mateix, ja que es veu interrompuda per atendre la part reproductiva i de cura dels infants. A l'home no l'afecta de la mateixa manera i gairebé sempre serà la dona la que haurà de decidir entre la carrera professional o la família. Les que decideixen tenir una carrera professional trobaran una pressió social, tant a dins com fora del treball i això suposarà una doble càrrega. Si es realitzen



mesures de conciliació tal com la reducció de jornada, les dones que s'hi acullin no tindran les mateixes possibilitats de promoció i reconeixement laboral que els seus companys a la feina. Per tant queda clar que les accions si no van encaminades a ambdós gèneres van en contra de la dona.

Totes aquestes explicacions han portat a definir una societat que crea dones malaltes, tenen estrès, ansietat i altres malalties associades al tenir doble càrrega de treball, la de desenvolupar una professió o una feina assalariada i les tasques de la llar i cura d'infants o persones grans.

En aquest estudi queda clar que les dones tenen llocs de treball més precaris i que tenen una retribució salarial més baixa. Tot ajuda a engrandir les desigualtats i alhora de decidir o realitzar una acció de conciliació anirà en contra de la vida laboral femenina.

Dins les empreses hi ha discriminació, hi ha d'haver un canvi de mentalitat, les delegacions sindicals, tenen un paper molt important, però la representació sindical és majoritàriament masculina i a vegades tenen poca sensibilització en el tema d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Es disposa d'una eina que és la negociació col·lectiva i els sindicats han de seguir lluitant per aquests temes. Es deixa constància que en algun conveni col·lectiu només s'han fet mesures encaminades a dones en el tema de la conciliació no adonant-se que això no és una vertadera mesura de conciliació.

Per finalitzar dir que en les entrevistes en profunditat realitzades per l'estudi, s'han escoltat moltes de les anteriors afirmacions i es posa en consideració que la conciliació no ajuda a la població femenina tal com està plantejada, ja que aquestes mesures provoquen més marginació vers la dona.

La mentalitat de tots ha de canviar, el treballar per objectius o resultats o tenir en compte la qualitat de vida, es pot fer a poc a poc i amb resultats tangibles. Els beneficis de la conciliació per l'empresa començarà per la retenció del talent, evitant que marxin persones valuoses i satisfetes dins l'organització.

La sensibilització i la comunicació seran cabdals dins el món empresarial o l'administració, ja que moltes vegades només s'entén el llenguatge de la rendibilitat o dels capitals intangibles. Les persones que treballin a una empresa, orgulloses de la seva pertinença, s'implicaran més en la feina i repercutirà als clients, ja que la motivació de la persona treballadora repercuteix directament a la satisfacció del client, especialment en el sector serveis.

Les accions de conciliació més utilitzades per les empreses entrevistades són: l'horari flexible d'entrada i sortida del lloc de treball, la jornada reduïda, el permís de maternitat, els canvis per dies de vacances, les excedències, guarderia, els serveis d'ajuda en general per la cura de fills i gent gran i les reunions dins l'horari laboral.

Algunes de les empreses que han participat en l'estudi fan accions per reduir la desigualtat d'oportunitat entre dones i homes com utilitzar un llenguatge no sexista en la documentació interna i externa, respectar el principi d'equitat



retributiva amb l'anàlisi dels llocs de treball, neutralitat en les seleccions de personal i formació específica.

Cal apuntar que en l'actualitat hi ha un desconeixement de la nova llei, així s'ha evidenciat en l'estudi quantitatiu, les taules rodones i les entrevistes. Cal suposar que quan es produeixi l'aprovació es farà oportuna difusió per tal de donar-la a conèixer.

Totes les persones participants a l'estudi són optimistes i consideren que si les administracions, les empreses i la societat es mentalitzen, es produirà un efecte en cascada i es parlarà d'aquesta temàtica des de la normalitat.

Com a reflexió final és interessant aportar el comentari, d'una dona treballadora, fet a la taula dels representants sindicals: "Fins que en aquest país no funcioni el triangle entre conciliació, productivitat i temps i fins que no sigui equilàter (tots els costats iguals: els tres àmbits iguals) no funcionarem bé". Aquest comentari reflexa els sentiments de les persones que ho estan patint i sofrint i com ja ho hem apuntat, la conciliació passa per la Gestió dels temps.

I finalment s'espera que l'aprovació de la nova llei d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, impulsada per l'actual govern, sigui un pas endavant i una oportunitat que no es pot deixar passar, però poden seguir produint-se greuges, ja que la llei és molt ampla i la vertadera equitat de gènere només serà real, si existeix consciència per part de tothom.

## **BIBLIOGRAFIA**

- o Anteproyecto de Ley orgánica de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2006
- o Centro Internacional Trabajo y Familia. (2006) Análisis sectorial de las políticas de conciliación. Conclusiones del estudio IFREI 2006. Ed: IESE. Barcelona.
- o Chinchilla, N., Poelmans, S., Leon, C., Tarrés. J.B. (2004). Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal. Ed: IESE Consejería de Empleo y Mujer Comunidad de Madrid. Madrid.
- o Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, M. C., Ortega, M. A. (2000) Against Gender Discrimination In Pay Structures: equal pay for equal value and job evaluation, en Gender and Organization- Exploring the Reality. Edited by Pauliina Lampinen, Helsinki.
- o Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C. (2001) La Discriminación en materia salarial, IOC-DT-2001-15. Barcelona.
- o Corominas, A., Coves, A. M., Lusa, A., Martínez, C., Ortega, M. A. (2001). Valoración de puestos: Un medio para detectar y eliminar la discriminación salarial. Capital Humano. Nº141. Madrid.
- o Departament de Treball i Indústria. (2006) Les 6 “C” de la Conciliació. Mètode de gestió del temps a l’empresa. Ed: Generalitat de Catalunya. Barcelona.
- o Diputació de Barcelona. (2002) Planificant Propostes Metodològiques d’elaboració de Plans d’igualtat Locals. Ed: Diputació de Barcelona.
- o Diputació de Barcelona. (2003). Bones pràctiques i Auditoria de Gènere. Instruments per a polítiques locals. Projecte Olympia de Gouges. Ed: Diputació de Barcelona Barcelona.
- o Diversa: Género y Diversidad – Proyecto Equal. (2004) Indicadores de Género y diversidad para el análisis de la segregación laboral y las barreras en las organizaciones e instrumentos de análisis. Institut Universitari d’Estudis de la Dona. Ed: Universitat de València.
- o Diversa: Género y Diversidad – Proyecto Equal. (2004) Instrumentos cualitativos para el análisis de la igualdad de oportunidades y la diversidad. Institut Universitari d’Estudis de la Dona. Ed: Universitat de València.

- o Instituto de Estudios Laborales (IEL). (2006) VI Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. Mujer y Trabajo. Ed: ESADE. Barcelona.
- o Martinez, C. Pons, O. Tura, M. Lusa, A. Calvet, D. (2007). Diagnóstico de la igualdad de oportunidades en las organizaciones a través de un modelo de indicadores. Capital Humano. Nº 207. Enero 2007. Madrid.
- o Martinez, C. Calvet, D. Lusa, A. Pons, O. Tura, M. (2006). Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Ed: Institut Català de les Dones. Barcelona
- o Martinez, C. Calvet, D. Lusa, A. Tura, M (2006) Guia per al disseny i implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als ajuntaments. Ed: Institut Català de les Dones. Barcelona
- o Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2003) IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del gobierno español. Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- o Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2005) Estudio Comparativo de los Planes de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres, autonómicos y nacional. Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- o Ortega, E (1992). Manual de investigación comercial. Ed: Pirámide. Madrid.
- o Programa Óptima. (2002). Catálogo de acciones positivas. Instituto de la Mujer. Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- o Programa Óptima. (2000).. Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas. Instituto de la Mujer. Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- o Programa Óptima. (2002).. Guía de desarrollo de acciones positivas. Instituto de la Mujer. Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- o Programa Óptima. (2002).. Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Instituto de la Mujer. Ed: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- o Sierra Bravo, R. (1988). Técnicas de investigación social. Ed: Paraninfo. Madrid.

- o Torrens M.C., Monserda M., Jové A. i d'altres. (1993). Barreres de la dona en front del mercat del treball i de la formació. Ed: ICT. Barcelona.
- o Torrens, M.C. ; Llinás, Xavier, Pons, O. (1995). Dona, mercat de treball i formació a Catalunya. Barcelona: Institut Català de la Dona. Ed: ICT. Col·lecció Estudis Dona i Societat, nº 8.

## ENLLAÇOS CONSULTATS

- o Allied – Domecq (2004). Social Report 2004.  
<http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/search.asp>
- o Allied – Domecq (2004). Equal Opportunities Policy.  
[http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/documents/equal\\_opportunities\\_policy.pdf](http://www.allieddomecqplc.com/social-responsibility/report-2004/documents/equal_opportunities_policy.pdf)
- o Ajuntament de Barcelona. Plans d'igualtat.  
<http://www.bcn.es/dones/plansigualtat/>
- o Confederación Sindical de Comisiones Obreras. <http://www.ccoo.es>
- o Informe sobre la ley de igualdad de oportunidades.  
<http://mujeres.universia.es/>
- o Institut Català de les Dones. <http://www.gencat.net/icdona/>
- o Instituto de la Mujer. [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)
- o Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. [www.mtas.es/mujer/politicas comparativas](http://www.mtas.es/mujer/politicas_comparativas)
- o IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del gobierno español [www.mtas.es/uafse/equal/descargas/IVPlanIgualdadHombreMujeres\\_2003.pdf](http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/IVPlanIgualdadHombreMujeres_2003.pdf)
- o Programa Óptima. <http://www.mtas.es/mujer/optima.htm>

## ANNEXES

- I. Marc legal
- II. Cartes convocatòria taules rodones
- III. Guions taules rodones
- IV. Llistat participants taules rodones
- V. Gravació CD taules rodones
- VI. Qüestionari
- VII. Empreses i persones entrevistades
- VIII. Buidat entrevistes

## I. MARC LEGAL

Amb l'objectiu d'arribar a l'equilibri de gènere s'estableixen diferents lleis cada vegada més adaptades als canvis i a la evolució social dels últims temps.

A principis del segle XX ja existien unes lleis que motivaven una reforma social i unes normes laborals. De forma breu a continuació es pot veure la legislació internacional, nacional i local sobre aquesta temàtica.

### ➤ **Marc internacional:**

- 1919 es va crear OIT (Organització Internacional del treballador/a)
- 1926 Conferencia Internacional del treball
- 1946 ONU (Organització de les Nacions Unides): *"Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"*
- 1948 Declaració Universal dels Drets Humans: *"..... y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad"*
- 1951 OIT Conveni nº 100: *"igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor"*
- 1958 OIT Conveni nº. 11 Article 2: *"política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".*
- 1975 Nacions Unides declara l'Any Internacional de la Dona.
- 1981 OIT Conveni nº. 156: *El conveni analitza les mesures necessàries per permetre una compatibilitat entre vida familiar y professional, donant un missatge cultural sobre la necessitat de compartir responsabilitats familiars*

### ➤ **Marc Legal de la Unió Europea:**

El Tractat de Roma en l'article 119 el tema de la igualtat, diu: *"cada Estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo...."*

La Unió Europea ha posat en marxa cinc Programes d'acció per la Igualtat d'Oportunitats, que assumeixen les recomanacions sorgides de les Conferències Mundials sobre la Dona.

➤ **Marc legal Espanyol:**

- La Constitució:

La Constitució republicana de 1931, que en el seu article 2º proclamava la igualtat de tots els espanyols davant la Llei, en l' art. 25 prohibia la discriminació per... *naturaleza, afiliación, sexo, clase social, riqueza, ideas políticas y creencias religiosas.*

La Constitució vigent, del 1978, en l'article 14 declara: *"Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Article 9.2: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

- L'Estatut dels Treballadors: Article 35: *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".*

- El Instituto de la Mujer:

En 1983 es crea per la Llei 16/83, el *Instituto de la Mujer*, organisme que s'ocupa de promoure la igualtat efectiva entre home i dona. Actualment el Instituto està adscrit a la *Secretaría General de Políticas de Igualdad*, depenent del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* en la *Administración Central del Estado*.

