



CONCLUSIONS SUBSEU

AEBALL, Asociación Empresarial de l'Hospitalet y
Baix Llobregat

LA IGUALTAT AL MÓN DE L'EMPRESA

13 de juliol de 2022
Consell Comarcal del Baix Llobregat



COMISSIÓ DONES EN EL TREBALL DEL FUTUR

DESCRIPCIÓ DE L'ACTIVITAT

Des d'AEBALL es va organitzar la sessió anomenada “**La igualtat al món de l'empresa**”.

La sessió que va tenir una durada de 4 hores, es va dividir en dues parts on es van tractar els següents continguts:

1a Part:

- Context actual de la igualtat: Conceptes. Estereotips i prejudicis inconscients.
- Legislació. Principals aspectes de la llei RD 6/2019.
- Àmbits de la igualtat. El llenguatge inclusiu.

1a Part:

- Què és l'assetjament? Marc legal. Definició de conceptes. Tipologia i gravetat.
- Protocols de les empreses: assetjament, selecció i contractació, comunicació i llenguatge, imatge i publicitat no sexista.
- La igualtat en la RSC. Incorporació de la visió de gènere a la RSC. Projectes i bones pràctiques.
- Pla d'igualtat. Mesures d'aplicació.

La **ponent** de l'activitat va ser **Paula Mattio**, consultora en Igualtat i Diversitat, Conciliació, Prevenció d'assetjament a MEHRS. Més de 17 anys d'experiència a diferents empreses. Llicenciada en Periodisme per la Universidad de Buenos Aires. Postgrau en Igualtat de Gènere/Tècnic en formació en Igualtat per la Universidad Antonio Lebrija.

Desenvolupament de l'acció:

Després de realitzar una presentació sobre el paper de la dona en la família, la societat i l'empresa, s'ha treballat sobre conceptes més concrets relacionats amb la igualtat al món laboral:

- Ocupació i condicions de treball
- Bretxa salarial
- Rols i estereotips de gènere
- Comunicació i llenguatge inclusiu

S'han exposat àmpliament els diferents aspectes relacionats amb les obligacions de les empreses i organitzacions davant la igualtat: Llei d'igualtat, Llei de Contractes del Sector Públic, normativa autonòmica i el conveni col·lectiu.

Així mateix, s'han treballat conceptes sobre l'assetjament sexual i laboral, tant des del punt de vista normatiu com preventiu.



Per finalitzar s'han abordat aspectes relacionats amb la necessitat de conciliació de la vida laboral, familiar i personal com un dret que tenim homes i dones per a una vida plena i que perquè la dona pugui aconseguir-la s'ha de passar per la conscienciació i sensibilització dels homes i de la societat civil en el seu conjunt perquè s'estableixi el model de la coresponsabilitat.

L'acció s'ha impartit amb una metodologia interactiva amb mitjans audiovisuals, rol playing altament dinamitzada per generar participació i debat per tal que les participants avaluessin la seva situació al respecte i els continguts fossin millor assimilats.

OBJECTIUS DE L'ACTIVITAT

Abordar la situació actual de la igualtat al món de l'empresa i conèixer la legislació i els diferents aspectes a tenir en compte en l'àmbit empresarial i del treball que portin a una veritable igualtat.

NOMBRE DE PERSONES QUE HAN PARTICIPAT

15 persones amb un 66% de participació femenina.

CONCLUSIONS

Si bé ha quedat palès de que a nivell normatiu s'ha anat evolucionant, encara estem lluny d'aconseguir la igualtat al món de l'empresa.

Es continua de forma evident amb els sostres que ens planteja la condició femenina, motivada per la manca de sensibilització envers el paper de la dona a l'actualitat i la manca de coresponsabilitat a la llar.

S'han definit set reptes d'acció per a la igualtat en el món laboral:

- La SEGREGACIÓ VOCACIONAL. Dones i homes es polaritzen segons diferents branques d'activitat. La presència de dones en professions STEM i en la indústria és encara molt reduïda, tot i el pes d'aquest sector en la comarca del Baix Llobregat.
- PENALITZACIÓ DE LA MATERNITAT. La bretxa de gènere en l'ocupació s'eleva a 19,3 punts amb la maternitat. El 16,9% de les dones estan inactives com a conseqüència de responsabilitats personals o familiars.
- La SEGREGACIÓ HORIZONTAL. Divisió sexual del treball. Les dones estan sobrerrepresentades en sectors i ocupacions de baixa remuneració i qualificació. El 90% de l'ocupació femenina està concentrada en sector serveis.
- PRECARIETAT LABORAL. Les dones ocupen dues de cada tres ocupacions a temps parcials i superen als homes en la taxa de temporalitat.



6è CONGRÉS
de les **DONES** del **BAIX LLOBREGAT**

4 i 5 de novembre 2022,
Cornellà de Llobregat

- SECREGRACIÓ VERTICAL: “SOSTRE DE VIDRE”. Existeix major concentració d’homes en llocs de responsabilitat i presa de decisions. Les dones tenen menys accés a posicions sènior.
- BRETXA SALARIAL. A Espanya se situa en un 14,2%, mentre que la mitjana europea es de 16,25%. S’estima que la diferència entre els complements salarials percebuts per homes i dones és del 60% a favor de l’home.
- DOBLE JORNADA LABORAL: “SÒL ENGANXÓS”. Les dones dediquen més del doble de temps que els homes al treball no remunerat, relacionat amb la cura de la família i les tasques domèstiques. Gairebé el 70% de les hores de treball domèstic les realitzen les dones.

Així mateix s’han identificat les següents línies de treball:

- EDUCACIÓ EN LA IGUALTAT que comenci a la família i sigui recolzada per l’escola.
- REFORMA HORÀRIA que faciliti la conciliació en tots els àmbits de la vida.
- CORRESPONSABILITAT i la implantació de PLANS D’IGUALTAT efectius a les empreses.
- TRANSVERSALITAT DE GÈNERE en tots els departaments de les empreses.
- CONSENS entre tots els àmbits per arribar a una conciliació que permeti impulsar a la dona en el seu desenvolupament.



6è CONGRÉS
de les **DONES** del **BAIX LLOBREGAT**

4 i 5 de novembre 2022,
Cornellà de Llobregat