

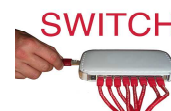


# ESTUDI DE SUBREPRESENTACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL: DIFICULTATS QUE TENEN LES EMPRESSES PER AFAVORIR LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE L'OCUPACIÓ

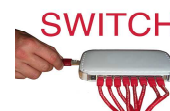


<http://www.daleph.com>

Barcelona, octubre 2009



*Aquest projecte està subvencionat pel programa de Projectes Innovadors d'acord amb l'ordre TRE/337/2008 i està patrocinat pel Servei d'Ocupació de Catalunya i cofinançat pel Fons Social Europeu*



## Índex

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>SECTORS D'ACTIVITAT AMB DIFICULTATS PER CONTRACTAR DONES</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>CAUSES DE LA SUBREPRESENTACIÓ FEMENINA I DIFICULTATS PER AFAVORIR LA IGUALTAT DE GÈNERE</b>	<b>16</b>
4.1	CAUSES DE LA SUBREPRESENTACIÓ FEMENINA	19
4.2	DIFICULTATS DE LES EMPRESES PER IMPULSAR ACCIONS D'IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL	25
<b>5</b>	<b>CATÀLEG DE MESURES I RECURSOS PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE</b>	<b>28</b>
5.1	MESURES I RECURSOS	29
5.2	QUADRE DE RELACIÓ ENTRE ELS CONDICIONANTS QUE DIFICULTEN LA CONTRACTACIÓ DE DONES I LES MESURES I RECURSOS PER FER-HI FRONT	50
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONS</b>	<b>54</b>
	<b>ANNEX I: BIBLIOGRAFIA</b>	<b>56</b>
	<b>ANNEX II: MODEL DE QÜESTIONARI 1</b>	<b>57</b>
	<b>ANNEX III: MODEL DE QÜESTIONARI 2</b>	<b>69</b>
	<b>ANNEX IV: RELACIÓ DE PERSONES I EMPRESES ENTREVISTADES</b>	<b>74</b>

© Equip tècnic de D'Aleph.



# 1 INTRODUCCIÓ

SWITCH és un projecte europeu cofinançat pel Servei d'Ocupació de Catalunya i pel Fons Social Europeu, està liderat pel Consell Comarcal de l'Anoia i es desenvolupa a les comarques de l'Alt Penedès, l'Anoia, el Baix Penedès, el Garraf, la Segarra, el Bages i el Lluçanès, i té l'Ajuntament de Kaunas (Lituània) com a contrapart transnacional.

L'objectiu principal del projecte és dinamitzar el mercat de treball comú per a l'adaptació a un nou model de desenvolupament econòmic, per aconseguir-ho un dels objectius específics fixats per SWITCH és conèixer la realitat del teixit empresarial respecte a la igualtat de gènere en l'ocupació. En aquest sentit, una de les variables a analitzar és la subrepresentació de les dones en el mercat de treball.

**Així, la finalitat del present estudi és l'anàlisi de les causes i les dificultats que tenen les empreses per afavorir accions d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral, i generar propostes per millorar la posició de les dones a les empreses i al mercat de treball.**

L'estudi s'estructura en 6 capítols i 4 annexos. Al capítol 2 es descriu la metodologia emprada per a la realització de l'estudi; a continuació, al capítol 3, s'identifiquen els sectors i subsectors d'activitat a la comarca de l'Anoia que presenten dificultats per contractar dones. Al capítol 4 es descriuen les causes i les dificultats que tenen les empreses per contractar dones i per afavorir la equitat de gènere. Al capítol 5 es proposen mesures per afavorir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral, es descriuen els recursos existents actualment per impulsar aquest tipus de mesures i aquestes es posen en relació amb les dificultats identificades; i finalment, al capítol 6, es presenten les conclusions de l'estudi.

A l'annex I s'indica la bibliografia consultada per l'elaboració de l'estudi. L'annex II mostra el model de qüestionari usat per la realització en les entrevistes presencials i telefòniques i, el III, l'utilitzat per les realitzades per correu electrònic. Finalment, l'annex IV inclou la relació de persones i empreses consultades.



## 2 METODOLOGIA

La metodologia emprada per a la realització l'Estudi de subrepresentació del mercat de treball: dificultats que tenen les empreses per afavorir la igualtat de gènere en l'àmbit de l'ocupació s'ha centrat en la identificació i anàlisi d'informació quantitativa extreta de fonts secundàries, i qualitativa, obtinguda tant de fonts secundàries com a través del treball de camp.

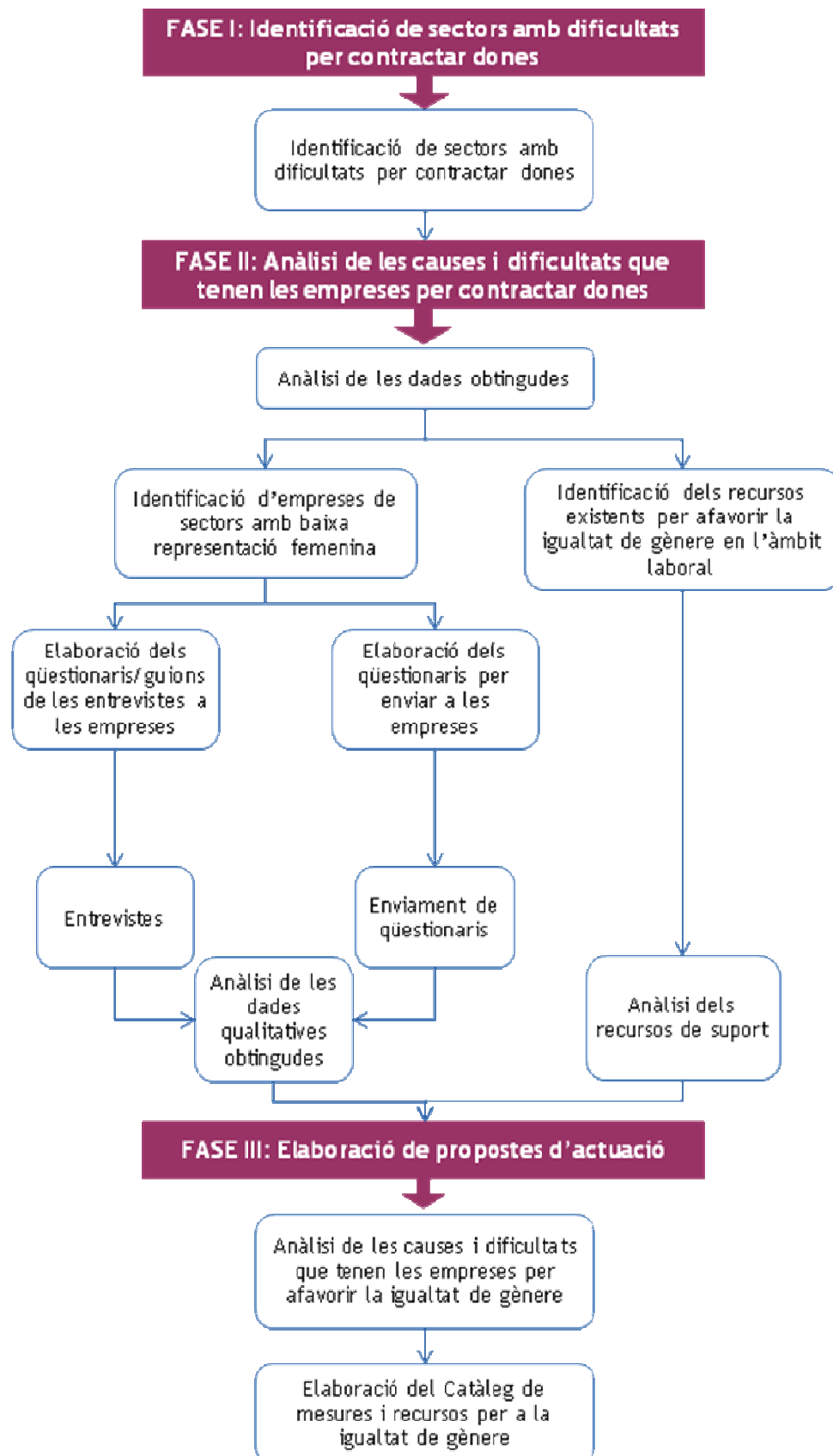
A partir de les dades quantitatives recollides s'ha realitzat una selecció dels sectors i subsectors d'activitat que presenten dificultats per contractar dones. Per a l'obtenció de dades qualitatives s'han realitzat entrevistes en profunditat a representats de les empreses dels sectors detectats i s'han consultat fonts secundàries per identificar recursos per afavorir la igualtat de gènere.

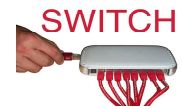
Un cop analitzades les entrevistes, s'han descrit les principals dificultats que tenen les empreses per contractar dones i, a continuació, s'ha elaborat un Catàleg de mesures i recursos per a afavorir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en l'àmbit laboral.

El procés metodològic descrit es mostra en l'esquema 1.



Esquema 1





La **Fase I d'identificació de sectors amb dificultats per contractar dones** s'ha centrat en la cerca de dades quantitatives en fonts secundaries. Aquesta cerca s'ha realitzat en dues parts, una de més general, i una altra de més específica.

La cerca de caràcter general s'ha basat en la identificació dels sectors i subsectors de l'Anoia amb més persones assalariades per tal que els sectors analitzats tinguessin significació en el territori. La més específica, s'ha centrat en la identificació dels sectors en que la presència femenina, en número de persones assalariades, és inferior a la masculina. El resultat d'aquesta cerca ha estat la detecció dels sectors i subsectors amb dificultats per contractar dones o sectors masculinitzats.

Les fonts consultades en aquesta Fase I d'identificació dels sectors amb dificultats per contractar dones han estat les següents:

- Observatori de Treball del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
- Institut Nacional d'Estadística (INE).
- Institut Català d'Estadística (IDESCAT).
- Estudis d'igualtat realitzats en l'àmbit territorial de Catalunya.
- Estudis d'igualtat realitzats en l'àmbit comarcal de l'Anoia.

La **Fase II d'anàlisi de causes i dificultats** que tenen les empreses per contractar dones s'ha basat, de manera seqüencial, en les següents subfases:

- **Identificació d'empreses** de la comarca de l'Anoia pertanyents als sectors i subsectors masculinitzats reconeguts en la fase anterior.
- **Realització d'entrevistes i enviament de qüestionaris** a la mostra d'empreses.
- **Identificació dels recursos existents** per afavorir la igualtat de gènere i d'oportunitats en l'àmbit laboral.
- **Anàlisi de les causes** que tenen les empreses dels sectors amb baixa representació femenina per contractar dones a partir de les entrevistes realitzades i els qüestionaris rebuts.
- **Anàlisi de les dificultats** de les empreses dels sectors amb baixa representació femenina per contractar dones mitjançant l'anàlisi de la informació obtinguda a les entrevistes i als qüestionaris.



Per a la **identificació d'empreses** de l'Anoia pertanyents a sectors masculinitzats s'han consultat fonts secundàries, en concret, les següents pàgines web i portals especialitzats d'empreses:

- Unió empresarial de l'Anoia.
- Consell Comarcal de l'Anoia.
- Registre Mercantil.
- Portal de gestió d'empreses catalanes Empreses.eu.

De la cerca realitzada, s'han seleccionat 20 empreses amb les que s'ha contactat per dur-hi a terme entrevistes en profunditat presencials i telefòniques, i 33 empreses amb les que s'ha contactat per correu electrònic per a la complimentació d'un qüestionari. Així, en total, s'ha contactat amb 53 empreses.

Per **dur a terme les entrevistes i els qüestionaris** s'han elaborat dos documents: un guió per a les entrevistes en profunditat presencials i telefòniques, i un model de qüestionari per a les empreses consultades per correu electrònic. El procés d'elaboració dels dos documents ha estat el que es descriu a continuació.

- **Guió d'entrevista en profunditat:** s'ha basat en la formulació de preguntes relacionades amb les causes més comunes per la no contractació de dones identificades en les fonts secundàries consultades (estudis sectorials, informes sobre igualtat d'oportunitats realitzats en altres territoris, estudis d'igualtat de gènere publicats per la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats i pel Departament de Treball), i en la formulació de preguntes específiques orientades a detectar les possibles causes i dificultats concretes a la comarca de l'Anoia.
- **Qüestionari:** en aquest document s'han plantejat preguntes orientades a recollir informació similar a la continguda en el guió d'entrevista, però de manera més estructurada per facilitar la resposta.

De les 53 empreses contactades s'han obtingut:

- 8 entrevistes presencials en profunditat.
- 9 entrevistes telefòniques en profunditat.
- 12 qüestionaris complimentats per correu electrònic.