- La Llei 39/99 de conciliació:

Recull altres normatives referents als drets del/la treballador/a en cas de maternitat/paternitat, i altres casos específics que es consideren amb més detall en la Llei 39/99, (B.O.E. 6-11-1999), per promoure la conciliació de la vida personal, familiar y laboral de las persones treballadores.

➤ **Marc Legal Català**

El govern de la Generalitat de Catalunya té competències en matèria d'igualtat d'oportunitats

- 1986 Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona
- 1993 Comissió Interdepartamental per la Oportunitat per a les Dones
- 1989-2003 Ha realitzat diferents Plans d'actuació per a la Igualtat d'oportunitats per a la dona.
- L'Institut Català de les dones. Es crea el 1989 com organisme autònom de la Generalitat, adscrit al Departament de la Presidència. Porta diferents Plans d'actuació, l'últim "V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007
- Consell Nacional de Dones de Catalunya. CNDC. Òrgan participatiu i consultor de l'Institut català de les dones, reuneix a diferents entitats, associacions, consell i grups de dones catalanes per qüestions relatives a polítiques de dones en els àmbits polítics, econòmics, socials i culturals.
- La Diputació de Barcelona crea un Oficina tècnica del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. El Centre Francesca Bonnemaison creat per la Diputació es un centre cultural per impulsar polítiques d'igualtat.
- Llei 6/2002 per a la conciliació de la vida laboral i familiar del personal d'administracions públiques catalanes i posteriorment Llei 18/2003 per regular ajudes familiars. El 31 de maig del 2005 va aprovar la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al Servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 18/2003 per regular ajudes familiars. El 31 de maig del 2005 va aprovar la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

Amb l'objectiu d'arribar a aquest equilibri s'estableixen diferents lleis cada vegada més adaptades als canvis i a l'evolució social dels últims temps.

A la finalització d'aquest estudi hi ha pendent d'aprovar la llei d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per part del govern central.



## II. Cartes convocatòria taules rodones



Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia



Benvolgut/ Benvolguda

L'Ajuntament de l'Hospitalet és el promotor del projecte Fes-te lloc que te com a objectiu crear i desenvolupar un Model local per a la igualtat d'oportunitats a la ciutat de l'Hospitalet.

El projecte es desenvolupa en el marc del projecte europeu Equal. En les diferents activitats del projecte es realitza un estudi per tal de conèixer la igualtat d'oportunitats i les polítiques de conciliació a les empreses de l'Hospitalet. Aquest estudi compren dues vessants: una quantitativa mitjançant un qüestionari i una qualitativa a través de sessions de reflexió o taules rodones i entrevistes en profunditat, amb experts en igualtat d'oportunitats, persones de l'empresa, d'associacions, patronal i sindicats.

Des del grup de recerca Giopact (Grup d'Igualtat d'oportunitats per l'arquitectura, la ciència i la tecnologia) de la Universitat Politècnica de Catalunya, participem en aquest projecte en la vessant qualitativa mitjançant l'organització de taules rodones i entrevistes en profunditat.

En la primera fase de l'estudi, hem dissenyat un seguit de taules rodones, per tal de recollir la informació de manera qualitativa. La primera amb experts en l'àmbit de la Igualtat d'oportunitats, la segona amb representants de la patronal i personal d'empresa i la tercera amb els sindicats. Per aquest motiu li volem demanar la seva participació per tal d'aportar la seva visió i experiència del tema de la Igualtat d'oportunitats i de la conciliació centrada en la realitat de L'Hospitalet.

Coneixent la seva implicació i coneixement en aquests temes, ens seria molt útil la seva participació i ens agradaria molt comptar amb la seva presència. La taula rodona es farà el proper **Dijous 19 d'octubre al matí de 10 a 13 h**, a la Sala de Junes (2º pis) de la Facultat d'informàtica (FIB). C/Jordi Girona 1-3. Edifici B 6. Campus Nord. Universitat Politècnica de Catalunya. Després de la sessió, si ho desitgen els convidem a un dinar.

La metodologia qualitativa que utilitzarem en la sessió serà la participació i el debat de les persones assistents mitjançant un guió, fil conductor, per part de la persona moderadora i la gravació de la jornada.

Esperant que la seva resposta sigui positiva, li agraiem d'antuvi la seva col·laboració i quedem a la seva disposició, per qualsevol informació complementària que desitgi, posant-se en contacte amb Marta Tura: [martatura@terra.es](mailto:martatura@terra.es), Ma. Clara Torrens: [m.clara.torrens@upc.edu](mailto:m.clara.torrens@upc.edu) o [olga.pons@upc.edu](mailto:olga.pons@upc.edu).

Ben cordialment

Olga Pons i Marta Tura  
Coordinadores del projecte  
GIOPACT - Universitat Politècnica de Catalunya

Dijous 5 d'octubre de 2006



Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia



Benvolgut/ Benvolguda

L'Ajuntament de l'Hospitalet és el promotor del projecte Fes-te lloc que te com a objectiu crear i desenvolupar un Model local per a la igualtat d'oportunitats a la ciutat de l'Hospitalet.

El projecte es desenvolupa en el marc del projecte europeu Equal. En les diferents activitats del projecte es realitza un estudi per tal de conèixer la igualtat d'oportunitats i les polítiques de conciliació a les empreses de l'Hospitalet. Aquest estudi compren dues vessants: una quantitativa mitjançant un qüestionari i una qualitativa a través de sessions de reflexió o taules rodones i entrevistes en profunditat, amb experts en igualtat d'oportunitats, persones de l'empresa, d'associacions, patronal i sindicats.

Des del grup de recerca Giopact (Grup d'Igualtat d'oportunitats per l'arquitectura, la ciència i la tecnologia) de la Universitat Politècnica de Catalunya, participem en aquest projecte en la vessant qualitativa mitjançant l'organització de taules rodones i entrevistes en profunditat.

En la primera fase de l'estudi, hem dissenyat un seguit de taules rodones, per tal de recollir la informació de manera qualitativa. La primera amb experts en l'àmbit de la Igualtat d'oportunitats, la segona amb representants de la patronal i personal d'empresa i la tercera amb els sindicats. Per aquest motiu li volem demanar la seva participació per tal d'aportar la seva visió i experiència del tema de la Igualtat d'oportunitats i de la conciliació centrada en la realitat de L'Hospitalet.

Coneixent la seva implicació i coneixement en aquests temes, ens seria molt útil la seva participació i ens agradaria molt comptar amb la seva presència. La taula rodona es farà el proper **Dijous 19 d'octubre de 15 a 18 h**, a la Sala de Junes (2º pis) de la Facultat d'informàtica (FIB). C/Jordi Girona 1-3. Edifici B 6. Campus Nord. Universitat Politècnica de Catalunya. Si ho desitgen, els convidem a un dinar abans de la sessió, a les 13:30 h.

La metodologia qualitativa que utilitzarem en la sessió serà la participació i el debat de les persones assistents mitjançant un guió, fil conductor, per part de la persona moderadora i la gravació de la jornada.

Esperant que la seva resposta sigui positiva, li agraïm d'antuvi la seva col·laboració i quedem a la seva disposició, per qualsevol informació complementària que desitgi, posant-se en contacte amb Marta Tura: [martatura@terra.es](mailto:martatura@terra.es), Ma. Clara Torrens: [m.clara.torrens@upc.edu](mailto:m.clara.torrens@upc.edu) o [olga.pons@upc.edu](mailto:olga.pons@upc.edu).

Ben cordialment

Olga Pons i Marta Tura  
Coordinadores del projecte  
GIOPACT - Universitat Politècnica de Catalunya

Dijous 5 d'octubre de 2006



Grup d'Igualtat d'Oportunitats en l'Arquitectura, la Ciència i la Tecnologia



Benvolgut/ Benvolguda

L'Ajuntament de l'Hospitalet és el promotor del projecte Fes-te lloc que te com a objectiu crear i desenvolupar un Model local per a la igualtat d'oportunitats a la ciutat de l'Hospitalet.

El projecte es desenvolupa en el marc del projecte europeu Equal. En les diferents activitats del projecte es realitza un estudi per tal de conèixer la igualtat d'oportunitats i les polítiques de conciliació a les empreses de l'Hospitalet. Aquest estudi compren dues vessants: una quantitativa mitjançant un qüestionari i una qualitativa a través de sessions de reflexió o taules rodones i entrevistes en profunditat, amb experts en igualtat d'oportunitats, persones de l'empresa, d'associacions, patronal i sindicats.

Des del grup de recerca Giopact (Grup d'Igualtat d'oportunitats per l'arquitectura, la ciència i la tecnologia) de la Universitat Politècnica de Catalunya, participem en aquest projecte en la vessant qualitativa mitjançant l'organització de taules rodones i entrevistes en profunditat.

En la primera fase de l'estudi, hem dissenyat un seguit de taules rodones, per tal de recollir la informació de manera qualitativa. La primera amb experts en l'àmbit de la Igualtat d'oportunitats, la segona amb representants de la patronal i personal d'empresa i la tercera amb els sindicats. Per aquest motiu li volem demanar la seva participació per tal d'aportar la seva visió i experiència del tema de la Igualtat d'oportunitats i de la conciliació centrada en la realitat de L'Hospitalet.

Coneixent la seva implicació i coneixement en aquests temes, ens seria molt útil la seva participació i ens agradaria molt comptar amb la seva presència. La taula rodona es farà el proper **Dimarts 7 de novembre al matí de 10 a 13 h**, a la Sala de Junes (2º pis) de l'Escola Tècnica Superior de Telecomunicació de Barcelona (ETSETB). C/Jordi Girona 1-3. Edifici B 3. Campus Nord. Universitat Politècnica de Catalunya.

La metodologia qualitativa que utilitzarem en la sessió serà la participació i el debat de les persones assistents mitjançant un guió, fil conductor, per part de la persona moderadora i la gravació de la jornada.

Esperant que la seva resposta sigui positiva, li agraiem d'antuvi la seva col·laboració i quedem a la seva disposició, per qualsevol informació complementària que desitgi, posant-se en contacte amb Marta Tura: [martatura@terra.es](mailto:martatura@terra.es), Ma. Clara Torrens: [m.clara.torrens@upc.edu](mailto:m.clara.torrens@upc.edu) o [olga.pons@upc.edu](mailto:olga.pons@upc.edu).

Ben cordialment

Olga Pons i Marta Tura  
Coordinadores del projecte  
GIOPACT - Universitat Politècnica de Catalunya

Dijous 19 d'octubre de 2006

### III. Guions taules rodones



#### 1. Fes-te Lloc

##### REFLEXIÓ INICIAL

La missió del projecte *fes-te lloc* consisteix en crear i desenvolupar Un Model Local per a la Igualtat d'Oportunitats. Aquest model ha de facilitar i possibilitar una metodologia que faciliti la innovació per a la implementació de processos d'Igualtat d'Oportunitats en el Medi Local, i l'elaboració d'instruments de autoavaluació i de desenvolupament de mesures específiques per la seva aplicació, així como la millora de les condicions d'Igualtat d'Oportunitats en la ciutat de L'Hospitalet, en institucions, empreses, entitats, agents socials i tots i cadascun dels àmbits on sigui pertinent aquesta intervenció.

Conciliació personal, familiar i laboral.

El GIOPACT participa en l'actuació 1 que versa sobre l'aproximació a la realitat professional de les dones en la ciutat de L'Hospitalet, de la situació i presència de les dones en rols de responsabilitat en el marc de l'empresa i dels principals problemes que troben homes i dones per a conciliar vida laboral i vida personal. En concret, estudiar la política de recursos humans en matèria de conciliació en empreses de la ciutat, amb els següents objectius:

- Identificar les estructures de les empreses des d'una perspectiva de diversificació professional en matèria de gènere.
- Analitzar el coneixement que les empreses tenen de la Llei de Conciliació/99.
- Analitzar el coneixement que les empreses tenen sobre mesures de conciliació i bones pràctiques.
- Analitzar els tipus de pràctiques que les empreses apliquen amb respecte a la conciliació
- Establir un mapa de tipologia d'empreses que tenen polítiques de recursos humans que contemplen la conciliació.
- Estudiar la situació de les dones en empreses de la ciutat fent prospecció sobre les possibilitats d'inserció en feines actualment masculinitzades.
- Estudiar la situació de les dones respecte a la seva promoció vertical.

