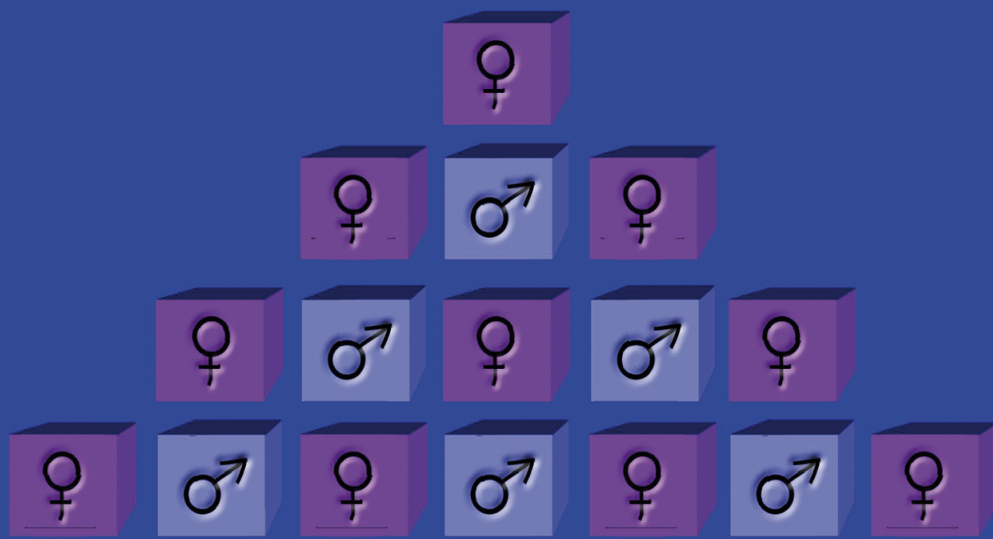


LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES AL MERCAT LABORAL: EL REpte DELS PLANS D'IGUALTAT

PROJECTE AURORA



LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES AL MERCAT LABORAL: EL REPTE DELS PLANS D'IGUALTAT

PROJECTE AURORA

Autores: Sílvia Donoso López i Chari Portero Ronda

Coordinació: Lúdia Sandalinas Félez

Equip Projecte Aurora: Sílvia Donoso López, Laura Lozano Pintor, Chari Portero Ronda, Lúdia Sandalinas Félez, Carmen Trenas Martín

Edició: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya

Finançament: Acció subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu

Correcció: Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

Disseny de portada: Núria Álvarez Lobato

Maquetació: DeBarris sccl

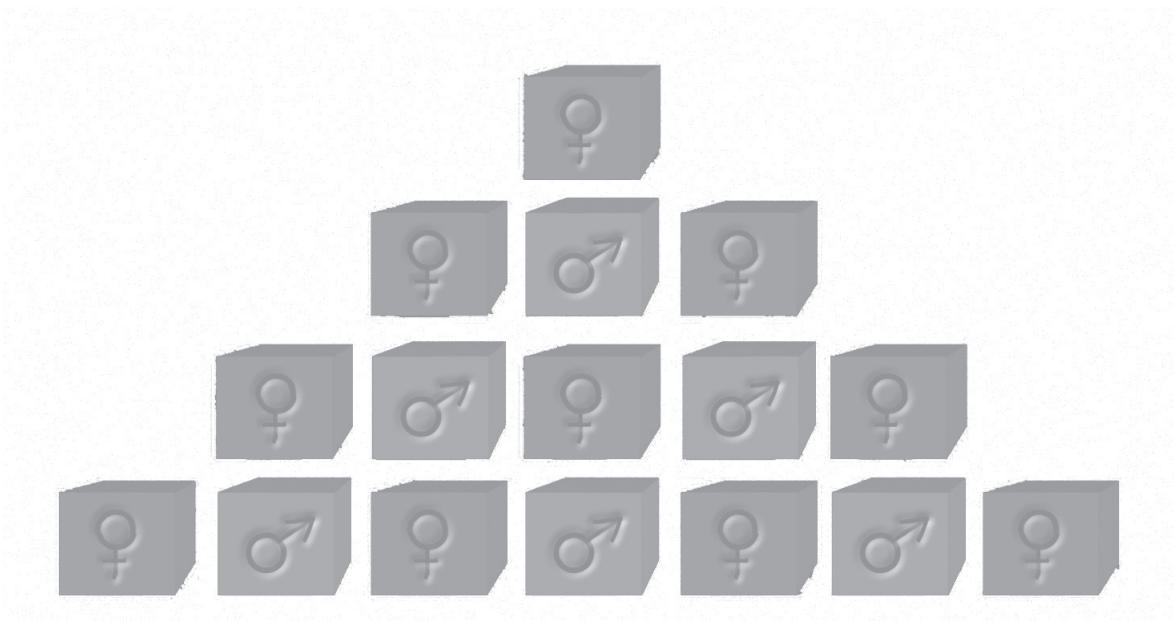
Barcelona, 2009

D.L.: B9748-2010

ÍNDEX

Presentació	9
1. Projecte Aurora	11
2. Contextualització: la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral	
2.1. Mercat laboral i desigualtat de gènere	15
2.2. Marc legal	20
2.3. Els plans d'igualtat	25
2.3.1. Principals característiques	25
2.3.2. Principals àmbits de treball	26
2.3.3. Com i quan s'elabora un pla d'igualtat	26
2.3.4. Fases per a l'elaboració del pla d'igualtat	27
2.4. La labor sindical de comissions obreres en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral	32
3. Estudi sobre la igualtat d'oportunitats	
3.1. Emmarcament de l'estudi	35
3.1.1. Marc conceptual	35
3.1.2. Objecte d'estudi	38
3.1.3. Metodologia de recerca, tractament de dades i fonts d'informació	38
3.1.4. El paper de les parts implicades	40
3.2. Anàlisi i interpretació de les dades	44
3.2.1. Estructura organitzativa	45
3.2.2. Característiques del personal / Estructura de la plantilla	53
3.2.3. Retribució	67
3.2.4. Formació i promoció del personal	72
3.2.5. Ordenació del temps de treball i conciliació	79
3.2.6. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe	84
3.2.7. Salut laboral	88

3.2.8. Violència de gènere en la parella	90
3.2.9. Llenguatge inclusiu	91
4. Conclusions i propostes	95
Bibliografia	103



PRESENTACIÓ

La Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes és un referent legislatiu que ha donat resposta a bona part de les reivindicacions sindicals i socials que reclamaven un marc normatiu que garantís, de manera efectiva, els drets constitucionals d'igualtat i no-discriminació per raó de sexe. Així doncs, no és d'estranyar que el text de la llei dediqui una especial atenció a la correcció de les desigualtats en l'àmbit de les relacions laborals, promovent en el marc de la negociació col·lectiva l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses.

Davant l'obligació que tenen, les empreses, de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, han de prendre mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes mesures s'hauran de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors i, en funció de la mida de les empreses i de si tenen o no conveni col·lectiu propi, aquestes mesures hauran de ser estructurades en un pla d'igualtat.

Prèviament cal, però, fer un diagnòstic el més acurat i proper possible a la realitat de l'empresa, per poder tenir la base fonamental per estructurar des del pla d'igualtat quines seran les mesures necessàries a implantar a l'empresa per eradicar les discriminacions.

És a partir d'aquesta nova realitat legal que la Secretaria de la Dona va posar en marxa el Projecte Aurora, amb l'objectiu d'assessorar, orientar i col·laborar amb les nostres delegades i delegats sindicals en l'elaboració i negociació dels plans d'igualtat en les empreses.

Amb aquesta finalitat s'ha elaborat aquesta publicació, per presentar la situació actual del desenvolupament de la Llei d'igualtat; pel que fa als plans d'igualtat, el treball fet per l'equip del projecte amb la col·laboració de l'equip

de la Secretaria, les responsables de les secretaries de la Dona dels diferents àmbits i de les nostres delegades i delegats.

Amb això, si bé tanquem el projecte, la nostra tasca continua, tenim a l'abast més instruments de coneixement de la situació i dels processos de negociació.

Rosa Bofill
Secretària de la Dona
CCOO de Catalunya

1. PROJECTE AURORA

El Projecte Aurora: eines per a sindicalistes en l'elaboració de plans d'igualtat ha estat subvencionat pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors i cofinançat pel Fons Social Europeu. Neix amb el propòsit de donar resposta a les dificultats que s'han anat detectant des de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya en relació amb l'elaboració i negociació de plans d'igualtat per part de les nostres delegades i delegats sindicals, i en la perspectiva de donar les orientacions tècniques i sindicals necessàries per incorporar l'enfocament de gènere a les intervencions sindicals a les empreses. Aquestes accions ens han de permetre modificar la situació de desigualtat laboral entre dones i homes.

El punt de partida del projecte ha estat la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, Llei d'igualtat) la qual obliga a les empreses de més de 250 persones treballadores a fer un pla d'igualtat, tot i que s'ha pretès també incidir en empreses més petites i amb especial rellevància en aquelles on les dones poden trobar-se en una situació més precària i són necessàries mesures d'igualtat. L'elaboració d'un pla d'igualtat és un procés complex i laboriós que no respon a un model estàndard que pugui aplicar-se a totes les realitats empresarials, sinó que aquestes són diverses i el pla ha de respondre a aquesta diversitat. L'obligatorietat segons la llei de negociar els plans d'igualtat amb la representació sindical i, si és el cas, que s'arribi a un acord, ha posat sobre la taula la necessitat emergent que les delegades i delegats rebin assessorament en relació amb aquesta temàtica. És cabdal que la representació sindical pugui incidir el màxim possible a través de la negociació col·lectiva per aconseguir que amb el pla d'igualtat l'empresa adopti les mesures oportunes per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com l'eradicació de qualsevol manera de discriminació per raó de sexe a l'empresa.

El Projecte Aurora neix, doncs, amb el repte d'oferir assessorament personalitzat a les delegades i delegats sindicals per a l'elaboració de plans d'igualtat, amb el

propòsit de facilitar i millorar la seva tasca sindical que inclou aquesta matèria, i concretament els objectius principals establerts a priori van ser els següents:

- Assessorar delegats i delegades sindicals per realitzar el diagnòstic del pla d'igualtat considerant les particularitats i les característiques de les seves empreses i negociar les mesures més adequades per aconseguir la igualtat d'oportunitats en el treball.
- Assessorar i orientar per afrontar amb garanties la inclusió del pla d'igualtat a la negociació col·lectiva.
- Facilitar eines i assessorament per dur a terme el seguiment i l'avaluació de la idoneïtat de les mesures implementades per corregir les discriminacions prèviament detectades i, en cas negatiu, negociar altres mesures.
- Elaborar, editar i difondre un estudi amb dades quantitatives i qualitatives que analitzi, entre altres aspectes, els acords establerts per comprovar que les mesures milloren la situació de les dones treballadores.

La durada del projecte ha estat d'un any, durant el qual hem dut a terme les següents tasques:

- **Presentacions territorials:** les presentacions s'han desenvolupat principalment durant la primera fase del projecte, amb l'objectiu de fer-ne difusió a les secretaries de la Dona, direccions sindicals i delegades i delegats dels territoris de Catalunya.
- **Presentacions a secretaries de la Dona i responsables federatives de plans d'igualtat.**
- **Assessoraments:** aquests han estat de caràcter sindical i tècnic, adreçats principalment a delegades i delegats sindicals, tot i que també s'ha donat suport a responsables de les diferents secretaries de la Dona (federacions i territoris). Els assessoraments han estat directament vinculats amb el procés d'elaboració d'un pla d'igualtat a empreses específiques, en les seves diferents fases, tot i que s'han centrat principalment en la fase del diagnòstic. S'ha de tenir en compte que en molts casos les empreses han rebut més d'un assessorament.
- **Realització d'informes tècnics:** la major part dels assessoraments realitzats han anat acompanyats de l'elaboració d'un informe tècnic en relació amb la documentació lliurada (diagnòstics, dades quantitatives i/o qualitatives de l'empresa, etc.). L'objectiu d'aquests informes ha estat oferir als delegats i delegades sindicals una eina tècnica que els facilités el procés d'elaboració del pla d'igualtat en general i, més específicament, l'elaboració dels diagnòstics.

La següent taula especifica el nombre de tasques realitzades:

TASQUES REALITZADES	Nombre
Presentacions territorials	13
Assessoraments realitzats	107
Informes tècnics realitzats	63

La situació de les dones en el mercat de treball des de tots els seus vessants (accés, permanència, promoció, formació, salaris, etc.) ha estat una preocupació cabdal en el nostre sindicat. És per això que la Secretaria de la Dona ha treballat des dels seus inicis per aconseguir que les dones treballadores estiguin en igualtat de condicions que els homes en el mercat de treball i perquè no es produeixi cap tipus de discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral. Malgrat que la Llei d'igualtat no obre en la nostra entitat una temàtica nova, sí que ens ofereix una eina de gran valor que confereix a la nostra acció sindical encara més força i solidesa.

2. CONTEXTUALITZACIÓ: LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES AL MERCAT LABORAL

2.1. MERCAT LABORAL I DESIGUALTAT DE GÈNERE

La participació de les dones al mercat de treball constitueix un fet normalitzat a la majoria dels països de la Unió Europea, però aquesta participació no s'ha produït de manera igualitària. Un factor fonamental en l'existència i perpetuació de la desigualtat entre dones i homes en les seves relacions amb el mercat laboral és la divisió i l'assignació de rols diferenciats en funció del gènere.

El món del treball productiu s'ha conformat a partir dels patrons masculins; és a dir, al marge de cap consideració envers el rol reproductiu de les dones i en definitiva de les dones mateixes. Com que moltes dones encara assumeixen, quasi en solitari, les responsabilitats familiars, resulta enormement difícil la incorporació, permanència i posicionament de les dones al món laboral.

Els mercats de treball al món es troben segregats atenent el gènere dels treballadors i les treballadores. Segons afirma Richard Anker al seu llibre publicat per l'OIT¹ «d'entre tots els treballadors i treballadores del món –no inclosos en el sector agrícola–, aproximadament un 60% estan en alguna ocupació en la qual com a mínim el 80% de les persones que treballen són del mateix sexe, dones o homes. El que significa que la majoria dels treballadors i treballadores desenvolupen ocupacions que es poden considerar “femenines” o “masculines”».

¹ ANKER, Richard (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Ginebra: OIT.

Els estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge, ja que no només les seves capacitats han estat menys valorades, sinó que no controlen els recursos econòmics. Així, la naturalització de la capacitat de les dones per tenir cura dels altres i de la seva major destresa manual aboca les dones a determinades feines, feines considerades socialment com a femenines: infermera, mestra, cuidadora, administrativa, caixera, dependent, etc.; i les allunya de les considerades masculines i vinculades a la força (construcció, mineria, indústria, etc.), o a la capacitat de comandament (direcció).

Aquesta segregació ocupacional per sexes és una important causa de la ineficiència i rigidesa del mercat de treball. Comporta exclusió i discriminació, així com desaprofitement de recursos humans, ja que la capacitat per desenvolupar una feina no està directament vinculada al sexe de la persona.

La segregació ocupacional per raó de sexe és, en gran mesura, un problema per a les dones, en tant que són les que pateixen majoritàriament les limitacions en l'accés a nombrosos àmbits/llocs de treball. Tornant al llibre d'Anker, aquest assenyala que les ocupacions no-agrícoles en què predominen els homes són set vegades més nombroses que aquelles en les quals predominen les dones.

Així, tot i que en els darrers anys les dades apunten que s'està incrementant l'accés de les dones al mercat laboral assalariat, fins i tot en els sectors econòmics i en els llocs de treball on no hi havia presència femenina o aquesta estava subrepresentada, és també evident que les dones treballadores pateixen diferents maneres de discriminació i tenen pitjors condicions laborals. La pervivència dels patrons masculins al món laboral ens aboca, d'una banda, a una important concentració de dones en determinats sectors; d'altra, en determinades categories professionals (de baix nivell). La situació s'agreuja en la mesura que, en general, les ocupacions considerades com a "femenines" estan pitjor pagades, són menys considerades i amb menor possibilitat de progressió professional. Amb caràcter general, les dones tenen una situació molt més desfavorable que els homes, presenten una menor taxa d'ocupació i pateixen una taxa superior d'atur.

La segregació horitzontal s'articula amb la segregació vertical agreujant la situació. El famós "sostre de vidre" limita les possibilitats de les dones d'assolir càrrecs d'alta direcció i gerència.

Malgrat que en els darrers anys les directives europees i la legislació estatal i autonòmica estan implantant polítiques per impulsar la igualtat

d'oportunitats, aquest fet encara és una qüestió merament formal. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn laboral és encara una quimera.

Sens dubte la dimensió més preocupant de la situació de discriminació i iniquitat que marca la relació de les dones amb el mercat laboral és aquella que transcendeix del present i que afecta les eleccions i decisions que la gent jove pren sobre la seva formació academicoprofessional, moltes vegades influenciades per la perspectiva de futur que tenen en relació amb les seves possibilitats de desenvolupament professional.

Estat de la qüestió a Catalunya

El nou cicle econòmic mundial marcat per la crisi financera i de consum i per la contracció del creixement de la producció, amb la conseqüent destrucció d'ocupació, ha afectat el comportament del mercat de treball a Catalunya.

Per tal de veure l'impacte que l'actual conjuntura està tenint en la relació de les dones amb el mercat laboral farem un recorregut per les principals característiques de l'activitat, l'ocupació i l'atur de les dones, així com per les condicions de treball i posarem xifres a aquesta realitat.

Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística, entre 2006 i 2008 l'ocupació mitjana anual femenina a Catalunya hauria augmentat en una mica més del 6%, enfront d'un lleuger descens (0,7%) entre els homes. Vist així semblaria que l'atur no hagués tingut incidència entre les dones, sinó tot el contrari. Les dades, però, s'han d'interpretar a la llum d'un fet fonamental: en el període de referència el nombre de dones en situació activa va augmentar en una mica més de 100.000, per la qual cosa, en realitat, l'**atur** va augmentar en quasi 20.000 dones, moltes de les quals cercaven feina per primera vegada. Entre les dones en situació d'atur, la xifra d'aquelles que romanen en aquesta situació durant més d'un any quasi duplica a la dels homes. En el cas dels homes també s'ha de tenir en compte que els sectors més afectats com a conseqüència de la crisi han estat els de la construcció i la indústria, uns sectors molt masculinitzats.

En relació amb la contractació, les dades per a les mateixes dates apunten a un lleuger descens de la **contractació temporal** entre les dones del 28,2% al 22,7%, similar al 5% que es va reduir entre els homes. La **temporalitat** entre les dones, tot i que ha baixat, continua superant la dels homes, un 20%. Aquest cert equilibri en la temporalitat entre dones i homes s'explica perquè més de la meitat dels treballadors temporals es concentra en activitats masculinitzades com l'agricultura i la construcció. D'altra banda, es manté quasi sense variació

el percentatge de dones que treballen la **jornada** a temps complet, el 78,2%, dada encara molt allunyada del quasi 96% dels homes que mantenen un percentatge similar durant els darrers 3 anys.

Això constata la pervivència d'un important nivell de precarietat laboral entre les dones vinculat, en gran mesura, d'una banda, a la necessitat (obligació) de conciliar la vida laboral i familiar; de l'altra, a la consideració del treball femení com a subsidiari del masculí. No en va el 44% de les dones considerades en situació "d'inactivitat" es dediquen a "tasques de la llar". Això és clarament visible en la diferent taxa d'activitat entre dones i homes. Mentre al quart trimestre de 2008 era del 70,1% entre les dones, era del 86% entre els homes.

La **conciliació**, malgrat els recents avenços legals en la matèria, continua sent assumida per les dones, en tant que són socialment considerades les responsables, quasi en exclusivitat, de la cura de filles i fills i/o d'altres familiars dependents. Com apunten les dades que acabem d'exposar, són les dones les que majoritàriament accepten contractes a mitja jornada o demanen reducció de jornada per tenir cura de persones dependents. Una dada que il·lustra àmpliament l'escassa implicació dels homes en la cura de filles i fills és l'1,54% d'homes que, durant el 2008, van gaudir de les setmanes de permís que la llei permet que la mare cedeixi al pare del permís de maternitat². La consideració de la conciliació com una qüestió de dones continua sent un escull a les seves possibilitats professionals.

Pel que fa a la relació entre ocupació i nivell de **formació**, les dones s'incorporen al mercat de treball amb més alts nivells de formació, cosa que es tradueix en què les dones continuen necessitant d'estudis de nivell superior als dels homes per tal d'aconseguir la seva incorporació i manteniment en el mercat de treball. En condicions equivalents, les dones tenen moltes més dificultats per a la promoció que els homes. Amb estudis iguals o equivalents, els homes se situen millor que les dones.

Una altra dada molt llampanant és la que recull un estudi de la Cambra de Comerç de Barcelona³, que assenyala que l'any 2006, a Catalunya, 32.595 dones amb formació superior van abandonar prematurament la seva professió a causa, fonamentalment, de manca de conciliació.