La relació d'empreses i persones contactades i entrevistades es mostra a l'annex IV d'aquest estudi.

La identificació de recursos existents per afavorir la igualtat de gènere en l'àmbit laboral s'ha realitzat mitjançant una cerca en fonts secundàries, principalment en els següents portals web:

- Departament de Treball.
- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (Departament de Treball).
- Institut Català de les Dones.
- Servei Català d'Ocupació (SOC) (Departament de Treball).
- Departament d'Acció Social i Ciutadania.
- Ministerio de Igualdad.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Instituto de la Mujer.
- Ministerio de Indústria, Turismo y Comercio.

Un cop realitzades les entrevistes i recopilats els recursos de suport per a la igualtat d'oportunitats, s'han explotat i analitzat les dades obtingudes de les entrevistes i els qüestionaris, i s'han posat en relació amb els recursos per a la igualtat identificats. El resultat d'aquest procés ha estat la descripció i anàlisi de les causes i les dificultats que tenen les empreses de l'Anoia dels sectors i subsectors masculinitzats per contractar dones.

La Fase III d'Elaboració de propostes d'actuació s'ha centrat en l'anàlisi, a partir del resultat obtingut a la Fase II, de les causes i les dificultats que tenen les empreses per afavorir la igualtat de gènere a l'Anoia. A partir d'aquest anàlisi s'ha elaborat el Catàleg de mesures i recursos per impulsar accions adreçades a afavorir la igualtat de gènere a les empreses de la comarca.



El Catàleg de mesures i recursos proposa una mesura per a cada una de les causes i dificultats identificades en la Fase II, i per cada una de les mesures s'identifiquen els recursos existents per implantar-la.



### 3 SECTORS D'ACTIVITAT AMB DIFICULTATS PER CONTRACTAR DONES

En aquest capítol es mostren els sectors i subsectors d'activitat de l'Anoia que presenten dificultats per contractar dones. Per identificar aquests sectors s'ha quantificat el percentatge de dones i d'homes que hi treballen, i s'ha considerat que les dones estan subrepresentades quan la seva presència és menor del 40% del personal assalariat<sup>1</sup>.

A Catalunya la taxa d'atur entre homes i dones és molt similar, tot i que una mica superior en els homes (12,2%) que en les dones (11,4%); mentre que la taxa d'activitat dels homes és de més de 15 punts superior a la de les dones, i la d'ocupació presenta una diferència de més de 14 punts, 48,8% per les dones i 63,2%, pels homes.<sup>2</sup>

La subrepresentació femenina a Catalunya es dona tant a nivell de sectors d'activitat (nivell que és l'objecte d'anàlisi d'aquest estudi) com de grups ocupacionals. La taula 1 mostra el percentatge de dones ocupades a Catalunya segons els grans grups d'ocupació<sup>3</sup>:

Taula 1

Població ocupada per grans grups d'ocupació a Catalunya i per sexe										
	Personal directiu administració i empresa	Personal tècnic professional científic i intel·lectual	Personal tècnics i professionals de suport	Personal administratiu	Personal de serveis restauració, personals i comerç	Personal qualificat, agraris i pesquers	Personal de manufactures, construcció i mineria	Personal operador instal·lador, maquinària i muntador	Personal no qualificat	Forces armades
Dones	19,6%	53,1%	39,0%	71,0%	66,8%	14,0%	5,1%	18,7%	60,7%	16,7%
Homes	80,4%	46,9%	61,0%	29,0%	33,2%	86,0%	94,9%	81,3%	39,3%	83,3%

Font: Departament de Treball. Anuari estadístic 2008. Dones i Treball

La taula reflecteix que les dones estan subrepresentades en 6 dels 10 grans grups d'ocupació, els corresponents a personal de direcció; personal tècnic i professionals de suport; personal qualificat, agrari i pesquer; personal de manufactures, construcció i mineria; personal operador i instal·lador de maquinària i muntador; personal no qualificat; i personal de les forces armades. Tots ells amb un percentatge de treballadores inferior al 40%.

<sup>1</sup> Per sota d'un 40% de representació no es compleix el principi de democràcia paritària segons el que s'estableix al Document de bases de l'avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes de la Generalitat de Catalunya.

<sup>2</sup> Dones i Treball. Publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2008.

<sup>3</sup> Segons la Classificació Nacional d'Ocupacions CNO-94.



Per determinar els sectors i subsectors d'activitat econòmica a l'Anoia que tenen dificultats per contractar dones s'han analitzat, en primer lloc, els sectors que **concentren més persones assalariades** per tal que l'anàlisi de la subrepresentació femenina a la comarca fos significatiu; en segon lloc, **s'ha quantificat el nombre de dones i d'homes presents** en aquests sectors; en tercer lloc, **s'han identificat els subsectors amb una forta tradició a la comarca**, encara que no siguin els que presentin un major volum d'ocupació actualment, per tal de considerar totes les activitats econòmiques representatives de l'Anoia; i finalment, en quart lloc, s'han considerat **sectors i subsectors amb dificultats per contractar dones els que mostren una presència femenina menor del 40%**.

El resultat d'aquest procés es mostra a la taula 2 (volum de persones assalariades a juny de 2009), a la 3 (volum de persones assalariades per subsectors econòmics al mateix període) i a la taula 4 (sectors i subsectors d'activitat a l'Anoia amb subrepresentació femenina).

### Sectors amb més persones assalariades

El comportament a l'Anoia durant l'últim any en termes d'ocupació ha seguit la tendència general Catalunya de pèrdua de llocs de treball en tots els sectors donada la conjuntura econòmica. La taula 2 mostra la variació de les persones assalariades de juny de 2008 a juny de 2009 i permet observar aquest comportament. Tot i això, la taula mostra que els sectors que actualment concentren un nombre més elevat de persones assalariades són els **serveis i la indústria**, seguits de la construcció.

Taula 2

Variació de les persones assalariades per sectors econòmics a juny de 2009 a l'Anoia			
Sector	Persones assalariades juny 2008	Persones assalariades juny 2009	Variació 2008 2009
Agricultura	566	549	-3%
Indústria	13.038	10.804	-21%
Serveis	19.570	18.535	-6%
Construcció	5.563	4.429	-26%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Treball



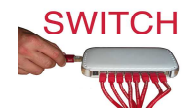
Cal tenir en compte, però, que el comportament dels diferents subsectors no és homogeni, així, dins els serveis, la indústria i la construcció hi ha subsectors que ocupen més treballadors i treballadores que altres. La taula 3 mostra els subsectors que concentren més volum d'ocupació a la comarca.

Taula 3

Sectors i subsectors amb més nombre de persones assalariades a l'Anoia		
Sectors	Subsectors	Persones assalariades 2009
INDÚSTRIA	Indústries manufactureres	10.590
CONSTRUCCIÓ	Construcció	4.429
SERVEIS	Comerç a l'engròs i al detall	5.933
	Transport i emmagatzematge	1.384
	Hostaleria	1.705
	Activitats professionals i tècniques	1.165
	Activitats administratives i auxiliars	1.541
	Adm. pública, Defensa i SS obligatòria	1.565
	Educació	1.097
	Activitats sanitàries i serveis socials	1.917

Font: Elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Treball

Així, la taula anterior reflecteix que les subactivitats econòmiques amb més persones assalariades són la indústria manufacturera, la construcció i el comerç. No obstant, convé destacar que l'hostaleria, les activitats administratives i auxiliars, i el transport i emmagatzematge presenten un volum considerable de personal assalariat.



## Sectors i subsectors amb subrepresentació femenina a l'Anoia

La taula 4 mostra els sectors amb més dificultats per contractar dones a l'Anoia, d'aquests hi n'ha tres (construcció, transports i comunicacions, i indústries manufactureres) que formen part de les activitats econòmiques amb un major volum d'ocupació a l'Anoia i dos (metal·lúrgia, i electricitat, gas i aigua) que tenen una ampla tradició a la comarca i en els que la presència femenina ha estat tradicionalment inferior a la masculina.

Taula 4

Sectors econòmics amb menys proporció de dones a la comarca de l'Anoia					
sexe	Construcció	Transport comunicacions	Indústries manufactureres	Metal·lúrgia	Electricitat, gas i aigua
Homes	92%	79%	61%	84%	79%
Dones	8%	21%	39%	16%	21%

Font: Elaboració pròpia a través de les dades del Departament de Treball

La taula 4 mostra que la construcció és el sector amb major subrepresentació femenina ja que el percentatge de dones que hi treballen se situa en el 8%, mentre que el d'homes és del 92%. El segueix el de la metal·lúrgia en el que la presència femenina se situa en el 16% mentre que la masculina representa el 84%. En els subsectors de l'electricitat, gas i aigua; i del transport i comunicacions, el percentatge de dones se situa en el 21%, mentre que el d'homes arriba al 79%.

A l'indústria manufacturera la proporció de dones ocupades és clarament superior a la resta de sectors analitzats i arriba gairebé al 40%. En aquest cas, cal tenir en compte que aquest percentatge agrupa activitats manufactureres de diferents tipus que engloben una gran varietat de subsectors industrials (tèxtil, alimentari, etc.), en alguns dels quals el percentatge de dones operaries és majoritari.

Així doncs, mentre la subrepresentació femenina és força homogènia en els sectors de la construcció; la metal·lúrgia; el transport i les comunicacions; i l'electricitat, gas i aigua; en el cas de la indústria manufacturera les diferències segons el tipus d'indústria poden ser significatives.



D'aquesta manera, les últimes dades disponibles al Departament de Treball posen de manifest que els sectors masculinitzats a l'Anoia són els següents:

- Construcció
- Transport i comunicacions
- Indústries manufactureres
- Metal·lúrgia
- Electricitat, gas i aigua



## 4 CAUSES DE LA SUBREPRESENTACIÓ FEMENINA I DIFICULTATS PER AFAVORIR LA IGUALTAT DE GÈNERE

La normativa europea i estatal regula la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral entre homes i dones a les empreses. En aquest sentit, la legislació estatal en matèria d'igualtat d'oportunitats presta una especial atenció a la correcció de les desequilibris existents en l'àmbit específic de les relacions laborals.

A més, cada cop més empreses es mostren partidàries d'impulsar accions d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, a la vegada que són més conscients que un comportament responsable en aquesta matèria genera èxits empresarials a mig i a llarg termini. No obstant això, encara existeixen dificultats en moltes empreses per incorporar dones i per impulsar mesures que afavoreixin la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones a la feina. Un exemple d'aquest fet són les dades que mostra la taula 5. En ella s'observa que el percentatge de treballadores en l'univers d'estudi és, en tots els casos, menys en el subsector de l'electricitat, gas i aigua, inferior al 30%.

Taula 5

Percentatge de dones ocupades per sector d'activitat en l'univers d'estudi				
Construcció	Electricitat, aigua i gas	Transport i comunicacions	Metal·lúrgia	Indústries manufactureres
14%	38%	22%	21%	22%

L'univers d'estudi, tal i com indica la taula anterior, ha considerat els diferents sectors i subsectors amb subrepresentació de dones a l'Anoia; la taula 6 mostra la distribució de la mostra per aquests.





Taula 6

Empreses enquestades per sector d'activitat				
Construcció	Electricitat, aigua i gas	Transport i comunicacions	Metal·lúrgia	Indústries manufactureres
Emcofa	Petromiralles	Montferri i germans	Fàbregas	Gràfiques Argent
Constructora de Calaf	ELM, SL	Associació de transportistes de l'Anoia	M.Codina SA	Industrias Ferrer Germans
Comercial Blautec	Aigua de Rigat, S.A.	Transportes Azkar	Fundicions Òdena, SA	J.Vilaseca
Jardineria Moix	Aigües Artés, SL	Transports Massagué, SL	Subministraments industrials Bisbal	Manufactures CIB
Construccions Panadés, SA		Gibert i Gibert, SL	Ainoxder, SL	Embalatge Vallter, SL
Constru-Valls, SI		Transports Bernadet, SA		Comercial Godó, SL
Àrids Anoia, SL				
Atri, SL				
<b>8</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>28%</b>	<b>14%</b>	<b>21%</b>	<b>17%</b>	<b>21%</b>

Les dades de la taula permeten observar que la tasca d'obtenció d'informació s'ha concentrat en els sectors que actualment concentren un major volum d'ocupació a la comarca (construcció 28%, transport i comunicacions 21%, i indústries manufactureres 21%) per tal d'assegurar que l'anàlisi de les dificultats de les empreses de la comarca per contractar dones són suficientment representatives.