La metodologia per portar a terme l'estudi serà qualitativa i es desenvoluparà en dos fases:

1ª. Organització de tres taules rodones/focus group, amb persones expertes en l'àmbit de la I.O i de la conciliació tant de l'àmbit públic com privat, responsables de gestió de recursos humans d'empreses, associacions d'empresaris i sindicats.

2ª. Entrevistes en profunditat en els tres àmbits anteriors i en diferents sectors, per contrastar i verificar la informació obtinguda en la primera part de l'estudi quantitatiu desenvolupat per l'Ajuntament de L'Hospitalet.

El resultat de les dues fases és el d'aconseguir propostes innovadores i aplicables així com detectar exemples de bones pràctiques que serveixin de model per la societat.

1. Que és IO?
2. Que entén vostè per conciliació?
3. Trampes que es poden derivar de les polítiques de conciliació?

Aspectes positius que poden aportar un procés d'implantació d'accions de conciliació personal, familiar i laboral per a una empresa

Quins són els punt febles que poden afectar un procés d'implantació d'una política de conciliació personal, familiar i laboral?

Casos de bones practiques:

Coneix algun exemple? Mencioni.

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur.

*Nota: La informació que aportis serà utilitzada pel treball de recerca i serà tractada confidencialment. L'anàlisi de les dades es realitzarà a nivell grupal i no individual. La gravació de la sessió forma part de la metodologia qualitativa de l'estudi per la posterior recollida i anàlisi de les intervencions. En cap cas s'utilitzaran ni es difondran les imatges de la gravació a nivell extern.*

#### **IV. Llistat participants taules rodones**

##### **FOCUS GROUP**

##### **1ª Taula. Administració 10-13 h**

- o Rosa M. Dumenjó.  
Directora de la Fundació Maria Aurèlia Capmany
- o Carme Garcia Ribas  
Directora del postgrau Liderazgo femenino (UPF)
- o Sara Berbel. Presidenta Institut Català de les Dones.
- o Lúdia Garcia. (Cap servei).  
Diputació de Barcelona. Servei de Promoció de Polítiques d'igualtat.
- o Desiree Garcia.  
Agent per a la Igualtat del Departament de Treball i Indústria.
- o Laura Bosch.  
CRIA, S.L PROMOCIONS. Àrea d'igualtat d'oportunitats.
- o Teresa Torns.  
UAB – Dep. Sociologia. Professora
- o Montserrat Tur  
Associació Dones Juristes
- o Carme Vidal  
Regidoria Dona. Ajuntament BCN

##### **2ª Taula. Empresa 15- 18 h.**

- o Glòria Llätzer.  
Consultoria Optimiza
- o Marisa Méndez-Vigo. 93 4150512  
CONSULTORA ACTIVA (Políticas de Igualdad).
- o Joan Pinyol  
ALARES.
- o Immaculada Bruquetas.  
Associació Catalana Empresàries i executives.

- o Miquel Agulló  
Consultor d'Empreses
- o Ana M<sup>a</sup> Montseny  
Consultora Recursos Humans
- o Irene Rodriguez  
Dpt Recursos Humans. Citigroup
- o Paz Fiol.  
Associació empresarial Hospitalet i Baix Llobregat. AEBALL.
- o Sònia Yanguas.  
Relacions corporatives. MRW.
- o Ma. Carme Martinez.  
GIOPACT – UPC.

**3<sup>a</sup> Taula. Representants sindicals. 10-13 h.**

- o Raquel Rojo. CCOO.  
Delegada sindical. Administració Pública
- o Ma. Jesús Sereno. CCOO.  
Delegada sindical
- o Carme Lopez.  
Secretaria dona CCOO
- o Cristina Alonso. UGT.  
Delegada sindical. Federació FES
- o Pilar Pato. UGT.  
Delegada sindical. FCTESE. Hosteleria
- o Eva Senda. UGT.  
Delegada sindical. FCTESE.
- o Carme Simarro UGT.  
Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat





Dades identificatives:

- Empresa:
  - Sector:
  - N° Treballadors:
    - o N° Dones:
    - o N° Homes:
  - Nom persona:
  - Càrrec:
- N° Dones càrrecs directius:  
N° Homes càrrecs directius:

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

1. Que entén vostè per conciliació?
2. Que entén vostè per I.O?
3. Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades?
4. Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?.
5. Quines mesures es poden impulsar des de l'administració?
6. Quines mesures es poden impulsar des de les empreses?
7. On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic.
8. Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació?
9. Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..)
10. Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?
11. Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)?
12. Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?.
13. Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat?
14. Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços?
15. Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general?

16. Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur.

## EMPRESA

17. Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa?
18. Com està la conciliació i la I.O al seu sector?
19. Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa?
20. Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa?
21. A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?.
22. Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)?
23. Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats?
24. Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere?
25. La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?.
26. La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?.
27. A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?.
28. La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?.
29. Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?.
30. La seva empresa té una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO?
31. La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans?
32. La seva empresa té en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?.

33. La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?

34. Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                                               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa                      |   |   |   |   |   |   |
| Administració local                           |   |   |   |   |   |   |
| Administració estatal                         |   |   |   |   |   |   |
| Els sindicats                                 |   |   |   |   |   |   |
| Treballadors (masculins)                      |   |   |   |   |   |   |
| Treballadores (femenines)                     |   |   |   |   |   |   |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |   |   |   |   |   |   |
| Altres: Especificar                           |   |   |   |   |   |   |

35. La seva empresa participa en programes o projectes d'IO?

36. Per quins motius la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     |   |   |   |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   |   |   |   |       |
| Per imatge                |   |   |   |   |   |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   |   |   |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   |   |   |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   |   |   |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|----------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Treballar a temps parcial              |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Setmana comprimida                     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Jornada reduïda (- hores – sou)        |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Més permís maternitat de llei          |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Més permís paternitat de llei          |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Respecte vacances si maternitat        |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Canvi dies permís - dies vacances      |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Excedència cura fills o progenitors    |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Manteniment condicions permisos        |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Treball a distància                    |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Teletreball                            |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Assessorament trajectòria professional |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Assessorament psicològic, familiar     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Ajudes externa persones dependents     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Acumular hores lactància               |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Horari reunions dins jornada laboral   |        |   |   |   |   |   |   |       |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses?

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   |   |   |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   |   |   |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   |   |   |   |
| Es revisa la documentació                                           |   |   |   |   |   |   |
| Es forma a persones per fomentar l'us de llenguatge no sexista      |   |   |   |   |   |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                         |  |
|-----------------------------------------|--|
| Per companys de feina                   |  |
| Pels caps de l'empresa                  |  |
| Pels delegats sindicals                 |  |
| Per amics/familiars                     |  |
| Per la premsa                           |  |
| Per internet                            |  |
| Per TV/Radio                            |  |
| Per documentació específica (DOGC: BOE) |  |
| Per seminaris cursos xerrades           |  |
| Per altres mitjans: especificar         |  |

## VII. Empreses i persones entrevistades

| <b>NOM EMPRESA</b>                                 | <b>Persona contacte</b> | <b>Càrrec</b>                                       | <b>Data Entrevista</b> |
|----------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------|
| <b>INDO</b>                                        | EULALIA GIRONES         | Responsable de Formació i Prevenció Riscos Laborals | 3/11                   |
| <b>ESCOLA HOSTELERIA AJUNTAMENT HOSPITALET</b>     | MANEL TIRVIO            | Responsable Hostaleria                              | 9/11                   |
| <b>PROGRAMA DONA AJUNTAMENT HOSPITALET</b>         | ROSA SEGARRA            | Directora                                           | 14/11                  |
| <b>ASSOCIACIO DONES EMPRESARIES BAIX LLOBREGAT</b> | ROSA DRUGUET            | Presidenta                                          | 14/11                  |
| <b>T-SYSTEMS</b>                                   | JOAN ANTONI CATALA      | Director Recursos Humans                            | 21/11                  |
| <b>INSTITUT GAUDI CONSTRUCCIO</b>                  | TERESA PLA              | Directora Recursos Humans                           | 16/11                  |
| <b>HOTEL HESPERIA TOWER</b>                        | EVA MARCO               | Directora Recursos Humans                           | 11/12                  |
| <b>ADECCO</b>                                      | IMMA PEREZ              | Responsable Projecte Diractivas                     | 22/12                  |

## VIII. Buidat Entrevistes



Dades identificatives:

- Empresa: **ASSOCIACIÓ DE DONES EMPRENEDORES I EMPRESÀRIES BAIX LLOBREGAT. ROSA M. DRUGUET**
- Sector:
- N° Treballadors:
  - o N° Dones: N° Dones càrrecs directius:
  - o N° Homes: N° Homes càrrecs directius:
- Nom persona:
- Càrrec:

### ESTAT DE LA QÜESTIÓ

37. Que entén vostè per conciliació?

Combinar de manera no estressant ni traumàtica la vida laboral i professional

38. Que entén vostè per I.O?

Accedir en mateixes condicions

39. Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades?

Horari flexible

40. Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?.

Baix

41. Quines mesures es poden impulsar des de l'administració?

Sobretot subvencions, formació, informació

42. Quines mesures es poden impulsar des de les empreses?

Consciència, Horaris, Teletreball

43. On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic.

Baix. A Espanya no es fan coeses. Hauria de fer horaris igualitaris per conciliar col·legis, comerç, desplaçaments.

44. Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació?

Flexibilitat de l'organització i de les persones. Condicions externes com els horaris de col·legis, comerç. Conciliar altres agents.

45. Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..)

Qualitat de vida, antiestrès, motivació personal

46. Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?

Igual per a tothom

47. Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)?

Es una alternativa

48. Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?.

Campanyes d'associacions, sindicats, són agents que poden influir

49. Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat?

El normal es que es faci a RRHH, si l'empresa es molt gran pot justificar una persona

50. Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços?

Més fàcil empreses gran, tamany pot ser una limitació

51. Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general?

Tenir-ho en compte, per el clima laboral

52. Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur.

Crec en el tema S'ha d'avançar

## EMPRESA

53. Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa?

54. Com està la conciliació i la I.O al seu sector?

55. Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa?

56. Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa?

57. A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?.

58. Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)?



59. Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats?

Poca

60. Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere?

No estic d'acord amb fer-les neutre, s'ha de coneixer el màx. D'informació

61. La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?.

no

62. La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?.

No , no cal

63. A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?.

si

64. La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?.

Si, algunes

65. Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?.