Al tancament del 2008 persistia una marcada doble **segregació horitzontal**, per sectors econòmics i per tipus d'ocupació. El 82,9% de les dones assalariades treballen al sector serveis, el 14,7% ho fan a la indústria, l'1,8% a la construcció

² Secretaria de la Dona (2009). *Les dones en el mercat de treball a Catalunya: situació i propostes sindicals*. Barcelona: CCOO, pàg. 12.

³ *L'impacte de la pèrdua de talent femení*. Cambra de Comerç de Barcelona, 2008.

i el 0,6% a l'agricultura. Els homes s'ocupen en un 50,2%, 30,9%, 17,6% i 1,4% respectivament. Pel que fa a la segregació per tipus d'ocupació, les dones es concentren en ocupacions de tipus administratiu el 22% enfront del 7,3% dels homes; en feines vinculades a la restauració, cura de persones i comerç, el 22,8% enfront del 8,3% dels homes; i en feines no qualificades, el 17% enfront del 9% dels homes. Contràriament, estan pràcticament absents d'ocupacions vinculades a la indústria manufacturera, construcció i mineria, l'1,7% de dones enfront del 26% dels homes.

Es manté igualment la **segregació vertical**, només el 6,5% de les dones treballadores ocupen càrrecs de direcció a les empreses o a l'Administració pública, enfront d'un 10% dels homes. Vist d'una altra manera, si considerem exclusivament el nombre de persones que ocupen un càrrec directiu, només el 33,7% són dones mentre que els homes ocupen el 66,3% restant. A més, en el sector empresarial hi ha la meitat de dones emprenedores (10,5%) que d'homes emprenedors (20,3%).

Un fet que continua sent alarmant és el de la **discriminació retributiva**. Segons l'última enquesta d'estructura salarial de l'INE (2007), persisteix la fractura salarial entre dones i homes, que se situa a Catalunya al voltant del 28%, un valor per sobre de la mitjana espanyola i que, malgrat alguns esforços, no ha millorat en els darrers anys. Dades similar apareixen a l'*Anuari Dones i Treball*⁴, segons les quals el salari brut anual percebut per les dones representa el 69,7% del que reben els homes. Aquesta bretxa salarial és encara més important si parlem de persones en càrrecs directius. Segons l'*Enquesta Anual d'Estructura Salarial a Catalunya* (INE, 2004), les dones directives cobren menys de la meitat que els homes en la mateixa categoria professional. I un últim apunt sobre aquesta realitat, segons l'Institut de la Mujer (2007) a les empreses de l'IBEX 35 només hi havia un 7,51% de dones als seus consells d'administració.

Finalment considerarem dos àmbits fonamentals: les condicions de treball i salut de les dones, i la violència en contra seva.

La cultura de la prevenció predominant encara és cega a les consideracions de gènere amb la consegüent invisibilitat de la relació entre les **condicions de treball i la salut de les dones**. Segons les dades presentades a la publicació *Indicadors de salut laboral a Catalunya 2005-2007*, elaborada per la Generalitat de Catalunya (2008), el percentatge de dones ocupades que presenten una percepció regular o dolenta del seu estat de salut, malestar de salut mental o insatisfacció a la salut és, en quasi la totalitat de les ocupacions (segons la classificació catalana d'ocupacions), sensiblement superior a la dels homes (fins a 9 punts percentuals). Aquestes diferències s'expliquen, en bona mesura,

⁴ *Dones i Treball - Anuari 2007*. Publicació estadística del Departament de Treball.

per les situacions de discriminació que pateixen les dones i en la percepció homogeneïtzadora de la població treballadora.

La **violència contra les dones** –esglaó més alt en la discriminació– té manifestacions específiques en l'entorn laboral: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, ambdós exercits per companys, per superiors jeràrquics o terceres persones vinculades amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.). Les dones que pateixen algun tipus d'assetjament són més de les que ho denuncien per dos motius essencials que s'han de tenir en compte: d'una banda, el fet que les pròpies víctimes moltes vegades no han identificat l'assetjament sexual com a tal (assetjament tècnic); d'altra, l'assetjament sexual sofert però no denunciat, per motius molt diversos (por a perdre la feina, vergonya d'haver patit assetjament, por a les possibles represàlies, manca de suport, etc.). Bona part de les situacions d'assetjament que pateixen les dones són silenciades tenint en compte els mecanismes de coacció que fan servir els assetjadors, o com a conseqüència de la normalització d'aquests tipus de comportament en determinats entorns de treball, la qual cosa contribueix a fer-los invisibles.

A tall de conclusió, i per invitar a la reflexió/acció, reprenem la inquietud que ja recollia l'informe *Les dones en el mercat de treball a Catalunya: situació i propostes sindicals* de la Secretaria de la Dona (CCOO, 2009), sobre dues qüestions: la primera, la necessitat de fer front a l'actual situació evitant que siguin les dones treballadores les que paguin, de forma desigual, les conseqüències d'aquesta crisi. D'altra, la necessitat que la sortida de la crisi també tingui en compte l'enfocament de gènere, perquè no es produeixi un retrocés en els avenços assolits fins ara i un empitjorament de la situació de les dones en el mercat de treball, fent encara més gran la bretxa entre treballadores i treballadors.

2.2. MARC LEGAL⁵

En els darrers anys s'han produït importants avenços legals en els àmbits europeu, estatal i autonòmic en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Els moviments i grups de dones, incloses les dones del món sindical, han tingut un protagonisme indiscutible en la reivindicació dels drets de les dones i en la lluita per la igualtat i fer-les visibles jurídicament implica un reconeixement a aquests esforços.

⁵ Per veure la totalitat del marc legal que s'ha pres com a referència per al desenvolupament i l'elaboració del projecte vegeu l'apartat Textos legals, al final d'aquest document.

És important assenyalar que el punt de partida del reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes va tenir lloc en l'àmbit laboral. Va ser als anys setanta, a partir de l'establiment d'una sèrie de directives europees per evitar que es produïssin discriminacions en l'accés de les dones al treball, i durant el desenvolupament d'aquest, en relació amb els homes. L'aparició d'aquestes directives va ser possible gràcies a l'existència de l'article 119 del Tractat de la Comunitat Europea (actual article 141) en relació amb el principi d'igualtat retributiva:

Article 141 TCE

1. Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

2. S'entén per retribució, d'acord amb el present article, el salari o sou normal de base o mínim, i qualsevol altres gratificacions satisfetes, directa o indirectament, en diners o en espècie, per l'empresari al treballador en raó de la relació de treball.

La igualtat de retribució, sense discriminació per raó de sexe, significa:

- a) que la retribució establerta per a un mateix treball remunerat per la unitat d'obra realitzada es fixa sobre la base d'una mateixa unitat de mesura;
- b) que la retribució establerta per a un treball remunerat per unitat de temps és igual per a un mateix lloc de treball.

3. El Consell, amb arranament al procediment previst en l'article 251 i prèvia consulta al Comitè Econòmic i Social, adoptarà mesures per garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte per a homes i dones en assumptes de treball i ocupació, inclòs el principi d'igualtat de retribució per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor.

4. Amb objecte de garantir, a la pràctica, la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat

l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals.

L'existència d'aquest article va ser l'única possibilitat d'incidir en la discriminació per raó de sexe, específicament introduint el principi d'igualtat en les retribucions per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Tot i l'obligatorietat del compliment d'aquest article per part dels Estats membres, va ser necessari l'establiment d'un conjunt de directives per garantir el compliment del principi d'igualtat. La primera va ser la **Directiva 75/117/CEE** del Consell, relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres relatives a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores. A aquestes, van seguir-les moltes més i, recentment, amb la necessitat de donar coherència i unificar tot un seguit de directives que d'alguna manera anaven recollint qüestions similars, va sorgir la **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).

Al marge de les directives europees existeix un ampli ventall legal, tant estatal com autonòmic, en relació amb el principi d'igualtat en l'àmbit laboral. No és la nostra intenció fer aquí un recull de la totalitat d'aquesta normativa, ja que seria molt extens i podria fins i tot donar la possibilitat de fer un altre estudi. Però sí que ens interessa fer especial menció a la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per la seva centralitat en el tema que ens ocupa.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

Aquesta llei, que ha estat l'eix vertebral del Projecte Aurora, té per objectiu fer efectiu el dret de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, eliminant qualsevol discriminació que pugui donar-se en els diferents àmbits de la vida, però principalment en els àmbits polític, social, econòmic, civil, cultural i laboral. Per aconseguir-ho la llei estableix diferents principis, actuacions i drets orientats a la prevenció i l'eradicació de les discriminacions produïdes per raó de sexe.

Pel que fa a l'àmbit laboral la llei introdueix els plans d'igualtat com una eina de gran rellevància per aconseguir que les empreses adoptin les mesures necessàries perquè el principi d'igualtat sigui un eix fonamental per al seu bon funcionament.

A continuació reproduïm el capítol que la llei dedica a les mesures i els plans d'igualtat:

CAPÍTOL III

Els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat

Article 45. Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior hauran d'adreçar-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i el contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser, tanmateix, objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
3. Sense perjudici d'allò disposat en l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que aquest conveni prevegi.
4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.
5. L'elaboració i la implementació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar en l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a què cal arribar, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 47. Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, en el seu defecte, dels propis treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

Tot allò previst en el paràgraf anterior s'entendrà sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a les quals atribueixin aquestes competències.

Recordeu en aquest punt que la llei afecta de manera obligatòria l'Administració General de l'Estat. La resta d'administracions públiques podran establir les mesures que considerin oportunes adreçades a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes.

2.3. ELS PLANS D'IGUALTAT

Com ja ha quedat exposat prèviament, els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a què cal arribar, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

L'objectiu fonamental per implantar un pla d'igualtat no és altre que el de fomentar la incorporació, la permanència i la promoció de les dones en el món laboral i d'aquesta manera eliminar els obstacles existents que impedeixen aconseguir l'equiparació de les condicions laborals de dones i d'homes i la igualtat real.

Com que existeix una àmplia documentació sobre els plans d'igualtat, a continuació només hi farem un recorregut succint que ens permeti establir les seves característiques principals⁶.

Els continguts del pla d'igualtat d'oportunitats han d'estar en relació amb els àmbits del diagnòstic de situació en els quals es detectin desigualtats entre dones i homes.

2.3.1. PRINCIPALS CARACTERÍSTIQUES

Algunes característiques que presenta el pla d'igualtat són:

- **És col·lectiu:** afecta tant a les dones com als homes de la plantilla, a la representació sindical i a la part empresarial.

⁶ Per aprofundir sobre el seu coneixement us recomanem el CD *Eines per a la Igualtat*, CCOO, 2008.

- **És sistemàtic:** el seu objectiu final s'assoleix a través dels objectius de cada una de les mesures dissenyades dins del pla.
- **És adaptat:** les seves mesures estan en funció dels àmbits de l'empresa en els quals es detectin desigualtats a través del diagnòstic.
- **És flexible:** la representació empresarial i sindical defineixen el pla d'actuació en funció de les seves característiques i necessitats.
- **És temporal:** el seu propòsit acaba quan s'assoleix la igualtat entre dones i homes a l'empresa.

2.3.2. PRINCIPALS ÀMBITS DE TREBALL

Entre d'altres:

- Accés a l'ocupació i la contractació
- Classificació professional: estructura de la plantilla i segregació laboral
- Formació i promoció professional
- Valoració i classificació de lloc de treball
- Retribució
- Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar
- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe
- Salut laboral

2.3.3. COM I QUAN S'ELABORA UN PLA D'IGUALTAT

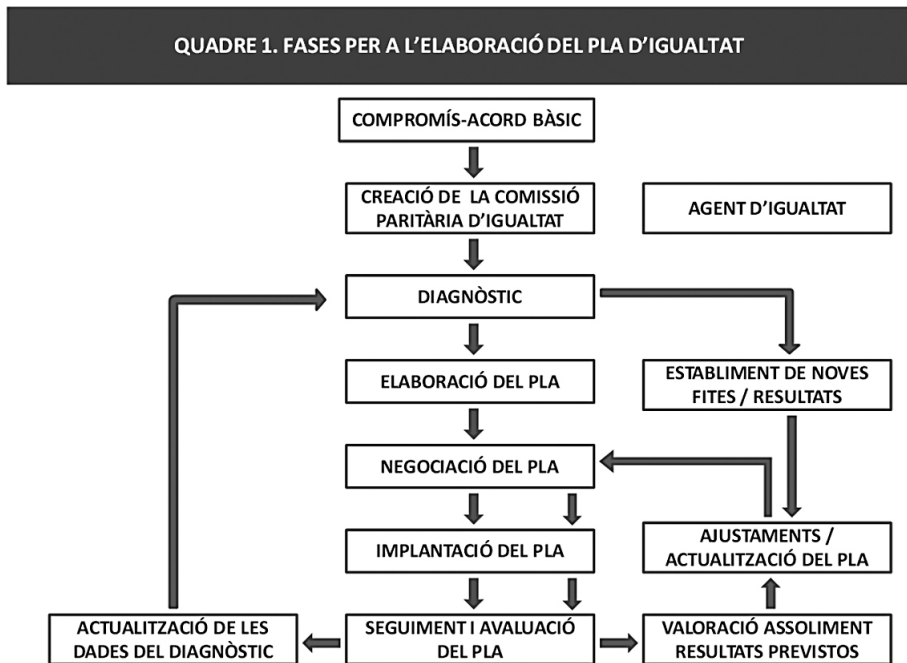
- L'obligatorietat del pla d'igualtat ha de quedar recollida al conveni, però si es vol es pot negociar en qualsevol moment. Una vegada negociat s'ha d'incloure com a annex al conveni.
- Per aconseguir aquest propòsit, la representació sindical haurà de demanar les dades⁷ que han de sustentar el diagnòstic de situació previ, que es portarà a la mesa negociadora, així com les mesures i objectius que ha d'incloure el pla.
- Com és de suposar, en els resultats del diagnòstic hi ha d'haver un consens entre la representació sindical i l'empresarial, però pot ocórrer que això tardi a succeir o no succeeixi. Aquesta situació, és a dir, la falta d'acord en el diagnòstic, no invalida l'obligació de negociar el pla. La representació empresarial i la sindical hauran de presentar les seves propostes respecte dels objectius i mesures que han d'incloure el pla d'igualtat i arribar a un acord.

7

Dret d'informació regulat a l'Estatut dels treballadors, art. 64, LOI, art. 47

- En cas que sorgeixin problemes en l'elaboració del diagnòstic, s'especificarà en conveni col·lectiu que serà la Comissió Paritària la que actuarà com a mediatra per resoldre el conflicte a través dels procediments ordinaris.
- Quan les parts negociadores realitzin el diagnòstic i el consegüent pla després de la firma del conveni, hauran de recollir, en l'articulat de l'esmentat conveni, uns elements mínims, que són els mateixos que recolliran els convenis col·lectius sectorials i estatals a l'hora de regular l'elaboració dels plans d'igualtat en cada una de les empreses afectades pel conveni.

2.3.4. FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT



Compromís – Acord bàsic

La norma diu que el pla s'ha d'elaborar durant la negociació del conveni i integrar-l'hi, però la realitat ens ensenya que això és molt difícil.

És per això que proposem, com a criteri general, que se segueixin els següents passos: a) l'establiment del compromís d'adoptar el pla, mitjançant la firma

d'un acord entre les parts negociadores de cada empresa; b) la constitució d'una Comissió Paritària d'Igualtat; c) la recollida de dades per a la diagnosi; d) la temporalització de les fases i etapes, posar data al pla; i, finalment, e) l'establiment del compromís d'inclusió, com a annex, al conveni.

Creació del Comitè o Comissió Permanent d'Igualtat

Aquest Comitè o Comissió Permanent d'Igualtat tindrà caràcter paritari i serà l'encarregat de l'elaboració del diagnòstic i del pla d'igualtat. A aquest comitè, se li facilitaran els mitjans i recursos necessaris perquè pugui dur a terme aquesta tasca (documents, equipaments, informació, etc.) i pugui, posteriorment, fer seguiment del procés d'implementació.

Diagnòstic

La finalitat del diagnòstic és establir la realitat concreta de cada empresa: detectar i valorar en quins aspectes es detecten mancances, a l'empresa, en relació amb la igualtat entre dones i homes, identificar els àmbits prioritaris d'actuació i servir de base per a la realització del pla.

El diagnòstic consisteix en una recopilació exhaustiva de dades, quantitatives i qualitatives, sobre la plantilla desagregada per sexe i sobre les polítiques de personal i ocupació de l'empresa.

El diagnòstic ens ha de permetre, entre d'altres:

- Identificar els principals problemes que cal resoldre i definir els objectius que volem aconseguir a curt, mitjà i llarg termini i decidir les accions que hem d'emprendre.
- Demostrar la necessitat de realitzar accions positives a l'empresa.
- La identificació de desigualtats que possiblement s'ignoraven, i la justificació de la necessitat d'adoptar mesures per eliminar-les.
- Detectar necessitats de formació i de desenvolupament professional de la plantilla.
- Conèixer les potencialitats de la plantilla i descobrir talents infrautilitzats.

- Implicar el personal des de l'inici del programa i en el desenvolupament del pla.
- Optimitzar els recursos humans de l'empresa, eliminant les discriminacions existents i fomentant les motivacions d'unes i d'altres.

Al diagnòstic s'analitzaran i valoraran els següents àmbits i matèries:

- Característiques de l'empresa i estructura organitzativa.
- Característiques del personal (distribució de la plantilla per: sexe, edat, antiguitat, funcions, bandes salarials, nivell d'estudis, hores de formació, representació sindical; percentatge de dones i homes en els diferents àmbits de l'empresa).
- Accés a l'empresa i promocions.
- Desenvolupament de la carrera professional.
- Formació i reciclatge.
- Remuneracions (fixes i variables).
- Incorporació i abandonament de l'empresa.
- Condicions de treball a l'empresa (conciliació, assetjament sexual i per raó de sexe).
- Condicions de treball per a les dones que han patit violència a la parella.
- Salut laboral amb enfocament de gènere.
- Polítiques, instruments, etc. (anàlisi qualitativa).

El diagnòstic no s'ha de quedar només en una presa de consciència de les mancances que té l'empresa en matèria d'igualtat, sinó que s'ha d'acompanyar d'un procés de presa de decisions i de la posada en funcionament d'un pla d'igualtat que inclogui mesures i accions dirigides a eradicar les discriminacions directes i indirectes que pateixen les treballadores.

Elaboració del pla

En funció del diagnòstic s'han d'escollir les mesures que millor permetin superar les deficiències detectades.

L'elaboració del pla requereix:

- El desenvolupament de les mesures concretes necessàries per resoldre les mancances detectades en relació amb cada una de les matèries analitzades.
- La jerarquització de prioritats per a cada matèria analitzada; s'han de considerar totes les matèries en les quals s'han detectat discriminacions o símptomes de desigualtat i la programació de la seva execució.
- L'establiment del punt del qual es parteix i l'objectiu que es vol aconseguir a l'acabament del calendari previst per a cada una de les mesures.
- La temporalització de les accions per fases, o per mesures, la determinació de les persones o grups de persones responsables del seu desenvolupament.

Si el procés es fa de manera correcta i coherent, el resultat hauria de ser, com a mínim a mitjà o llarg termini, l'eradicació de les situacions de discriminació detectades i la consecució d'una situació d'igualtat plena a l'empresa.

Això exigeix més del que la llei preveu. El pla ha d'anar acompanyat del disseny dels instruments tècnics necessaris per aconseguir que l'eina pugui ser aplicada amb efectivitat, cosa que implica l'elaboració de sistemes d'indicadors fiables i protocols d'actuació adaptats a les diferents realitats i situacions.

Negociació i implantació del pla

El pla s'ha de ratificar per les dues parts: representació sindical i empresa, i s'ha d'incloure al conveni durant la seva negociació o com a annex si ja ha estat negociat. Si no hi ha acord en el pla, aquest s'ha de negociar a la comissió de conveni.

En cas de no finalitzar la negociació amb acord, l'empresa pot aplicar el pla. Això no l'eximeix d'informar-ne i fer partícip, a la representació sindical, de la seva implantació i seguiment.

Tot el personal haurà d'estar informat tant de les actuacions que s'han de dur a terme com del calendari previst.

El pla s'ha de posar en marxa d'acord amb el calendari acordat.

Seguiment i avaluació

L'objectiu principal del seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat és valorar si les accions dissenyades i implantades són adequades i si donen els resultats previstos.

L'elaboració del pla ha d'anar acompanyada de l'establiment del sistema de seguiment i avaluació. Aquest sistema ha de considerar:

- L'establiment dels indicadors que ens serviran de guia per mesurar si ha estat efectiva o no la implementació de cada una de les actuacions.
- La definició dels instruments de recollida d'informació.
- La designació de les persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions (idealment, la Comissió d'Igualtat i les persones o agents que s'han determinat per a la seva implantació).
- L'assignació dels recursos que es destinaran al seguiment i l'avaluació del pla.
- La periodització de les accions de seguiment i avaluació, incloent-hi l'elaboració d'informes.