A continuació, la taula 7 reflecteix la distribució de l'univers de l'estudi segons nombre de treballadors i treballadores (grandària de l'empresa) i mostra que el major pes (56%) es concentra en el grup d'empreses que tenen entre 10 i 50 persones treballadores, seguit amb un 22%, de les que en tenen entre 100 i 250. El tercer lloc, amb un percentatge del 15%, l'ocupen les empreses que donen feina a menys de 10 persones treballadores. Finalment, les empreses amb una plantilla d'entre 50 i 100 treballadors i treballadores, i amb més de 250 persones suposen el 4%.



Taula 7

Empreses per nombre de persones treballadores	
Número de persones treballadores	% d'empreses
<10	15%
entre 10 i 50	56%
entre 50 i 100	4%
entre 100 i 250	22%
>250	4%

Finalment, la taula 8 mostra la distribució de la mostra segons modalitat de contractació i sexe. En ella s'observa que la majoria dels contractes són indefinits per ambdós sexes, mentre que la contractació temporal afecta més als homes que a les dones (un percentatge d'un 28% de contractació temporal pels homes front un 4% per les dones), i en la contractació a temps parcial s'inverteixen els termes, ja que aquesta modalitat es concentra molt més en les dones que en els homes (8% per les dones front un 0,4% pels homes).

Taula 8

Tipus de contractació per sexe					
Indefinida		Temporal		Parcial	
Home	Dona	Home	Dona	Home	Dona
72%	80%	28%	12%	0,4%	8%

Així, la mostra analitzada per identificar les dificultats que tenen les empreses de la comarca en relació a la contractació de dones està conformada majoritàriament per petites i mitjanes empreses amb personal estable, i amb escassa rotació i poques oscil·lacions pel que fa al nombre de persones que conformen la plantilla.



La detecció de les dificultats s'ha fonamentat en l'estudi de les estructures organitzacionals de les empreses. De manera més concreta, s'han identificat:

- Les causes de la subrepresentació femenina, és a dir els motius pels que les empreses dels sectors indicats tenen una presència reduïda de dones entre el seu personal.
- Les dificultats amb que es troben les empreses per impulsar accions d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral que podrien permetre modificar la situació.

A continuació es descriuen les causes que han conduït a una menor presència de dones que d'homes en les plantilles, i les dificultats per resoldre aquest fet.

## 4.1 CAUSES DE LA SUBREPRESENTACIÓ FEMENINA

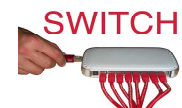
Les causes de la subrepresentació femenina a cinc sectors d'activitat de l'Anoia es poden concretar en les següents:

### Causa 1: Influència dels estereotips de gènere

Les empreses dels sectors objecte d'anàlisi es caracteritzen per presentar, tradicionalment, un nombre més elevat d'homes que de dones a les seves plantilles. La raó principal d'aquest fet és que les ocupacions que majoritàriament hi són presents han estat desenvolupades habitualment pels homes. Es tracta d'ocupacions com les de cap d'obra, xofer, mecànic, etc. Per la seva banda, les dones que treballen en aquests sectors ho fan també en ocupacions que de forma habitual realitza el col·lectiu femení, en aquest cas es tracta d'activitats professionals les d'administració, secretariat i neteja.

En aquest sentit és significatiu que un 44% de la mostra analitzada considera que les activitats realitzades de forma majoritària pels homes són "pròpies" del col·lectiu masculí perquè presenten alguna o algunes de les següents característiques:

- Plena disponibilitat horària.
- Força i/o resistència física.



- Necessitat de viatjar amb freqüència.
- Capacitat per dirigir i prendre decisions.
- Realització de l'activitat en entorns amb soroll, amb temperatures poc confortables, i en posicions físiques poc còmodes (treballar estirat/a, ajupit/a, etc).
- Tradició de realització de la feina de manera exclusiva per part d'homes.

Així, l'anàlisi de l'estructura organitzacional de la mostra reflexa que tant els homes com les dones es concentren en les àrees on tradicionalment hi han tingut més presència. Aquest fet queda palès a la taula 9 que recull la distribució del personal assalariat per sexes i per les àrees funcionals de direcció, administració, producció, i logística i magatzem.

Taula 9

Distribució per àrees funcionals a l'univers d'estudi							
Direcció		Administració		Producció		Logística i Magatzem	
Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
82%	18%	36%	64%	82%	18%	90%	10%

La taula mostra que el personal femení es concentra de forma molt majoritària en l'àrea d'administració, que ocupa un 64% de dones front un 36% d'homes, mentre que en la resta, aquestes no suposen mai més del 20%. Tot i així, cal considerar que el segon percentatge més alt quant a presència de dones es correspon al 18% en les àrees de la direcció i de la producció.

Amb tot, en el 88% dels casos es constata que les dones podrien realitzar adequadament les feines que actualment desenvolupen majoritàriament els homes (principalment, en els àmbits de producció i magatzem). No obstant, només el 73% estaria plenament disposat a incorporar dones en les ocupacions que ara desenvolupen els homes si aquestes s'ajustessin al perfil professional requerit. Aquest fet s'explica per les següents raons:

- Necessitat de tenir força física (38% dels casos).
- Capacitat de fer front a condicions ambientals dures (27% dels casos).



- Risc de discriminació dels propis treballadors vers les seves companyes de feina (6% dels casos).
- Risc d'assetjament sexual (13% dels casos).
- Previsió de dificultats d'adaptació de les dones als equips de treball, especialment si es tracta només de la incorporació d'una dona en un equip conformat només per homes (19% dels casos).
- Cultura del treball masculina a l'organització que dificulta la integració de les dones (13% dels casos).

Finalment, convé destacar que en cap cas s'ha identificat que existissin diferències de motivació vers la feina entre homes i dones. Mentre que sí s'ha detectat, en el 13% dels casos, la consideració que les dones desenvolupen la feina d'una manera més acurada que els homes i són més fiables en feines que requereixen ordre, precisió i atenció al detall.

## Causa 2: Ús d'un llenguatge no inclusiu

La utilització d'un llenguatge no inclusiu afecta a la no visibilització de les dones, incideix en la percepció que les persones tenen del seu entorn, i contribueix a mantenir estereotips de gènere molt arrelats socialment. Tanmateix, l'ús del llenguatge en la gestió dels recursos humans no acostuma a ser una qüestió considerada per les empreses. En aquest sentit, és remarcable que en el 31% dels casos s'utilitzi un llenguatge no inclusiu amb les dones (és a dir l'ús del masculí com a genèric) ja sigui en les comunicacions internes com en els anuncis o comunicats per cobrir una vacant. Així, per exemple, si s'està cercant una persona per treballar realitzant funcions de secretariat, la demanda és que es requereix "una secretaria", i si s'està buscant una persona per realitzar una activitat d'operari/a de màquines, la demanda és "d'un operari". La manera de formular l'anunci o el comunicat de la vacant indica que, per realitzar les funcions de secretaria, l'empresa busca una dona i per dur a terme les relacionades amb el lloc d'operari/a de màquines cerca un home.

Convé destacar que els procediments de captació de personal usats són diversos i en alguns casos (autocandidatures, empreses de selecció de personal i ETT) poden influir en la incorporació d'homes enfront de dones, donat que no són les empreses qui, directament, seleccionen el personal. En aquest sentit, la taula 10 mostra el percentatge d'ús dels diferents mitjans de captació identificats.



Taula 10

Mitjans de captació de personal										
Borsa de treball	Oficina de Treball Generalitat	ETT	Emprese seleccio personal	Premsa	Coneguts	Familiars	Autocandidatura	Pròpia cartera	Borsa de treball del CCB	Borses de treball on-line
11%	7%	17%	8%	4%	15%	10%	7%	1%	1%	3%

A continuació es mostren tres ofertes de feina<sup>4</sup> que exemplifiquen el diferent ús del llenguatge per donar difusió a una vacant d'ocupació. En els dos primers el llenguatge que s'utilitza denota clarament el sexe de la persona que es busca, mentre que en el tercer la redacció de l'anunci permet pensar que l'empresa no té inconvenient en cobrir la vacant amb un home o una dona, independentment de si l'ocupació sol·licitada es desenvolupada de forma més freqüent per homes o per dones.

### Exemple 1

Oficiala de peluqueria	
Fecha de la oferta:	03-11-2009
Nombre de la empresa:	Perruqueria Cristina Hidalgo
<a href="#">[Mostrar más información]</a>	
Ubicación	
Población:	Barcelona (Barcelona)
Provincia:	Barcelona
País:	España

### Exemple 2

MECÀNIC AUTOMOCIÓ	
Fecha de la oferta:	06-11-2009
Referencia:	Eurofirms 42
Nombre de la empresa:	EUROFIRMS
<a href="#">[Mostrar más información]</a>	
Ubicación	
Población:	Rubí
Provincia:	Barcelona
País:	España

### Exemple 3

TORNERO/A - FRESADOR/A OFC DE 1ª	
Fecha de la oferta:	06-11-2009
Nombre de la empresa:	catt ett
<a href="#">[Mostrar más información]</a>	
Ubicación	
Población:	Barcelona
Provincia:	Barcelona
País:	España

<sup>4</sup> Exemples extrets del portal Infojobs



No obstant això, s'ha detectat un grau considerable de desconeixement en relació als efectes que pot tenir la utilització d'un llenguatge no inclusiu amb les dones i, en aquest sentit, s'ha identificat una actitud favorable al canvi en el 80% dels casos. Tanmateix, també s'han identificat dificultats per incorporar aquest tipus de llenguatge que es considera poc pràctic perquè s'associa amb un ús reiterat de la forma masculina i femenina, substituint, per exemple, “treballadors” per “treballadors i treballadores”, sense considerar la possibilitat de substituir la doble denominació per substantius genèrics com “personal” o “plantilla”.

A més de l'eventual pèrdua de candidatures adequades, cal tenir en compte que l'ús d'un llenguatge no inclusiu contradiu l'article 14 de la Constitució Espanyola que consagra el principi de no discriminació per raó de naixement, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

### Causa 3: Atribució de menor disponibilitat de les dones cap a l'activitat professional

Tot i que els rols masculí i femení tradicionals estan canviant, encara existeixen inèrcies i comportaments que fan que algunes activitats i responsabilitats es considerin femenines. Així, les responsabilitats familiars (tenir cura dels fills/es o d'altres persones a càrrec) i les tasques domèstiques recauen majoritàriament en les dones. Per aquest motiu la jornada de treball de les dones s'allarga més enllà de la laboral i constitueix el principal argument que sustenta la idea que és més fàcil trobar plena disponibilitat cap a les activitats professionals en els homes que en les dones.

Aquest fet pot estar condicionat per la freqüència d'horaris de treball no flexibles amb torns de treball rígids, i torns rotatius, diürns i nocturns, així com en la demanda d'una àmplia disponibilitat horària per part del personal, si més no, en moments i períodes determinats, sobre tot en les àrees de producció, i de logística i magatzem. La taula 11 mostra l'horari laboral més habitual en l'univers d'estudi analitzat.

Taula 11

Horaris laborals més habituals	
Jornada partida	53%
Torn rotatiu diürn o nocturn	35%
Torn de matí o de tarda	12%



El més freqüent és la jornada partida (matí i tarda) que es dona en el 53% dels casos, seguit dels torns rotatius, diürns o nocturns (en un 35% dels casos), i dels torns de matí o de tarda (en un 12%). Tot i això, en el 71% de la mostra analitzada, els horaris laborals canvien en funció del lloc de treball i/o de l'àrea; d'aquesta manera, l'horari d'administració acostuma ser de jornada partida, mentre que el més habitual de les àrees de producció i magatzem són els torns rotatius diürns i nocturns, o els de matí i tarda. En cas cap s'estableixen horaris en funció de que la persona treballadora sigui dona u home.

La diversitat d'horaris segons les empreses, les àrees funcionals i els llocs de treball fan que la disponibilitat horària sigui una variable fonamental per considerar si una persona és la candidata idònia per cobrir adequadament un lloc de treball.

En el 19% dels casos, la disponibilitat horària és un aspecte central en els processos de selecció de personal i, en el 25% d'aquests, es considera necessari conèixer les càrregues familiars de les dones (principalment si es tenen fills o filles) que opten a un lloc de treball desenvolupat majoritàriament per homes. En el cas que sigui un home qui opta al mateix lloc aquesta qüestió no es considera tant rellevant. Aquest fet s'explica perquè el 46% de la mostra considera que les dones tenen menor disponibilitat horària que els homes. No obstant, el 71% posa en joc els mateixos criteris de selecció de personal per homes i per dones sense tenir en compte aspectes com l'entorn familiar o l'edat.