66. La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO?

67. La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans?

68. La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?.

69. La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?.

no

70. Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                                               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa                      |   |   |   |   |   | x |
| Administració local                           |   |   |   |   | x |   |
| Administració estatal                         |   |   |   |   |   | x |
| Els sindicats                                 |   |   |   |   |   | x |
| Treballadors (masculins)                      |   |   |   |   |   | x |
| Treballadores (femenines)                     |   |   |   |   |   | x |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |   |   |   |   | x |   |
| Altres: Especificar                           |   |   |   |   |   |   |

71. La seva empresa participa en programes o projectes d'IO?

Utilitza sensibilització

72. Per quins motiu la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     | x |   |   |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   | x |   |   |       |
| Per imatge                |   |   |   |   | x |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   |   | x |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   |   | x |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   | x |   |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|----------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |        |   |   |   |   |   | x |       |
| Treballar a temps parcial              |        |   |   |   |   |   | x |       |
| Setmana comprimida                     |        |   |   |   | x |   |   |       |
| Jornada reduïda (- hores – sou)        |        |   |   |   | x |   |   |       |
| Més permís maternitat de llei          |        |   |   |   | x |   |   |       |
| Més permís paternitat de llei          |        |   |   |   | x |   |   |       |
| Respecte vacances si maternitat        |        |   |   |   |   | x |   |       |
| Canvi dies permís - dies vacances      |        |   |   |   | x |   |   |       |
| Excedència cura fills o progenitors    |        |   |   |   | x |   |   |       |
| Manteniment condicions permisos        |        |   |   |   |   |   | x |       |
| Treball d distància                    |        |   |   |   |   |   | x |       |
| Teletreball                            |        |   |   |   |   | x |   |       |
| Assessorament trajectòria professional |        |   |   | x |   |   |   |       |
| Assessorament psicològic, familiar     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |        | x |   |   |   |   |   |       |
| Ajudes externa persones dependents     |        | x |   |   |   |   |   |       |
| Acumular hores lactància               |        |   |   |   |   | x |   |       |
| Horari reunions dins jornada laboral   |        |   |   |   |   |   | x |       |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?.

no

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses? Alguna cosa

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   | x |   |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no |   |   |   |   |   |   |

|                                                                |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| sexista                                                        |  |  |  |  |  |  |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista        |  |  |  |  |  |  |
| Es revisa la documentació                                      |  |  |  |  |  |  |
| Es forma a persones per fomentar l'us de llenguatge no sexista |  |  |  |  |  |  |

No li agraden les frases, l'empresa ha de prendre i tenir CONCIENCIA

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                         |   |
|-----------------------------------------|---|
| Per companys de feina                   | X |
| Pels caps de l'empresa                  |   |
| Pels delegats sindicals                 |   |
| Per amics/familiars                     |   |
| Per la premsa                           | X |
| Per internet                            | X |
| Per TV/Radio                            | X |
| Per documentació específica (DOGC: BOE) |   |
| Per seminaris cursos xerrades           |   |
| Per altres mitjans: especificar         |   |

Dades identificatives:

- Empresa: **ADECCO**
  - Sector: SERVEIS (Recursos Humans)
  - N° Treballadors: 1610
    - o N° Dones: 1.288 dones
    - o N° Homes: 322
  - Nom persona: IMMA PÉREZ
  - Càrrec: RESPONSABLE EVENTS / RESPONSABLE PROJECTE DIRACTIVAS.
- N° Dones càrrecs directius: 160  
N° Homes càrrecs directius: 190

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

73. Que entén vostè per conciliació? **Compatibilitzar la vida laboral i personal en el sentit més ampli. És a dir, que tots i totes prenguin mesures per no treballar tant i optimitzar millor el seu temps.**
74. Que entén vostè per I.O? **Igualtat d'oportunitats vol dir donar les mateixes opcions a tots els treballadors, independentment del seu sexe i valorant exclusivament la seva trajectoria professional.**
75. Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades? **Coneixem moltes, però algunes son "poc adhients " .És a dir, moltes mesures en realitat tenen molts condicionants que no compensen a les persones implicades (ex. Tiquets guarderia impossibles d'implementar o reduccions d'horari que fomenten el sostre de vidre). A més trobo que hi ha persones que assignen la conciliació a dones amb fills petits, i això no ajuda massa a les dones. Tots hem de ser tractats de la mateixa manera per trencar la mentalitat de que les dones amb fills petits tenen molt absentisme laboral.:provocant encara més marginar encara més aquests col.lectius com "no rentables".. Trobem que el més pràctic és mentalitzar a tots els directius (i treballadors) de l'empresa en referència a la flexibilització horària, treballar per objectius (per resultats), i guanyar qualitat de vida, però s'ha de fer poc a poc i aportant resultats tangibles.**
76. Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?. **Poc. I les empreses pensen que s'especifiquen les mesures, però que tindran un cost elevat per les empreses. A més, moltes dones directives pensen que la "paritat" perjudica en el sentit de que directives d'alta direcció pensen que podrien aparèixer en els mateixos col.lectius per obligació de l'empresa i no per la validessa que elles han demostrat que tenen.**
77. Quines mesures es poden impulsar des de l'administració? **Subvencions, i campanyes de sensibilització. Buscar mesures per no perdre la rentabilitat. Lleis, com la de Igualtat, que no es focalitzi exclusivament en les dones (ampliació del permís de paternitat). I indicar a les empreses com implementar aquestes mesures, sense que supossi un cost important per les empreses.**

78. Quines mesures es poden impulsar des de les empreses? *Sensibilitzar a tot el personal, sobretot als comitès de direcció per normalitzar aquestes pràctiques.*
79. On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic. *Arriben les dones que estan preparades, però moltes d'elles -estant igualment preparades- no arriben per la pressió social. Al no haver massa recolzament de les empreses i de l'administració acaben tirant la tovallola. Igualment la realitat privada (a les cases) també està canviant. Les famílies son diferents, i poc a poc s'està equilibrant el repartiment de tasques domèstiques, el pare i la mare treballen... Es necessari conscienciar en tots els aspectes (empresa, administració, societat). Però estem anant per bon camí i a bon ritme. En 10 anys notem els canvis.*
80. Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació? *La resistència al canvi. Com ja he explicat abans.*
81. Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..). *La rendibilitat a les empreses (menys hores de feina), la retenció del talent (s'evita que marxin persones valuoses per les organitzacions i que estan contestes amb la seva empresa). Això reporta directament en la rendibilitat de les empreses. Les empreses han de veure que a mig plaç una petita inversió (amb un petit canvi de pensament) reporta en la millora de la rendibilitat.*
82. Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?. *Sí. Inclús per gent que no té persones grans o petites al seu càrrec.*
83. Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)? *Les dones que gaudeixen d'una reducció de jornada optimitzen molt millor el seu temps laboral, estan més fidelitzades perquè poden fer possible compaginar les dues vessants. És cert que alguns llocs de treball son complicats per acollir-se a la reducció de jornada, però és qüestió d'analitzar cada cas per part de l'empresa i voler fer-ho. Les dones que estan en aquesta situació també han de demostrar que son igualment "rentables" per la empresa. Es un assumpte de "compromís mutu"!*
84. Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?. *La rendibilitat. En el sentit ampli de la paraula. Els treballadors orgullosos de la seva empresa s'impliquen més en la seva feina i això ho noten els clients . En recursos humans es diu molt que la motivació del treballador repercuteix directament en la satisfacció del client. En repeteixo al món dels serveis. No sé si altres sectors es comporten de la mateixa manera.*
85. Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat? *És bo, però el millor i més creïble és que Recursos Humans implementi aquestes polítiques, directament de la mà del comitè de direcció.*

86. Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços? **No. Depén de cada cas.** Coneixem el món de les grans empreses (+ de 500 treballadors), sector serveis. Però suposo que ha d'haver mesures comuns per totes les empreses.
87. Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general? **Oberta, receptiva amb el que necessiten els seus treballadors, però a la vegada potent i present en els òrgans de direcció.** Ha de conèixer bé el negoci al que es dedica l'empresa, per saber implementar les millores sense perdre competitivitat.
88. Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. **Perspectives de futur. Sóc optimista.** Si les administracions, empreses i societat es mentalitzen serà un efecte cascada: Les mesures adoptades quan es demostrin que funcionen es normalitzaran i es deixarà de parlar d'aquest tema perquè ja no serà necessari.

## EMPRESA

89. Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa? **Es prenen algunes mesures:** Flexibilització horària en una hora , reducció de jornada, transmissió de les hores de lactància a la prolongació de la baixa maternal, treballar per objectius, tiquets guarderia... .
90. Com està la conciliació i la I.O al seu sector? **Ho desconexo. .**
91. Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa? **Bis pregunta 17.**
92. Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa? **Bis pregunta 15.**
93. A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?. **No, així i tot l'alta direcció té més presència d'homes que dones.**
94. Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)? **La intranet.**
95. Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats? **No, però s'informa del que es fa a "dirActivas", una iniciativa d'Adecco, a**

la que pertanyen més de 500 dones directives i predirectives de mitjana i gran empresa amb presència a Catalunya majoritàriament.

96. Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere? **No hi ha discriminació. Es valora per competències.**
97. La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?. **No.**
98. La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?. **Sí. Existeix un grup de Responsabilitat Social Corporativa compost per membres d'alta direcció amb prioritat per implementar polítiques d'Igualtat d'oportunitats.**
99. A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?. **Teòricament no.**
100. La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?. **En procés.**
101. Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?. **En procés. .**
102. La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO? **No específicament, però el departament de Recursos Humans s'encarrega de no marcar les diferències entre homes i dones. El grup de Responsabilitat Social Corporativa de l'empresa ho està valorant com prioritat en aquests moments.**
103. La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans? **No.**
104. La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?. **Sí, però costa una mica. Però al veure els resultats reconeixen que funciona i ho implementen.**
105. La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?. **No.**
106. Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa  |   |   |   |   |   | X |
| Administració local       |   |   |   | X |   |   |
| Administració estatal     |   |   |   | X |   |   |
| Els sindicats             |   |   |   |   | X |   |
| Treballadors (masculins)  |   |   |   |   | X |   |
| Treballadores (femenines) |   |   |   |   | X |   |

|                                               |  |  |  |  |  |   |
|-----------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|
| Associacions i entitats especialitzades en IO |  |  |  |  |  | X |
| Altres: Especificar                           |  |  |  |  |  |   |

107. La seva empresa participa en programes o projectes d'IO? **Sí, mitjançant el projecte "Diractivas" i Adecco en breu.**

108. Per quins motiu la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     | x |   |   |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   | x |   |   |   |       |
| Per imatge                |   |   | x |   |   |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   | x |   |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   | x |   |   |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   |   | x |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|----------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Treballar a temps parcial              |        |   | X |   |   |   |   |       |
| Setmana comprimida                     |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Jornada reduïda (- hores - sou)        |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Més permís maternitat de llei          |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Més permís paternitat de llei          |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Respecte vacances si maternitat        |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Canvi dies permís - dies vacances      |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Excedència cura fills o progenitors    |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Manteniment condicions permisos        |        |   |   | X |   |   |   |       |
| Treball a distància                    |        |   | X |   |   |   |   |       |
| Teletreball                            |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Assessorament trajectòria professional |        |   |   | X |   |   |   |       |
| Assessorament psicològic, familiar     |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Ajudes externa persones dependents     |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Acumular hores lactància               |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Horari reunions dins jornada laboral   |        |   |   | X |   |   |   |       |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?. **NO**

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses? **Sí, mitjançant el programa dirActivas.**

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5.



Serà un canvi, així i tot ara ja hi ha moltes iniciatives particulars dels treballadors que estan demostrant que funcionen i la empresa les acaba implementant.

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   | x |   |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   | x |   |   |
| Causarà més dificultats     |   | x |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   | x |   |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   | x |   |   |   |
| Es revisa la documentació                                           |   |   | x |   |   |   |
| Es forma a persones per fomentar l'us de llenguatge no sexista      |   | x |   |   |   |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                         |   |
|-----------------------------------------|---|
| Per companys de feina                   |   |
| Pels caps de l'empresa                  |   |
| Pels delegats sindicals                 |   |
| Per amics/familiars                     |   |
| Per la premsa                           | x |
| Per internet                            | x |
| Per TV/Radio                            | x |
| Per documentació específica (DOGC: BOE) | x |
| Per seminaris cursos xerrades           | x |
| Per altres mitjans: especificar         |   |

Dades identificatives:

- Empresa: **T-SYSTEMS IBERIA**
  - Sector: TIC
  - N° Treballadors: 3800
    - o N° Dones: 30%
    - o N° Homes: 70%
  - Nom persona: Joan Antoni Català
  - Càrrec: Director Human Resources
- N° Dones càrrecs directius: 20%  
N° Homes càrrecs directius: 80%  
(Comitè executiu: 2 dones i 9 homes).

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Que entén vostè per conciliació? Un equilibri dels requeriments del treball, de lo personal i familiar

Que entén vostè per I.O? En el sector es troben que és una realitat que hi ha un % minoritari de dones titulades, per tant hi ha molts més homes titulats.

Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades? L'empresa ofereix als treballadors la targeta d'assistència Alares, però la utilització és baixa,. També tenen flexibilitat horària., en relació al teletreball: no hi ha cultura encara. Tenen una plantilla on la mitjana d'edat són 35 anys, per tant tenen nens petits, i pares grans.

Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?. Molt baix.

Quines mesures es poden impulsar des de l'administració? Organització de taules rodones, debats amb experiències d'empreses que es debati el tema. Tenen un paper important els sindicats i la Generalitat.