Al final del període previst per a la implementació del pla se n'haurà de fer l'avaluació final. L'avaluació haurà de valorar i mesurar la incidència de les mesures adoptades a partir dels indicadors prèviament definits. Aquests indicadors haurien de poder mesurar, entre d'altres:

- La reducció de les desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- La disminució de la segregació vertical.
- La disminució de la segregació horitzontal.
- Els canvis en els comportaments sexistes i discriminatoris.
- Els canvis en la valoració de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats.
- Els canvis en la cultura de l'empresa.
- Els canvis en la imatge de l'empresa.
- La millora de les condicions de treball.
- La millora de l'ambient laboral.

2.4. LA LABOR SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES EN MATÈRIA D'IGUALTAT

A Comissions Obreres es té el compromís de treballar per aconseguir la plena igualtat de drets de dones i homes en tots els àmbits de la societat. Eliminar totes les discriminacions per raó de sexe en el mercat laboral constitueix un dels objectius fonamentals en totes les tasques del sindicat.

La lluita contra aquestes discriminacions s'ha impulsat en el sindicat des de les secretaries de la Dona, que en el seu primer moment tan sols estaven a l'Executiva Confederal, tot i que ara són presents a tots els àmbits territorials i federatius. És a la Conferència d'Homes i Dones del sindicat, d'àmbit estatal, l'any 93, on s'aprova la transversalitat de gènere en la nostra actuació. El mateix any, a la 2a Conferència de Dones i Homes de la CONC, s'aprofundeix en les accions positives. L'any 2004 s'aprova la transversalitat de gènere al programa d'acció del nostre congrés i al 2008, la paritat de quotes als àmbits de direcció.

Aquesta línia de treball constant ha permès que Comissions Obreres es consideri responsable de part de la Llei d'igualtat, especialment en les aportacions dirigides a aconseguir la igualtat de les condicions de treball de les dones i els homes a l'àmbit laboral, eliminant qualsevol tipus de discriminació, i especialment les modificacions introduïdes a l'Estatut dels treballadors, quant a drets i elaboració de mesures i plans d'igualtat.

A la CONC la lluita per la igualtat efectiva de les persones als centres de treball ha estat una prioritat sempre present. En el context de la Llei d'igualtat, però, adquireix una centralitat més forta que s'ha de traslladar als propers convenis. Així ho recull el document *Objectius de la Negociació Col·lectiva 2009: fer front a la crisi, contribuir a un model de desenvolupament alternatiu i a condicions de treball digne* (gener del 2009). En aquest document s'aposta per accentuar, en la negociació col·lectiva, la intervenció contra les desigualtats; desigualtats que són transversals i que estan associades a un agreujament de la precarietat en les condicions de treball. La negociació col·lectiva 2009 esdevé llavors un escenari prioritari per al desenvolupament de la nova Llei d'igualtat. Aquest document introdueix els aspectes necessaris que orienten els nostres delegats i delegades a desenvolupar les mesures i els plans d'igualtat a totes les empreses. El mateix criteri s'està recollint en el document per a la negociació col·lectiva per al 2010, introduint-hi quines són les dificultats trobades durant aquest any i com afrontar-les.

El desenvolupament de la llei implica la intervenció real i la modificació d'aquells factors que propicien les organitzacions del treball discriminatòries, nucli central de la desigualtat de gènere. Això implica rebutjar les dobles escales salarials i corregir les desigualtats de gènere i analitzar la classificació professional discriminatòria per fer realitat el principi d'igual retribució per a feines d'igual valor. Igualment, implica analitzar qualsevol possible tracte discriminatori derivat de la data d'ingrés a l'empresa o l'edat.

CCOO participa dels acords interconfederals sobre negociació col·lectiva. L'objectiu d'aquesta plataforma és l'establiment de criteris comuns sobre un conjunt de matèries que cal abordar en els convenis col·lectius on, entre d'altres, hi està present la millora de les condicions laborals de les dones. Malauradament aquest darrer any no ha estat possible l'Acord interconfederal, per discrepàncies importants amb les patronals empresarials.

També s'està participant en la consecució de la igualtat entre homes i dones al mercat laboral des del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, en el qual conjuntament amb altres sindicats, organitzacions empresarials i el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya s'estan editant revistes i organitzant jornades de treball per difondre les orientacions pactades a tres bandes.

El compromís de CCOO se centra ara en l'aplicació i el desenvolupament de les mesures que recull la Llei d'igualtat per aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a les empreses, al sindicat i al conjunt de la societat. Aquest compromís ha de tenir-se present en totes les taules de negociació col·lectiva i s'han d'adequar les mesures i els plans d'igualtat a la realitat de l'empresa o del sector. Es faran els esforços necessaris perquè en tots els convenis que es negociïn s'inclogui la negociació en matèria d'igualtat i que CCOO presenti una plataforma sindical general per a la igualtat de gènere, amb uns continguts mínims que parteixin de l'adaptació dels convenis a la nova realitat legislativa, i amb compromisos concrets de desenvolupament i millora. Això comporta també la incorporació de més dones sindicalistes a les taules de negociació i un altre nivell de canvis a les nostres maneres de cultura sindical.

Aquests són els eixos, en matèria d'igualtat entre dones i homes, que CCOO planteja en el document de negociació col·lectiva per a les plataformes dels convenis col·lectius:

1. Adaptar la seva regulació a la legislació mínima i obligatòria; i considerar que la negociació col·lectiva té la capacitat legal de

millorar-la.

2. Obrir un espai de negociació específic per als plans d'igualtat.
3. Els sectorials han de dimensionar les empreses en les quals s'establiran necessàriament plans d'igualtat.
4. Establir la constitució de les comissions d'igualtat.
5. Regular una fase de diagnòstic i d'avaluació de desigualtats; i establir el dret a rebre de l'empresa, de forma prèvia al diagnòstic, informació objectiva, en clau de gènere.
6. Establir que, previ diagnòstic, es determinin a l'empresa els objectius del pla d'igualtat o, si no n'hi ha, de les mesures d'igualtat.
7. Determinar que les comissions d'igualtat siguin els organismes estables per a la gestió del pla d'igualtat.
8. Regular que els plans d'igualtat, i fins i tot les mesures d'igualtat, tinguin una avaluació periòdica a l'empresa.
9. Establir que els mecanismes d'informació, consulta i participació sindical han de funcionar amb antelació a l'adopció definitiva de la decisió empresarial.
10. Concretar els àmbits materials i criteris principals que han de contenir els plans d'igualtat.

El centre i l'eix estratègic dels plans d'igualtat o les mesures d'igualtat ha de ser l'organització del treball a l'empresa. Les organitzacions del treball discriminatòries, que situen a les dones en una posició desigual i subalterna, són grans motors de desigualtat de gènere i desigualtat social.

3. ESTUDI SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

3.1. EMMARCAMENT DE L'ESTUDI

3.1.1. MARC CONCEPTUAL⁸

Hi ha una sèrie de conceptes que són bàsics per emmarcar aquest estudi i que constitueixen referents fonamentals en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en general, en l'àmbit laboral, en particular, i alguns d'específics en relació amb els plans d'igualtat.

A continuació apuntem alguns d'aquests conceptes, sense la pretensió de fer un recull exhaustiu, sinó que hem considerat els més rellevants per a la matèria que ens ocupa.

Conceptes generals

- **Principi d'igualtat:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- **Sexe:** fa referència a les característiques biològiques genèticament determinades i transmissibles que classifiquen els éssers vius en mascles i femelles.
- **Gènere:** fa referència a les diferències socials i culturals entre dones i

⁸ Aquest apartat ha estat elaborat prenent com a referència la publicació: *Recull de termes. Dones i treball*, Departament de Treball, 2008.

homes que es construeixen a partir de les diferències biològiques entre els sexes, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions entre diverses cultures i èpoques històriques i són per tant modificables.

- **Estereotip de gènere:** són idees, actituds i valors preconcebuts i generalment simplistes que homogeneïtzen les persones, adjudicant determinades característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes, que acostumen a ser rígides i presenten una gran resistència al canvi.
- **Rol de gènere:** comportament que s'espera d'una persona per raó del seu sexe en una societat concreta. En general els rols de gènere són assumits per dones i homes, els quals es desenvolupen en totes les seves dimensions en relació amb aquests rols.
- **Discriminació per raó de sexe:** limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona. La discriminació per raó de sexe pot ser directa quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament una persona treballadora per raó de sexe. També pot ser indirecta quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment neutre exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.
- **Igualtat de gènere:** possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la seva presa de decisions, conferint el mateix valor i consideració als diferents comportaments, a les aspiracions i a les necessitats de dones i d'homes.
- **Igualtat formal:** existeix quan normes i lleis estableixen drets iguals per a les dones i els homes.
- **Igualtat real:** existeix quan es produeix una igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat que hi ha entre dones i homes.
- **Transversalitat de gènere (*gender mainstreaming*):** es defineix com la incorporació de l'enfocament de gènere a totes les polítiques i accions, per tal de tenir en compte les necessitats i els interessos tant de les dones com dels homes, atenent als diferents components socials i culturals que defineixen el gènere.

Conceptes vinculats a l'àmbit laboral i als plans d'igualtat

- **Discriminació directa:** es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi sigut o pugui ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.
- **Discriminació indirecta:** es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular en relació amb persones de l'altre, excepte que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.
- **Discriminació per embaràs o maternitat:** constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
- **Segregació ocupacional:** té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.
- **Segregació vertical de l'ocupació:** es produeix quan les dones es concentren majoritàriament en llocs de treball amb nivells menors de responsabilitat.
- **Segregació horitzontal de l'ocupació:** es produeix quan les dones es concentren majoritàriament en determinats llocs de treball que tenen una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.
- **Assetjament sexual:** qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Assetjament per raó de sexe:** qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **Bretxa salarial:** diferència entre salari mitjà dels homes i de les dones.

- **Sostre de vidre:** barrera invisible que obstaculitza l'accés de les dones a determinats nivells de poder, de decisió i de responsabilitat d'una empresa, com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.
- **Mesures d'acció positiva:** són mecanismes orientats a aconseguir la igualtat d'oportunitats de les dones, mitjançant la correcció. Això implica, en igualtat de condicions, prevaler una dona per sobre d'un home.
- **Conciliació de la vida personal i laboral:** possibilitat d'una persona de compatibilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.
- **Plans d'igualtat:** conjunt endreçat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a l'empresa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

3.1.2. OBJECTE D'ESTUDI

L'estudi té com a objecte el coneixement de la situació relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. Volem conèixer en quina mesura i de quina manera el gènere incideix en les condicions laborals de les dones en l'entorn de l'empresa i identificar les causes que generen la iniquitat d'oportunitats entre dones i homes i les possibles mesures que s'han d'aplicar per assolir la igualtat.

L'estudi s'ha fet a partir del treball d'assessorament tècnic i sindical dut a terme en el marc del Projecte Aurora.

3.1.3. METODOLOGIA DE RECERCA, TRACTAMENT DE DADES I FONTS D'INFORMACIÓ

Metodologia de recerca i tractament de les dades

L'estudi queda circumscribit a les empreses on la nostra representació sindical ha demanat assessorament. Com que aquest assessorament es produeix en fases diferents del procés de formulació dels plans d'igualtat, hi ha molta disparitat en la informació obtinguda; per la qual cosa, hem centrat aquest

estudi en la informació obtinguda a partir de diagnòstics ja que bona part de les empreses assessorades encara no han arribat a la fase de formulació del pla d'igualtat. No obstant, en aquells casos en què hem pogut disposar del pla d'igualtat i el seu respectiu diagnòstic, també s'ha fet valoració de la idoneïtat del pla en relació amb els resultats obtinguts a la fase diagnòstica.

En aquest marc, es tracta d'un estudi més qualitatiu que quantitatiu, ja que la mostra d'empreses assessorades no pot ser considerada una mostra significativa per establir generalitzacions extrapolables al conjunt de les empreses catalanes. Malgrat això, sí que aporten elements, no només per al coneixement de la situació, sinó també per a la reflexió i la recerca de propostes.

Pel que fa al tractament de les dades, aquest s'ha fet amb enfocament de gènere ja que és l'única manera de detectar i fer visible la iniquitat entre dones i homes en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'entorn laboral.

En relació amb els resultats de l'estudi, és important remarcar la incidència que ha tingut sobre aquests la curta durada del projecte (1 any). Això ha suposat que, malgrat l'alt nombre d'assessoraments realitzats, no sempre s'ha aconseguit finalitzar l'elaboració del diagnòstic i, en conseqüència, no s'ha arribat a la formulació del pla.

D'altra banda, com que l'estudi s'ha dut a terme en la fase inicial de la tasca d'assessorament serà difícil mesurar la possible incidència dels assessoraments en els processos d'elaboració tant dels diagnòstics com del propis plans d'igualtat. Seria interessant, en aquest sentit, poder seguir acompanyant les empreses fins a l'elaboració dels seus plans d'igualtat i dur a terme un segon estudi de seguiment de la implantació d'aquests plans durant un període no inferior a un any. Això ens permetria dimensionar la incidència dels plans a les empreses i els canvis de polítiques, procediments, comportaments, etc., i mesurar posteriorment la reducció de les bretxes de desigualtat.

Fonts d'informació

Hem disposat de dos fonts primàries d'informació:

- Diagnòstics
- Plans d'igualtat

Hem comptat igualment amb força fonts secundàries que ens han ajudat a l'anàlisi i interpretació de les dades obtingudes de les fonts principals:

- Convenis col·lectius.
- Dades facilitades per les empreses per a l'elaboració dels diagnòstics. Disposar d'aquestes dades ha estat fonamental per poder valorar el tractament que se n'ha fet. Com exposarem més endavant, la falta de l'enfocament de gènere en el seu tractament amb freqüència "encobreix" situacions diverses d'iniquitat.
- Documentació diversa de les empreses: pàgines web, publicitat a mitjans, etc. que també ens han permès evidenciar les bretxes entre el discurs i la pràctica empresarial en matèria d'igualtat.
- Bases de dades de la Generalitat de Catalunya: convenis.
- Bases de dades de CCOO.
- Documents diversos de CCOO (estudis i diagnòstics, etc.).

Finalment ha estat molt enriquidor tenir accés no només a la representació sindical de treballadores i treballadors, sinó a algunes consultores i consultors que han elaborat diagnòstics i plans d'igualtat i que ens han ofert una aproximació tècnica sobre els processos.

3.1.4. EL PAPER DE LES PARTS IMPLICADES

Sindicat

Els sindicats i la representació sindical de les treballadores i els treballadors tenen la possibilitat de jugar un rol primordial en la generació de condicions a les empreses per assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de la negociació col·lectiva. En tant que els convenis col·lectius són l'instrument on s'estableixen i concreten les condicions laborals de treballadores i treballadors, la capacitat de les parts negociadores per recollir adequadament la dimensió de gènere en tots els àmbits –inclosos els plans d'igualtat– és la garantia per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses.

Des de la perspectiva de Comissions Obreres, el centre i l'eix estratègic dels plans d'igualtat o de les mesures d'igualtat ha de ser l'organització del treball a l'empresa. Les organitzacions del treball discriminatòries, que col·loquen la dona en una posició desigual i subalterna, són motor de la desigualtat de gènere i de la desigualtat social; i són l'arrel central del problema de la discriminació de gènere als centres de treball.

Les polítiques i les mesures de conciliació són importants perquè ajuden a "sobreviure" en els nous sistemes flexibles de treball i tenen caràcter

complementari amb altres mesures, sempre que la conciliació no sigui considerada únicament una qüestió de dones.

És necessari evitar la “mercantilització” del desenvolupament de la Llei d'igualtat i dels plans d'igualtat. CCOO s'oposa a les polítiques empresarials de simple màrqueting i recordem que tots els plans d'igualtat han de ser negociats, i, per tant, han de comptar amb la participació i implicació sindical.

- *Representació sindical de CCOO*

Segons les dades obtingudes per l'equip del projecte Aurora a partir dels assessoraments realitzats, la participació real i efectiva de la nostra representació sindical en matèria de plans d'igualtat ha estat, fins al moment, força pobre. Aquesta ha estat marcada, en molts casos, per la falta de coneixements sobre la matèria que tenen delegades i delegats malgrat els actuals esforços que, en relació amb la formació, està duent a terme el sindicat (un total de 865 persones, fonamentalment delegades i delegats, dels quals 556 dones han rebut formació, durant els darrers tres anys, per elaborar plans d'igualtat).

A això s'hi ha d'afegir que encara són poques les empreses que mostren plena obertura a la col·laboració amb la representació legal de treballadors i treballadores per a l'elaboració dels plans d'igualtat, i la resistència a facilitar la informació i les dades que per llei l'empresa té l'obligació de proporcionar.

S'ha d'apuntar, igualment, que a causa del poc temps des de l'aprovació de la Llei d'igualtat i de la falta d'experiència sobre aquesta matèria, encara no s'ha traslladat adequadament a la negociació col·lectiva l'abordatge de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, negociació on a més continua sent l'escassa la participació de les dones. Cal remarcar en aquest punt la importància de la negociació col·lectiva en tant que marc on la representació empresarial i dels treballadors i treballadores estableixen, per acord, les normes que regiran la seves recíproques relacions.

- *Secretaria de la Dona: Projecte Aurora*

L'assessorament que ha facilitat la Secretaria de la Dona a través del Projecte Aurora ha permès treballar per posicionar els plans d'igualtat com una de les prioritats de la nostra representació sindical. Per a això, ha estat fonamental la sensibilització de delegades i delegats en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i la facilitació d'eines tècniques i sindicals

per a l'elaboració de plans d'igualtat, procés que ha implicat l'increment de la demanda d'assessorament per part dels i de les nostres delegats i delegades.

Empresa

L'empresa hauria de jugar un paper clau a l'hora de generar un entorn laboral que garanteixi la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i exempt de conductes discriminatòries. La realitat sovint, però, és una altra.

Per a algunes empreses, l'aprovació de la Llei d'igualtat ha implicat l'impuls d'algunes accions envers la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, que prèviament ja estaven duent a terme, així com la consideració de nous àmbits d'intervenció. Per a la majoria de les empreses, però, la llei va significar un punt d'inflexió que les obligava a dur a terme una sèrie de canvis en aquesta matèria que mai s'havien plantejat, però que assumeixen amb més o menys èxit.

Hi ha empreses però, que encara no han iniciat el procés d'elaboració dels plans d'igualtat, ajornant aquesta responsabilitat per raons com la sortida de la crisi o l'existència d'altres prioritats o condicionant-lo a l'obtenció d'una subvenció. En alguns casos, fins i tot, poden esperar que l'autoritat laboral, previ procediment sancionador administratiu, acordi l'elaboració del pla d'igualtat com a substitució de les sancions accessòries.

Igualment, hem de remarcar aquí també la manca de formació en matèria d'igualtat i més concretament en l'elaboració de plans d'igualtat dins del sector empresarial.

- ***Agents d'igualtat***

Encara poques empreses han dut a terme la contractació d'agents d'igualtat. De fet, amb freqüència, el que han fet és assignar aquest rol a una persona que prèviament formava part de la plantilla (sovint de recursos humans), moltes vegades sense formació específica en matèria de gènere i plans d'igualtat.

Considerem que això ha de ser objecte de control per part de les administracions responsables –tant si la contractació és resultat d'una subvenció o no– en tant que la capacitat de l'agent d'igualtat per dur a terme les seves funcions repercuteix significativament –pel que és bo i pel que és dolent– sobre les dones treballadores a l'empresa.

Administració

Els esforços de l'Administració per a la concessió de subvencions, tant per a la formulació de plans d'igualtat com per a la contractació d'agents d'igualtat, ha permès que moltes empreses endeguin l'elaboració dels plans. Creiem, però, que l'Administració hauria de fer un seguiment més proper de l'execució d'aquestes subvencions. Considerem que, d'una banda, s'hauria de vigilar la qualitat dels diagnòstics i l'adequació dels plans d'igualtat per eradicar les discriminacions detectades envers les dones i la generació de condicions que facin efectiva la igualtat de tracte i d'oportunitats per a dones i homes a l'empresa; d'altra banda, l'efectiva contractació d'agents d'igualtat amb la formació especialitzada necessària.

En tant que la Llei d'igualtat estableix la creació d'un registre públic per als plans d'igualtat i l'obtenció de certificacions per a les empreses que els materialitzin, les administracions hauran de vetllar perquè els plans que inscrivin responguin adequadament al compliment de les obligacions que preveu la llei.

- *Inspecció de Treball*

La Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)⁹ és l'organització administrativa responsable del servei públic de control i vigilància del compliment de les normes d'ordre social que inclou els serveis d'exigència de les responsabilitats administratives pertinents en què puguin incórrer empreses i personal treballador, així com l'assessorament i informació a aquests en matèria laboral i de Seguretat Social.