#### **Causa 4: Dificultats de les dones per accedir a llocs de treball situats fora de les àrees urbanes o amb accés amb mitja de transport públic**

La naturalesa de l'activitat desenvolupada per les empreses consultades (indústries manufactureres, constructores, empreses transportistes, etc.) fa, que molt sovint, estiguin ubicades en polígons industrials, relativament lluny de les zones urbanes i mal comunicades amb transport públic, el que fa que per accedir-hi sigui necessari disposar de transport privat. Així, en el 46% dels casos no es pot accedir a l'empresa amb transport públic, i en el 54%, el transport públic hi arriba però el personal no l'utilitza (47%), entre altres raons, perquè els horaris d'aquest transport no s'ajusten als de l'empresa.





## 4.2 DIFICULTATS DE LES EMPRESES PER IMPULSAR ACCIONS D'IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL

La identificació de les dificultats amb que es troben les empreses per impulsar accions d'igualtat de gènere en les relacions laborals s'ha basat en l'anàlisi de les dades extretes de les entrevistes i dels recursos de suport a la igualtat de gènere existents. Les dificultats identificades es concreten en les tres següents:

### Dificultat 1. Disponibilitat de perfils adequats

La manca de dones que es vulguin ocupar en sectors amb escassa presència femenina és el principal problema amb què es troben les empreses de l'Anoia per poder-les contractar.

Així, l'escassetat de candidatures de dones per accedir a ocupacions habitualment desenvolupades per homes fa que la subrepresentació femenina perduri i sigui complex modificar aquesta situació. Els principals motius pels quals es fa difícil trobar dones interessades en treballar en sectors en que el nombre d'homes és molt majoritari són els següents:

- Manca d'interès per les feines que s'ofereixen.
- Manca de dones qualificades per realitzar les feines que s'ofereixen, tant pel que fa a la formació professional com a l'experiència.

En aquest sentit, la taula 12 es mostra els criteris de selecció de personal més valorats a la comarca, i posa de relleu que l'existència de motivació en relació al lloc de treball és el primer criteri (44% dels casos), seguit de l'experiència (19%) i de les competències professionals requerides pel lloc (13%).

Taula 12

Criteris de selecció més valorats a la comarca de l'Anoia per seleccionar personal									
Experiència	Edat	Disponibilitat horària	Sexe	Competències professionals	Esta civil	Motivació cap a la feina	Responsabilitats familiars	Probabilitat d'embaràs	Probabilitat d'absències
19%	0%	19%	0%	13%	0%	44%	0%	0%	0%



No obstant, en el 40% dels casos s'observa que no ha arribat mai una candidatura d'una dona per optar a un lloc de treball desenvolupat habitualment per homes. Aquesta qüestió es rellevant perquè, per bé que actualment com a conseqüència de la conjuntura econòmica, les empreses no tenen problemes per cobrir les diferents vacants de feina, si les han tingudes. Per aquest motiu, es preveu que en un futur les dificultats per trobar personal qualificat en activitats masculinitzades es repeteixin i, en aquest sentit, la incorporació d'algunes innovacions en la gestió dels recursos humans a les empreses podria afavorir que tant homes com dones fessin opcions professionals menys condicionades pel que ha estat habitual fins ara.

Finalment, cal esmentar que en un 19% dels casos s'observa interès per disposar de personal en pràctiques, per millorar la relació amb els centres de formació i per subscriure-hi convenis de col·laboració. L'increment de la relació entre les empreses i els centres de formació podria ser una via excel·lent per anar incorporant personal femení en àmbits d'activitat masculinitzats i també, homes en àrees i ocupacions desenvolupades de forma habitual per dones.

## **Dificultat 2. Implantació de Plans d'igualtat a les empreses**

La llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes obliga a les empreses a adoptar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de gènere. Aquesta llei estableix que les empreses amb més de 250 persones treballadores han d'elaborar un pla d'igualtat que garanteixi la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral; les de menys persones en plantilla, no tenen l'obligació.

El 89% dels casos analitzats no disposen d'un pla d'igualtat; tanmateix, el 16% tenen la intenció d'elaborar-lo.

Els principals motius que dificulten el disseny i la implantació de mesures d'igualtat entre homes i dones a la feina, es poden concretar en els següents:

- **Desconeixement de les línies d'ajut per afavorir la igualtat de gènere.** En el 50% dels casos no es coneixen les línies d'ajut que existeixen per afavorir la igualtat d'oportunitats a la feina. A més, entre les empreses que han manifestat conèixer-les, un 64% només tenia informació de les bonificacions per contractació i no en disposava d'altra: suport tècnic, ajudes econòmiques per a la implantació de plans d'igualtat, segells de reconeixement, formació, etc.



- **Desconeixement dels mecanismes existents per implantar un pla d'igualtat.** En el 95% dels casos analitzats no se sabia com elaborar i implantar un pla d'igualtat, tot i que, d'entre aquests, un 16% manifesta interès per conèixer els procediments i requeriments necessaris per desenvolupar-lo.
- **Desconeixement dels beneficis que comporta per a les empreses impulsar accions d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral entre homes i dones a curt, mig i llarg termini.**

### **Dificultat 3. Gestió del canvi**

La incorporació de les dones al mercat de treball i l'extensió d'estructures familiars diferents a la de la família nuclear comporten profundes transformacions en la vida personal i familiar que requereixen nous plantejaments per conciliar l'activitat laboral amb la privada.

Tot i que la normativa actual recull un conjunt de mesures destinades a afavorir la conciliació tant per homes com per dones<sup>5</sup>: horaris flexibles, excedències i permisos, reduccions de jornada, baixes per maternitat i paternitat, etc. les organitzacions més tradicionals, amb horaris rígids i plantilles formades majoritàriament per homes no disposen de mecanismes suficients per afavorir la igualtat d'oportunitats (mitjançant, per exemple, horaris flexibles, llocs de treball compartits, bancs d'hores, etc.) i tenen dificultats per adaptar-se a les noves circumstàncies. Aquesta adaptació, que en molts casos, es considera necessària a futur, els suposa un esforç, que molt sovint, no saben com afrontar. En aquest sentit una de les claus del canvi està en considerar que l'avenç en la igualtat d'oportunitats a la feina és una eina de modernització en la gestió dels recursos humans de l'empresa que incrementa la motivació de tot el personal i permet una millor capacitat d'organització.

---

<sup>5</sup> Llei de 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores



## 5 CATÀLEG DE MESURES I RECURSOS PER A LA IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest capítol es descriuen, en primer lloc, les mesures a implantar per a impulsar accions que afavoreixin la igualtat de gènere a les empreses i els recursos disponibles per implantar-les, i, en segon lloc, es posen en relació aquestes mesures i recursos amb les causes i dificultats que condicionen la contractació de dones a les empreses de l'Anoia amb la finalitat de donar resposta, amb els mecanismes actualment existents, als condicionants identificats.

En concret, es descriuen cinc mesures per a la igualtat de gènere en format fitxa. A cada fitxa es descriu la mesura per afavorir la igualtat entre els homes i les dones a la feina i els recursos existents per implantar-la. D'aquesta manera, cada mesura proposada s'acompanya dels recursos concrets per poder dur-la a terme.



## 5.1 MESURES I RECURSOS

### MESURA 1: Impulsar accions de sensibilització en igualtat d'oportunitats

Incentivar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral a les empreses passa per potenciar el diàleg social i difondre les polítiques de dones en el sí de les empreses. En aquest sentit, és necessari promoure accions que afavoreixin la inserció de les dones al mercat de treball com ara:

- Realitzar campanyes informatives i de sensibilització que afavoreixin un canvi cultural i de valors en igualtat d'oportunitats.
- Realitzar jornades per difondre bones pràctiques en igualtat d'oportunitats entre homes i dones a les empreses.
- Impulsar espais de participació entre el personal treballador i els òrgans representants de les empreses.
- Dur a terme accions d'assessorament laboral per a dones.
- Fomentar la participació de les dones en el teixit social.
- Realitzar accions divulgatives de la normativa en igualtat d'oportunitats.



## Recursos per a la sensibilització en igualtat d'oportunitats

Els recursos que descriuen a continuació estan formats per programes específics de difusió i sensibilització en igualtat d'oportunitats i portals específics de dones impulsar mesures per afavorir la igualtat de gènere a la feina.

Recurs 1: Programes específics de difusió i sensibilització en la igualtat d'oportunitats		
Programa	Objectius	Entitat que l'oferta
1.1 Tallers 'Eines de participació'	Tallers per a associacions i entitats per oferir eines formatives i metodològiques que facilitin l'adequació del teixit associatiu i impulsin la participació social i política de les dones.	Institut Català de la Dona
1.2 "Óptima"	Fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses. Aconseguir un procés social favorable a la igualtat d'oportunitats de les dones a la feina i facilitar la seva incorporació, permanència i promoció.	Instituto de la Mujer
1.3 Campanyes publicitàries	Difondre i publicitar la llei estatal per a la igualtat que reconeix que les dones i els homes són iguals en dignitat humana i en drets i deures que han de ser exercits en igualtat de condicions.	
Recurs 2: Portals específics per a dones		
Programa	Descripció	Entitat que l'oferta
2.1 "Jo directiva"	Portal virtual d'informació, assessorament, formació i borsa de treball per a dones empresàries	Departament de Treball: Direcció general d'Igualtat d'Oportunitats en el treball
2.2 Complejo virtual para empresarias	Portal virtual d'informació, assessorament, formació i borsa de treball per a dones empresàries	Instituto de la Mujer



## MESURA 2: Impulsar mesures que facilitin la implantació de plans d'igualtat a les empreses

La incorporació de mesures per garantir la igualtat d'oportunitats a la feina entre els homes i les dones a les empreses passa per una implicació de la Direcció de les mateixes. No obstant, el desenvolupament de plans d'igualtat a les empreses no depèn únicament de la voluntat de les persones que les dirigeixen, sinó que existeixen altres condicionants que ho dificulten. En aquest sentit, és necessari dotar a les empreses d'instruments de suport per a l'elaboració de plans d'igualtat com ara:

- Atorgar ajuts econòmics per al desenvolupament de plans d'igualtat.
- Dotar a les empreses de les eines necessàries per afrontar el desenvolupament d'un pla d'igualtat: formació i assessorament.
- Fomentar l'emprenedoria de les dones.



## Recursos per fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a les empreses

En concret, es tracta de subvencions i ajuts per fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals per a entitats que desenvolupin accions que promoguin la igualtat d'oportunitats a la feina, i ajuts per fomentar l'emprenedoria de les dones i l'ocupació per compte propi.

### Recurs 3: Convocatòries de subvencions per a entitats que desenvolupin accions que promoguin la igualtat d'oportunitats a la feina entre les dones i els homes

Suvençió o ajut	Abast	Entitat que l'oferta
3.1 Subvencions destinades a l'establiment d'un projecte per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya	Autonòmic	Departament de Treball: Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el treball
3.2 Subvenció destinada a la promoció de la figura de l'Agent per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses de 100 o més persones treballadores.		
1.3 Subvencions adreçades a associacions, fundacions, organitzacions sindicals i cooperatives sense finalitat de lucre per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes		Institut Català de la Dona
3.4 Subvencions per al disseny i execució d'accions d'impuls i promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses	Estatal	Ministerio de Igualdad
3.5 Subvencions destinades a l'establiment de plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit empresarial		Instituto de la Mujer

### Recurs 4: Convocatòries de subvencions per afavorir la inserció laboral i la emprenedoria en dones

Suvençió o ajut	Abast	Entitat que l'oferta
4.1 Ajuts en règim reglat per a l'accés de les dones a la cotitularitat de les explotacions agràries com a fórmula d'integració laboral i visibilització de la dona rural de l'àmbit territorial català, i de convocatòria per a l'any 2009.	Autonòmic	Departament de Treball: Direcció general d'Igualtat d'Oportunitats en el treball
4.2 Ajuts per a fomentar l'ocupació femenina per compte propi "Emprender en Femenino"	Estatal	Instituto de la Mujer
4.3 Microcrèdits a dones emprenedores i empresàries		Ministerio de Igualdad en col·laboració amb el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio i el Instituto de la Mujer





### MESURA 3: Fomentar la contractació de dones mitjançant incentius econòmics per a les empreses

Garantir la igualtat entre homes i dones a la feina passa per augmentar l'ocupació femenina i facilitar la seva incorporació al mercat de treball. En aquest sentit, és necessari impulsar accions que afavoreixin la plena igualtat en l'accés al mercat de treball. Així, és necessari prestar especial atenció a les dones que per motius culturals o estereotips socials tenen més dificultats per accedir al mercat de treball.

De manera més concreta, cal facilitar la incorporació de dones amb especials dificultats (dones víctimes de violència de gènere, dones aturades de llarga duració, dones víctimes d'assetjament sexual, dones immigrades, etc. ) al mercat de treball mitjançant polítiques actives d'ocupació com ara mesures directes per al foment de la contractació de dones.