Quines mesures es poden impulsar des de les empreses? Sensibilització per part de les empreses és complicat

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic. Estem començant, a l'inici. S'ha d'estar compromès. Es un tema que va lligat a la R.S.C. De totes maneres, el sector està bastant malament. S'ha anat a pitjor, ja que és un sector molt competitiu i la pressió que tenen els treballadors és molt forta.

Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació? L'anàlisi del retorn (no és tangible). Afecta a la productivitat, justificar-ho és molt subjectiu. Es difícil medir la motivació, s'han de trobar mecanismes.

Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..) L'índex de rotació es del 25%. Es perd molta gent i se'n fitxa molta. Els beneficis són: desenvolupament professional, estabilitat del treball: retenció de l'empleat, atraure personal. Rendiment. Satisfacció. Treballar a gust: Efectivitat.

Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)? Si.

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)? Sí, en alguns moments ho pot ser.

Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?. Amb números. Convèncer. Cal fer veure i valorar els tangibles. L'administració donar ajudes, subvencions a les empreses. Disminució de la rotació i augment de la productivitat.

Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat? Sí, tenen un equip designat dins del departament de Recursos Humans amb el comitè d'empresa: 2 persones dels sindicats: CCOO, UGT i 2 del Dpt R.H.

Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços? No. Les grans és més complicat. Les petites tenen major flexibilitat horària, més nivell de confiança. Poden executar mesures més ràpid. A les grans, les decisions afecten a molta gent.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general? Amb mecanismes de valoració econòmica: valorar i convencer.

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur. Positiu. Se'n parla més. El sector és positiu. El cercle de la pressió cap a l'empleat, és insostenible. Es un tema de cultura. A Espanya tenim un sentiment d'inferioritat, si ens comparem amb els treballadors de l'empresa a altres països en relació als horaris.

## EMPRESA

Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa?

Tot i que afortunadament estem concienciats i actius (fent coses REALS), encara tenim molt camí per recórrer.

Com està la conciliació i la I.O al seu sector?

També hi ha molt de camí. Com a sector TIC tenim la tecnologia al nostre favor, i hem de saber com emprar-la per a avançar en aquesta problemàtica

Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa?

Cert grau de flexibilitat horària. La targeta d'assistència telefònica per a temes de salut, legals, psicosocials, etc.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa?

En empreses com la nostra, RRHH ha de ser una mica el "motor" per a plantejar iniciatives.

A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?.

En general NO, pel que fa referència als llocs tècnics. Certament, per a algunes funcions administratives (secretàries) hem d'admetre que si que són llocs "feminitzats".

Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)?

Com a empresa TIC es fa un ús intensiu de la nostra Intranet per a qualsevol comunicació important.

Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats?

No.

Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere?

La selecció la realitza el departament de RH, i en garantim una posició neutre.

La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?.

Tenim informació global, però no tenim indicadors de seguiment a nivell d'àrees. Tampoc els mantenim per a formació, etc. I no ho fem per què en la nostra empresa creiem que no es donen discriminacions en aquests aspectes (formació per exemple).

La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?.

No creiem que es produeixi de forma generalitzada aquesta discriminació.

A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?.

Tot i que la "teoria" diu que NO n'hi ha de diferències, el cert és que quan ho hem analitzat si que hem detectat diferències globals, que avui per avui no podem valorar i/o atribuir al factor igualtat (com deia en l'entrevista oral, el mercat laboral TIC està de per si molt masculinitzat, cosa que també afecta a la fixació de salaris en el moment de la captació d'un nou empleat)

La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?.

Tenim, com a part del grup Deutsche Telekom, un Codi de Conducta, on ens comprometem en una ètica de no discriminació.

Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?.

Si, les ja comentades.

La seva empresa té una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO?

Dins de RH, estem creant una "comissió permanent" (tot i que no full-time) per a analitzar i seguir el tema, de forma coordinada i col·laborativa amb els comitès d'empresa.

La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans?

El codi de conducta (q seria com un embrió del tema, ja que és més genèric que no només la IO) està publicat, i enviat personalment a domicili de tots els treballadors.

La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?.

En principi sí, tot i que no se'n produeixen.

La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?.

No.

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                                               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa                      |   |   |   |   |   | X |
| Administració local                           |   |   |   |   |   | X |
| Administració estatal                         |   |   |   |   |   | X |
| Els sindicats                                 |   |   |   |   |   | X |
| Treballadors (masculins)                      |   |   |   |   |   |   |
| Treballadores (femenines)                     |   |   |   |   |   |   |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |   |   |   |   |   |   |
| Altres: Especificar                           |   |   |   |   |   |   |

Per mi, els agents "socials" + empresa han de treballar de forma molt coordinada i co-responsable!

La seva empresa participa en programes o projectes d'IO?

No de moment.

Per quins motius la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     |   |   |   |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   |   |   |   |       |
| Per imatge                |   |   |   | X |   |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   |   | X |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   |   |   |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   |   | X |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                 | Escrit                 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|-----------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible | Si (tot i q no en tot) |   |   |   |   | X |   |       |

|                                        |                                        |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
|----------------------------------------|----------------------------------------|--|----------------------------------------------------------------------|--|------------------------------|--|---------------------------------------------------|--|
| (entrada i sortida)                    | l'abast en el què es fa a la pràctica) |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Treballar a temps parcial              |                                        |  |                                                                      |  |                              |  | X (acollint-se als supòsits legals q ho permeten) |  |
| Setmana comprimida                     |                                        |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Jornada reduïda (- hores - sou)        |                                        |  |                                                                      |  |                              |  | X (acollint-se als supòsits legals q ho permeten) |  |
| Més permís maternitat de llei          |                                        |  |                                                                      |  |                              |  | X                                                 |  |
| Més permís paternitat de llei          |                                        |  | X (poc emprat, tot i q perfectament possible. Hi ha hagut algun cas) |  |                              |  |                                                   |  |
| Respecte vacances si maternitat        |                                        |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Canvi dies permís - dies vacances      |                                        |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Excedènci a cura fills o progenitors   |                                        |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Manteniment condicions permisos        |                                        |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Treball a distància                    |                                        |  | X (per a alguns col·lectius)                                         |  |                              |  |                                                   |  |
| Teletreball                            |                                        |  | X (per a alguns col·lectius)                                         |  |                              |  |                                                   |  |
| Assessorament trajectòria professional |                                        |  |                                                                      |  | X (per a alguns col·lectius) |  |                                                   |  |
| Assessorament psicològic, familiar     |                                        |  |                                                                      |  |                              |  | X (amb la nova prestació Alares)                  |  |
| Guarderia fills/es treballadors/es     | X                                      |  |                                                                      |  |                              |  |                                                   |  |
| Ajudes externa persones                |                                        |  |                                                                      |  |                              |  | X (amb la nova prestació Alares)                  |  |

|                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| dependent<br>s                                   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acumular<br>hores<br>lactància                   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Horari<br>reunions<br>dins<br>jornada<br>laboral |  |  |  |  |  |  |  |  |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?.

Actualment no.

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses?

No

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   | X |   |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   |   | X |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   |   |   | X |
| Es revisa la documentació                                           |   |   |   |   | X |   |
| Es forma a persones per fomentar l'ús de llenguatge no sexista      |   | X |   |   |   |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                         |   |
|-----------------------------------------|---|
| Per companys de feina                   |   |
| Pels caps de l'empresa                  |   |
| Pels delegats sindicals                 | X |
| Per amics/familiars                     |   |
| Per la premsa                           | X |
| Per internet                            |   |
| Per TV/Radio                            |   |
| Per documentació específica (DOGC: BOE) |   |
| Per seminaris cursos xerrades           | X |
| Per altres mitjans: especificar         |   |



Dades identificatives:

Empresa: **DPT. HOSTELERIA (AREA PROMOCIÓ ECONÒMICA AJ. HOSPITALET)**

Sector: Hosteleria

Nº Treballadors:

Nº Dones:

Nº Dones càrrecs directius:

Nº Homes:

Nº Homes càrrecs directius:

Nom persona: Miquel Tirvió

Càrrec: Assessor Tècnic Dpt. Hosteleria (Area Promoció Econòmica Aj. Hospitalet)

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Que entén vostè per conciliació? Conviure privadament i laboralment

Que entén vostè per I.O? No existeix

Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades? Hi ha d'haver un interès per part de l'administració, però ha de passar uns quants segles. S'ha de fer èmfasis en la formació però ja a l'escola primària.

Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?. Cap

Quines mesures es poden impulsar des de l'administració? No baixar la guàrdia. Insistir sobretot en la Formació i la Informació. L'administració falla, hauria de controlar més.

Quines mesures es poden impulsar des de les empreses? Conscienciar als empresaris amb mesures econòmiques, ja que l'empresari només es preocupa per subsistir. A Hospitalet hi ha uns 1000 establiments, on la gent es autònoma, amb una persona o màxim dos al negoci. Aquestes empreses no creen riquesa.

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic. Incipient. Queda molta feina per fer.

Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació? L'empresari d'hostaleria no te esperit empresarial. Només es preocupa per subsistir i no te formació. Se l'hauria d'obligar a fer cursos de formació i que coneixes les obligacions que te vers els seus treballadors.

Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..) El treballador aconsegueixi ser feliç. La conciliació laboral al sector de l'hosteleria és molt complicada, pels horaris. Es treballa quan la gent es diverteix.



Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?  
A l'hosteleria NO.

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)? SI. El fet de reduir la jornada laboral o fer contractes a temps parcial pot limitar la promoció de la dona cap a encarregada.

Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho? Sensibilització de l'empresari, així el treballador treballarà més a gust. L'empresari del sector hostaleria està immers en la cultura del diner ràpid i fàcil. Li falta Formació continuada. L'Administració hauria d'arribar a les empreses d'hostaleria amb sensibilització i formació.

Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat? Si. Estaria bé que hi fos.

Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços? No, no son iguals, ja que l'horari es diferent en el sector de l'hosteleria que en el comerç.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general? Bàsicament amb Formació

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur. En el sector hosteleria, malament. No hi ha esperit hosteler. S'està perdent ser artesà (Bona atenció al client, bon servei) i es va cap a una cultura més mecanitzada.

## EMPRESA

Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa?

Com està la conciliació i la I.O al seu sector? Malament (comentat preguntes anteriors)

Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa? Contractes a temps parcial, reduccions de jornada

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa? Formació

A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?. Si, hi ha diferències. El sector es divideix entre: Bars, Grans restaurants i cadenes hoteleres. Per exemple als Bars hi ha més dones a la cuina. Als hotels, les cambreres de pis son dones, al Restaurant: per un igual i a la cuina més homes. A les dones no els hi va bé l'horari, així que opten per feines a les escoles i als hospitals que tenen un horari més còmode.

Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)?

Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats? No

Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere? Es fan mitjançant entrevista personal.

La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?.

La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?. Es difícil. S'està en un estat embrionari.

A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?. Si. El sobresou es criteri de l'empresari (a part del que es cobra en el contracte), pot haver-hi un sobresou que pot beneficiar a la dona o al home. I també hi ha diferències entre immigrants (explotació) i gent d'aquí.

La seva empresa (Sector) disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?. No

Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?. No

La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO? No

La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans? No

La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?. No

La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?. No

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                          | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa |   |   |   |   |   | X |
| Administració local      |   |   |   |   |   | X |

|                                               |  |  |  |  |  |   |
|-----------------------------------------------|--|--|--|--|--|---|
| Administració estatal                         |  |  |  |  |  | X |
| Els sindicats                                 |  |  |  |  |  | X |
| Treballadors (masculins)                      |  |  |  |  |  | X |
| Treballadores (femenines)                     |  |  |  |  |  | X |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |  |  |  |  |  | X |
| Altres: Especificar                           |  |  |  |  |  |   |

### Hi haurien d'estar tots implicats

La seva empresa participa en programes o projectes d'IO? Si. L'ajuntament de l'Hospitalet.