En matèria de plans d'igualtat, la Inspecció de Treball té la potestat de sancionar aquelles empreses que incompleixin les obligacions que preveu la llei. Malauradament, fins al moment, la Inspecció de Treball ha mostrat certes debilitats en aquesta matèria per la qual cosa considerem que seria necessària l'especialització en matèria de gènere d'aquelles persones que hagin de dur a terme inspeccions sobre l'aplicació de la Llei d'igualtat a les empreses.

- *Agents d'igualtat*

L'agent d'igualtat és aquella persona professional, amb formació i/o experiència especialitzada en matèria de gènere, que dissenya, coordina, implementa i avalua polítiques d'igualtat de gènere dins l'administració. Alhora, també

⁹ D'acord amb el que preveu la Llei 42/1997, de 14 de novembre, d'ordenació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i el seu reglament de desenvolupament aprovat pel RD 138/2000, de 4 de febrer, així com en l'Orde ministerial, de 12 de febrer de 1998.

assessora en la posada en funcionament de projectes encaminats a assolir la igualtat d'oportunitats i la integració de l'enfocament de gènere en tots els àmbits. Els coneixements, les competències d'aquests i aquestes agents es constitueixen a partir de l'àmbit de la gestió pública local, la intervenció en polítiques socials i de ciutadania i, especialment, a partir del conjunt de sabers propis d'aquesta nova professió (teories sexe-gènere, incorporació de l'enfocament de gènere a les polítiques públiques, transversalitat, treball en xarxa...). També l'agent d'igualtat pot assessorar entitats relacionades amb l'àmbit laboral i/o empresarial, entre d'altres, sobre el desplegament de plans d'igualtat.

Malgrat aquest darrer rol, queda per mesurar l'eficàcia real d'aquest assessorament tenint en compte el desconeixement sobre l'entorn laboral que alguns i algunes agents d'igualtat han mostrat.

Empreses i professionals de la consultoria

La participació d'empreses de consultoria o altres entitats (per exemple, bufets d'advocats) i de professionals de la consultoria en l'elaboració dels plans d'igualtat està tenint una incidència més important del que a primera vista podria semblar. Però hi ha diverses qüestions que haurien de ser considerades; d'una banda, la manca de formació especialitzada en matèria de gènere i plans d'igualtat; d'altra, certa "mercantilització" dels plans d'igualtat, sovint desproveïts de singularitat o, pel contrari, fets a mida dels interessos de l'empresa. I també, moltes d'aquestes tasques de consultoria es fan sense considerar la participació de la representació dels treballadors i les treballadores.

3.2. ANÀLISI I INTERPRETACIÓ DE LES DADES

Com ja hem apuntat anteriorment, aquest estudi sobre la situació relativa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral s'ha fet a partir del treball d'assessorament, sindical i tècnic, dut a terme en el marc del Projecte Aurora. Això significa que les dades s'han obtingut quasi exclusivament a partir de la documentació disponible, principalment diagnòstics i alguns plans d'igualtat. Per aquesta raó, aquest estudi el que possibilita és conèixer de primera mà la situació de les dones a les empreses i copsar molt escaridament les mesures proposades per les empreses per

avançar en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als seus plans d'igualtat.

Per poder contextualitzar de la millor manera aquest estudi, però, pensem que és important fer algunes consideracions prèvies:

- La majoria de diagnòstics presenten debilitats tecnicometodològiques. La més important és, sens dubte, la no-aplicació de l'enfocament de gènere en el tractament que s'ha fet de les dades, és a dir, que aquest no ha estat necessàriament orientat a la identificació de les bretxes d'iniquitat entre dones i homes.
- Altres debilitats tenen a veure, per exemple, en la utilització de dades de tall diferents (relatives a anys o mesos diferents), de dades parcials (no s'ha considerat el conjunt de les treballadores i els treballadors) o en obviar l'anàlisi d'alguns àmbits fonamentals (per exemple, retribució o promoció), cosa que impedeix una interpretació rigorosa d'algunes situacions o processos.
- En la majoria dels casos, els diagnòstics ens han arribat finalitzats, i no hem pogut contrastar els resultats que s'hi ha presentat, ja que no hem disposat de les dades facilitades per l'empresa.
- Finalment, cal assenyalar que no sempre ha quedat assegurada la participació de les treballadores i els treballadors ni dels seus i seves representants en els processos diagnòstics o d'elaboració dels plans d'igualtat o aquesta no ha estat representativa del conjunt de la plantilla, cosa que necessàriament afecta els resultats qualitius derivats, per exemple, d'enquestes d'opinió.

A continuació presentem la valoració de la documentació analitzada per àmbits de diagnòstic:

3.2.1. ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

La incorporació de les dones al mercat laboral ha estat condicionada per la pervivència de patrons masculins a l'organització del treball. L'anàlisi de l'estructura organitzativa a les empreses ens permet veure en quina mesura, als departaments o a les categories professionals, es produeix una divisió d'ocupacions per raó de sexe i, en conseqüència, fer paleses les diferents expressions de la segregació horitzontal i vertical que s'originen en aquests patrons.

Hi ha segregació quan a qualsevol departament o categoria hi ha una proporció de dones i homes que supera la relació 40%-60% per a qualsevol dels sexes.

Hi ha discriminació quan hi ha una remuneració diferent entre categories similars en els diferents departaments depenent de si hi ha molts homes o moltes dones; o, quan en els diferents nivells de la mateixa categoria, les dones estan en els més baixos i els homes en els més alts. Hi ha una normalització d'aquesta discriminació quan no hi ha mecanismes per equilibrar la presència de dones i homes en els diferents departaments i les diverses categories, ni per eliminar les possibles discriminacions que es puguin derivar d'aquestes segregacions.

Per a les dones treballadores, aquest no és un tema menor, ja que moltes de les ocupacions feminitzades tenen menys prestigi social, estan menys valorades i reben una remuneració menor que aquelles considerades masculines –a les quals, a més, les dones poden tenir formalment o informalment restringit l'accés–, cosa que és un clar símptoma de discriminació fonamentada en el sexe.

Cal recordar, a més, que el caràcter masculí o femení de les ocupacions se sustenta en els estereotips socials i no tenen cap base en les potencials diferències de capacitat entre els sexes. Malgrat això trobarem que, en general, són millor valorades les “capacitats masculines” –com pot ser la força física– que les “capacitats femenines” –com podria ser la precisió–.

S'ha d'afegir, igualment, que la incorporació, la permanència i el posicionament de les dones al món laboral estan greument afectades pel seu rol reproductiu i el caràcter genèric de la cura de filles i fills i d'altres persones dependents, tradicionalment assignat a les dones, quasi en exclusivitat.

Analitzar l'estructura organitzativa d'una empresa ens permet, doncs, determinar quina posició ocupen les dones a l'organització i com es distribueixen entre els diferents llocs de treball, nivells i categories. Així, si trobem que les dones estan concentrades en determinades categories i/o departaments, s'han d'esbrinar, d'una banda, les causes que han portat a aquesta situació, per exemple, si no s'ha realitzat mai una valoració de llocs de treball o si és necessària una revisió dels criteris; d'altra banda, quin tipus de conseqüències té aquesta situació en les condicions laborals, en la prevenció de riscos laborals, en la retribució, en la formació, en l'accés a la promoció, etc. de les dones.

Valoració de casos

Per il·lustrar de millor manera el que acabem d'explicar posem l'exemple de les dades facilitades per aquesta empresa del sector sanitari en relació amb la distribució de dones i homes per àrees i categories.

TAULA 1. Distribució de la plantilla per àrees i sexe

ÀREA	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Direcció	2	25%	6	75%	8
Facultatiu/ves	87	39%	134	61%	221
Infermeria	596	89%	77	11%	673
Administració	126	83%	25	17%	151
Serveis generals	17	50%	17	50%	34
TOTAL	828	76,2%	259	23,8%	1.087

(percentatges sobre total)

TAULA 2. Distribució de la plantilla per categories i sexe

ÀREA	CATEGORIA O GRUP PROFESSIONAL	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Personal assistencial	Llicenciats/des	88	39,5%	135	60,5%	223
	Diplomats/des	341	92,2%	29	7,8%	370
	Tècnics/ques	255	88,9%	32	11,1%	287
	Portalliteres	0	0,0%	16	100,0%	16
Subtotal		684	76,3%	212	23,7%	896
Personal no assistencial	Direcció	2	25,0%	6	75,0%	8
	Diplomats/des i licenciats/des	13	65,0%	7	35,0%	20
	Administratiu/ves	112	85,5%	19	14,5%	131
	Personal d'oficis	9	37,5%	15	62,5%	24
	Subalterns/es	8	100,0%		0,0%	8
Subtotal		144	75,4%	47	24,6%	191
TOTAL		828	76,2%	259	23,8%	1.087

(percentatges sobre total)

La revisió de les dades posa en evidència que amb una plantilla de 1.087 persones hi ha una més que remarcable concentració de dones en determinades àrees i categories, que constitueix un clar exemple de segregació horitzontal i vertical. Mentre que les dones constitueixen el 76,2% del total de la plantilla, aquestes representen el 89% de les persones que treballen a l'àrea d'infermeria o el 83% de les persones en funcions administratives. Contràriament, només ocupen el 25% dels càrrecs de direcció.

És igualment il·lustratiu que, davant d'aquesta situació, el diagnòstic ho justifica apuntant al caràcter estructural d'aquesta segregació: la feminització del sector sanitari i de les funcions administratives. Així, i reproduïm textualment, al diagnòstic es recull en aquesta valoració:

“Cal tenir en compte que les àrees d’infermeria i administrativa són majoritàriament ocupades per dones, bàsicament per l’activitat que desenvolupen la qual tradicionalment i històricament ha tingut una forta presència del col·lectiu femení. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de dones i homes a les àrees d’infermeria i administració. [...] Les causes o motius de la forta presència de dones (a l’empresa) es deuen bàsicament a les condicions del mercat laboral, el qual per determinades categories està fortament feminitzat, és a dir, hi ha més oferta de dones que d’homes. Cal afegir que les causes no es deuen en absolut al procés de selecció, ja que tal com estableix la política de recursos humans s’assegura la paritat durant tot el procés.”

És cert que hi ha sectors fortament feminitzats però això no justificaria, per exemple, la segregació vertical. Caldria a més posar en perspectiva el fet que a les enquestes de percepció fetes a treballadores i treballadors de l'empresa –malgrat que el grup escollit no és representatiu del conjunt de la plantilla– les respostes de les dones no van ser les mateixes que les dels homes. Així, preguntades sobre el nivell d'implicació de l'empresa en relació amb el principi d'igualtat d'oportunitats, quasi el 35% de les dones va contestar que poca; sobre les pròpies perspectives de promoció dins l'empresa el 59% va contestar gens o poc favorables (enfront d'un 44% dels homes) i sobre la consideració que les dones poden tenir més dificultats que els homes a l'hora d'assolir la promoció professional en col·lectius de més responsabilitat, les dones van contestar en un 42% que sí enfront d'un rotund 100% de respostes negatives entre els homes.

És evident la distància entre la percepció sobre la neutralitat i la imparcialitat dels procediments, almenys en matèria de promoció, entre l'empresa i les dones treballadores.

En qualsevol cas, la clau per modificar la situació està en la capacitat de l'empresa per establir, al pla d'igualtat, mesures efectives per reduir l'actual segregació. Existeix sempre el perill, però que aquesta naturalització de la segregació condicioni les decisions que es puguin prendre –o que simplement no se'n prenguin– i pervisquin o s'agreugin els efectes negatius que aquesta situació té sobre les dones.

Aquesta justificació de la segregació no es produeix de manera aïllada. Així en relació amb la segregació horitzontal és destacable la percepció d'aquesta empresa del sector paper en què el tipus de producció és considerat masculí:

“Per tant, hem d'atendre altres qüestions que puguin explicar o donar una certa justificació a aquesta desigualtat. Aquestes qüestions no són altres que ens trobem davant d'un procés productiu continu des de sempre a l'empresa, que ha significat que històricament no hi hagin hagut candidates als lloc de treball de producció”.

Considerem ara aquesta altra empresa del sector de serveis a la ciutadania on la situació és exactament la contrària, amb una majoria d'homes a la plantilla. El quadre és d'elaboració pròpia a partir de les dades que apareixen al diagnòstic.

TAULA 3. Distribució de la plantilla per categories o grups professionals i sexe

CATEGORIA O GRUPS PROFESSIONALS	TOTAL DONES	% DONES S/T	TOTAL HOMES	% HOMES S/T	TOTAL PLANTILLA
Directius/ves / Títol superior	77	37,02%	131	62,98%	208
Títol grau mitjà	31	36,90%	53	63,10%	84
Comandaments intermedis	10	12,35%	71	87,65%	81
Oficial administratiu/va	166	69,46%	73	30,54%	239
Oficial no administratiu/va	2	0,47%	422	99,53%	424
Auxiliars obrers/es i subalterns/es	94	38,68%	149	61,32%	243
TOTAL PLANTILLA	380	29,71%	899	70,29%	1.279

(percentatges sobre total)

Hi ha segregació en tots els grups professionals o categories de l'empresa, és a dir, el percentatge de presència de dones i homes a cadascun dels grups o categories superen la relació 40%-60%. Aquesta segregació afecta negativament les dones que són minoria en tots els àmbits llevat de l'administració (les tasques administratives són considerades femenines) on es concentren en una mica més del 69% del total de les dones contractades. De les dones que ocupen càrrecs directius (37,02%) cap d'elles ocupa un càrrec d'alta direcció.

Del diagnòstic recollim algunes altres valoracions: la representació de les dones sobre el total de la plantilla està marcada per la segregació professional

que es produeix en el moment de la contractació, però que sembla prolongar-se durant la seva carrera professional. S'acredita una contractació superior d'homes en termes absoluts i quasi exclusivament per a les categories que tenen relació amb l'objecte social de l'empresa.

Davant d'aquesta situació, l'empresa presenta un conjunt de mesures d'acció positiva envers les dones al seu pla d'igualtat:

- *Aplicar criteris de discriminació positiva a favor de la dona en el moment de la contractació.*
- *Aplicar com a criteri en el procés de selecció la petició expressa de dones en els llocs de treball on estiguin subrepresentades.*
- *Posada en marxa d'accions formatives dirigides a dones per fer possible l'accés a llocs de treball en els quals es trobin subrepresentades.*
- *Promoure la presència de dones en càrrecs de responsabilitat de l'organització.*
- *Informar sobre la necessitat de fomentar la participació de les dones en els òrgans de representació legal dels treballadors i treballadores.*

Aquestes mesures, que tenen el potencial de resultar molt positives, presenten debilitats que rauen en:

- La falta de concreció d'algunes de les accions proposades. Per exemple, es proposen accions formatives però no se sap de quins tipus. Per garantir l'adequació d'aquesta acció als possibles resultats esperats, fóra fonamental establir, ja al pla d'igualtat, qüestions com: quin tipus d'acció formativa és necessària per qualificar les persones que s'han de promocionar, establir a quines persones va adreçada l'acció formativa i, cap a quin àmbit/categoria dins l'empresa volem promocionar les persones formades.
- La falta de calendari clar d'implementació que reculli tant la data d'inici i de finalització del pla d'igualtat i el conjunt de les accions que s'han de desenvolupar en el marc del pla, com les diferents fases del pla i les activitats desagregades de cada acció.
- La falta de definició d'uns resultats que cal assolir que ens permetin saber cap a on van dirigits els esforços. Per exemple, l'acció "aplicar criteris de discriminació positiva a favor de la dona en el moment de la contractació"

respon a l'objectiu de “promoure la contractació de dones per tal de millorar la seva representativitat a la plantilla”. Però quina és la meta a assolir? Què considerem acció positiva, la contractació d'una dona, de tres, de quinze? En relació a què, a les dones que hi ha a la plantilla, al conjunt de la plantilla, a les contractacions que s'han de realitzar?

Així, a manera d'exemple, podria establir-se un resultat del tipus:

- “Eliminada la segregació present en les categories/grups professionals titulats/des superiors, titulats/des de grau mitjà i auxiliars obrers/es i subalterns/es a la finalització de l'execució del pla d'igualtat.”
Es tracta d'un resultat mesurable i assumible, ja que estem parlant d'arribar com a mínim al 40% de presència de dones en unes categories/grups professionals on el percentatge actual és, respectivament, 37,02%, 36,90% i 38,68%.
Això significaria que en les properes contractacions per a cada una d'aquestes categories es contractarien, com a mínim, 11, 5, i 6 dones respectivament i cap home. I si es contractessin homes es contrarestés amb la contractació de més dones.
Assolir la paritat podria ser l'objectiu d'una segona fase del pla d'igualtat.
- L'establiment d'indicadors exclusivament de procés no permetrà mesurar l'impacte de les intervencions. És important recordar que els indicadors especifiquen la quantitat i qualitat (metes) dels resultats i objectius i són una eina important per al seguiment i l'avaluació de les intervencions. Els indicadors, a més, han de ser (entre d'altres): específics quant a l'objectiu/ resultat que intenten definir; mesurables en termes de quantitat i/o qualitat i disponibles.

Definir indicadors d'impacte és, doncs, fonamental. Fent servir de referència el resultat apuntat al punt anterior, es podria establir com a indicador:

- Assolir el 40% de presència femenina a les categories/grups professionals titulats/des superiors, titulats/des de grau mitjà i auxiliars obrers/es i subalterns/es.

Aquestes debilitats i la necessitat d'establir amb més precisió totes les consideracions prèviament assenyalades són extrapolables a un gran nombre dels plans d'igualtat que hem revisat.

Tanmateix, és cert que part de la dificultat per modificar les diferents maneres de segregació radica en què els canvis a implementar i les fites a assolir transcendeixen de l'empresa i s'enfronten amb la dimensió cultural de les pràctiques i comportaments de les persones. Malgrat això, sempre es poden dur a terme mesures d'acció positiva que ens permetin reduir gradualment aquestes bretxes. Així, davant d'aquesta realitat, i complementant les *mesures d'acció positiva*¹⁰ ja referides, es podrien dur a terme accions del tipus:

- Establiment de quotes temporals de contractació de dones a les categories masculinitzades.
- Recerca activa de professionals de l'altre sexe que puguin equilibrar la distribució a l'empresa.
- Nova descripció i valoració dels llocs de treball que evitin valoracions sexistes.
- Revisió del procediment de promoció i establiment de quotes temporals de promoció de dones per categories.

Més endavant, intentarem il·lustrar de millor manera aquesta realitat amb el creuament d'aquesta informació amb altres variables, i intentarem valorar com les pràctiques de segregació al mercat laboral empenyen moltes dones a acceptar llocs de treball per als quals estan sobrequalificades.

Com a conclusió i a partir dels diagnòstics analitzats podem constatar que, quasi invariablement, es produeixen nivells diversos de segregació horitzontal i vertical a totes les empreses i que són detectables diverses manifestacions de discriminació directa i indirecta que tenen el seu origen en la segregació. Els patrons masculins que articulen les relacions laborals constitueixen un factor fonamental de la desigualtat entre dones i homes que limiten les oportunitats de les dones. La feminització o masculinització de sectors de l'economia i la jerarquització patriarcal present a moltes empreses limiten, d'una banda, l'accés i l'elecció de les dones a determinades feines i, de l'altra, les seves possibilitats de promocionar-se i prosperar en les seves trajectòries professionals. Així perviu la feminització dels sectors serveis, sanitat, educació o comerç i la masculinització dels sectors de la construcció, transports o metal·lúrgia.

La barrera invisible que limita el desenvolupament professional de les dones sovint es fonamenta en els prejudicis instal·lats entre l'empresariat respecte a la capacitat de les dones per assumir posicions de responsabilitat, així com la disponibilitat laboral de les dones posada en relació amb la maternitat i les seves responsabilitats familiars i domèstiques.

¹⁰ En tots els àmbits podreu completar la proposta de mesures d'acció positiva al CD d'Eines.

Malauradament, sovint, quan les dones aconsegueixen fer incursions en àmbits tradicionalment masculins són “penalitzades” en les seves condicions laborals (salari més baixos per funcions equivalents) o personals (renúncia a la maternitat).

També és fonamental considerar que en la segregació laboral hi ha factors socials i culturals com la socialització diferencial de dones i homes (divisió sexual del treball) i la segregació acadèmica i professional (orientada segons estereotips de gènere) que empeny les dones cap a professions feminitzades.

3.2.2. CARACTERÍSTIQUES DEL PERSONAL/ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Edat

A bona part de les empreses hi ha una desigual representació de dones i homes en els diferents grups d'edat. Aquesta situació, en part, evidencia que dones i homes tenen cicles laborals diferents. Mentre que els homes tenen, generalment, trajectòries més estables i es mantenen en el mercat laboral independentment de la seva edat, el cicle laboral de les dones no és tan continu i sovint està afectat pel seu rol reproductiu i per obligacions familiars sobre les quals no sempre poden decidir.