## Recursos per a la contractació femenina

Es tracta d'un recurs destinat a bonificar per la contractació de persones. En concret, les bonificacions es concedeixen per la contractació de dones que pertanyin a un col·lectiu específic.

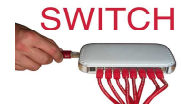
Recurs 5: Bonificacions a la contractació indefinida				
Col·lectiu contractat	Bonificació anual (€)		Durada de la bonificació	Observacions
5.1 Dones desocupades i víctimes de violència de gènere	850		4 anys	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006
5.2 Dones contractades en els mesos següents a la maternitat	1200			
5.3 Dones contractades després de 5 anys d'inactivitat laboral, si anteriorment a la seva retirada han treballat, al menys, 3 anys	1200			
5.4 Dones joves entre 16 i 30 anys	800			
5.5 Persones víctimes de violència de gènere	850			
5.6 Dones inscrites com desocupades de manera ininterrompuda en alguna oficina del treball, mínim 6 mesos	600			
5.7 Dones amb discapacitat per conversions en indefinit de contractes formatius, de relleu i substitució per jubilació	500		Tota la vigència del contracte	
5.8 Dones amb discapacitat	5350			
5.9 Dones amb discapacitat severa	5950			
5.10 Dones i homes més grans de 45 anys	1200			
Recurs 6: Bonificacions en supòsits excepcionals de contractació temporal				
Col·lectiu contractat	Bonificació anual (€)		Durada de la bonificació	Observacions
	Dones menors de 45 anys	Dones més grans de 45 anys		
6.1 Persones amb discapacitat contractades mitjançant el contracte temporal de foment de l'ocupació	4100	4700	Tota la vigència del contracte	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006 art. 2.2.4
6.2 Persones amb discapacitat severa contractades mitjançant el contracte temporal de foment de l'ocupació	4700	5300		
6.3 Persones víctimes de violència de gènere	1500			Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006 art. 2.4
6.4 Persones en situació de risc d'exclusió social	500			
Recurs 7: Bonificacions en supòsits excepcionals per al manteniment de l'ocupació indefinida				
Col·lectiu contractat	Bonificació anual (€)		Durada de la bonificació	Observacions
7.1 Dones amb contractes suspesos (indefinit o temporal que es transformi en indefinit) reincorporades després de la maternitat	1200		4 anys	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006 art. 4.2



## MESURA 4: Adaptar la formació als requeriments del mercat de treball

Un dels principals motius pels quals les dones no ocupen llocs de treball desenvolupats majoritàriament per homes és que no es troba el perfil adequat per fer-ho. En aquest sentit, cal incrementar els nivells formatius de les dones en aquelles ocupacions en que estan subrepresentades. En concret, a la comarca de l'Anoia, s'ha detectat que si existissin dones amb un perfil adequat en les ocupacions següents, les contractarien:

Ocupacions desenvolupades majoritàriament per homes que podrien ser desenvolupades per dones	
Xofer amb o sense carnet especial	Estampador/a de paper sobre roba
Cap d'obra	Tallerista de màquines
Oficial de 1 <sup>a</sup>	Mecànic industrial
Oficial de 2 <sup>a</sup>	Operari/a
Encarregat/da	Instal·lador/a d'aire condicionat
Electricista instal·lador	Tècnic en fitosanitaris
Torer/a	Tècnic/a de control numèric
Carretiller/a	Fresador/a



## Recursos formatius

De manera més concreta, es tracta d'ajuts per a la formació del personal treballador.

Recurs 8: Bonificacions per a la formació, i per a la formació i posterior contractació de personal treballador			
Programa	Tipus de formació	Condicions	Entitat que l'oferta
8.1 Forma't	Formació en idiomes, prevenció de riscos laborals i transferència de coneixements.	Fins al 52% del cost de l'acció formativa	SOC
8.2 Forma i contracta	Subvenció per desenvolupar accions formatives adreçades a la captació professional	En finalitzar la formació el 60% de les persones han de ser contractades	
Recurs 9: Formació per a l'ocupació			
Recurs 10: Formació específica per dones			
Programa	Objectiu de la formació		Entitat que l'oferta
10.1 "Jo Directiva"	Formació especialitzada per a dones amb càrrecs directius.		Departament de Treball: Direcció general d'Igualtat d'Oportunitats en el treball  Instituto de la Mujer
10.2 Cursos de Formació Professional Ocupacional	Accions de formació ocupacional dirigits específicament a dones en l'àmbit rural amb la participació d'entitats locals.		
10.3 C-TEST Centro virtual de teleservicios	Formació per a dones per estendre el coneixement i l'accés a les noves tecnologies.		
10.4 "Clara"	Formació per a dones en procés d'integració social i laboral.		
10.5 "Sara"	Motivació i acompanyament de dones immigrades per a la seva participació social i laboral.		
10.6 Formació per a emprenedores i empresàries	Formació especialitzada per a dones en el marc de la col·laboració amb la Fundació Escuela de Organización Industrial (EOI).		
10.7 Complejo Virtual de formación para empresarias	Centre de Formació Virtual per a dones que participen en el "Complejo para Emprendedoras y Empresarias", portal web que conté informació general, assessorament en l'àmbit professional, borsa de treball i xarxes socials entre altres serveis.		



## MESURA 5: Dotar a les empreses d'eines de suport per al foment de la igualtat d'oportunitats

Entre els motius pels quals les empreses analitzades no tenen intenció de desenvolupar un pla d'igualtat en destaquen dos:

- El desconeixement dels beneficis que aquest suposa quant a rendiment i productivitat de les persones treballadores
- El desconeixement de com elaborar-lo.

En aquest sentit, és necessari dotar a les empreses de recursos i eines de suport que les ajudin conèixer els beneficis que suposa la igualtat entre els homes i les dones a la feina, així com a identificar un punt de partida per dur a terme accions destinades a afavorir la igualtat d'oportunitats a la feina.

### Recursos de suport

Les eines i instruments de suport per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones són un conjunt de recursos formats per guies i documents, i eines i instruments per facilitar la igualtat de gènere a la feina.

Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)	
11. Les 6 C de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa	Departament de Treball: Direcció general d'igualtat d'Oportunitats en el treball
11.2 On som en matèria d'igualta d'oportunitats en l'àmbit laboral: qüestionari de diagnosi	
11.3 La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa	
11.4 Recull de termes Dones i treball	
11.5 Dones i Treball - Anuari 2008. Publicació estadística del Departament de Treball	
11. 6 Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'oportunitats a les empreses (2006)	
11.7 Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en el lloc de treball	
11.8 Protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista	
11.9 VI Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011	



A continuació es descriuen amb més detall els recursos existents per a fomentar la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en l'àmbit de les relacions laborals a les empreses. En concret, es presenta en format fitxa una descripció detallada dels recursos descrits en les 5 mesures proposades.

## Recurs 1: Programes específics de difusió i sensibilització en la igualtat d'oportunitats

1.1. Tallers 'Eines de participació'	
<b>Objecte dels tallers</b>	Oferir eines formatives i metodològiques que facilitin l'adequació del teixit associatiu de dones a les necessitats de la societat actual, per impulsar l'increment de la participació social i política de les dones. Tenen una durada de dues hores i poden incloure conferències i debats.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Associacions de dones, ens locals, biblioteques, centres i altres entitats i institucions, sempre i quan la realització del taller sigui sense ànim de lucre.
<b>Quantia de la subvenció</b>	Gratuïts
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web de l'Institut Català de la Dona
<b>Més informació</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones/menuitem.9b260f7b76f4478539a72641b0c0e1a0/?vgnnextoid=185858af9ac9b110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=185858af9ac9b110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextfmt=default">http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones/menuitem.9b260f7b76f4478539a72641b0c0e1a0/?vgnnextoid=185858af9ac9b110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=185858af9ac9b110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextfmt=default</a>

1.2. "Óptima"	
<b>Objecte del programa</b>	Fomentar la Igualdad d'Oportunitats entre dones i homes en les empreses. En concret: a) Facilitar la incorporació, permanència i promoció de les dones en les empreses. b) Incorporar accions positives com a estratègia corporativa.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Grans o mitjanes empreses implantades en varies Comunitats Autònomes.
<b>Beneficis per a les empreses</b>	a) Aprofitament del capital humà. b) Utilització del logotip OPTIMA en la publicitat de l'empresa i la inclusió en les campanyes institucionals del programa. c) Assistència tècnica gratuïta per dur a terme el projecte. d) Participació en una xarxa d'empreses del programa per intercanviar experiències i informació. e) Formació i sensibilització en Igualtat d'Oportunitats. f) Possibilitat de beneficiar-se del "Programa de Formación de mujeres en Dirección y Administración de Empresas".
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.tt.mtas.es/optima/">http://www.tt.mtas.es/optima/</a>



1.3. Campanyes Publicitàries	
<b>Objecte de la campanya</b>	Campanyes publicitàries amb l'objectiu de fomentar la Igualtat d'Oportunitats de les dones en la vida social, política i econòmica.
<b>Persones beneficiàries</b>	Totes les dones
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/index.html">http://www.migualdad.es/mujer/medios/publicidad/index.html</a>

## Recurs 2: Portals específics per a dones

2.1. "Jo directiva"	
<b>Objecte del programa</b>	Dotar les dones de les eines necessàries perquè puguin assolir càrrecs directius, mitjançant formació, espais de debat, intercanvi d'experiències, de coneixement i difusió d'idees i motivacions per a totes aquelles dones que ocupen un lloc predirectiu a l'empresa.
<b>Beneficiàries</b>	Dones que ocupen un lloc predirectiu a l'empresa
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web de l'Institut Català de la Dona
<b>Més informació</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/menuitem.347153a44635ea01a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=afd7604d1b9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=afd7604d1b9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextfmt=default">http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/menuitem.347153a44635ea01a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=afd7604d1b9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=afd7604d1b9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextfmt=default</a>

2.2. Complejo virtual para empresarias	
<b>Objecte del programa</b>	Portal virtual per a dones empresàries i emprenedores. El portal proporciona espais de debat, informació, intercanvi d'experiències, xarxes professionals, formació i borsa de treball entre altres serveis específics per fomentar i motivar dones que ocupen càrrecs predirectius o directius.
<b>Persones beneficiàries</b>	Dones que ocupen un lloc predirectiu o directiu a l'empresa
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.soyempresaria.com/">http://www.soyempresaria.com/</a>



### Recurs 3: Convocatòries de subvencions per a entitats que desenvolupin accions que promoguin la igualtat d'oportunitats a la feina entre les dones i els homes

#### 3.1. Subvencions destinades a l'establiment d'un projecte per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya

<b>Objecte de subvenció</b>	Establiment de projectes per al foment de la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya per garantir la totalitat dels drets de les dones al treball i eradicar qualsevol forma de discriminació. Les accions subvencionables són: campanyes de sensibilització i/o externes, formació, promocions internes, noves contractacions relacionades amb el projecte o d'altres.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Empreses privades de més de 30 persones treballadores que compleixin la condició d'empresari/ària, d'acord amb el que disposa l'article 1.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i al web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.gencat.cat/treball/">http://www.gencat.cat/treball/</a>

#### 3.2. Subvenció destinada a la promoció de la figura de l'Agent per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses de 100 o més persones treballadores.