Per quins motiu la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     |   |   |   |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   |   |   |   |       |
| Per imatge                |   |   |   |   |   |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   |   | X |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   |   |   |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   |   | X |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | E<br>s<br>c<br>r<br>i<br>t | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/<br>Nc |
|----------------------------------------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|-----------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |                            |   |   |   |   |   | X |           |
| Treballar a temps parcial              |                            |   |   |   |   |   | X |           |
| Setmana comprimida                     |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Jornada reduïda (- hores - sou)        |                            |   |   |   |   |   | X |           |
| Més permís maternitat de llei          |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Més permís paternitat de llei          |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Respecte vacances si maternitat        |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Canvi dies permís - dies vacances      |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Excedència cura fills o progenitors    |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Manteniment condicions permisos        |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Treball d distància                    |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Teletreball                            |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Assessorament trajectòria professional |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Assessorament psicològic, familiar     |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |                            |   |   |   |   |   |   |           |
| Ajudes externa persones                |                            |   |   |   |   |   |   |           |

|                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|
| dependents                           |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Acumular hores lactància             |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Horari reunions dins jornada laboral |  |  |  |  |  |  |  |  |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?. No

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses?

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             |   |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   |   | X |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

Treballarà més a gust. Servei de cara al client, millorarà

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   |   |   |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   |   |   |   |
| Es revisa la documentació                                           |   |   |   |   |   |   |
| Es forma a persones per fomentar l'us de llenguatge no sexista      |   |   |   |   |   |   |

No valorat

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                                                                                                |  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Per companys de feina                                                                                          |  |
| Pels caps de l'empresa                                                                                         |  |
| Pels delegats sindicals                                                                                        |  |
| Per amics/familiars                                                                                            |  |
| Per la premsa                                                                                                  |  |
| Per internet                                                                                                   |  |
| Per TV/Radio                                                                                                   |  |
| Per documentació específica (DOGC: BOE)                                                                        |  |
| Per seminaris cursos xerrades                                                                                  |  |
| Per altres mitjans: especificar: Per la feina. Formació de cursos que ofereixen des de l'Ajuntament Hospitalet |  |

**Resum: Sector: Cultura de la subsistència. Cap criteri Empresarial. Pocs inverteixen. L'administració hauria de fer mesures més dràstiques.**

Dades identificatives:

- Empresa: **PROGRAMA DONA. AJUNTAMENT L'HOSPITALET.**
- Sector: Administració Pública
- N° Treballadors:
  - o N° Dones: N° Dones càrrecs directius:
  - o N° Homes: N° Homes càrrecs directius:
- Nom persona: ROSA SEGARRA
- Càrrec: Directora

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Que entén vostè per conciliació? Totes les persones puguin compaginar el món laboral amb el familiar o personal. Tenir temps i tenir uns horaris laborals que ho permetin.

Que entén vostè per I.O? Possibilitat que tothom pugui accedir a un lloc de treball i que existeixi justícia retributiva i els llocs de treball ben valorats. No hi ha igualtat real, ja que les habilitats femenines (atenció, cura, etc) no estan ben remunerades, les masculines si (força, etc). Els estereotips encara pesen molt.

Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades? A l'Administració pública som uns privilegiats, ja que tenim més avantatges: reducció jornada, horaris privilegiats. El que succeeix és que les agafen només les dones. Les mesures han de ser vàlides per tothom: sector públic i privat.

Quin grau de coneixement creu que es té de la Llei de Conciliació/99?. A l'Administració pública tothom la coneix, pels drets dels treballadors que suposa. A les empreses més desconeixement. La Llei d'Igualtat posa coses sobre la taula, reflexions, es una filosofia.

Quines mesures es poden impulsar des de l'administració? L'administració ha de servir d'exemple. Hauria de reconèixer a les empreses que destaquin per la I.O, igual que existeix les normatives ISOS en qualitat, medi ambient o P.R.L.

Quines mesures es poden impulsar des de les empreses? Donar-li reconeixement per part de l'administració pública si porten a terme bones pràctiques.

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic. Comença a estar en l'agenda política. Se'n parla a diferents àmbits, de totes maneres és incipient, tothom li sona però a nivell de carrer no arriba.

Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació? Econòmics (per les empreses), ideològics (convicció, ens ho hem de creure-ho), convicció per part de les dones i estereotips vigents.

Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..) Tenir o disposar de més temps. Percepció de que augmenta la qualitat de vida i avantatges socials: cura persones grans i dedicar-se als nens amb major tranquil·litat.

Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)? Si, ho han de ser-ho per tothom, no només per les dones.

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)? Si, les dificultats en la promoció poden portar a discriminació.

Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?. Es un tema ideològic, ens l'hem de creure, conscienciar. Tindrem una vida més rica i més plena. Dones tenim els mateixos drets, ens ho hem de creure.

Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat? Si. Perquè algú faci el seguiment, més a les empreses grans a les petites no te sentit. El paper dels sindicats també ha de ser rellevant.

Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços? Si, però en el cas del comerç, hostaleria i neteja els horaris són infernals, és difícil conciliar en aquests sectors.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general? Creure-s'ho com un valor corporatiu. Que sigui el més equitativa possible i que existeixi el principi d'equitat en quan a la retribució i l'anàlisi i valoració dels llocs de treball.

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur. Anem molt a poc a poc. Estem fent coses per d'aquí a 50 anys. Les grans empreses comencen a fer alguna cosa, per exemple respectar l'horari de les reunions per la tarda, no més tard de les 18 hores. Són mesures molt lentes.

## EMPRESA

Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa? A l'administració pública i sobre el paper desenvolupada.

Com està la conciliació i la I.O al seu sector? Les mesures de conciliació només les agafen les dones.

Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa? Reducció de jornada, permisos, flexibilitat horària.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa? A l'Administració existeixen poques expectatives. La Formació està poc valorada i encara ho està menys la formació que fan les dones.

A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?. Si, per exemple, Guàrdia urbana son gairebé tot homes, mentre que les feines de l'àrea de Benestar social o serveis socials son dones.

Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)? Els convenis

Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats? Si, mitjançant el Programa Dona de l'Ajuntament, la participació en programes transnacionals: Equals, la comissió per la igualtat organitza Foros.

Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere? Si, existeix neutralitat

La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?. Si, s'ha fet un estudi a nivell d'ajuntament.

La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?. No masses.

A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?. En aquest tema tenen un paper molt important els sindicats. Pot existir diferència salarial en el tema dels complements. Hauria d'haver una bona definició i catalogació dels llocs de treball.

La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?. No

Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?. Si, programes Equal: Fes-te lloc, i estudis sobre el tema.

La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO? Existeix una comissió per la igualtat, fa dos anys que va ser creada.

La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans? Comissió igualtat

La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?. Si mitjançant la comissió

La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?. Si

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                                               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa                      |   |   |   |   |   | X |
| Administració local                           |   |   |   |   |   | X |
| Administració estatal                         |   |   |   |   |   |   |
| Els sindicats                                 |   |   |   |   |   | X |
| Treballadors (masculins)                      |   |   |   |   |   |   |
| Treballadores (femenines)                     |   |   |   |   |   |   |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |   |   |   |   |   |   |
| Altres: Especificar                           |   |   |   |   |   |   |

La seva empresa participa en programes o projectes d'IO? Si

Per quins motius la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     |   |   |   |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   |   |   |   |       |
| Per imatge                |   |   |   |   |   | X |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   |   | X |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   |   | X |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   |   | X |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|----------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Treballar a temps parcial              |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Setmana comprimida                     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Jornada reduïda (- hores – sou)        |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Més permís maternitat de llei          |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Més permís paternitat de llei          |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Respecte vacances si maternitat        |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Canvi dies permís - dies vacances      |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Excedència cura fills o progenitors    |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Manteniment condicions permisos        |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Treball a distància                    |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Teletreball                            |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Assessorament trajectòria professional |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Assessorament psicològic, familiar     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |        |   |   |   |   |   |   |       |
| Ajudes externa persones dependents     |        |   |   |   |   |   |   |       |



|                                      |  |  |  |  |  |  |   |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|
| Acumular hores lactància             |  |  |  |  |  |  | X |  |
| Horari reunions dins jornada laboral |  |  |  |  |  |  | X |  |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?. No

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses? No

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   |   | X |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4            | 5 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|--------------|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   |   | X<br>Bastant |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   |   | X            |   |
| Es revisa la documentació                                           |   |   |   |   |              |   |
| Es forma a persones per fomentar l'ús de llenguatge no sexista      |   |   |   |   | X            |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                                  |   |
|--------------------------------------------------|---|
| Per companys de feina                            | X |
| Pels caps de l'empresa                           |   |
| Pels delegats sindicals                          |   |
| Per amics/familiars                              |   |
| Per la premsa                                    |   |
| Per internet                                     | X |
| Per TV/Radio                                     |   |
| Per documentació específica (DOGC: BOE)          | X |
| Per seminaris cursos xerrades                    |   |
| Per altres mitjans: especificar. Pròpia Formació | X |

Dades identificatives:

- Empresa: **INDO INTERNACIONAL S.A.**
- Sector: OPTICA
- N° Treballadors: 1823
  - o N° Dones: 942
  - o N° Homes: 881
- N° Dones càrrecs directius: 7
- N° Homes càrrecs directius: 52
- Nom persona: EULALIA GIRONES
- Càrrec: RESP. FORMACIO I PREVENCIO DE RISCOS LABORALS

## ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Que entén vostè per conciliació? La combinació satisfactòria dels diferents àmbits de la vida de la persona.

Que entén vostè per I.O? Igualtat d'oportunitats.

Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades?

Flexibilitat horaria i de vacances, millora del permis de maternitat i paternitat legal, norma d'hàbits de treball com ordinadors o llums tancats a una certa hora, ajuts econòmics, formació i conscienciació...

Quin grau de coneixement creu que es té de la Llei de Conciliació/99?. Poc o nul

Quines mesures es poden impulsar des de l'administració? Permis obligatori de paternitat, i més llarg que el que es preveu actualment. Regulació d'horaris ...

Quines mesures es poden impulsar des de les empreses? Flexibilitat horaria i de vacances, millora del permis de maternitat i paternitat legal, norma d'hàbits de treball com ordinadors o llums tancats a una certa hora, ajuts econòmics, formació i conscienciació...

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic.

Malament. En l'àmbit de la conciliació la sensibilitat i major exigència de les persones donen confiança en que faci que es produeixi un canvi en un mig plaç. En tema d'igualtat d'oportunitats no hi ha aquesta sensació generalitzada i tan acusada que s'ha de canviar, perquè no és tan tangible, i en canvi hi ha també molt de camí per recórrer.

Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació?

Falta encara molta conscienciació d'administració i empresa i fins i tot de les representacions dels treballadors per arribar a proporcionar solucions a la problemàtica de la conciliació. S'ha de trencar amb la reacció i començar tots a ser proactius.

Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..)

Una major conciliació ha de portar una major productivitat, i per tant generar beneficis econòmics per a l'empresa, a banda dels socials d'una acció generalitzada a tota la societat.

Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?  
Haurien de ser per a tothom, però mesures diferents per a grups diferents, i sempre amb flexibilitat en la seva aplicació.

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)?

Si, inconscient o conscientment es poden produir aquestes situacions si no es treballa a fons el tema.

Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?.

Satisfacció de les persones vol dir satisfacció dels clients

Major eficiència en horaris vol dir major eficàcia en rendiments

Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat?

Es necessari però no suficient, sense el convenciment de l'equip directiu és molt difícil impulsar aquests temes.

Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços?

NO, ni per a totes les empreses, ni per a tots els col·lectius d'una empresa.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general?

Una política d'exigència en el compromís i la responsabilitat de les persones de la organització. Una política que emani directament de la voluntat de la Direcció.

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur.

Anem a millorar poc a poc.

## EMPRESA

Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa?

Tot i que tenim algunes mesures de conciliació i igualtat d'oportunitats endegades, ens queda molt per treballar en aquests camps.

Com està la conciliació i la I.O al seu sector?

-

Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa?

Horari d'entrada flexible de 8 a 9h per a col·lectius d'oficina, calendaris de vacances i festes flexibles tot i tenint en compte necessitats de servei, reduccions de jornada o otorgament de permisos.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa?

Una política més proactiva de cara a accions que tradicionalment venien impulsades per la representació dels treballadors.

A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?.

Hi ha perfils masculinitzats i feminitzats que intentem trencar amb el pas del temps per a tendir a un mix que afavoreixi la equitat.

Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)?

En los cambios organizativos y sustanciales de las condiciones de trabajo, la empresa utiliza los mecanismos de consulta, comunicación y negociación con la legal representación de los trabajadores.

Coincidiendo con la reunión mensual del Comité ejecutivo, se transmite a través de la línea de mando la información relativa a la marcha y los proyectos de la Compañía.

Dirección General se reúne con empleados a través de los "Desayunos con la Dirección", en que se exponen las políticas generales de la Compañía, y se puede recibir información directa de dicha Dirección acerca de las cuestiones en que se quiera profundizar.

La revista de comunicación interna "INFORMANDO" es un elemento de divulgación para todos los empleados de INDO que se publica en diversos idiomas.

La intranet e "INDOKNOW", herramienta de gestión del conocimiento, permiten introducir y compartir datos, noticias, etc., de interés común para la organización

Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats?

NO

Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere?

Es fan de forma neutre. Tenim una serie d'indicadors que ens asseguruen que no estem fent cap discriminació i estem treballant per millorar el seguiment.

La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?.

Disposem de dades separades per gènere de la plantilla en general i de cada departament o equip de treball, de les seleccions realitzades i la formació que s'està impartint.

La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?.

Si, així ho hem manifesta en el Codi ètic.

A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferencia salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?.

Formalment i explícita no hi ha diferències salarials per gènere, però en un anàlisi en profunditat i detallat s'en podrien arribar a trobar. La diferència salarial pot arribar-se a amagar en altres paràmetres que la categoria professional.

La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?  
No hi ha una política formal però s'ha fet pales en el Codi ètic de la Companyia.

Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?  
Hem elaborat un Pla d'Igualtat amb una serie d'accions a realitzar.

La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO?  
La Unitat Corporativa de Recursos Humans és la encarregada d'impulsar i treballar el tema.

La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans?  
El Codi ètic serà distribuït i explica a tota la plantilla, mitjançant suport informàtic, entrega del document i presentacions.

La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?  
Sí, els suggeriments que puguin haver- hi són recollits i tinguts en compte .

La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?  
Sí

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                                               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa                      |   |   |   |   |   | x |
| Administració local                           |   |   |   | x |   |   |
| Administració estatal                         |   |   |   |   |   | x |
| Els sindicats                                 |   |   |   |   |   | x |
| Treballadors (masculins)                      |   |   |   |   |   |   |
| Treballadores (femenines)                     |   |   |   |   |   |   |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |   |   |   | x |   |   |
| Altres: Especificar                           |   |   |   |   |   |   |

La seva empresa participa en programes o projectes d'IO?  
Sí, ens hem adherit al Pla d'igualtat per a empreses de l'Ajuntament de Barcelona. Així mateix, ens hem adherit al Global Compact de nacions Unides.

Per quins motiu la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/<br>Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-----------|
| Per exigències legals     |   |   |   |   |   |   |           |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   |   | x |   |           |
| Per imatge                |   |   |   | x |   |   |           |
| Per sensibilitat social   |   |   |   | x |   |   |           |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   | x |   |           |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   | x |   |           |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |           |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|----------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Treballar a temps parcial              |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Setmana comprimida                     |        |   | X |   |   |   |   |       |
| Jornada reduïda (- hores – sou)        |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Més permís maternitat de llei          |        |   | X |   |   |   |   |       |
| Més permís paternitat de llei          |        |   | X |   |   |   |   |       |
| Respecte vacances si maternitat        |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Canvi dies permís - dies vacances      |        |   |   |   |   |   |   | X     |
| Excedència cura fills o progenitors    |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Manteniment condicions permisos        |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Treball d distància                    |        |   |   | X |   |   |   |       |
| Teletreball                            |        |   | X |   |   |   |   |       |
| Assessorament trajectòria professional |        |   |   |   | X |   |   |       |
| Assessorament psicològic, familiar     |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Ajudes externa persones dependents     |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Acumular hores lactància               |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Horari reunions dins jornada laboral   |        |   |   |   | X |   |   |       |

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?.

Es valora positivament

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses?

no

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   | X |   |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   | X |   |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   | X |   |   |
| Es revisa la documentació                                           |   |   | X |   |   |   |
| Es forma a persones per fomentar l'us de llenguatge no sexista      |   | X |   |   |   |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                                                       |   |
|-----------------------------------------------------------------------|---|
| Per companys de feina                                                 |   |
| Pels caps de l'empresa                                                |   |
| Pels delegats sindicals                                               |   |
| Per amics/familiars                                                   |   |
| Per la premsa                                                         | X |
| Per internet                                                          |   |
| Per TV/Radio                                                          |   |
| Per documentació específica (DOGC: BOE)                               |   |
| Per seminaris cursos xerrades                                         | X |
| Per altres mitjans: especificar: revistes del sector, bibliografia... | X |



Dades identificatives:

- Empresa: **INSTITUT GAUDI DE LA CONSTRUCCIO**
- Sector: Formació
- N° Treballadors: 60
  - o N° Dones: 40% N° Dones càrrecs directius: Gerenta + 40%
  - o N° Homes: 20% N° Homes càrrecs directius: 60%
- Nom persona: TERESA PLA
- Càrrec: CAP DE RECURSOS HUMANS

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Que entén vostè per conciliació? Harmonització de tots els vessants que te la persona: familiar, laboral i personal i no haver de fer renunciïes a cap d'ell.

Que entén vostè per I.O? Tinguem el mateix accés (tothom) als mateixos llocs, ja que les dones tenim un sostre de vidre que moltes vegades ens limita.

Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades? Sector serveis, es regeixen pel conveni de la construcció. A l'empresa tenen: flexibilitat horària, durant el període de lactància tenen una millora: reducció horària fins 9 mesos, permís de paternitat (la meitat cada u: home i dona), quan tenen un fill se'ls hi dona un mínim de 300 euros a 600 euros, depèn del sou. Es pacte individualment amb cada treballador.

Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?. Cada dia més. Depèn del perfil de la persona, col·lectius qualificats. De totes maneres, quan es te necessitat, la gent ho coneix.

Quines mesures es poden impulsar des de l'administració? Inspeccionar que es compleixi la llei. Mesures cap als empresaris: incentivar i sensibilitzar i als treballadors.

Quines mesures es poden impulsar des de les empreses? Intentar que coneguin, implantin la llei. Millorar a petició dels treballadors.

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic. En quan a conciliació bastant bé, ja que els convenis ho marquen. D'I.O una mica menys, encara falta.

Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació? A vegades falla el canal de comunicació. Les bones mesures no corren sino és fa una bona difusió.

Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..) Molts beneficis: per persones i empreses. Mantenir el lloc de treball i la tranquil·litat i satisfacció al tenir el problema resolt: cura fills o grans: augmenta la concentració.

Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?  
Sí, per tothom

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)? Sí, pot ser una trampa per la promoció. Mentalitat de certes persones, per exemple fer reunions de treball per la tarda, tard.

Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?. Cada cap de departament ha de defensar a la seva gent. Es reflecteixin als convenis.

Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat? Depèn dels recursos que tingui l'empresa. Pot compartir aquest tema amb altres tasques. Podria ser una persona externa, pagada per l'administració subcontractada.

Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços? No. Les grans tenen més política social. Les petites no ho saben ni ho apliquen.

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general? Una política molt ben definida. Ser coherent, flexible i adaptable als canvis i a les necessitats de les persones.

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur. Bé. No vull ser negativista. Es va poc a poc, però bé, aportant tots.

## EMPRESA

Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa? Bé, mesures abans comentades.

Com està la conciliació i la I.O al seu sector? Al sector construcció malament, perfils més baixos: per la duresa de la feina, els desplaçaments i els horaris. En perfils elevats: aparelladores, arquitectes no hi ha cap problema. La integració al col·lectiu pot ser dura el primer dia i després ja no. Aquest curs han organitzat un Curs de Gruista: on hi ha 10 noies, cap problema per contractar les noies, però algunes han abandonat.

Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa? Al sector cap, no estan conscienciats. Els preocupa la P.R.L.



Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa? Es una visió masculinitzada, ha de ser una mica flexible.

A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?. Si

Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)? A l'institut pàgina web, circulars als departaments, boca a boca.

Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats? Si, al sector no.

Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere? Si a l'empresa. Es busca la plantilla més equilibrada, ara contracten homes.

La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?. Si

La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?. no

A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?. Si, al sector les dones els hi paguen menys.

La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?. no

Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?. **Projecte Equal**

La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO? no

La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans? no

La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?. no

La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?. no

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                          | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa |   |   |   |   |   |   |
| Administració local      |   |   |   |   |   | X |
| Administració estatal    |   |   |   |   |   | X |
| Els sindicats            |   |   |   |   |   | X |

|                                               |  |  |  |  |  |                             |
|-----------------------------------------------|--|--|--|--|--|-----------------------------|
| Treballadors (masculins)                      |  |  |  |  |  | No<br>els<br>inter<br>ressa |
| Treballadores (femenines)                     |  |  |  |  |  |                             |
| Associacions i entitats especialitzades en IO |  |  |  |  |  | X                           |
| Altres: Especificar                           |  |  |  |  |  |                             |

La seva empresa participa en programes o projectes d'IO? Si

Per quins motius la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     |   |   |   |   |   | X |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   |   |   | X |   |       |
| Per imatge                |   |   |   |   | X |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   |   |   | X |   |       |
| Per modernitzar l'empresa |   |   |   |   |   |   |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   |   | X |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                        | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5               | Ns/<br>Nc |
|----------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|-----------------|-----------|
| Horari flexible (entrada i sortida)    |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Treballar a temps parcial              |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Setmana comprimida                     |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Jornada reduïda (- hores - sou)        |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Més permís maternitat de llei          |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Més permís paternitat de llei          |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Respecte vacances si maternitat        |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Canvi dies permís - dies vacances      |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Excedència cura fills o progenitors    |        |   |   |   |   |   | X               |           |
| Manteniment condicions permisos        |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Treball d distància                    |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Teletreball                            |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Assessorament trajectòria professional |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Assessorament psicològic, familiar     |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Ajudes externa persones dependents     |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Acumular hores lactància               |        |   |   |   |   |   |                 |           |
| Horari reunions dins jornada laboral   |        |   |   |   |   |   | X Es<br>procura |           |

Tenen 12 hores anuals per acompanyar al metge (nens, pares)

38. La seva empresa té en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?. no

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses? no

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   |   | X |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

La persona estarà més segura, més tranquil·la si té la vida resolta.

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3                    | 4 | 5 |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|----------------------|---|---|
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   | X |   |                      |   |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   | X certa sensibilitat |   |   |
| Es revisa la documentació                                           |   |   |   |                      |   |   |
| Es forma a persones per fomentar l'ús de llenguatge no sexista      |   |   |   |                      |   |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                           |   |
|-------------------------------------------|---|
| Per companys de feina                     | X |
| Pels caps de l'empresa                    |   |
| Pels delegats sindicals                   |   |
| Per amics/familiars                       |   |
| Per la premsa                             | X |
| Per internet                              |   |
| Per TV/Radio                              | X |
| Per documentació específica (DOGC: BOE)   | X |
| Per seminaris cursos xerrades             | X |
| Per altres mitjans: especificar: pag. web | X |

Dades identificatives:

- Empresa: **HOTELES HESPERIA S.A.**
  - Sector: HOTELER
  - N° Treballadors: 3300
    - o N° Dones: 55%
    - o N° Homes: 45%
  - Nom persona:
  - Càrrec:
- N° Dones càrrecs directius: 21  
N° Homes càrrecs directius: 42

ESTAT DE LA QÜESTIÓ

Que entén vostè per conciliació?

El que entenem des d'Hesperia, conciliar = fer compatible la vida personal i la professional. Tenir temps de fer alguna cosa més que treballar.

Que entén vostè per I.O?

Per a nosaltres, igualtat d'oportunitats, ja no només en el clàssic de dones-homes, joves-grans, espanyols-no espanyols, sinó anar més enllà i entendre que qualsevol persona pot encaixar dins de la companyia -tingui nens o no-, i això avui en dia encara costa molt de comprendre

Actualment es parla de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Quines accions de conciliació coneix?. Quines són les més utilitzades?