L'edat és una variable que s'articula amb el gènere en la precarització laboral: concentració de dones joves en contractes ETT, parcials, temporals, en pràctiques, etc. o grans dificultats per trobar feina per a les dones en edat de A més, a la regulació convencional amb freqüència es vincula l'edat –a més de l'antiguitat– de les persones al dret d'obtenció de determinades millores o beneficis socials, com els ajuts o premis de jubilació, o incentius per a la jubilació anticipada o altres tipus de bonificacions. També, l'edat pot ser considerada en temes com la promoció o, fins i tot, la formació. Aquesta circumstància genera discriminacions indirectes cap a les dones treballadores pel que fa al seu accés a aquests beneficis, tenint en compte l'alta taxa de temporalitat i les discontinuïtats a la trajectòria laboral de moltes dones.

Igualar la presència femenina i la masculina significa prendre mesures que permetin corregir l'absència de les dones en qualsevol tram d'edat, malgrat que les diferències tinguin a veure amb les responsabilitats de cura que els han estat assignades o qualsevol altra causa relacionada amb el seu sexe –cercant en aquest cas solucions específiques–.

Pel seu caràcter transversal, aquesta variable serà considerada posteriorment en relació amb altres variables d'anàlisi per il·lustrar el que acabem d'apuntar.

Antiguitat

Conèixer l'antiguitat de la plantilla és una dada que ens aporta informació sobre aspectes importants per a l'anàlisi de gènere. Saber quin ha estat el procés d'incorporació de dones a l'empresa en els darrers anys i conèixer els anys de permanència a la plantilla de dones i homes de forma diferenciada ens pot revelar el nivell de sensibilització de l'empresa en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Un gran nombre d'empreses presenten grans desequilibris entre la contractació de dones i homes, especialment en els trams de més antiguitat. Igualment, malgrat que és cert que moltes d'aquestes empreses redueixen la bretxa entre dones i homes amb la progressiva incorporació de dones durant els darrers anys, hauríem d'entrar a valorar les condicions amb què aquestes incorporacions es produeixen: concentració en llocs de treball amb determinats perfils (per exemple, tasques administratives), temporalitat, treball parcial, etc., és a dir, precarietat laboral.

L'antiguitat més gran dels homes porta associades, en molts casos, situacions de discriminació indirecta i són aquelles que tenen a veure, per exemple, amb determinades millores i beneficis socials vinculats a l'antiguitat (com millores salarials o complements associats a l'antiguitat o les promocions), cosa que genera significatives diferències salarials per a funcions equivalents.

Es tracta, doncs, d'esbrinar, entre d'altres qüestions, si dones i homes estan contractats de forma equilibrada en tots els trams i presenten antiguitats similars; si hi ha trams en els quals les dones no estan presents i quines són les causes d'aquesta absència, i si allà on les dones tenen una antiguitat molt inferior als homes hi ha marcades diferències de remuneració originades per plusos o drets associats a l'antiguitat.

Valoració de cas

El cert és que poques empreses han diagnosticat l'antiguitat de treballadores i treballadors, però intentem il·lustrar el que hem exposat a partir de les dades facilitades per aquesta empresa del sector de l'automoció:

TAULA 4. Distribució de la plantilla per trams d'antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
1-3 anys	48	26,09%	157	22,46%	205
4-6 anys	11	5,98%	45	6,44%	56
7-10 anys	38	20,65%	109	15,59%	147
Més de 10 anys	87	47,28%	388	55,51%	475
TOTAL	184		699		883

(percentatges sobre total dones i total homes respectivament)

Amb aquest quadre es recull la següent valoració:

“La tendència és equilibrada quant a l'antiguitat de la plantilla. Malgrat que són les dones les que tenen un percentatge més gran de presència a la franja d'antiguitat de 7 a 10 anys i són els homes els que tenen més percentatge de presència en la franja de més de 10 anys d'antiguitat.”

Són diversos els errors detectables tant al quadre com a la valoració que se'n deriva. En primer lloc, els percentatges no poden ser calculats intragènere, sinó sobre el total de cadascun dels trams d'edat si el que busquem és posar de manifest les diferències entre dones i homes als diferents trams. En segon lloc, agregar totes les antiguitats a partir de 10 anys en un únic grup pot amagar moltes iniquitats ja que parlem d'un grup de 475 treballadores i treballadors (pràcticament la meitat de la plantilla) i d'una empresa que, en el seu format actual, té al voltant de 40 anys.

El quadre adequat seria, doncs, aquest:

TAULA 5. Distribució de la plantilla per trams d'antiguitat i sexe

ANTIGUITAT	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
1-3 anys	48	23,41%	157	76,59%	205
4-6 anys	11	19,64%	45	80,36%	56
7-10 anys	38	25,85%	109	74,15%	147
Més de 10 anys	87	18,32%	388	81,68%	475
TOTAL	184		699		883

(percentatges sobre total trams d'antiguitat)

Sens dubte no existeix la mencionada tendència equilibrada en relació amb l'antiguitat de la plantilla, ja que les dones tenen una evolució en la contractació molt diferent a la masculina.

És fonamental determinar les raons per les quals les dones s'han incorporat en menor nombre a la plantilla –amb escasses oscil·lacions al llarg dels anys– per poder establir les potencials mesures d'intervenció. Així, podríem trobar les causes d'aquesta situació en factors molt diferents: d'una banda, per la tardana incorporació de les dones al món laboral; d'altra, també podria passar que les dones tinguin una menor permanència a causa del seu rol reproductiu; o fins i tot, que el seu accés hagi estat limitat pel perfil masculinitzat de les ocupacions.

En qualsevol cas s'hauria de concretar en quina mesura les dones són objecte de discriminacions directes o indirectes vinculades amb l'antiguitat. Per exemple, determinar si aquestes no són beneficiàries de les millores salarials o complements associats a l'antiguitat; perquè el que sí que és evident és que els components voluntaris que cobren els homes superen en molt els de les dones, malgrat que no podem establir quina part d'aquests correspon a beneficis vinculats a l'antiguitat.

Igualment cal esbrinar en quina mesura l'antiguitat és considerada com a requisit o mèrit per promocionar treballadores i treballadors, mesura que afavoreix majoritàriament els homes i discrimina les dones, limitant les possibilitats d'ascendir a l'empresa.

Així, malgrat que l'antiguitat en si mateixa no és modificable, sí que es pot incidir sobre la discriminació indirecta que pot derivar-se'n, establint *mesures d'acció positiva* com:

- Revisar els criteris de fixació dels complements que tinguin a veure amb l'antiguitat, o fins i tot eliminar el complement d'antiguitat, si a l'empresa hi ha una diferència molt acusada entre l'antiguitat d'homes i dones, ja que associar els plusos a aquest factor pot discriminar de forma indirecta les dones.

Podem concloure que l'antiguitat funciona com un dels principals factors en la generació de condicions de discriminació indirecta cap a les dones. Aquesta discriminació, a més, està àmpliament normalitzada, ja que l'antiguitat és un factor *objectiu* de la diferència salarial, i en conseqüència legítim. Eliminar el complement d'antiguitat –vinculat a l'antiguitat i l'edat de les persones treballadores– permetria eliminar la discriminació indirecta que pateixen les dones tenint en compte la seva tardana incorporació al món de l'empresa i la seva elevada taxa de temporalitat.

Contractació

La prevenció de les situacions de discriminació en els moments previs a l'establiment de la relació laboral –els processos de reclutament i selecció–, rarament són desenvolupats des de la perspectiva de la igualtat de tracte i d'oportunitats.

L'anàlisi dels diferents tipus de contracte que es produeixen en una empresa i els drets o millores vinculats a cadascun d'ells ens permet posar en perspectiva les discriminacions vinculades al sexe de les persones que es poden derivar d'aquestes diferències. Com que amb freqüència l'empresa o els convenis col·lectius estableixen millores i drets únicament per a les persones contractades de manera indefinida, i que són les dones les persones que majoritàriament estan contractades de forma temporal, la discriminació recau de manera més que significativa en aquest col·lectiu.

Per afegir, caldria valorar si en les diferents modalitats en què les persones són contractades hi ha espai per a l'elecció de les persones afectades. El més freqüent és que això no sigui així i que tant la contractació temporal com la jornada parcial –de les quals participen majoritàriament les dones– no siguin opcions lliurement escollides.

Hi ha discriminació indirecta quan en el conveni col·lectiu no es recullen els mateixos drets per al personal indefinit que per a les persones contractades de forma atípica o quan, malgrat tenir els mateixos drets, aquests dos col·lectius no els poden exercir de la mateixa manera. Considerant que són les dones les que majoritàriament tenen relacions contractuals no indefinides, aquestes poden veure limitats els seus drets en matèries com el salari i els complements salarials, la promoció, la formació, etc.

Hi ha desigualtat quan en una empresa es produeix una concentració de dones o homes en situació de contractació indefinida que és superior al 60% per als homes i inferior al 40% per a les dones.

Valoració de casos

Una vegada més, les empreses han fet una anàlisi parcial de les contractacions limitant-se a les temporals i indefinides i obviat altres tipus de contractes com eventuais, personal fix discontinu, per obra o servei, substitució, interí, per ETT, subcontractació, etc.

Analitzem, però, algunes de les situacions més comunes que es produeixen a partir dels diagnòstics al nostre abast. Posem un exemple d'aquesta empresa del sector serveis:

TAULA 6. Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe

Tipus de contracte	Contracte indefinit			Contracte temporal			TOTAL
	Dones	Homes	Subtotal	Dones	Homes	Subtotal	
Temps complet	19	8	27	17		17	44
Temps parcial	11	1	12	21	11	32	44
TOTAL	30	9	39	38	11	49	88

Una primera lectura de les dades evidencia que les dones conformen la majoria de la plantilla i que són beneficiàries de la majoria del contractes a temps complets, però cal fer un altre tipus de valoració. Cap dels homes amb contracte a temps complet té un contracte temporal. Dels contractes temporals, el 100% dels que són a temps complet i prop del 66% dels que són a temps parcial són per a dones. De fet quasi el 57% de les dones tenen contractes temporals.

La temporalitat i parcialitat de les dones està significativament vinculada a la necessitat de conciliar la vida familiar i laboral, i la seva pervivència sembla assegurada davant la falta d'alternatives que ofereixen moltes de les empreses perquè la conciliació no signifiqui retallar hores de treball i, en conseqüència, de la retribució. Però també hi ha un percentatge important de dones, al voltant d'un terç, que treballen a temps parcial davant la impossibilitat d'aconseguir un contracte a jornada completa. La variable edat juga aquí un rol remarcable, ja que la temporalitat és més gran entre les persones joves.

Considerem de nou l'empresa del sector de serveis a la ciutadania a la qual ens hem referit abans i analitzem les dades facilitades en relació amb els contractes:

TAULA 7. Distribució de la plantilla per tipus de contracte, categoria o grup professional i sexe

CATEGORIA O GRUPS PROFESSIONALS	CONTRACTE INDEFINIT (CI)					CONTRACTE TEMPORAL (CT)				
	DONES	%	HOMES	%	TOTAL	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Titulat superior	62	33,51%	123	66,49%	185	15	65,22%	8	34,78%	23
Titulat grau mitjà	22	31,88%	47	68,12%	69	9	60%	6	40%	15
Comandaments intermedis	10	12,82%	68	87,18%	78	0	0%	3	100%	3
Oficial administratiu/va	150	69,77%	65	30,23%	215	16	66,67%	8	33,33%	24
Oficial no administratiu/va	2	0,55%	361	99,45%	363	0	0%	61	100%	61
Auxiliars obrers/es i subalterns/es	65	40,12%	97	59,88%	162	29	35,80%	52	64,20%	81
Total plantilla	311	29,01%	761	70,99%	1.072	69	33,33%	138	66,67%	207

(percentatges sobre total contractes indefinits i contractes temporals respectivament)

Aquest és un cas evident de desigualtat, ja que els homes concentren més del 70% de les contractacions indefinides, malgrat que les dones concentren quasi el 70% dels contractes indefinits de la categoria oficial administratiu/va. Els homes concentren igualment quasi el 67% de les contractacions temporals.

Cal destacar el fet que, dels contractes temporals, els de les dones es concentren significativament a les categories de titulats/des en grau superior (65,22%) i grau mitjà (60%) i oficials administratius (66,67%). En tant que la temporalitat impedeix acumular antiguitat podem trobar moltes dones que, malgrat que desenvolupen tasques iguals o equivalents a les dels homes, estan percebent retribucions inferiors.

El fet que en molts convenis col·lectius alguns conceptes retributius no siguin perceptibles per a les persones amb contractes temporals, genera una discriminació indirecta envers les dones que constitueixen el col·lectiu amb més percentatge de contractes temporals.

Cal modificar les situacions en què es produeix una clara diferència entre com es contracten les dones i com es contracten els homes, reduir les discriminacions que es deriven d'aquestes diferències és possible, però

requereix de la implementació de *mesures d'acció positiva* que s'adeqüin a la realitat de l'empresa. Per exemple:

- Incloure la regulació explícita, amb enfocament de gènere i d'igualtat d'oportunitats, als processos de reclutament i selecció de persones, considerant, entre d'altres:
 - Instauració de sistemes de selecció basats en criteris objectius.
 - En igualtat de mèrits, afavorir la contractació de les persones que presten serveis a l'empresa amb caràcter temporal (cosa que indirectament beneficiarà les dones ja que la temporalitat en aquest col·lectiu és més elevada).
 - Incloure clàusules per a l'establiment de mesures d'acció positiva en l'accés al treball, per les quals, en igualtat de mèrits/idoneïtat es contracti persones del sexe menys representat en el grup professional/àrea de contractació.
- Acordar amb l'empresa el foment de la contractació indefinida de dones fins a igualar-la amb la dels homes i establir un percentatge mínim de contractació indefinida.
- Acordar amb l'empresa l'establiment d'una quota màxima de contractació temporal.
- Fixar que, en l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu, hi figurin de forma expressa les persones contractades de forma atípica i que aquestes tinguin accés a tots els drets reconeguts en el conveni.
- Regular en el conveni col·lectiu la utilització d'ETT i de subcontractes.
- Revisar els complements salarials que tenen a veure amb l'estabilitat.

Podem concloure que les dones són el principal col·lectiu sotmès a contractes temporals. Molts d'aquests contractes estan vinculats a situacions de temporalitat de la producció, però també és cert que, malgrat que l'Estatut dels treballadors fixa 10 tipus de contractes per temps determinat, emparats en causes justes i objectives, existeixen pràctiques abusives de contractació temporal. Així, per exemple, les dones són les principals afectades per la pràctica de les contractacions temporals encadenades per cobrir llocs de treball de caràcter permanent, pràctica que si bé és irregular és difícilment sancionable.

També la temporalitat comporta discriminacions directes, com la percepció d'una retribució menor per les mateixes funcions en relació amb els contractes indefinits o la no percepció d'indemnitzacions per extinció de contracte; i discriminacions indirectes, com és la de no percebre els beneficis derivats de la contractació indefinida i les seves conseqüències, com l'antiguitat. En el cas

de les dones, aquestes bretxes s'agreuken i incrementen en articular-se amb altres discriminacions.

Personal fix discontinu

La contractació de personal fix discontinu és una modalitat que respon a les necessitats empresarials d'activitats de temporada, que es repeteixen cada any, més o menys per les mateixes dates.

Com en els altres casos de contractacions de caràcter temporal, aquest col·lectiu està fortament feminitzat; bona part de les persones treballadores amb aquest contracte són dones, i fortament concentrat al sector serveis, un sector igualment feminitzat. Per poder dimensionar la discriminació indirecta a què pot estar sotmès aquest col·lectiu, serà fonamental conèixer les pràctiques de l'empresa i el drets i avantatges que els convenis col·lectius reconeixen exclusivament per a les persones contractades de forma indefinida.

Es tracta d'esbrinar quin és el percentatge de dones amb contractes de fix discontinu respecte als homes; si en el conveni es recullen els mateixos drets per al personal indefinit que per a les persones contractades de forma atípica i si tots dos col·lectius en gaudeixen de forma igual; si les persones amb contracte atípic tenen les mateixes possibilitats de promocionar-se que les indefinides; si el salari per hora en la mateixa categoria professional és igual per a la plantilla contractada de forma indefinida que per a la resta o si hi ha complements salarials que premien l'antiguitat i l'estabilitat en l'ocupació.

Com a la resta d'àmbits, si la concentració de dones i homes en aquest tipus de contractació és superior al 60% per a les dones i inferior al 40% per als homes, s'està davant d'un cas de desigualtat, que és necessari corregir.

Per a la modificació d'aquesta circumstància es requereix de la implementació de *mesures d'acció positiva*. Entre d'altres proposem:

- Estendre l'aplicació de tots els drets laborals recollits en el conveni a totes les persones contractades, incloses les persones contractades de forma atípica.
- Acordar amb l'empresa el foment de la contractació indefinida de dones fins a igualar-la amb la dels homes i establir un percentatge mínim de contractació indefinida.
- Acordar amb l'empresa l'establiment d'una quota màxima de contractació atípica.

Jornada

Pel que fa al tipus de jornada, i considerant el que s'ha apuntant prèviament en relació amb la contractació, una anàlisi acurada de la situació ens permetrà identificar situacions de discriminació envers les dones.

Les dones són el col·lectiu que té un percentatge més alt de contractació parcial o de jornada reduïda. El desenvolupament del treball a temps parcial, ja sigui aquest el resultat de la voluntat o de la imposició, té uns efectes que són força negatius per a les condicions de treball, els salaris, les qualificacions, les prestacions de jubilació i d'atur i per a la trajectòria professional de les dones. Per a moltes dones, el treball a temps parcial, més que un tipus de jornada escollida, és l'única possibilitat que tenen d'obtenir alguna feina, moltes vegades vinculat a la necessitat de conciliar. El temps parcial es vol vendre com una via d'accés per a les dones al mercat laboral, però la realitat és ben diferent. Globalment és un factor més de segregació que reforça l'assignació exclusiva del treball domèstic a les dones i les situa en una posició molt precària en el mercat de treball assalariat.

Determinar en quina mesura la jornada parcial és una elecció voluntària per a les dones és especialment difícil, però per modificar les situacions de discriminació és fonamental arribar a l'origen de la situació de forma individualitzada.

Com en tots els casos, si més d'un 60% dels homes i menys d'un 40% de les dones tenen contractació a jornada completa, s'està davant d'un significatiu desequilibri i serà necessari emprendre accions positives.

Valoració de casos

Posem com a exemple aquesta empresa del sector comerç-metall.

TAULA 8. Distribució de la plantilla per tipus de jornada i sexe

TIPUS DE JORNADA	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Completa partida	197	50,1%	196	49,9%	393
Completa continuada					0
Temps parcial					0
Reduïda per cura d'un fill o una filla	37	92,5%	3	7,5%	40
TOTAL	234		199		433

(percentatges sobre total per tipus jornada)

Sens dubte el que crida l'atenció en primer terme és l'absoluta paritat en els contractes, tots a jornada completa partida, a excepció dels contractes de jornades reduïda per cura d'un fill o una filla, on hi ha una més que remarcable diferència entre dones i homes. Malgrat això, en els contractes de jornada completa partida s'inclouen persones que treballen de 35 a 40 hores, sent les dones la majoria de les persones que han reduït la seva jornada –per poder conciliar– i això s'ha traslladat als seus salaris.

D'altra banda moltes de les tasques vinculades a serveis són subcontractades (neteja, missatgeria, etc.), a les quals s'ha traslladat la precarietat laboral. La realitat més recurrent, però, és aquella on les dones concentren bona part de les jornades a temps parcial, especialment en el sector serveis, davant la necessitat de conciliar la vida laboral i familiar. També és cert que la consideració del treball femení com a subsidiari del masculí configura els llocs de treball considerats femenins des d'aquesta òptica. La temporalitat i la parcialitat s'imposen en moltes ocasions, limitant les opcions de les dones.

Així, tot i que sovint s'intenta presentar la temporalitat i la parcialitat com una opció de les mateixes dones, aquest aspecte queda descartat per diversos estudis: menys del 10% de les dones desocupades busquen feina a temps parcial.

Incidir sobre aquesta situació i eradicar la discriminació que pateixen les dones en aquest àmbit és novament possible a partir de la implementació de *mesures d'acció positiva*. Entre d'altres:

- Estendre l'aplicació de tots els drets laborals recollits en el conveni col·lectiu a totes les persones contractades, independentment del tipus de jornada.
- Fomentar la contractació a jornada completa de dones.
- Flexibilitzar la jornada ordinària perquè no sigui necessari acollir-se als drets de conciliació. Entrada i sortida flexible.
- Fomentar l'accés a la jornada reduïda per a la cura de fills i filles i dependents entre els homes.
- Garantir que no s'apliquen salaris inferiors als proporcionals a les persones contractades a temps parcial.

Incorporació i abandonament de l'empresa

A la pràctica està constatat que ni les incorporacions a l'empresa ni les baixes tenen la mateixa incidència per a les treballadores que per als treballadors.