<b>Objecte de subvenció</b>	La promoció de la figura de l'Agent per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses de 100 o més persones treballadores. Les bases reguladores d'aquesta convocatòria s'estableixen a l'Ordre TRE/318/2007, de 31 d'agost.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Empreses privades de més de 100 persones treballadores que reuneixin la condició d'empresari/ària, d'acord amb el que disposa l'article 1.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (TRLET)
<b>Periodicitat</b>	Quan del Departament ho disposi.
<b>On es publiquen</b>	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i al web del Departament de d'acció social i ciutadania: Institut Català de la Dona.
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.gencat.cat/treball/">http://www.gencat.cat/treball/</a>

#### 3.3. Subvencions adreçades a associacions, fundacions, organitzacions sindicals i cooperatives sense finalitat de lucre

<b>Objecte de subvenció</b>	Realització d'activitats o projectes d'utilitat pública o interès social per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i/o que facin palès el caràcter transformador de les experiències i els sabers femenins.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Associacions, fundacions i organitzacions sindicals i cooperatives sense finalitat de lucre, que realitzin actuacions per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i al web del Departament de d'acció social i ciutadania: Institut Català de la Dona.
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.gencat.cat/icdona/">www.gencat.cat/icdona/</a>





### 3.4. Subvencions per al disseny i execució d'accions d'impuls i promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses

<b>Objecte de subvenció</b>	Contractació dels serveis necessaris per al disseny i execució d'accions per a l'impuls i promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses. Les accions han d'incloure accions d'informació en matèria d'igualtat d'oportunitats en relació a la gestió de la normativa vigent, així com facilitar a les empreses millors condicions per abordar el procés d'elaboració de plans d'igualtat i l'adopció de mesures en matèries d'igualtat tals com la promoció de la vida familiar, laboral i personal.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Empreses comunitàries i no comunitàries, persones jurídiques i Unions d'empresaris
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Ministerio de Igualdad
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/contratacion/licitacion.htm">http://www.migualdad.es/contratacion/licitacion.htm</a>

### 3.5. Subvencions destinades a l'establiment de plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit empresarial

<b>Objecte de subvenció</b>	Per a la realització de projectes en els àrees: a) Accés al treball: igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins l'organització. b) Condicions de treball: classificació professional i igualtat en matèria retributiva. c) Promoció i formació: formació específica per a dones que permeti ocupar llocs de treball amb major responsabilitat o accedir a llocs on estiguin subrepresentades, i formació i sensibilització del personal de l'empresa en igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones. d) Ordenació del temps de treball per afavorir, en termes de igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. e) Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
<b>Entitats beneficiàries</b>	Les empreses que en el moment de la publicació de la resolució compleixin amb els requisits generals establerts per la llei corresponent.
<b>Periodicitat</b>	Anual o quan el Ministeri ho disposi
<b>On es publiquen</b>	Boletín oficial del estado y al web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/concursos/">http://www.migualdad.es/mujer/concursos/</a>



## Recurs 4: Convocatòries de subvencions per afavorir la inserció laboral i la emprendedoria en dones

### 4.1 Concessió d'ajuts en règim reglat per a l'accés de les dones a la cotitularitat de les explotacions agràries

<b>Objecte de subvenció</b>	Facilitar l'accés de les dones del sector rural català a la cotitularitat o titularitat compartida de les explotacions agràries com a fórmula d'integració laboral i visibilització de la dona rural de l'àmbit territorial català.
<b>Beneficiàries</b>	Dones que treballen dins l'àmbit territorial de Catalunya en explotacions agràries de les quals únicament és titular una persona amb qui tenen una relació conjugal o anàloga.
<b>Periodicitat</b>	Quan el Departament de Treball ho disposi (convocatòria 2009)
<b>On es publiquen</b>	Al web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, dins de la Direcció d'Igualtat d'oportunitats en el treball
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.gencat.cat/treball/">http://www.gencat.cat/treball/</a>

### 4.2 Concessió d'ajuts per a fomentar l'ocupació femenina per compte propi "Emprender en Femenino"

<b>Objecte de subvenció</b>	Fomentar la inserció laboral per compte propi de dones en regions d'objectiu 3.
<b>Beneficiàries</b>	Autònomes o professionals independents, les dones que hagin format una societat del tipus que sigui (S.L., S.Anònima, S. comanditaria, cooperatives, societats laborals, etc., incloses societats civils i comunitats de béns).
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Boletín oficial del estado y a la pàgina web del Intituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/apoyos_emprender.html">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/apoyos_emprender.html</a>

### 4.3 Microcrèdits a dones emprenedores i empresàries

<b>Objecte de subvenció</b>	Gestionat per diferents entitats es basa en la concessió de microcrèdits a dones emprenedores que vulguin dur a terme la seva idea empresarial. El requisit indispensable és presentar un pla d'empresa. Per elaborar-lo es disposa d'ajuda i assessorament personal i permanent. Les oficines gestores del programa són: a) Organización de Mujeres Empresaris y Gerencia Activa (OMEGA). b) Federación Española de Mujeres Empresarias (FEMENP). c) Fundación Internacional de la Mujer Emprendedora (FIDEM). d) Unión de de Asociaciones de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras (UATAE). e) Banco Mundial de la Mujer en España (WWB). f) Fundación de Mujeres. g) Federación de Mujeres Progresistas.
<b>Beneficiàries</b>	Dones empresàries que compleixin alguns requisits (accedir a l'enllaç que inclou a <b>Més informació</b> d'aquesta mateixa fitxa)
<b>Periodicitat</b>	Anual o quan el Ministeri ho disposi
<b>On es publiquen</b>	Intstituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/apoyos_financieros.html">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/apoyos_financieros.html</a>



## Recurs 5: Bonificacions a la contractació indefinida

Col·lectiu contractat	Bonificació anual (€)	Durada de la bonificació	Observacions
5.1 Dones desocupades i víctimes de violència de gènere	850	4 anys	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006
5.2 Dones contractades en els mesos següents a la maternitat	1200		
5.3 Dones contractades després de 5 anys d'inactivitat laboral, si anteriorment a la seva retirada han treballat, al menys, 3 anys	1200		
5.4 Dones joves entre 16 i 30 anys	800		
5.5 Persones víctimes de violència de gènere	850		
5.6 Dones inscrites com desocupades de manera ininterrompuda en alguna oficina del treball, mínim 6 mesos	600		
5.7 Dones amb discapacitat per conversions en indefinit de contractes formatius, de relleu i substitució per jubilació	500		
5.8 Dones amb discapacitat	5350	Tota la vigència del contracte	
5.9 Dones amb discapacitat severa	5950		
5.10 Dones i homes més grans de 45 anys	1200		

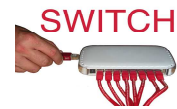


## Recurs 6: Bonificacions en supòsits excepcionals de contractació temporal

Col·lectiu contractat	Bonificació anual (€)		Durada de la bonificació	Observacions
	Dones menors de 45 anys	Dones més grans de 45 anys		
6.1 Persones amb discapacitat contractades mitjançant el contracte temporal de foment de l'ocupació	4100	4700	Tota la vigència del contracte	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006 art. 2.2.4
6.2 Persones amb discapacitat severa contractades mitjançant el contracte temporal de foment de l'ocupació	4700	5300		
6.3 Persones víctimes de violència de gènere	1500			Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006 art. 2.4
6.4 Persones en situació de risc d'exclusió social	500			

## Recurs 7: Bonificacions en supòsits excepcionals per al manteniment de l'ocupació indefinida

Col·lectiu contractat	Bonificació anual (€)	Durada de la bonificació	Observacions
7.1 Dones amb contractes suspesos (indefinit o temporal que es transformi en indefinit) reincorporades després de la maternitat	1200	4 anys	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Llei 43/2006 art. 4.2



## Recurs 8: Bonificacions per a la formació, i formació i posterior contractació de personal treballador

8.1. Forma't	
<b>Objecte de la formació</b>	Formació en algun dels següents àmbits: a) Idiomes: tant estrangers associats a l'ocupació com català. b) Prevenció de riscos laborals c) Transferència de coneixements o qualsevol altra formació que suposi una millora de les competències professionals del personal treballador.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Petites, mitjanes i grans empreses de Catalunya i persones autònomes.
<b>Quantia de la subvenció</b>	El SOC subvenciona el 52% del cost de l'acció formativa rebuda per les persones treballadores.
<b>On es publiquen</b>	Al web del SOC
<b>Més informació</b>	<a href="mailto:format.soc@gencat.cat">format.soc@gencat.cat</a>

8.2. Forma i contracta	
<b>Objecte de la formació</b>	Accions formatives adreçades a la captació professional de persones en situació d'atur per al desenvolupament d'una ocupació concreta de la que l'empresa en té necessitat. Al finalitzar l'acció, almenys un 60% de l'alumnat haurà de ser contractat.
<b>Entitats beneficiàries</b>	Qualsevol empresa, cooperativa, societat laboral o entitat de formació vinculada a organitzacions professionals, d'empreses o sindicats. Organitzacions empresarials que s'encarreguin de la formació vinculada a organitzacions professionals, empreses o sindicats.
<b>On es publiquen</b>	Al web del SOC
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.oficinadeltreball.cat">www.oficinadeltreball.cat</a>

## Recurs 9: Formació per a l'ocupació

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) posa a disposició de les persones aturades i ocupades cursos de formació ocupacional dirigits a incrementar els nivells formatius de la població. En concret, existeixen programes sectorials destinats a millorar les competències específiques o cobrir les necessitats formatives de sectors productius concrets; i programes intersectorials, destinats a millorar competències professionals aplicables a qualsevol sector productiu.

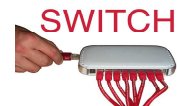


## Recurs 10: Formació específica per a dones

10.1. "Jo Directiva"	
<b>Objecte de la formació</b>	"Jo Directiva" és una iniciativa del Programa d'Igualtat d'Oportunitats en el treball que pretén dotar les dones situades en càrrecs mitjans de les eines necessàries perquè puguin assolir càrrecs directius.
<b>Beneficiàries</b>	Les dones que ocupen càrrecs de comandament intermedis o llocs predirectius que tinguin el seu lloc de treball ubicat a Catalunya en empreses, organismes o institucions del sector privat o públic i que puguin optar a l'exercici de càrrecs directius o de major responsabilitat en les seves respectives organitzacions.
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.gencat.cat/treball/">http://www.gencat.cat/treball/</a>

10.2. Cursos de Formació Professional Ocupacional	
<b>Objecte de la formació</b>	Accions de formació ocupacional dirigides a dones en l'àmbit rural amb la participació de les entitats locals. L'objectiu és de proporcionar formació a dones aturades "a la carta" vinculada a les ofertes laborals locals amb la finalitat de facilitar-los-hi una millor i major inserció al mercat de treball.
<b>Beneficiàries</b>	Dones desocupades
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/form_ocupacional.html">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/form_ocupacional.html</a>

10.3. C-TEST Centro virtual de teleservicios	
<b>Objecte de la formació</b>	<p>Cursos de 85h desenvolupats en 8 setmanes que pretenen estendre el coneixement i l'accés a les noves tecnologies de la informació al major nombre de dones en tot el territori nacional, eliminant les barreres geogràfiques i les de disponibilitat horària.</p> <p>L'oferta formativa es concreta en:</p> <p>a) Diferents matèries (inicialment informàtiques) amb diversos nivells de complexitat per tal d'adaptar l'oferta a les necessitats de les usuàries.</p> <p>b) Seguiment dels cursos amb total llibertat horària, des del domicili particular o des dels Centres de Telesereis vinculats al "Programa de Teleformación del Instituto de la Mujer".</p> <p>c) Assistència permanent tant en aspectes tècnics com metodològics i pedagògics.</p>
<b>Beneficiàries</b>	Dones aturades i ocupades
<b>Periodicitat</b>	Anual amb excepcions
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/teleformacion.htm">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/teleformacion.htm</a>



10.4. "Clara"	
<b>Objecte de la formació</b>	Millorar la qualitat de vida de les dones amb especials dificultats per a la inserció laboral a través d'una millor qualificació. La formació es concreta en: a) Fomentar l'autoestima. b) Facilitar la informació i l'assessorament per ajudar a definir el seu perfil professional. c) Promoure la incorporació i promoció en l'ocupació amb una formació ocupacional que s'adeqüi a les demandes del mercat de treball. d) Assessorar, formar i acompanyar la iniciativa empresarial.
<b>Beneficiàries</b>	Dones aturades que es trobin en alguna de les següents situacions: a) Víctimes de violència de gènere. b) Responsables de nuclis familiars. c) Majors de 45 anys sense titulació d) Amb discapacitat. e) Nouvingudes. f) Que pertanyin a minories ètniques. g) Recluses.
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/clara.html">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/clara.html</a>
10.5. "Sara"	
<b>Objecte de la formació</b>	Millorar la qualitat de vida de les dones nouvingudes mitjançant una millor capacitat per a la participació social i, en particular, per a l'ocupació. La formació es concreta en: a) Millorar l'autoestima, confiança i altres aspectes relacionats amb les habilitats socials i comunicatives. b) Motivar a les dones mitjançant itineraris d'inserció laboral a curt i llarg termini. c) Fomentar el treball individual i de grup a través d'accions que serveixin de suport a les dones en el seu trajecte per trobar una feina. d) Treballar un projecte personal i professional perquè siguin protagonistes actives del seu propi procés d'inserció laboral.
<b>Beneficiàries</b>	Dones nouvingudes
<b>Periodicitat</b>	Anual
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/sara.html">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/sara.html</a>
10.6. Formació en gestió empresarial	
<b>Objecte de la formació</b>	Cursos de 500h de per dones emprenedores i empresàries en gestió empresarial.
<b>Beneficiàries</b>	Dones que tenen un projecte d'empresa i volen adquirir formació per al seu desenvolupament o dones que hagin creat la seva pròpia empresa i necessitin ampliar la formació per a la seva gestió.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/gestion.html">http://www.migualdad.es/mujer/programas/empleo/gestion.html</a>
10.7. Complex Virtual de Formació	
<b>Objecte de la formació</b>	Campus virtual de formació en les següents àrees: logística, comunicació, creació d'empreses, disseny web, finances i informàtica.
<b>Persones beneficiàries</b>	Dones empresàries i emprenedores.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Instituto de la Mujer
<b>Més informació</b>	<a href="http://www.soyempresaria.com">http://www.soyempresaria.com</a>



## Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)

### 11.1 Les 6 C de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa

<b>Continguts</b>	Eina per elaborar un Pla de Conciliació mitjançant un procés participatiu i una reflexió sobre la situació de l'empresa, el seu potencial i els objectius que es volen assolir.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Departament de Treball --> Centre de Documentació --> Publicacions --> Igualtat d'Oportunitats --> Igualtat de les dones en el treball
<b>Enllaç</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/menuitem.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=debf9c87969af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=debf9c87969af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD">http://www20.gencat.cat/portal/site/treball/menuitem.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnextoid=debf9c87969af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&amp;vgnnextchannel=debf9c87969af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD</a>

### 11.2. On som en matèria d'igualta d'oportunitats en l'àmbit laboral: qüestionari de diagnosi

<b>Objecte del programa</b>	Eina per elaborar un pla d'igualtat d'oportunitats a l'empresa. El Qüestionari de Diagnosi és l'eina que facilita a les empreses la detecció d'aquells elements de l'estructura organitzativa i de la cultura de l'empresa que obstaculitzen l'accés, presència i permanència de les dones en el mercat laboral en igualtat de condicions.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Departament de Treball --> Centre de Documentació --> Publicacions --> Igualtat d'Oportunitats --> Igualtat de les dones en el treball
<b>Enllaç</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Iqualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_13359354_1.pdf">http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Iqualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_13359354_1.pdf</a>

### 11.3. La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa

<b>Continguts</b>	Instrument per a l'elaboració i la implementació d'un protocol per combatre l'assetjament a la feina.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Departament de Treball --> Centre de Documentació --> Publicacions --> Igualtat d'Oportunitats --> Igualtat de les dones en el treball
<b>Enllaç</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Iqualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_32684091_1.pdf">http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Iqualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_32684091_1.pdf</a>

### 11.4. Recull de termes Dones i treball

<b>Continguts</b>	Recull de conceptes i vocabulari específic relacionat amb les dones i el treball que permet conèixer la terminologia relacionada amb el binomi gènere i ocupació. Està adreçat a pal·liar el parcial desconeixement de les persones expertes en programes d'inserció sociolaboral i d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit empresarial.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Departament de Treball --> Centre de Documentació --> Publicacions --> Igualtat d'Oportunitats --> Igualtat de les dones en el treball
<b>Enllaç</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Iqualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_28719849_1.pdf">http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Iqualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_28719849_1.pdf</a>





<b>11.4. Dones i Treball - Anuari 2008. Publicació estadística del Departament de Treball</b>	
<b>Continguts</b>	Diagnosi detallada de la realitat laboral de les dones a Catalunya: informació per al procés de disseny i implementació de polítiques públiques dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.
<b>On es publiquen</b>	Pàgina web del Departament de Treball --> Centre de Documentació --> Publicacions --> Igualtat d'Oportunitats --> Igualtat de les dones en el treball
<b>Enllaç</b>	<a href="http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_19176176_1.pdf">http://www20.gencat.cat/docs/treball/03%20-%20Centre%20de%20documentacio/Documents/01%20-%20Publicacions/03%20-%20Igualtat%20d_oportunitats/Arxius/doc_19176176_1.pdf</a>



## 5.2 QUADRE DE RELACIÓ ENTRE ELS CONDICIONANTS QUE DIFICULTEN LA CONTRACTACIÓ DE DONES I LES MESURES I RECURSOS PER FER-HI FRONT

CAUSES DE LA SUBREPRESENTACIÓ FEMENINA I DIFICULTATS PER AFAVORIR LA IGUALTAT DE GÈNERE	RECURSOS EXISTENTS
Influència dels estereotips de gènere	<p><b>Recurs 1: Programes específics de difusió i sensibilització en la igualtat d'oportunitats:</b></p> <p>1.1 Tallers "Eines de participació"</p> <p>1.2 "Òptima"</p> <p>1.3 Campanyes publicitàries</p> <p><b>Recurs 2: Portals específics per a dones</b></p> <p>2.1 "Jo directiva"</p> <p>2.2 Complejo virtual para empresarias</p> <p><b>Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)</b></p> <p>11.3 La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa</p> <p>11.7 Protocol d'actuacions per a la intervenció en casos d'assetjament sexual en el lloc de treball</p> <p>11.8 Protocol marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista</p>
Ús d'un llenguatge no inclusiu	<p><b>Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)</b></p> <p>11.4 Recull de termes Dones i treball</p>



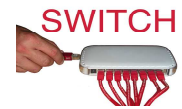
<p><b>Atribució de les empreses de menor disponibilitat de les dones cap a l'activitat professional</b></p>	<p><b>Recurs 1: Programes específics de difusió i sensibilització en la igualtat d'oportunitats:</b></p> <p>1.2 "Òptima"</p> <p>1.3 Campanyes publicitàries</p> <p><b>Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)</b></p> <p>11.5 Dones i Treball - Anuari 2008. Publicació estadística del Departament de Treball</p> <p>11. 1 Les 6 C de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa. Departament de Treball: Direcció general d'Igualtat d'Oportunitats en el treball</p>
<p><b>Dificultats de les dones per accedir a llocs de treball situats fora de les àrees urbanes</b></p>	
<p><b>Disponibilitat de perfils adequats</b></p>	<p><b>Recurs 8: Bonificacions per a la formació, i per a la formació i posterior contractació de personal treballador</b></p> <p>8.1 Forma't</p> <p>8.2 Forma i contracta</p> <p><b>Recurs 9: Formació per a l'ocupació (SOC)</b></p> <p><b>Recurs 10: Formació específica per dones</b></p> <p>10.1 "Jo Directiva"</p> <p>10.2 Cursos de Formació Professional Ocupacional</p> <p>10.3 C-TEST Centro virtual de teleservicios</p> <p>10.4 "Clara"</p> <p>10.5 "Sara"</p> <p>10.6 Formació per a emprenedores i empresàries</p> <p>10.7 Complejo Virtual de formación para empresarias</p>



<p><b>Implantació de Plans d'igualtat a les empreses</b></p>	<p><b>Recurs 3: Convocatòries de subvencions per a entitats que desenvolupin accions que promoguin la igualtat d'oportunitats a la feina entre homes i dones:</b></p> <p>3.1 Subvencions destinades a l'establiment d'un projecte per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya</p> <p>3.2 Subvenció destinada a la promoció de la figura de l'Agent per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses de 100 o més persones treballadores.</p> <p>1.3 Subvencions adreçades a associacions, fundacions, organitzacions sindicals i cooperatives sense finalitat de lucre per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes</p> <p>3.4 Subvencions per al disseny i execució d'accions d'impuls i promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses</p> <p>3.5 Subvencions destinades a l'establiment de plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit empresarial.</p> <p><b>Recurs 4: Convocatòries de subvencions per afavorir la inserció laboral i la emprenedoria en dones:</b></p> <p>4.1 Ajuts en règim reglat per a l'accés de les dones a la cotitularitat de les explotacions agràries com a fórmula d'integració laboral i visibilització de la dona rural de l'àmbit territorial català, i de convocatòria per a l'any 2009.</p> <p>4.2 Ajuts per a fomentar l'ocupació femenina per compte propi "Emprender en Femenino"</p> <p>4.3 Micro crèdits a dones emprenedores i empresàries</p> <p><b>Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)</b></p> <p>11.2 On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral: qüestionari de diagnosi</p> <p>11. 6 Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'oportunitats a les empreses (2006)</p>
--------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p><b>Gestió del canvi</b></p>	<p><b>Recurs 11: Instruments de suport (guies, publicacions i polítiques d'igualtat d'oportunitats)</b></p> <p>11. 1 Les 6 C de la conciliació: mètode de gestió del temps a l'empresa. Departament de Treball: Direcció general d'igualtat d'Oportunitats en el treball</p> <p>11.2 On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral: qüestionari de diagnosi</p> <p>11.3 La prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa</p> <p>11. 6 Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'oportunitats a les empreses (2006)</p> <p>11.9 VI Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2008-2011</p>
--------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## 6 CONCLUSIONS

**L'Estudi de subrepresentació del mercat de treball: dificultats que tenen les empreses per afavorir la igualtat de gènere en l'àmbit de l'ocupació** posa de relleu que l'escassa presència femenina en una part dels sectors d'activitat amb més volum d'ocupació i més tradició a la comarca de l'Anoia és conseqüència, en gran mesura, de certa inèrcia en les formes de fer i de gestionar els recursos humans en les organitzacions.

Aquest fet, però, està acompanyat de dificultats objectives per introduir canvis en les empreses i d'una escassa visualització dels avantatges que la incorporació de polítiques d'igualtat d'oportunitats pot comportar.

Pel que respecte a la primera qüestió és significatiu el fet que en la immensa majoria dels casos analitzats es mostri una clara predisposició al canvi en la formulació de les demandes de les empreses pel que fa a les vacants d'ocupació, predisposició que persegueix una ampliació de les candidatures que poden resultar més idònies.

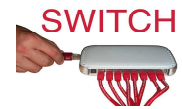
En relació al segon tema plantejat, les dificultats de les organitzacions per introduir canvis que afavoreixin la igualtat d'oportunitats, es constata que tot i l'existència d'un ampli ventall de recursos que donen resposta a la major part dels condicionats que s'han identificat, aquests recursos són poc coneguts i se'n desconeix l'ús, el procediment per accedir-hi, la freqüència de que se'n pot disposar, els continguts, etc. D'aquesta manera sembla clar que l'existència del recurs no suposa el coneixement del mateix per part dels seus destinataris potencials, i encara menys, la seva utilització. En aquest sentit es posa de relleu la necessitat de seguir insistint en la tasca de sensibilització en relació a l'establiment de polítiques d'igualtat, i sobre tot, la necessitat de donar suport a les empreses en l'elecció de les mesures i els recursos que els poden ser de major utilitat i en la gestió d'aquestes.

Així mateix, cal incrementar l'esforç per evidenciar els avantatges que la implantació de mesures d'equitat de gènere pot reportar, tant pel que fa a una major eficiència en els processos de reclutament i selecció de personal, o a una major adequació de les promocions, o a la possibilitat d'incrementar la formació interna, com pel que respecte als efectes positius derivats d'un clima laboral satisfactori o d'una major fidelització del personal cap a l'empresa, aspectes tots aquests que es poden derivar de la implantació de polítiques d'igualtat que, a més de facilitar la incorporació de les dones a les empreses, la seva permanència en l'activitat professional, i la seva progressió professional tenen efectes positius sobre el conjunt de la plantilla. I aquest és un aspecte rellevant en una



societat abocada de forma definitiva a canvis substantius en l'organització de la vida personal i l'activitat professional.

La previsió a futur és que la incorporació de les dones en els sectors i subsectors masculinitzats es vagi convertint en una realitat, per això, però, també caldrà donar suport a la integració dels homes en sectors i ocupacions desenvolupats de forma habitual per dones. No obstant, com s'indicava anteriorment, perquè aquest procés avanci, i sobre tot, perquè les organitzacions disposin del suport que necessiten convindria insistir en les tasques d'informació, i especialment, en les d'assistència individualitzada sobre cada organització concreta.



## ANNEX I: BIBLIOGRAFIA

- D'Aleph 2006 *Estudi sobre les polítiques de recursos humans de les empreses de l'eix diagonal*
- D'Aleph 2006 *Estudi de la demanda d'ocupació i necessitats de formació a l'anoia, previsió 2006-2010*
- Publicació estadística del Departament de Treball (Anuari 2008). Dones i Treball
- Llei de 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 64/2007, de diciembre por la que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y estabilidad en el empleo.
- Orden de 16 de septiembre de 1998 para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Guía de orientaciones para la evaluación ex - ante de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo 2007 - 2013
- Generalitat de Catalunya 2009. Documentació de referència del procés participatiu del document de bases de l'avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes.





## ANNEX II: MODEL DE QÜESTIONARI 1

### GUIÓ ENTREVISTA A EMPRESES

#### A. DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMPRESA

Empresa:
Sector d'activitat:
Nom de l'enquestat/da:
Càrrec que ocupa:
Municipi on està ubicada l'empresa:
Adreça:
Web:
Correu electrònic:

1. Activitat de l'empresa. Explicació resumida del producte o servei a què es dedica l'empresa:

--

2. Accessibilitat i comunicació. És possible accedir a l'empresa amb transport públic?

- No
- Sí
- Quants empleats l'utilitzen?