Autonomia en el lloc de treball:

*adaptació horària – canvis torns, jornades intensives, reduccions de jornada...*  
*horaris flexibles*  
permisos per situacions personals d'emergència  
vacances  
permisos retribuïts i no retribuïts  
teletreball  
ús noves tecnologies

Mesures temporals

*Suspensió contracte per maternitat (o paternitat)*

*Excedències*

Les més utilitzades per la nostra part són les marcades en cursiva

Quin grau de coneixement creu que es te de la Llei de Conciliació/99?.

Ben poqueta, especialment en el sector en el que estem. Per la meva experiència amb col·legues del sector i d'altres sectors, realment hi ha molt més coneixement dins d'entorns professionals diguem-ne de més "nivell" amb professionals més especialitzats.

Quines mesures es poden impulsar des de l'administració?

Malauradament, en aquest país ens queda molt camí per recórrer quant a gestió de persones i quan amb temes molt més bàsics i que porten molt de temps (com PRL) no s'ha avançat massa, tot i les lleis que ho regulen, fins que no hi hagi un canvi de mentalitat dels empresaris i dels propis treballadors, serà molt difícil que "arribi" a la gent la conciliació

Quines mesures es poden impulsar des de les empreses?

Totes les comentades a la pregunta 3, sempre i quan hi hagi una conscienciació social al respecte. No veig que hi hagi res que no es pugui assolir, sempre que l'empresa estigui disposada a assumir un cost adicional

On creu que estem actualment en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Diagnòstic.

Crec que encara estem molt lluny de parlar d'igualtat d'oportunitats, especialment quan ja la diferència home-dóna dins del món laboral existeix

Quins problemes existeixen alhora d'implantar accions de conciliació?

Percepció de cost, en general, però si penso en una cadena hotelera, se'm fa molt difícil pensar en coses com les noves tecnologies i el teletreball.

En el fons, quan ets una empresa de servei i estàs oferint el servei 24 hores al dia, és molt complicat parlar de conciliació... al final, el que acabes fent és discriminant uns pels altres...

Quins beneficis comporta la conciliació?(socials, econòmics..)

La teoria és clara: millora de productivitat (per millor planificació) en el temps treballat, menys estrès, flexibilitat laboral (punts de producció, èpoques amb més ocupació) – i per tant, millor control de cost i retenció important del personal

Les mesures de conciliació són per a tothom (gènere, categoria professional, sector)?

Aquest és el punt que comentava abans, que no crec que pugui ser igual per a tothom...

Algunes accions de conciliació poden esdevenir en barreres i/o trampes per la dona en la seva trajectòria professional (ex: demanar/gaudir de mitja jornada per la cura d'infants faria disminuir la dedicació i promoció laboral)?

Definitivament! I ho visc cada dia a l'empresa i amb companys d'altres empreses....

Com es pot sensibilitzar/ comunicar la conciliació a l'empresariat, administració?. Quines motivacions han de tenir per defensar-ho i aplicar-ho?.

La veritat és que no en tinc ni idea, perquè forma part de la "cultura" del país....

Es necessària l'existència d'una persona especialitzada per portar endavant accions de conciliació i/o d'igualtat d'oportunitat?

Amb sensibilitat pel tema, no crec que s'hagi d'estar especialitzat...

Considera que les accions de conciliació són iguals per a totes les empreses independentment de si són petites, grans o comerços?

Haurien, però tots sabem que a les empreses grans és molt més senzill....

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, en general?

Primer, ha d'haver una política de gestió de RRHH i no només una política de relacions laborals i de gestió de nòmina... I això, ja és el primer handicap a moltes companyies...

Cap a on anem en l'àmbit de la conciliació i la I.O?. Perspectives de futur.

Cada vegada se'n parla més, però sincerament sóc bastant escèptica sobre el tema. Fins que no hi hagi un canvi de mentalitat als nivells més alts de les organitzacions, serà difícil que sigui una conciliació i igualtat d'oportunitats REALS, i no només de "cobrir l'expedient"

## EMPRESA

Com està la conciliació i la I.O a la seva empresa?

Comentat abans

Com està la conciliació i la I.O al seu sector?

Comentat abans – és un sector en el que ni tant sols es parla....

Quin tipus de pràctiques i mesures de conciliació aplica la seva empresa?

Comentat abans

Com ha de ser la política de Gestió de Recursos Humans per a que es contempli la conciliació, a la seva empresa? Per sort, anem en el bon camí i comencem a fer coses al respecte. La gran avantatge és tenir una DG que creu en el valor de les persones, però tot i així, per exemple, canviar l'horari de serveis centrals (i fer-lo més intensiu) ha estat una gran lluita i s'ha acabat percebent com una discriminació de cara als hotels....

A la seva empresa hi ha perfils laborals feminitzats o masculinitzats?. Hi ha feines que només fan homes o dones?.

Certament, especialment als hotels... Les cambreres de pisos són quasi tot dones, els chefs són quasi tot homes, els encarregats de manteniment són homes, etc.

A Serveis centrals, amb llocs més dispersos, no hi ha aquesta diferència. De fet, el comitè de direcció de la companyia està compost per meitat homes i meitat dones

Quins canals de comunicació utilitza l'empresa per tal d'informar a tota la plantilla qualsevol esdeveniment laboral o d'interès per l'empresa (informar d'una promoció laboral i/o campanya d'igualtat d'oportunitats)?

Això ho fem sempre a través d'email i tauló d'anuncis als hotels i aquesta informació arriba i arriba bé.

A més, també tenim la figura del "Responsable Regional de RRHH" que s'encarrega de que aquesta informació arribi.

Trimestralment, tenim una revista interna, i la gent disposa d'una intranet

Es realitza a la seva empresa formació específica per sensibilitzar en el tema Igualtat d'oportunitats?

No

Les seleccions de personal de la seva empresa es fan de forma neutre?. Hi ha un seguiment per assegurar-se que durant tot el procés no hi ha cap discriminació de gènere?

Es fan sempre des de RRHH i no hi ha discriminació de cap tipus. Per sort, hi ha absoluta neutralitat

La seva empresa disposa de dades separades per gènere?. Tenen informació del nº. d'homes i dones de cada departament, per categories professional, de totes les promocions, càrrecs d'alta direcció o gestió?.

No detallades com voldríem, encara que el mòdul de gestió és nou i estem treballant-ho actualment

La seva empresa pren mesures per resoldre diferències en la distribució de càrrecs entre homes i dones?.

Considerem que no hem de prendre mesures perquè no hi ha diferències quant a càrrecs directius ni intermitjos

A la seva empresa existeixen diferències salarials entre homes i dones?. Es pot amagar aquesta diferència salarial en les categories professionals d'ambdós gèneres?.

Definitivament no, no hi ha diferències salarials en aquest sentit, sinó que és una política coherent amb les funcions, independentment de ser home o dona

La seva empresa disposa d'una política d'IO (per escrit, formalitzada)?. NO

Encara que no tinguin una política d'IO realitzen accions d'IO?. Sí, publicació de totes les vacants a nivell intern i preferència per les persones de la casa

La seva empresa te una persona responsable o departament per impulsar i treballar el tema IO? NO

La seva empresa comunica a tota la plantilla la política d'IO. Per quins mitjans?

La seva empresa te en compte les consideracions o suggeriments del treballadors/res de l'empresa en aquesta matèria?. SI, de fet alguns canvis d'horaris, i flexibilitat en general han vingut per suggerències del personal

La seva empresa disposa d'un pressupost assignat per realitzar accions d'IO?. NO

Davant de possibles desigualtats en matèria d'IO i conciliació, la seva empresa en quin grau creu que li correspon a cadascun dels següents agents prendre mesures per solucionar-ho?

|                                               | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| La direcció de l'empresa                      |   |   | X |   |   |   |
| Administració local                           | X |   |   |   |   |   |
| Administració estatal                         | X |   |   |   |   |   |
| Els sindicats                                 | X |   |   |   |   |   |
| Treballadors (masculins)                      | X |   |   |   |   |   |
| Treballadores (femenines)                     |   |   |   | X |   |   |
| Associacions i entitats especialitzades en IO | X |   |   |   |   |   |
| Altres: Especificar                           |   |   |   |   |   |   |

La seva empresa participa en programes o projectes d'IO? NO

Per quins motius la seva empresa porta a terme programes d'IO?. Valorar entre 0 i 5 els motius pels quals la seva empresa porta a terme una política d'IO. (0= gens d'acord 5= Molt d'acord)

|                           | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|---------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Per exigències legals     |   |   | X |   |   |   |       |
| Per ésser més competitiu  |   |   | X |   | X |   |       |
| Per imatge                |   |   | X |   |   |   |       |
| Per sensibilitat social   |   |   | X |   |   |   |       |
| Per modernitzar l'empresa |   | X |   |   |   |   |       |
| Pels treballadors/es      |   |   |   |   | X |   |       |
| Altres:                   |   |   |   |   |   |   |       |

37. Els treballadors de la seva empresa tenen la possibilitat d'acollir-se a diferents accions de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Indicar entre 0 a 5 el grau de facilitat d'accés a l'acció i si està per escrit a l'empresa aquesta acció.

|                                     | Escrit | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Ns/Nc |
|-------------------------------------|--------|---|---|---|---|---|---|-------|
| Horari flexible (entrada i sortida) |        |   |   | X |   |   |   |       |
| Treballar a temps parcial           |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Setmana comprimida                  |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Jornada reduïda (- hores - sou)     |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Més permís maternitat de llei       |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Més permís paternitat de llei       |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Respecte vacances si maternitat     |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Canvi dies permís - dies vacances   |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Excedència cura fills o progenitors |        |   |   |   |   | X |   |       |
| Manteniment condicions permisos     |        |   |   |   |   |   | X |       |
| Treball a distància                 |        | X |   |   |   |   |   |       |
| Teletreball                         |        | X |   |   |   |   |   |       |



|                                        |  |   |  |   |  |   |   |  |
|----------------------------------------|--|---|--|---|--|---|---|--|
| Assessorament trajectòria professional |  |   |  |   |  | X |   |  |
| Assessorament psicològic, familiar     |  |   |  | X |  |   |   |  |
| Guarderia fills/es treballadors/es     |  | X |  |   |  |   |   |  |
| Ajudes externa persones dependents     |  | X |  |   |  |   |   |  |
| Acumular hores lactància               |  |   |  |   |  |   | X |  |
| Horari reunions dins jornada laboral   |  |   |  |   |  |   | X |  |

38. La seva empresa te en compte que les empreses proveïdores i/o col·laboradores tinguin una sensibilitat en matèria d'IO?. NO

39. La seva empresa informa de les polítiques i accions de conciliació i IO d'altres empreses? NO

40. Creu que les polítiques de conciliació afectaran en el rendiment a la feina a la seva empresa?. Valorar de 0-5

|                             |   |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                             | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Millorarà el rendiment      |   |   |   |   | X |   |
| Causarà el mateix rendiment |   |   |   |   |   |   |
| Causarà més dificultats     |   |   |   |   |   |   |

41. De les següents frases valori entre 0-5 el grau d'acord (0= gens d'acord 5= molt d'acord)

|                                                                     |   |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                                                                     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A l'empresa hi ha criteris clars de comunicació i imatge no sexista |   |   |   |   | X |   |
| La documentació interna es fa amb llenguatge no sexista             |   |   |   |   |   | X |
| Es revisa la documentació                                           |   |   |   |   |   | x |
| Es forma a persones per fomentar l'us de llenguatge no sexista      | x |   |   |   |   |   |

42. Com s'ha assabentat del que sap sobre polítiques o mesures de conciliació?

|                                         |   |
|-----------------------------------------|---|
| Per companys de feina                   | X |
| Pels caps de l'empresa                  |   |
| Pels delegats sindicals                 |   |
| Per amics/familiars                     |   |
| Per la premsa                           | X |
| Per internet                            | X |
| Per TV/Radio                            | X |
| Per documentació específica (DOGC: BOE) | X |
| Per seminaris cursos xerrades           | X |
| Per altres mitjans: especificar         |   |