Les contractacions no es fan en condicions d'igualtat perquè hi ha un important problema de segregació, ja que les “feines femenines” estan més limitades en nombre, en qualificació i en possibilitats de promoció que les “masculines”. L'estructura de l'ocupació està fortament dividida per sexes, tenint en compte la concentració de dones en determinats sectors d'activitat i en determinades tasques ben definides. Les baixes de les empreses poden ser degudes a diferents causes, però és important observar la diferent incidència que tenen en cadascun dels sexes i en quins grups o categories professionals es produeixen.

Analitzar les polítiques de reclutament, des dels requisits emprats a l'hora de fer pública una vacant, fins quins són els criteris utilitzats a l'hora de fer una selecció de personal o qui fa la selecció, ens permet identificar els biaixos de gènere. Quan a les convocatòries de llocs de treball apareixen requisits o consideracions com “es requereix de disponibilitat horària”, “es requereix de disponibilitat per viatjar”, o “es valorarà experiència prèvia en llocs de treball similars” no podem fer altra cosa que pensar que es tracta d'un lloc de treball dirigit a homes. Quan, pel contrari, es convoca directament plaça de *secretària, administrativa, infermera, cuidadora*, etc. no podem fer res més que interpretar que es busca una dona.

D'altra banda, és important analitzar qüestions com l'equilibri entre els homes i les dones que deixen l'empresa o en quins àmbits i/o llocs de treball es produeixen la majoria de les baixes de dones, per tal d'intentar establir en quina mesura influeix el gènere.

Valoració de casos

Considerem el cas d'aquesta indústria química. El que és important en aquest cas és que, a més d'existir una situació de tracte desigual, el tractament de les dades realitzat impedeix visualitzar-ho.

Reproduïm el quadre i el comentari que recull el diagnòstic:

TAULA 9. Incorporacions i baixes produïdes (sense període de referència) desagregades de sexe

Incorporacions					Baixes				
Dones	%/Td	Homes	%/Th	Total	Dones	%/Td	Homes	%/Th	Total
53	29%	161	23%	214	24	13%	85	12%	109

% sobre total dones (184)

% sobre total homes (699)

“No s’observen diferències percentuals significatives en les incorporacions i baixes entre homes i dones.”

Considerem tractar les mateixes dades d’aquesta altra manera: incorporacions i baixes en relació amb el conjunt de la plantilla de l’empresa.

Incorporacions						Baixes					
Dones	%/Tp	Homes	%/Tp	Total	%/Tp	Dones	%/Tp	Homes	%/Tp	Total	%/Tp
53	6%	161	18%	214	24%	24	3%	85	10%	109	12%

(percentatge sobre total plantilla (883))

Vist així, les incorporacions de dones en relació amb l’actual plantilla signifiquen només el 6%, enfront d’un 18% d’incorporacions d’homes.

O vist d’altra manera, valorem el percentatge de dones incorporades o que causen baixa en relació amb el total d’incorporacions o baixes.

Incorporacions						Baixes					
Dones	%/Ti	Homes	%/Ti	Total	%/Ti	Dones	%/Tb	Homes	%/Tb	Total	%/Tb
53	25%	161	75%	214	24%	24	22%	85	78%	109	12%

Les dones signifiquen el 25% del total de les incorporacions realitzades. Si posem en perspectiva aquesta situació, és a dir, considerem les dades reals de l’empresa i analitzem l’evolució de contractació/baixes de dones durant el temps, podrem establir si l’empresa està reduint el desequilibri entre dones i homes a la plantilla.

Com que no disposem d’aquestes dades podem inferir que, si es manté aquesta proporció durant el temps, no només es mantindrà el desequilibri entre dones i homes a l’empresa, sinó que gradualment s’incrementarà la bretxa entre unes i altres.

Aquesta situació es repeteix en moltes empreses ja que en molts casos les baixes estan vinculades a la temporalitat (on predominen les dones) i la conciliació. D’altra banda, amb freqüència l’accés a les empreses pot estar marcat per processos selectius que esdevenen discriminatoris per a les dones. Així, per exemple, es poden tenir en compte qüestions personals com el nombre de fills o filles, persones a càrrec, estat civil, etc. Aquesta informació de vegades és sol·licitada a totes les persones que participen en el procés de selecció, però d’altres és només sol·licitada a les dones durant les entrevistes. Facilitar aquesta informació en el procés de reclutament i selecció pot perjudicar seriosament les possibilitats d’accés de les dones.

Com en la resta d'àmbits analitzats, modificar una distribució desigual de dones i homes a la plantilla –i la seva incidència a les incorporacions i baixes– requereix d'una intervenció planificada. Amb l'objecte d'equilibrar la composició dels sexes a l'empresa proposem dur a terme una sèrie de *mesures d'acció positives*:

- Negociar clàusules que exigeixin que els formularis previs a la selecció no continguin referències al sexe de la persona, ni la seva situació familiar, ni es demani cap fotografia del candidat o candidata.
- Garantir la presència de la representació dels treballadors i les treballadores en el procés de selecció per vetllar que no hi hagi discriminacions de gènere en la contractació.
- Adopció de clàusules que fomentin la contractació de dones en sectors i/o llocs de treball on les dones estiguin subrepresentades.
- Establir que a mateix mèrit i capacitat es prevegi positivament l'accés del gènere menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.
- Pactar amb l'empresa l'establiment dels criteris que s'utilitzaran en la selecció de personal per assegurar que no són discriminatoris ni obstaculitzen l'ingrés de dones a la plantilla.
- Establir l'obligatorietat empresarial de procedir a contractar una treballadora per tal de cobrir la plaça deixada vacant per una altra assalariada, sempre que aquella reuneixi la capacitat professional suficient.
- Implantar mesures, en l'àmbit on el problema es produeixi amb més incidència, per intentar pal·liar la renúncia laboral de les dones.

A tall de conclusió d'aquest apartat relatiu a les característiques del personal/estructura de la plantilla podem afirmar que continuen existint barreres que obstaculitzen la igualtat d'oportunitats de les dones en el món laboral i la seva presència en igualtat de condicions. La segregació ocupacional per raó de sexe afecta principalment les dones, en tant que són les que pateixen majoritàriament les limitacions en l'accés a nombrosos àmbits i ocupacions i les que hi accedeixen en pitjors condicions. Així, sovint l'accés es veu limitat per convocatòries restringides o proves d'accés androcèntriques.

Les dades mostren diferències significatives en el nombre de dones contractades, i en la durada i tipologia dels seus contractes, amb una important concentració en contractes temporals o amb reducció de jornada. Aquesta segregació, i els efectes que se'n deriven, tenen com a conseqüència diverses maneres de discriminació tant directa com indirecta que limiten severament

l'efectiva igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el món laboral.

3.2.3. RETRIBUCIÓ

Les diferències retributives entre dones i homes són encara una realitat a moltes empreses, constituint una de les principals manifestacions de desigualtat entre tots dos col·lectius, tot i que l'article 28 de l'Estatut dels treballadors garanteix igual salari per feines d'igual valor. No és possible arribar a la igualtat real si prèviament no es resolen les diferències salarials. Es tracta, doncs, de valorar la política retributiva de l'organització i verificar si compleix amb el principi d'igualtat retributiva.

Les polítiques retributives de les organitzacions poden generar diferències retributives que sovint tenen el seu origen en el sistema de classificació professional pactat per conveni –que en gran mesura ve predeterminat pel mètode de valoració del llocs de treball utilitzats–. Per tal d'identificar aquestes diferències cal comprovar la neutralitat de la denominació i valoració dels llocs de treball, valorar l'assignació correcta de llocs de treball a categories professionals i nivells retributius, comprovar la transparència de la política retributiva, des de la determinació de les categories laborals i retributives fins a la transparència en els salaris i altres beneficis socials atorgats al personal i, finalment, comprovar si existeixen diferències retributives entre dones i homes. És fonamental, en aquest sentit, observar en quina mesura els salaris de les diferents categories responen a la realitat de les tasques que es desenvolupen i si aquestes són considerades de manera diferent si són desenvolupades habitualment per treballadores o per treballadors.

Com ja s'ha apuntat anteriorment, la segregació del mercat laboral incideix en les diferències retributives entre dones i homes. Sovint hi ha una estreta vinculació entre la concentració de dones en un mateix grup professional, categoria laboral o llocs de treball concrets i una pitjor valoració d'aquests treballs, una menor remuneració i més dificultats per a la promoció i, fins i tot, per l'accés a la formació. Aquestes diferències es produeixen fins i tot en ocupacions on el requeriment de qualificacions i altres factors rellevants són els mateixos per a dones i homes.

Malgrat que aquestes situacions de clara discriminació poden no ser intencionals per part de l'empresa, el que és important és el resultat, no justificable i perjudicial per a un dels sexes.

Identificar totes les causes en el si de l'empresa el resultat de les quals són discriminacions salarials requereix de l'anàlisi/revisió de qüestions com: els conceptes retributius considerats al conveni col·lectiu (i si n'hi ha cap que n'ha quedat fora); les possibles diferències salarials (i les possibles primes, millores, beneficis i plusos) entre dones i homes en una mateixa categoria professional o en aquells departaments masculinitzats enfront dels feminitzats i l'origen de les diferències.

És fonamental que en la interpretació de les dades considerem igualment altres factors vinculats, per exemple, a la discriminació que s'origina en els processos lligats a la contractació i les promocions.

La dificultat per dimensionar l'impacte de l'articulació de totes aquestes variables sobre les retribucions de les dones és una de les gran debilitats de molts dels diagnòstics analitzats.

Valoració de casos

Considerem les dades facilitades per aquesta empresa del sector de l'automoció:

TAULA 10. Components salarials obligatoris i components salarials voluntaris mitjans per grup professional i sexe

Grup professional	Components obligatoris		Components voluntaris	
	Dones	Homes	Dones	Homes
2	21.512	21.512	0	0
3	22.910	22.910	0	0
4	25.037	25.037	391	1.957
5	28.824	28.824	4.168	8.952
6	31.131	31.131	12.191	17.095
7	38.119	38.119	22.764	16.712
8				
0		46.710		55.736

Malgrat que no queda recollit al quadre, es tracta d'una empresa amb una plantilla de 883 persones, de les quals el 20,8% són dones.

D'entrada, cal considerar la retribució mitjana dels components obligatoris per grups professionals –i no el salari base–. Sense diferenciar dones i homes i sense clarificar les diferències màximes, pot amagar importants greuges comparatius.

En qualsevol cas, i només a partir del que podem observar, excepte en una categoria professional, els components voluntaris dels homes superen en molt els de les dones.

Si intentem completar el quadre (en relació amb els components voluntaris) amb alguna de la informació de què disposem podem il·lustrar de millor manera les diferències salarials i com aquestes afecten negativament i majoritàriament al col·lectiu de dones.

TAULA 11. Distribució de la plantilla per grups professionals, components salarials voluntaris i sexe

Grup professional	Components voluntaris					
	Nombre de dones	Retribució	% En relació amb els homes	Nombre d'homes	Retribució	% En relació amb les dones
2	0	0		5	0	
3	119	0		318	0	
4	23	391	20%	163	1.957	501%
5	28	4.168	47%	118	8.952	215%
6	12	12.191	71%	50	17.095	140%
7	2	22.764	136%	26	16.712	73%
8						
0	0			19	55.736	
	184			699		

Quasi el 50% dels homes perceben, en concepte de components voluntaris i en els mateixos grups professionals que les dones (4, 5 i 6), entre un 140% i un 501% més de retribució. Mentre que només 2 dones perceben una retribució més gran (136%) que els seus companys del mateix grup professional (grup 7). Si ponderéssim el total dels components voluntaris destinats a homes i a dones el percentatge és igualment remarcable: els homes reben un 309% més que les dones.

La falta de més informació ens impedeix, però, considerar la incidència en aquesta situació de factors relacionats amb la categoria o el tipus de contracte (temporal, indefinit, temps complet o temps parcial), el coneixement dels quals són fonamentals per proposar les mesures més adequades per modificar aquesta situació i incorporar-les al pla d'igualtat.

Considerem ara aquesta altra empresa del sector comerç-metall. Ens presenten les dades de manera diferent però farem la seva interpretació:

TAULA 12. Salaris mitjans per percentils salarials desagregats per sexe

Percentil	Salari mitjà		
	Dones	%	Homes
0-20	23.219	102,95%	22.554
20-40	23.321	91,75%	25.419
40-60	27.819	81,11%	34.298
60-80	39.273	74,70%	52.577
80-100	59.521	73,21%	81.305

(percentatges sobre salari homes per percentils)

A excepció del percentil 0-20, la diferència salarial mitjana per raó de sexe es va incrementant a favor dels homes a mesura que augmenta el salari. És interessant que a la pròpia comissió d'igualtat es va creuar la informació salarial amb altres variables de les quals es dedueix que les diferències salarials no poden explicar-se per diferències objectives com podrien ser el nivell educatiu o l'antiguitat. De fet el salari mitjà d'una dona llicenciada és de 34.558 €, enfront dels 47.218 € d'un home (un 37% més).

La discrecionalitat que algunes empreses apliquen a l'hora d'establir les retribucions discrimina en la majoria dels casos, directament i/o indirectament, les dones. Il·lustrem aquesta situació amb la informació facilitada per aquesta empresa del sector indústria. En aquesta, tant les retribucions superiors del que s'estableix al conveni com els increments es fixen en funció de criteris de mercat i de les responsabilitats que s'ostenten. Tampoc existeix a l'empresa un sistema de retribució variable implantat. Davant la possibilitat de valorar la incidència d'aquesta situació sobre les dones treballadores a l'empresa, la valoració és molt indicativa:

“La presència de la dona a l'empresa és tan poc significativa i poc destacable que qualsevol consideració que es faci a la política retributiva no aportarà cap dada que pugui ser presa en consideració”.

Establir com a criteris per a la fixació de retribucions variables “criteris de mercat i de les responsabilitats que s'ostenten” implica una evident discriminació en un entorn on les feines feminitzades són pitjor considerades i on difícilment les dones tenen accés a càrrecs de responsabilitat o on directament la seva presència es considera “poc significativa i poc destacable”.

Una vegada més, l'adopció de *mesures d'acció positiva* pot generar el millor escenari per a la reducció de les bretxes de desigualtat entre dones i homes. Així, si es detecta que hi ha una diferència salarial important entre homes i dones, es poden desenvolupar accions adreçades a:

- Incloure al conveni la precisió del principi de no-discriminació retributiva.
- Fixar un *salari mínim de sector* per evitar la possible reproducció de desigualtats en la fixació del salari base i els diferents complements per part del sistema retributiu. D'aquesta manera es podria eliminar la discriminació indirecta cap a les dones que resulta de la fixació de quanties als diferents complements salarials basats en un salari base recurrentment inferior a les categories més feminitzades.
- Eliminar el complement d'antiguitat –vinculat a l'antiguitat i edat de les persones treballadores– per eliminar la discriminació indirecta que igualment pateixen les dones tenint en compte la seva tardana incorporació al mercat laboral i la seva elevada taxa de temporalitat.
- Clarificar i transparentar l'estructura retributiva (incloent-hi la definició i les condicions de tots els plusos i complements salarials i eliminar la possibilitat que la seva aplicació impliqui una diferència prenent per base el tipus de contracte, la categoria professional o l'antiguitat).
- Establir un sistema de valoració del llocs de treball neutre.
- Eliminar els estereotips de gènere en l'establiment de les competències en les diferents categories professionals (omissió de cap menció a qualsevol tipus de competència que es consideri típicament femenina o masculina).
- Definir i establir els procediments per a la descripció de llocs de treball, la seva avaluació i la seva classificació.
- Fer desaparèixer la formulació de categories professionals en femení.
- Avaluat els possibles riscos dels llocs de treball des de l'enfocament de gènere.
- Aconseguir el compromís que qualsevol augment salarial de tipus col·lectiu també beneficiï les treballadores i treballadors que estiguin gaudint de la baixa per maternitat o paternitat.
- En caràcter transitori –fins assolir la igualtat efectiva:
 - Avaluat, partint de la premissa amb quins criteris estan atorgats, els complements salarials. Si es verifica l'existència d'una discriminació salarial respecte a les treballadores de l'empresa, negociar els percentatges en els quals s'aniran reduint les diferències de cada nivell professional.

Com a conclusió de l'anàlisi realitzada sobre el conjunt de les dades facilitades per les empreses assessorades, podem afirmar que la majoria reproduïx les mateixes tendències en matèria de retribució, fent persistent la discriminació salarial que pateixen les dones. Aquesta discriminació, en bona mesura, s'origina, d'una banda, en una menor valoració i menor retribució sistemàtica de les professions i ocupacions feminitzades respecte a les que ocupen fonamentalment homes; d'altra, en la segregació del mercat laboral que, com un peix que es mossega la cua, empeny les dones cap a aquestes professions i ocupacions feminitzades.

Amb caràcter general existeix una sèrie de factors que condicionen l'accés laboral de dones i homes en igualtat de condicions i que es traslladen al salari. Els factors previs o indirectes tenen a veure amb el tipus de jornada (el salari de les jornades a temps parcials acostumen a ser inferiors a les jornades a temps complet); el tipus de contracte (el salari dels contractes indefinits són superiors als contractes temporals); el sector d'activitat (els sectors on es concentra més nombre de dones presenten salaris menors i elevades diferències salarials entre sexes); el grup d'ocupació (les dones treballen majoritàriament en ocupacions pitjor remunerades); el nivell educatiu (en el cas de les dones un nivell més alt de formació no es tradueix en un millor salari en la mateixa mesura que ho fa en el cas dels homes), l'edat o l'antiguitat.

Els factors de discriminació directa estan vinculats al gènere i són aquells que tenen a veure amb una desigual valoració de tasques equivalents segons les realitzin dones o homes, i sistemes de retribució o promoció arbitraris o no vinculats a qüestions de valoració objectives.

D'altra banda, mentre sembla que per als homes existeix una escala salarial molt ben definida, i que a mesura que s'incrementa el nivell educatiu augmenta progressivament el nivell salarial, per a les dones l'obtenció d'un salari significativament superior a les dones sense estudis no es produeix fins que no superen el llindar dels estudis universitaris.

3.2.4. FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Com que sovint la formació i la promoció professional apareixen relacionades i com que és molt freqüent que les empreses defineixin la formació com a requisit o mèrit per promocionar, aquesta esdevé un element clau. La formació que reben les dones, però, és sovint una formació de caràcter general, dirigida a la consolidació al lloc de treball o amb l'objecte de capacitar-les per determinats llocs de treball. La limitació en l'accés a la formació vinculada a

la promoció (en el mateix sentit que ho estan els homes) constitueix un dels principals obstacles amb què es troben les dones durant la seva trajectòria professional. Aquest fet té com a conseqüència directa una promoció desigual en relació amb els homes. Les estructures piramidals que acostumen a tenir les empreses, on els homes són qui encapçalen els llocs de responsabilitat i on la segregació vertical és una característica constant, són una clara evidència d'aquesta pràctica. Es tracta doncs de garantir que dones i homes puguin accedir en igualtat de condicions a la formació, i que ambdós col·lectius tinguin les mateixes oportunitats de promocionar-se.

En línies generals, a través dels diagnòstics analitzats hem pogut constatar que sovint les dones reben aquesta formació destinada a la consolidació al lloc de treball, a la promoció cap a determinats llocs de treball –menys reconeguts i valorats dins l'empresa i amb retribucions més baixes que no pas la dels homes–, o formació de caràcter general, desvinculant d'aquesta manera la formació de la promoció professional. Així, sovint no es tracta de la quantitat d'hores de formació, sinó de la qualitat de les hores de formació; com tampoc necessàriament es tracta de la quantitat de dones promocionades, sinó cap a quins llocs de treball.

També existeixen altres elements que dificulten la participació de les dones en els processos de formació, com poden ser que aquests tinguin lloc fora de l'horari laboral i que no sempre es considerin mecanismes de compensació.

A continuació oferim alguns exemples per il·lustrar el que acabem d'exposar:

Valoració de casos

Hi ha empreses que, malgrat no tenir cap mesura adoptada per garantir una promoció en igualtat de condicions per a dones i homes, legitimen els processos que fan servir sense plantejar la necessitat de canvi. És important que el diagnòstic, més enllà de l'anàlisi quantitativa i qualitativa, sigui també una eina per reflexionar sobre la realitat que té cada empresa i les necessitats de possibles canvis que contribueixin a millorar-la. El fet de tenir posicions que reafirmen la realitat existent dona menys possibilitats que es produeixin millores i que el pla d'igualtat esdevingui una eina útil per pal·liar les possibles discriminacions i/o desigualtats existents a l'empresa. A continuació mostrem un exemple d'una empresa del sector químic on es reafirmen els processos que fan servir:

“Destaquem que malgrat no existir accions específiques per potenciar l'accés, el desenvolupament i la promoció de la dona

a llocs de responsabilitat, la formalització d'uns processos d'avaluació i desenvolupament basats en la transparència i l'objectivitat garanteixen l'esforç de l'organització per evitar la discriminació”.