--



## B. DADES IDENTIFICATIVES DELS RECURSOS HUMANS DE L'EMPRESA

### 3. Característiques de la plantilla per sexe:

- Nombre total de persones treballadores:
- Homes en plantilla (número o %):
- Dones en plantilla (número o %):

### 4. Característiques de la plantilla per sexe i edat:

- Nombre total de persones treballadores menors de 25 anys:
  - Homes (número o %):
  - Dones (número o %):
- Nombre total de persones treballadores entre 26 i 55 anys:
  - Homes (número o %):
  - Dones (número o %):
- Nombre total de persones treballadores de més de 56 anys:
  - Homes (número o %):
  - Dones (número o %):

### 5. Nombre de persones novingudes:

- Homes (número o %):
- Dones (número o %):

### 6. Tipus de contractació:

- Contractes indefinits (número):
  - Homes (número):
  - Dones (número):
- Contractes no indefinits (número):
  - Homes (número):
  - Dones (número):



- Contractes a temps parcial:
  - Homes (número):
  - Dones (número):

**7. Estructura organitzativa de l'empresa**

Àrea	Nombre total de	Número de dones	Número d'homes
<b>Direcció</b>			
<b>Administració</b>			
<b>Producció</b>			
<b>Logística i magatzem</b>			
<b>Altres (indicar quins)</b>			
<b>Altres (indicar quins)</b>			
<b>Altres (indicar quins)</b>			
<b>Altres (indicar quins)</b>			

**8. Horari laboral més habitual (torn rotatiu, diürn, nocturn, jornada intensiva, jornada partida, etc. )**

**9. Hi ha algun horari en funció del lloc de treball?    Si                  No**

Quin/s? \_\_\_\_\_

I en funció de ser home o dona? ?    Si                  No

Quin/s? \_\_\_\_\_



## C. ANÀLISI DELS RECURSOS HUMANS

**10.** D'acord amb l'estructura organitzativa de l'empresa (pregunta 7), perquè creu (si és el cas) que existeix aquesta concentració d'homes a determinades àrees de l'empresa?

**11.** Podria assenyalar quines ocupacions desenvolupades majoritàriament per homes a l'empresa podrien ser desenvolupades també per dones?

Nom ocupació	Departament/àrea a la que pertany

**12.** Creu que les dones podrien desenvolupar la feina d'àrees que actualment estan constituïdes majoritàriament per homes?    Si            No

Per què?



En cas afirmatiu, i si la seva empresa no acostuma a contractar dones per a desenvolupar aquestes feines, quins són els motius?

**13.** Les feines que a l'empresa realitzen majoritàriament homes les anomenaria "feines d'homes" (en contraposició a d'altres ocupacions com, per exemple, secretària, que podria anomenar-se "feina de dones")? Per què?

**14.** En general, a l'hora de desenvolupar una feina, creu que hi ha diferències entre treballadors i treballadores:

- A nivell de motivació? Per què?

- En termes de disponibilitat? Per què?

- A l'hora d'interessar-se per promocionar? Per què?



- En la qualitat de la feina feta? Per què?

#### D. CAPTACIÓ I SELECCIÓ DEL PERSONAL

**15.** Quins són els mitjans que utilitza per a la captació de personal?

- Borsa de treball de l'Ajuntament
- Oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya
- Empreses de Treball Temporal (ETT)
- Empreses de selecció de personal
- Premsa
- Coneguts
- Familiars de la plantilla
- Altres mitjans:

**16.** Motius pels quals s'ha decantat per aquesta /es opció/ns?

**17.** En el cas que utilitzi la borsa de treball, les ETTs o la premsa, com formula per a la demanda d'una vacant? Per exemple, en un anunci posaria "operari"? o bé "operari - operària"? Posaria "secretari"? o bé "secretari - secretària"?



Per què?

**18.** Quins requisits (edat, formació, experiència, disponibilitat, motivació, etc.) haurien de complir les dones per a poder desenvolupar les ocupacions assenyalades a la pregunta 11?

Nom ocupació	Requisits

**19.** Podria explicar el procediment que segueix habitualment la seva empresa a l'hora de seleccionar personal? I quin/s mecanisme/s de selecció de personal utilitza (entrevista, tests psicotècnics, prova professional, valoració del Curriculum Vitae)?



**20.** Quins són els criteris de selecció més valorats per la seva empresa al seleccionar personal? Ordeni de l'1 a l'11 els criteris que s'assenyalen a continuació segons com els valora a l'hora de seleccionar personal, essent l'1 el de major importància i l'11 el de menor:

- Experiència
- Edat
- Disponibilitat horària
- Sexe
- Competències professionals
- Responsabilitats familiars
- Estat civil
- Motivació cap a la feina
- Probabilitat d'embaràs
- Probabilitat d'absències
- Altres criteris

**21.** Han participat mai dones en processos de selecció en àrees on treballen majoritàriament homes?    Si            No

7.1 En cas afirmatiu, l'empresa ha arribat a ocupar dones en feines que fins ara havien estat o estan desenvolupades per homes?    Si            No

En cas afirmatiu, en quines ocupacions?





Per què?

Quin ha estat el resultat? Destaquem els aspectes positius i aquells que haurien de millorar-se.

En el cas que hagin participat dones en processos de selecció en àrees masculinitzades, o en cas que en un futur s'hi presentessin, com actuaria en el procés de selecció:

7.2 Afegeix/afegiria algunes preguntes específiques per a les dones? Sí No

Per què?

Quines?



7.3 Fa/faria servir els mateixos criteris d'avaluació en el cas d'homes i dones?  
És a dir, en el cas que la persona avaluada sigui/fos una dona, considera/consideraria també aspectes com el seu entorn familiar, la seva edat o alguns altres que no consideraria en el cas dels homes?    Sí        No

Per què?

#### E. NECESSITATS DE PLANTILLA

**22.** Preveu un increment de la plantilla a curt termini?    Sí        No

En cas afirmatiu, podria especificar en quin termini i per quines ocupacions?

Quin/s perfil/s (formació, experiència, etc.) acostuma a necessitar l'empresa?

**23.** Té dificultats per trobar aquests perfils al mercat de treball?    Sí        No

En cas afirmatiu, a l'empresa acostumen a ser coberts principalment per homes. A què és degut? (les dones no els presenten, prefereix contractar homes, etc.)?



**24.** Si al mercat de treball comarcal hi haguessin dones amb els requisits indicats, les contractaria?

- Sí
- No
- Per què?

**25.** Podria assenyalar quines ocupacions desenvolupades majoritàriament per homes a l'empresa no podrien ser desenvolupades també per dones?

Nom ocupació	Departament/àrea a la que pertany

**26.** Per què creu, si és el cas, que les dones no podrien desenvolupar les ocupacions de la pregunta anterior a la seva empresa? (pot marcar més d'una resposta, marqui totes les que li semblin raons objectives)

- Per qüestions logístiques
- Perquè tenen menys resistència física que els homes i és necessari una persona amb força física per desenvolupar la feina.
- Perquè no és possible trobar el perfil adequat per aquesta ocupació en aquest municipi.
- Altres causes



- Quines?

**27.** Coneix les línies d'ajut per afavorir la inserció de dones al mercat laboral?

- No
- Sí

- Quines línies de finançament coneix?



## ANNEX III: MODEL DE QÜESTIONARI 2

### QÜESTIONARI SOBRE OCUPACIONS A LES EMPRESES

#### A. DADES IDENTIFICATIVES DE L'EMPRESA

Empresa:
Sector d'activitat:
Nom de l'enquestat/da:
Càrrec que ocupa:
Municipi on està ubicada l'empresa:
Adreça:
Correu electrònic:
Web:

#### B. DADES IDENTIFICATIVES DELS RECURSOS HUMANS DE L'EMPRESA

##### 1. Característiques de la plantilla

- Nombre total de persones treballadores:
- Homes en plantilla (número o %):
- Dones en plantilla (número o %):



## 2. Estructura organitzativa de l'empresa

Àrea	Nombre total de	Número de dones	Número d'homes
Direcció			
Administració			
Producció			
Logística i magatzem			
Altres (indicar quins)			
Altres (indicar quins)			
Altres (indicar quins)			
Altres (indicar quins)			

### 3. És possible accedir a les instal·lacions de l'empresa amb transport públic?

- Sí
- No

## C. DISTRIBUCIÓ DELS RECURSOS HUMANS

### 1. Podria assenyalar quines ocupacions desenvolupades majoritàriament per homes a l'empresa podrien ser desenvolupades també per dones?

Nom ocupació	Departament/àrea a la que pertany



2. Quins requisits (edat, formació, experiència, disponibilitat, motivació, etc.) haurien de complir les dones per a poder desenvolupar les ocupacions assenyalades a la pregunta anterior?

Nom ocupació	Requisits

3. Si al mercat de treball comarcal hi haguessin dones amb els requisits indicats, les contractaria?

- Sí
- No
  - Per què?



4. Podria assenyalar quines ocupacions desenvolupades majoritàriament per homes a l'empresa no podrien ser desenvolupades també per dones?

Nom ocupació	Departament/àrea a la que pertany

5. Per què creu que les dones no podrien desenvolupar les ocupacions de la pregunta anterior? (pot marcar més d'una resposta, marqui totes les que li semblin raons objectives)

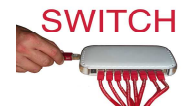
- Per qüestions logístiques
- Perquè tenen menys resistència física que els homes i és necessari una persona amb força física per desenvolupar la feina.
- Perquè no hi dones que sàpiguen desenvolupar aquesta ocupació en aquest municipi.
- Altres causes
  - Quines?





6. Coneix les línies d'ajut per afavorir la inserció de dones al mercat laboral?

- No
- Sí
  - Quines línies de finançament coneix?



## ANNEX IV: RELACIÓ DE PERSONES I EMPRESES ENTREVISTADES

A continuació es llisten les persones entrevistades i el càrrec que ocupen en l'empresa analitzada. En concret, s'han entrevistat 29 persones, que són:

- Sr. Josep Maria Torres. Administrador de l'empresa Àrids Anoia S.L.
- Sr. Pere Massagué. Director de Transports Massagué S.L.
- Sra. Maria Ortega. Responsable de recursos humans de Fundicions de Òdena S.A.
- Sra. Maria Gibert. Administradora de Gibert i Gibert, S.L.
- Sra. Cristina. Responsable del departament de recursos humans de Construccions Panadés, S.A.
- Sr. Salvador Enrich. Director administratiu de Aigües Artés, S.L.
- Sra. Carme Miquel. Responsable del departament de recursos humans de Constru-Valls, S.L.
- Sr. Joan Carulla. Responsable del departament de recursos humans de Comercial Blautech, S.L.
- Sra. Carmen Màximo. Responsable del departament de recursos humans de Gràfiques Argent, S.A.
- Sr. Josep Torné. Cap administratiu de Manufactures CIB, S.L.
- Sr. Vicens Montferri. Gerent de Montferri i Germans, S.L.
- Sr. Marc Mascareñas. Responsable de personal de Aigües Rigat, S.A.
- Sr. Joan Albet. Responsable del departament de recursos humans de Petromiralles.
- Sra. Joana Méndez. Responsable de personal de Transportes Azkar, S.L.
- Sra. Elisabeth Prieto. Responsable del departament de recursos humans de Xavier Bisbal, S.L.
- Sr. Joan Maria Ferrer. Gerent de Indústries Ferrer i Germans.
- Sr. Josep Picañol. Responsable del departament de recursos humans de la Constructora de Calaf, S.A.



- Sra. Mònica Margets. Gerent de ELM, S.L.
- Sr. Àlex Loansi. Administratiu de personal de J. Vilaseca, S.A.
- Sra. Dolors Solé. Directora de l'àrea administrativa de Moix Serveis i Obres, S.L.
- Sr. David Alonso. Cap de qualitat de Fundació Dúctil Fàbregas i Parcs i Jardins Fàbregas.
- Sr. Pere Hernández. President de l'Associació de transportistes de l'Anoia.
- Sr. Joan. Soci fundador de Ainoxder, SL.
- Sr. Manuel del Valle, Gerent de l'empresa Embalatges Vallter, SL.
- Sra. Elena Carvallo, Responsable de RRHH de Atri, SL.
- Sr. Jordi Bernadet, Administrador de l'empresa Transports Bernadet, SA.
- Sr. Xavier Bustos, Adjunt de gerència de Comercial Godó, SL.
- Sr. Carlos Vargas, Responsable del Departament de Qualitat de Emcofa.