Constatem que sovint existeixen empreses on la promoció està estretament vinculada a l'antiguitat. Aquesta vinculació, malgrat que pugui semblar aparentment neutra, pot constituir una discriminació indirecta si tenim en compte que la trajectòria professional de les dones acostuma a tenir discontinuïtats coincidint amb determinades etapes de la seva vida, normalment vinculades amb la maternitat i la cura de persones dependents, a diferència de la trajectòria dels homes que habitualment no presenta aquestes interrupcions. Considerar l'antiguitat com a requisit o mèrit per promocionar és una mesura que afavoreix majoritàriament els homes al mateix temps que discrimina les dones.

Hem trobat altres casos en els quals la formació es converteix en un criteri important per promocionar i, de manera semblant al que passa amb l'antiguitat, aquest criteri pot esdevenir també una discriminació indirecta. Això s'explica perquè la formació impartida fora d'horari laboral és una pràctica molt estesa a les empreses, que dificulta que hi acudeixin les dones si tenim en compte que sovint aquestes atenen responsabilitats domesticofamiliars fora del seu horari laboral, a diferència dels homes. És per això rellevant que en els diagnòstics es reculli en quin horari s'imparteix l'activitat formativa. S'explica així el desequilibri en la presència de dones i homes en la formació, tot i que moltes empreses no perceben aquest tipus de discriminació, ja que habitualment els diagnòstics no recullen l'horari en què es fa la formació, per no considerar-se un element rellevant o discriminatori. El següent cas, referent a una empresa del sector de la indústria, mostra la relació entre promoció i formació:

“Tot i que probablement no influirà en les dades reals de la companyia, sí que és molt destacable la relació entre la política de promocions i la formació. És important apuntar que un dels criteris per promocionar és l'assistència a cursos de formació”.

Fins i tot, hi ha empreses on es “naturalitza” el fet que les dones no promocionin a causa de les responsabilitats familiars que aquestes tenen, plantejant-lo com una opció personal de les treballadores. Aquesta posició de “naturalització” de determinades tasques com a pròpiament femenines té una llarga trajectòria històrica, caracteritzada per discursos de caire biològic que s'han utilitzat durant molt de temps, i encara a l'actualitat, per justificar la subordinació de les dones. Aquests discursos sovint amaguen una resistència al canvi i reflecteixen

el pes de l'imaginari col·lectiu en relació amb els gèneres, així com els factors socioculturals. Això fa que moltes empreses no assumeixin cap tipus de responsabilitat en relació amb l'assoliment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la formació i promoció, a més de contribuir a reproduir els rols i estereotips de gènere existents. El cas que mostrem a continuació del sector alimentari exemplifica molt bé aquesta posició:

“Des de l'empresa es considera que les responsabilitats familiars en principi no incidirien en la promoció, si bé informen que per a llocs de més responsabilitat que exigeixen més hores de treball les dones no acostumen a promocionar-se ni triar llocs de gran responsabilitat perquè prefereixen protegir la seva “esfera personal”, essent aquesta una elecció personal i no pas un fre posat per part de l'empresa”.

D'altres casos, en canvi, sí que veuen clarament que la formació pot convertir-se en discriminatòria segons com sigui plantejada. Detectar-ho és un primer pas, important i necessari, per poder transformar l'estructura de l'empresa en relació amb aquesta temàtica. A més, fer patent en el diagnòstic l'existència d'aquest tipus de discriminació facilitarà que es puguin proposar mesures correctores al pla d'igualtat. El següent fragment, d'una empresa d'indústria, exemplifica el reconeixement d'aquesta discriminació:

“La formació es realitza habitualment fora de l'horari laboral. No s'ofereix, amb caràcter general, l'opció d'accedir a la formació o bé dins l'horari laboral o amb una compensació a canvi per als casos que sigui impartida, com fins ara, fora de l'horari.[...] És un dels elements, entre altres, a l'hora de valorar les promocions. Per tant es pot entendre que es tracta d'un element que pot ser focus de discriminacions”.

En determinades empreses el plantejament de la formació pot oferir més facilitats d'accés, com per exemple la compensació horària o econòmica. Tot i això s'ha de tenir present que el fet que existeixin compensacions no garanteix que l'accés a la formació estigui lliure de discriminacions. Per exemple, si una dona ha de tenir cura d'una persona dependent (fill o filla, familiar...) fora del seu horari laboral, difícilment podrà accedir a la formació que s'imparteixi en aquest horari, encara que li paguin les hores de formació o les pugui recuperar en un altre moment. Aquest és el cas d'aquesta empresa del sector alimentari on s'ofereixen mesures compensatòries en relació amb la formació:

“Els cursos majoritàriament s'imparteixen dins de l'horari laboral, tret dels destinats al personal directiu, que s'acostumen

a impartir fora d'aquest. En cas que la formació s'externalitzi i sigui fora de l'horari laboral es presta vehicle i es cobreixen les despeses de desplaçament (despeses i dietes)".

Un altre punt important a tenir en compte quant a la formació és quines són les persones treballadores que poden accedir-hi, ja que no sempre es dona aquesta opció a tothom. Els criteris establerts poden ser molt diversos, però el que realment s'ha de garantir és que no siguin discriminatoris. Hi ha casos en els quals sovint l'accés a la formació no respon a criteris objectius, sinó que més aviat recau en l'empresa, segons aquesta consideri decidir qui farà la formació, la qual cosa pot amagar un tracte discriminatori. En aquests casos els diagnòstics probablement no podran recollir quins són els criteris específics, però sí podran reflectir la manca de transparència quant a l'accés a la formació. En aquest sentit cal remarcar la doble funció que a vegades pot tenir el diagnòstic: mostrar amb dades quantitatives i de manera objectiva l'existència de discriminacions; mostrar la manca de dades o objectivitat en relació amb una matèria determinada. En aquest darrer cas, s'evidencia la necessitat d'incorporar procediments i mesures que garanteixin un procediment objectiu que no generi discriminacions. A continuació mostrem un exemple del sector de l'alimentació on és l'empresa qui decideix qui accedeix a la formació, sense establir uns criteris objectius:

"Els criteris de selecció que utilitzen per decidir quines persones participaran en els cursos de formació depenen del col·lectiu al qual va adreçada la formació i les necessitats que se sol·liciten. No tota la plantilla pot accedir a la formació, només qui s'estimi necessari i el col·lectiu que ho necessiti".

En relació amb aquesta manca de transparència, un altre aspecte freqüent és utilitzar els diagnòstics per reafirmar que els procediments de promoció que fa servir l'empresa són transparents i objectius i no incorren cap tipus de discriminació per raó de sexe. Però s'ha de tenir en compte que sovint aquesta afirmació es fa sense que prèviament s'hagin analitzat amb enfocament de gènere els procediments que es fan servir. És per això molt important que el diagnòstic analitzi cadascun dels mecanismes que utilitza l'empresa per promocionar, però incorporant aquest enfocament, ja que pel contrari el més comú és que no siguin visibles les discriminacions, com ho mostra el següent exemple del sector de sanitat:

"Com a conclusió, creiem que en aquest àmbit el procediment establert impedeix la discriminació en funció del sexe, ja que els criteris valorables es troben baremats, i en cap cas depenen del sexe de la persona candidata".

També hem trobat casos en els quals les promocions estan vinculades amb el canvi o renovació de contracte, és a dir, amb la permanència a l'empresa a través d'un contracte fix. S'ha de tenir en compte que l'acumulació de contractes o aconseguir un contracte fix no necessàriament implica que hi hagi promoció. En aquest sentit, hi ha empreses on les dones constitueixen mà d'obra temporal per cobrir períodes amb més volum de treball, i de la qual es prescindeix quan aquest disminueix. De fet la temporalitat és una de les característiques del mercat de treball femení. Això té com a conseqüència un tracte discriminatori per a les dones, ja que malgrat que aquestes puguin aconseguir un contracte fix és probable que prèviament hagin tingut diversos contractes temporals, i això està lluny de poder considerar-se promoció. El següent exemple d'una entitat social il·lustra molt bé la relació existent entre temporalitat i treball femení:

“Inicialment el contracte és de dos o tres mesos i després possibilitat de renovació. Però les dones presenten un percentatge del 100% amb més de tres contractes temporals perquè acostumen a incorporar-se per campanyes laborals i se les torna a contractar quan hi ha una nova vacant a la plantilla del centre de treball”.

Així doncs, el tipus de promoció és un criteri important a tenir en compte, ja que, de la seva anàlisi, se'n poden despendre aspectes rellevants i, sobretot, se'n poden detectar diferències de gènere. El següent exemple del sector químic ofereix algunes dades interessants:

TAULA 13. Tipus de promoció desagregada per sexe

TIPUS	DONES	%	HOMES	%	TOTAL
Canvi categoria per proves objectives	0		0		0
Canvi categoria per antiguitat	0		0		0
Canvi categoria per decisió d'empresa	2	25%	15	53,57%	17
Promoció salarial sense canvi de categoria	6	75%	12	42,86%	18
Promoció vinculada a mobilitat geogràfica	0		1	3,57%	1
TOTAL	8	100%	28	100%	36

(percentatge per total dones i total homes respectivament)

De la lectura de les dades podem inferir que quan la decisió per promocionar depèn de l'empresa, són els homes els que més promocionen. Però curiosament la proporció de dones augmenta quan es tracta d'una promoció vinculada al salari, malgrat que la categoria professional no canviï.

Tant la formació com la promoció són matèries de gran rellevància en l'àmbit laboral i és imprescindible introduir els canvis necessaris per tal que esdevinguin lliures de discriminacions. Per aconseguir-ho cal introduir *mesures d'acció positiva*, com les que destaquem a continuació:

- Negociar que els cursos de formació es realitzin en horari laboral.
- Negociar que es faci una anàlisi prèvia de les necessitats formatives del personal.
- Negociar que s'estableixin quotes femenines de formació adreçades a la promoció.
- Establir que l'accés als cursos de formació, per al reciclatge o la promoció, per a les persones o els col·lectius que ho requereixin, haurà de fomentar la política d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.
- Negociar el fet de poder introduir el concepte d'igualtat d'oportunitats en els cursos de formació promoguts per l'empresa, amb l'objectiu de sensibilitzar totes les persones de la plantilla davant d'actituds discriminatòries.
- Negociar amb l'empresa que s'informi el personal treballador que es trobi gaudint d'un permís de maternitat, paternitat o excedència dels cursos que s'organitzin.
- Garantir que les persones treballadores puguin rebre informació, i participar en els cursos de formació durant els permisos de maternitat, paternitat i durant les excedències per cura de familiars.
- Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts que facilitin la promoció interna de tota la plantilla; comptant sempre amb la participació de la representació sindical i de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats en el procés.
- Potenciar la participació de dones en els tribunals o comitès de promoció.
- Establir mesures d'acció positiva en els llocs, categories o grups professionals en què les dones estan infrarepresentades, perquè a igualtat de mèrits i capacitat les dones ascendeixin.
- Establir objectius mínims de promoció de dones.
- Establir límits horaris d'obligat compliment per a totes les categories professionals, de manera que la promoció no es tradueixi en una dificultat més gran per a la conciliació amb la vida personal i familiar.

Com a conclusió podem dir que a partir dels diagnòstics analitzats es constata que tant els processos de formació com els de promoció acostumen a anar acompanyats de discriminacions, directes o indirectes, de les dones. El fet que en els darrers anys hagin aparegut diferents normatives europees i estatals que regulen i sancionen les discriminacions directes per raó de sexe en l'àmbit laboral, fa que a l'actualitat siguin més comunes les discriminacions indirectes. Aquestes, però, són més difícils de detectar i tenen el perill de crear la idea que existeix un context d'aparent neutralitat en el mercat de treball, on no hi ha discriminacions. Això ha donat pas a l'aparició de noves maneres discriminatòries més difícils de sancionar, ja que no estan regulades per les normatives i acostumen a amagar-se sota discursos i pràctiques aparentment neutrals. Un bon exemple d'això és el que es coneix com a “sostre de vidre”, del qual no tothom en té consciència.

És indiscutible que les dones no accedeixen a la formació ni promocionen a llocs de responsabilitat a les empreses en igualtat de condicions que els homes. Es tracta de qüestions que necessàriament s'han de sotmetre a una anàlisi crítica per part de sindicats, persones treballadores i empresariat, ja que constitueixen elements clau per poder transformar l'estructura del treball cap a un model igualitari per a dones i homes.

3.2.5. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ

L'ordenació del temps de treball de dones i homes és una mesura que cada cop es fa més emergent per fer possible la conciliació de la vida personal, laboral i familiar. El fet que les empreses ofereixin facilitats per fer-ho possible permet anar transformant la “cultura del treball”, basada fins ara en un model hegemònic masculí (*male breadwinner*¹¹), on l'home és concebut com a cap de família i principal proveïdor d'ingressos, amb disponibilitat i dedicació exclusiva per al treball remunerat. Aquesta dedicació ha estat possible perquè les dones històricament els han dotat d'una “infraestructura” (cura de fills i filles i/o persones dependents, tasques domèstiques, etc.) que permet el funcionament d'aquest model basat únicament en la producció i que oblidava la reproducció¹². En aquest model les dones són concebudes com a mestresses de casa amb dedicació absoluta o bé amb dedicació compartida amb l'ocupació,

11 Model sociològic basat en l'assignació diferenciada de rols i que atribueix als homes el paper de caps de família i de proveïdors principals d'ingressos, i a les dones el paper de mestresses de casa i de proveïdores secundàries d'ingressos o no proveïdores. (Departament de Treball, 2008).

12 Entesa més enllà de la capacitat reproductora de les dones, en un sentit més ampli que engloba la reproducció de la vida social i humana (cura de gent gran i persones dependents, usos dels temps, temps de lliure disposició, etc.).

la qual cosa les aboca a la “doble presència”¹³. Estem parlant d'un model que té les seves arrels històriques en la industrialització i que encara en l'actualitat no només és vigent en les societats europees, sinó que a més resulta necessari perquè funcionin els estats del benestar, tal com aquests estan plantejats.

Són evidents els múltiples canvis que en l'àmbit social, econòmic i polític s'han produït en els darrers anys a les societats europees en general i a l'espanyola en particular. També ho són les transformacions produïdes en el mercat de treball i concretament cal destacar les que han tingut lloc en la relació de les dones amb l'activitat laboral. És necessari enderrocar el mite que les dones no hi eren al mercat laboral o que s'hi han incorporat darrerament de manera massiva. Les dones sempre hi han estat, però sovint invisibles pel tipus de feina o amb contribucions minimitzades per es considerava que eren una mà d'obra complementària a la dels homes. Del que sí que podem parlar és de la transformació que s'ha produït en el mercat de treball en general, i específicament com ha canviat la relació de la població femenina amb l'activitat laboral. En tot cas, aquestes transformacions no han anat acompanyades d'un canvi de model. Això té com a conseqüència que plantejar l'estat del benestar en termes de productivisme i familiarisme sigui inviable amb les necessitats i atencions que requereix la vida quotidiana. Aquest fet s'agreuja si tenim en compte l'envelliment de la població i els pronòstics futurs en relació amb la cura que aquest fet deixa entreveure.

Així doncs, es fa patent la necessitat emergent de crear un nou model que sigui compatible amb les demandes que presenta la vida quotidiana, fins ara ateses principalment per les dones. Aquesta transformació progressiva que encara és molt incipient al nostre país permetrà nous models socials basats en la coresponsabilitat, en els quals el treball i els usos del temps jugaran un paper central. La incidència d'aquests canvis tindrà una repercussió molt positiva a les empreses i el seu funcionament, ja que en la mesura que les persones treballadores puguin respondre adequadament a les diferents necessitats de l'esfera personal, laboral i familiar, això incidirà de manera directa en el rendiment, la producció i el clima de treball.

Valoració de casos

Tot i la importància que es vagin produint aquestes transformacions, així com de l'aparició en els darrers anys de lleis i normatives que d'alguna manera legitimen aquesta necessitat, el tema de la conciliació continua apareixent a les empreses lligat únicament a les dones, principalment a través de la maternitat

¹³ Presència d'una dona al lloc de treball en el qual realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu. (Departament de Treball, 2008).

i la cura, reproduint així els estereotips de gènere. Aquest enfocament “individualista” de la conciliació, no pas social, provoca que moltes empreses es prenguin el tema com una espècie de “favor” que concedeixen a les dones, sovint adoptant la “mala pràctica” de fer-ho a través de pactes individuals, tal com mostra el següent cas del sector de sanitat:

“Referent a la flexibilitat horària, es tracta d'acords verbals i no formalment establerts entre el personal treballador i el seu director, motiu pel qual no es porta un registre d'aquella gent que en gaudeix. No es disposa de dades atès que en la major part dels casos són acords directes del professional amb el seu director. Pel que fa a les mesures de conciliació, cal distingir entre aquelles que estableix el conveni, les que són de normativa de permisos interna i les que són fruit d'acords verbals”.

La conseqüència més greu d'aquest plantejament individualista de la conciliació és que reproduceix el model d'una estructura empresarial sexista i no deixa espai per a una transformació de caràcter estructural, que permeti que dones i homes tinguin el dret i el deure de conciliar la vida laboral, personal i familiar. Per aconseguir-ho no només és necessari que les empreses incorporin les mesures necessàries, sinó que aquestes siguin d'aplicació a tota la plantilla i que es comenci a “normalitzar” que els homes també assumeixin aquests drets i deures. És necessari que el canvi que s'ha produït entre les dones i l'activitat laboral es produeixi ara entre els homes i l'activitat domesticofamiliar. A això hi hem d'afegir la diversitat de models de família que coexisteixen en l'actualitat en la nostra societat (homoparentals, monoparentals, etc.), la qual cosa constitueix un reclam que exigeix anar redefinint constantment nous usos dels temps i del treball, entre altres qüestions.

Però com ja avançàvem anteriorment, les empreses que tenen adoptades mesures de conciliació estan adreçades principalment a les dones i el plantejament està molt restringit a l'embaràs, la lactància i a altres qüestions derivades de la maternitat, que no pas de la paternitat. Les empreses es mostren sovint molt rígides a la negociació d'aquestes mesures, tot i l'existència de lleis i normatives que les avalen i legitimen, i encara es troben moltes resistències que constaten que l'àmbit empresarial és una estructura amb fortes arrels sexistes.

Una altra pràctica molt estesa és el plantejament que al pla d'igualtat la conciliació esdevé una matèria on sembla que poden ficar-s'hi tot tipus de mesures, malgrat que no hi tinguin cap tipus de relació. Això pot fer-nos pensar que les mesures de conciliació a les empreses sovint són pensades i

proposades per homes, que no acostumen a tenir una idea clara i real del que vol dir conciliar. Aquest fet posa sobre la taula la necessitat que la veu de les dones també sigui present en la negociació de mesures de conciliació, que són les que veritablement coneixen les exigències i necessitats que presenta aquesta matèria. Pel contrari pot succeir que hi hagi casos on es consideri com a conciliació qualsevol tipus de mesura, tal com mostra l'exemple següent del sector químic:

- *“Assegurança de vida o per accident.*
- *Subvenció d'esmorzars i menjars a tot el personal que faci ús del restaurant situat dins l'organització.*
- *Subvencions en les màquines de refrescs, cafès i aigües.”*

Pel que fa al fet que existeixi una certa flexibilitat horària, alguns dels diagnòstics analitzats constaten que els horaris estan definits en funció del funcionament de la maquinària, i això impedeix la flexibilitat. Però aquesta rigidesa pot fins i tot influir a altres departaments que no són els de producció. Tot i la necessitat d'adequar els horaris a la producció, poden oferir-se altres mesures que permetin una flexibilitat més gran, com per exemple les rotacions o l'intercanvi de torns. En tot cas, aquestes dificultats per fer possible una flexibilitat horària més gran per a dones i homes posa en evidència les conseqüències que té el fet que les empreses funcionin sota el model del productivisme que reclama una dedicació màxima i exclusiva de les persones treballadores. Aquest model, com ja mencionàvem al començament d'aquest apartat, no deixa ni espai ni temps per conciliar o si el deixa és sota la forma de la “doble presència” femenina, amb els costos que això té per a les dones, en particular, i per a la societat en general. El següent exemple del sector del paper il·lustra molt bé el pes i la rigidesa del productivisme estrictament:

“Tenint en compte el funcionament de les màquines, aquest és el sistema òptim de producció, per la qual cosa es fa impossible l'aplicació d'una flexibilitat horària en producció. Quant a la flexibilitat horària en oficines i per departaments, no és possible en l'actualitat la seva aplicació ja que aquests departaments donen suport a la producció i per això hi estan condicionats”.

Pel que fa als drets de conciliació reconeguts per llei, podem dir que habitualment els diagnòstics no recullen dades detallades sobre aquesta temàtica. És freqüent que les empreses no tinguin registrats els permisos que han agafat els treballadors i treballadores per conciliar. Això es produeix, com ja hem dit, al tracte individualista i personal que se li dona a aquest tema. A

més, a les empreses continuen lligats exclusivament a les dones, centrats en els permisos o baixes per maternitat i, precisament, els diagnòstics són una eina útil per il·lustrar aquesta realitat i poder introduir mesures i accions que la modifiquin perquè també els homes hi prenguin part.

Dels casos on els diagnòstics han recollit detalladament dades referents als drets de conciliació se'n deriven que són les dones majoritàriament les que s'acullen a aquests drets i que encara són mínims els percentatges d'homes en relació amb aquesta matèria. A continuació recollim un exemple d'una empresa del metall:

Taula 14. Permisos retribuïts i no retribuïts (sense període de referència) desagregats per sexe

RETRIBUÏTS	DONES	HOMES	TOTAL
Suspensió per maternitat o paternitat	30	18	48
PERMISOS NO RETRIBUÏTS	DONES	HOMES	TOTAL
Reducció de jornada per cura de fills i filles	37	3	40
Excedència per cura de fills i filles	12	2	14
TOTAL	79	23	102

En aquest cas es veu amb claredat la diferència existent entre dones i homes pel que fa a permisos de conciliació, tot i que cal destacar que en el cas dels permisos retribuïts aquesta diferència no és tan forta. En les reduccions de jornada i les excedències per cura de fills i filles aquesta diferència es fa encara més evident. També s'han trobat altres casos on, malgrat tractar-se d'empreses masculinitzades amb una presència mínima de dones, aquestes darreres presenten percentatges més elevats que els dels homes en relació amb l'exercici de drets de conciliació.

Aquest fet obliga a reflexionar sobre què està passant perquè a les empreses els drets de conciliació continuïn vinculats a les dones i el perquè d'aquesta preocupant absència masculina, tot i existir una llei que atorga drets individuals a dones i homes, i d'altres que es poden compartir.

Més enllà d'aquesta reflexió, és necessari que sindicalment es comencin a plantejar mesures correctores per poder transformar aquesta realitat, i en aquest punt les *mesures d'acció positiva* hi juguen un paper fonamental. Destaquem les següents:

- Limitar les hores de lliure disponibilitat de l'empresa.
- Establir els mateixos drets de conciliació per a les parelles de fet.

- Ampliar la suspensió de contracte per paternitat.
- Negociar l'acumulació del permís de lactància.
- Dret a canviar de torn com a mesura alternativa a la reducció de jornada.
- Establir mesures d'acció positiva perquè els homes s'acullin als drets de conciliació.
- Negociar la compactació de les hores de treball, intentant eliminar, en la mesura que sigui possible, la jornada partida.
- Creació de bosses individuals de temps, que estarien integrades per totes les hores de descans obligatori, ja siguin derivades de recuperació o bé per compensacions per hores flexibles, hores extraordinàries o prolongacions de jornada, i que es podrien gaudir per necessitats de caràcter personal i/o familiar.

3.2.6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe esdevenen formes de violència de gènere que es reconeixen com a específiques de l'àmbit laboral (art. 5 tercer Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista). La seva aparició està relacionada amb l'existència d'espais sexistes, que legitimen la superioritat dels homes sobre les dones. Aquesta superioritat de gènere pot agreujar-se quan s'hi afegeix la superioritat jeràrquica i l'assetjament l'exerceix una persona que ocupa un càrrec de responsabilitat. L'assetjament sexual i per raó de sexe pot manifestar-se de maneres molt diverses (acudits sexistes, mirades o gestos lascius, apropaments i tocaments físics, proposicions sexuals...), i en tots els casos incideix d'una manera o altra en la persona que ho pateix i en la seva feina. No entrarem aquí a analitzar aquests fenòmens, ja que el que ens interessa és veure com es recullen en els plans d'igualtat, ja que la seva prevenció és una de les matèries que aquests haurien d'incloure, tal com indica la Llei d'igualtat:

“Art. 48 1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular aquells que n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb els representants dels treballadors, com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o

accions de formació.

2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest fet i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo".

Malgrat l'existència d'aquesta llei i d'altres normatives europees, estatals i autonòmiques en relació amb la prevenció i l'abordatge d'aquesta matèria, la realitat a les empreses encara està molt lluny de caracteritzar-se per la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Valoració de casos

Així per exemple, sovint trobem casos en els quals l'assetjament per raó de sexe no es preveu, en canvi sí que s'inclouen juntament amb l'assetjament sexual altres tipus d'assetjament com el moral. Aquest és un punt que es repeteix en molts dels diagnòstics que hem analitzat, la qual cosa demostra que no es té clar que l'assetjament moral és una tipologia d'assetjament diferent que hauria d'abordar-se separatament. L'aconsellable és tractar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe conjuntament, ja que tenen molts elements en comú i ambdós són maneres de violència de gènere específiques de l'àmbit laboral. A més es tracta de tipologies d'assetjament clarament diferenciades de l'assetjament moral, originades per causes específiques i que requereixen una intervenció diferenciada.

En altres casos, hi ha empreses que, malgrat no tenir cap tipus de mesura adoptada en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, consideren que el control de l'absentisme pot ser una mesura de prevenció d'aquest tipus de comportaments. Tot i que sí que pot existir una relació entre l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'absentisme, aquest seria en tot cas un efecte simptomàtic que té lloc quan ja s'està produint l'assetjament i per tant el control de l'absentisme no pot considerar-se en cap cas una mesura preventiva.

A continuació mostrem un exemple del sector químic on es pot observar aquest procediment de control de l'absentisme:

"Cal destacar que l'organització de manera formal no ha dut cap actuació (en relació amb l'assetjament sexual) però des del departament de personal s'avaluen els índexs d'absentisme

laboral per tal de prevenir l'assetjament moral, assetjament per raó de sexe i assetjament sexual”.

També es poden donar casos en els quals les mesures de prevenció van orientades a “premiar” els comportaments considerats més adequats o correctes, mitjançant la promoció. Hem de dir que aquesta mesura pot entrar en contradicció amb el principi de rebuig i no-tolerància que ha de mostrar l'empresa davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, ja que pot interpretar-se que no caure en aquest tipus de comportament es tindrà en compte per promocionar. El següent exemple d'una empresa del sector de la indústria mostra aquesta contradicció:

“S'analitzarà l'oportunitat de considerar, a efectes de promoció professional, la capacitat d'interrelació social dels candidats que optin o siguin promoguts a un ascens. Conseqüentment, en les avaluacions del desenvolupament que anualment realitzi l'empresa, l'esmentada capacitat serà considerada com una competència professional a valorar”.

Un altre aspecte que es repeteix en alguns dels diagnòstics analitzats és que l'empresa no tingui cap mesura adoptada en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, però en canvi afirmi el seu compromís davant aquesta temàtica. Això comporta el perill que els diagnòstics puguin convertir-se en un recull de bones intencions i no s'analitzi objectivament la realitat de l'empresa per introduir-hi els canvis i les mesures necessàries per millorar la seva situació. El que interessa és que el diagnòstic reculli les mesures que té l'empresa o n'indiqui la seva absència, per incorporar després al pla d'igualtat les accions necessàries. El fet que hi hagi un posicionament en contra d'aquest tipus de comportaments és necessari però no suficient per prevenir la seva aparició o intervenir-hi quan es donin casos. El següent cas, pertanyent al sector químic, n'és un exemple d'aquest tipus de plantejament:

“L'empresa es posiciona formalment en contra de l'assetjament i la discriminació. No obstant, no existeixen fins a la data canals a través dels quals els empleats puguin denunciar situacions d'assetjament o discriminació”.

En altres empreses es pot donar el cas que no hi hagi un protocol, però s'indiqui l'existència d'un altre tipus de mesura per fer front a determinades situacions que es puguin donar. És important que a través del diagnòstic es faci palesa la necessitat emergent que les empreses adoptin mesures específiques per prevenir situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, així

com que tinguin un protocol d'actuació. El fet que hi hagi altres mesures per a la resolució de conflictes no invalida aquesta necessitat, i de vegades fins i tot ni hi té relació.

Els següents casos, un d'una empresa del sector químic i un altre del sanitari, són exemples de l'adopció de mesures generals per resoldre tot tipus de conflictes:

“Si bé no existeix un protocol específic per a la prevenció i solució de l'assetjament tant moral com sexual pròpiament dit, sí que està definit un procediment per a la resolució de conflictes entre els treballadors sense cap tipus de distinció”.

“Actualment l'assetjament sexual és tractat com la resta d'infraccions de deures laborals, però no existeix un mecanisme específic per al seu tractament i prevenció”.

“El personal empleat no coneix el procediment existent que han de seguir en el cas de ser víctimes d'assetjament, ja que no hi ha un protocol establert. El que sí que coneixen és el comunicat d'incidències, que actualment seria el mecanisme a través del qual es faria, tot i que és un mecanisme per a tot tipus de temes”.

Hi ha empreses que malgrat no tenir cap tipus de mesura adoptada en relació amb l'assetjament sexual i per raó de sexe utilitzen el diagnòstic justament per denunciar críticament aquesta situació, tal com mostra el següent exemple del sector de sanitat:

“Es valora negativament el fet que el conjunt del personal no conegui el procediment que cal seguir en el cas de ser víctimes de qualsevol tipus d'assetjament, ja que no hi ha un protocol establert. Tampoc hi ha mecanismes concrets per identificar l'assetjament. També es valora negativament que no existeixi ni difusió d'informació ni criteris que permetin identificar qualsevol tipus d'assetjament. No es disposa d'un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, motiu pel qual aquesta és una de les accions prioritàries del pla d'igualtat d'oportunitats”.

En aquest punt cal destacar la necessitat d'introduir mesures de sensibilització i formació sobre aquesta temàtica adreçades a tota l'empresa, així com la

indiscutible necessitat que hi hagi un protocol específic. L'elaboració del pla d'igualtat s'ha d'aprofitar per elaborar-ne un si l'empresa no el tenia. En tot cas, l'adopció de *mesures concretes* es converteix en un eix fonamental per avançar en aquesta matèria, d'entre les quals destaquem les següents:

- Recollir la definició d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Tipificar l'assetjament com a falta laboral i establir les sancions que hi corresponen basant-se en la gravetat del fet constitutiu.
- Fixar un protocol o procediment que cal seguir en els supòsits d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Aconseguir un entorn laboral lliure de comportaments indesitjables de caràcter sexual o per raó de sexe que resultin discriminatoris i afectin la dignitat de les persones treballadores.
- Prevenir les conductes que puguin derivar en assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, per mitjà de diferents estratègies (declaració pública de principis a l'empresa, campanyes d'informació i sensibilització...).
- Garantir la sanció d'aquestes conductes per mitjà de les vies adequades.
- Evitar tota represàlia contra la persona denunciant o els testimonis.

En termes generals i a partir dels diagnòstics analitzats podem constatar que malgrat els darrers avanços legals en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, continuen sent una assignatura pendent a moltes empreses. Concretament la inclusió d'aquesta matèria als plans d'igualtat no és encara una constant, i malauradament no sempre és perquè l'empresa ja tingués prèviament elaborat un protocol. També hem pogut observar que l'abordatge d'aquesta temàtica moltes vegades no es fa atenent a la seva especificitat, sinó que es confon o barreja amb l'assetjament moral o s'inclou dins altres mesures o protocols de caràcter general que té l'empresa. És rellevant destacar la manca d'informació que moltes vegades es té tant per part de la representació sindical i les persones treballadores, com per part de l'empresariat en relació amb les responsabilitats i obligacions que tenen davant els casos d'assetjament.

3.2.7. SALUT LABORAL

Aquesta és una matèria gairebé inexistente als diagnòstics analitzats. Si bé poden aparèixer algunes mesures aquestes estan focalitzades en l'embaràs,

i el fet que estiguin recollides al conveni o bé es tractin des de riscos laborals les exclou del pla d'igualtat. És important que la salut laboral vagi més enllà de les diferències biològiques i la capacitat reproductora de les dones i aposti per una visió més global que abasti el seu rol social, les exigències específiques del seu lloc de treball pel fet de ser dona, les diferències corporals, etc. Però evitant que l'abordatge d'aquestes diferències esdevingui discriminatori. Per aconseguir-ho és imprescindible que s'incorpori l'enfocament de gènere a la salut laboral, per tal que no només es tinguin en compte les condicions de treball, sinó també les que tenen lloc fora d'aquest però que incideixen de manera específica en la salut de les dones, com per exemple el caràcter de "doble presència" en què viuen la majoria de dones a les societats europees.

És rellevant poder conèixer a través del diagnòstic les mesures que, prèviament a l'elaboració del pla d'igualtat, ja tenen incorporades les empreses en relació per exemple amb les dones embarassades. En canvi hem trobat casos que tot i que afirmen tenir mesures per sobre de les que marca la llei en aquesta matèria, no concreten quines, la qual cosa dificulta poder analitzar si realment es tracta de mesures adequades per a aquestes situacions, tal com mostra el següent exemple del sector químic:

"Les mesures adoptades en relació amb les dones embarassades excedeixen de les que estipula la llei (ex. espai de primers auxilis)".

La manca de diagnòstics que tinguin en compte la salut laboral amb enfocament de gènere dificulta que es puguin analitzar les mesures que s'estan duent a terme a les empreses en aquesta matèria i que es pugui fer valoració de casos. El que podem afirmar és que els plans d'igualtat constitueixen una eina i alhora una oportunitat de gran rellevància perquè les empreses incorporin l'enfocament de gènere en la salut laboral i les *mesures* que es considerin necessàries per aconseguir-lo, com les que destaquem a continuació:

- Aplicar l'enfocament de gènere a la salut laboral.
- Introduir l'enfocament de gènere en l'actual cultura del treball, per poder analitzar com aquesta incideix diferencialment en la salut d'homes i de dones.
- Negociar la inclusió de determinats aspectes que afecten específicament les dones i la seva salut dins els riscos laborals (ex. l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe).

3.2.8. VIOLÈNCIA DE GÈNERE EN LA PARELLA

Malgrat que la violència de gènere en la parella no esdevé una manera específica de violència en l'àmbit laboral, hem de tenir en compte que les treballadores que es trobin en aquesta situació tenen uns drets laborals i de Seguretat Social específics que els ha atorgat la Llei 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG), amb els quals es pretén:

“Art. 2.d) Garantir drets en l'àmbit laboral i funcional que conciliïn els requeriments de la relació laboral i d'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que pateixin violència de gènere”.

Per això, és necessari donar a conèixer aquests drets i si és possible ampliar-los a través de la negociació col·lectiva. Els diagnòstics haurien d'analitzar si l'empresa té cap tipus de mesura adoptada en relació amb aquesta temàtica (informació, difusió...), ja que els plans d'igualtat esdevenen una eina de gran utilitat per incorporar i recollir aquests drets i per intentar superar-los o introduir-hi noves propostes en relació amb aquesta temàtica.

A partir dels diagnòstics analitzats, podem constatar que aquesta matèria no acostuma a recollir-s'hi, la qual cosa ens indica que probablement tampoc ho estarà als plans d'igualtat. En alguns dels diagnòstics analitzats sí que hem pogut trobar altres qüestions relacionades amb la violència en general, però que no es refereixen específicament a la violència de gènere en la parella.

Així, per exemple, hi ha empreses del sector de sanitat que poden tenir protocols o procediments per a casos en els quals les persones usuàries exerceixen violència cap a les persones treballadores o bé protocols per resoldre conflictes o agressions que es produeixin dins l'empresa. Tot i la importància d'aquests procediments s'ha de tenir en compte que tant en el diagnòstic com en el pla d'igualtat no es pot perdre de vista l'enfocament de gènere i la vinculació de les matèries que es plantegin amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Pel contrari pot passar que s'hi introdueixin matèries generals o relacionades amb altres temàtiques que no hi estan relacionades.

Com ja s'ha dit anteriorment, els plans d'igualtat constitueixen sens dubte una eina important per recollir també mesures en relació amb les treballadores que es trobin en situació de violència de gènere en la parella, fins i tot fent propostes i oferint alternatives que ampliïn els drets que reconeix la llei. La negociació col·lectiva hi tindrà un paper fonamental per aconseguir-ho, així com l'adopció de *mesures d'acció positiva*, d'entre les quals podem destacar:

- Recollir els drets que reconeix la llei. Concretar-los i temporalitzar-los en l'àmbit específic de l'empresa.
- Negociar l'ampliació d'aquests drets i proposar-ne de nous.
- Garantir que es faci difusió a tota la plantilla i a l'empresariat perquè coneguin els drets que existeixen en relació amb aquesta matèria.
- Establir procediments clars perquè en cas que hi hagi treballadores en aquesta situació sàpiguen quins passos han de seguir a l'empresa per exercir els seus drets.

3.2.9. LLENGUATGE INCLUSIU

L'ús del masculí com a genèric en el llenguatge és una pràctica molt estesa a la societat en general, i l'àmbit laboral no n'està absent. Aquest fenomen lèxic i sintàctic es coneix amb el nom d'androcentrisme lingüístic i té a veure amb la concepció del món sota una lògica universalista, la masculina. Aquest fet, sovint minimitzat o invisibilitat, té efectes negatius per a les dones ja que les oculta, les exclou, alhora que emfatitza la idea del masculí com a universal i el femení com a particular, establint d'aquesta manera una clara jerarquia. Així en l'entorn empresarial trobem redactats en masculí des dels convenis col·lectius fins a les ofertes laborals o els documents interns de les empreses, etc. Es tracta, doncs, d'interpretar en cada cas si el que està escrit afecta o no les dones (candidates a un lloc de treball o treballadores de l'empresa).

Un altre fenomen que també pot donar-se en el llenguatge, i és important no confondre'l amb l'androcentrisme, és el sexisme lingüístic. Aquest es produeix quan es fa servir el llenguatge de tal manera que és discriminatori per a un grup de persones considerades com a inferiors, en aquest cas les dones. Per exemple, podem trobar empreses que emfatitzen el femení quan volen referir-se a determinades tasques o treballs tradicionalment femenins (secretària, dona de la neteja, administrativa, etc.), mentre que el masculí el fan servir per referir-se a d'altres treballs de més prestigi social, i per tant considerats com a masculins (empresari, metge, director, etc.).

Les diferents normatives que han posat sobre la taula la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes també han introduït algunes qüestions en relació amb el llenguatge no sexista. Però això traslladat a l'àmbit laboral, lluny de modificar la realitat existent, de moment només ha servit perquè les empreses formulin diferents arguments per justificar i legitimar l'ús del masculí com a genèric. Moltes vegades aquests arguments consideren que desdoblar constantment el masculí i el femení va en contra de l'economia del

llenguatge, però sovint són afirmacions que es fan des del desconeixement i la manca d'interès, ja que existeixen diferents maneres lingüístiques per incloure el femení (genèrics, abstractes, subjectes col·lectius, etc.). És evident que darrere d'aquestes argumentacions de caire més aviat pràctic s'amaguen resistències socioculturals que són l'arrel que costi tant fer l'esforç per aconseguir un llenguatge igualitari.

Valoració de casos

A partir dels diagnòstics analitzats podem constatar, d'una banda, que la seva redacció es fa en la majoria dels casos fent servir el masculí com a genèric i, d'altra banda, que en el contingut del diagnòstic no s'acostuma a incloure un apartat específic sobre l'ús d'un llenguatge no discriminatori com a àmbit d'anàlisi i actuació del pla d'igualtat.

En relació amb l'androcentrisme lingüístic del qual parlàvem anteriorment, existeixen casos en els quals, fins i tot, s'aprofita el diagnòstic per introduir clàusules per clarificar que es farà servir el masculí com a genèric en les seves comunicacions internes i externes. Aquest tipus d'argumentacions evidencien una forta resistència a introduir canvis en aquest sentit, tal com recull el següent exemple del sector químic.

"Tant en comunicacions internes com externes, els aspectes detectats són, en general, fruit de la utilització normal i acceptada del llenguatge, en la qual es considera el masculí com a terme no marcat i que no exclou el femení".

I continuant amb aquest mateix cas del sector químic, també es detecta l'ús sexista del llenguatge, malgrat que també en relació amb això es justifica i legitima que es faci d'aquesta manera.

"Podria considerar-se que existeixen incidències puntuals com certa tendència a considerar determinats llocs amb terminologia masculina o l'ús excessiu de titulacions en terminologia masculina. No obstant la RAE no recull coma obligatori l'ús de terminologia neutra, tan sols proposa el desdoblament de gènere en els casos que la seva absència pogués ser interpretada com a discriminatòria".

Malgrat que els exemples exposats anteriorment reflecteixen una pràctica molt estesa, és important assenyalar que no tots els casos segueixen aquesta

pauta. Hi ha empreses que aconsegueixen sortir-se'n, de l'argumentació que fer servir el masculí com a genèric no esdevé discriminatori, i aposten per altres alternatives, tal com exemplifica el següent cas del sector de sanitat:

“No podem donar com a vàlida l'argumentació que s'utilitza el masculí com a terme genèric, englobant tots dos sexes; hem d'utilitzar les eines que la llengua proporciona: genèrics, formes dobles, etc. Conscients que la nostra empresa no ha estat exempta d'aquestes pràctiques, s'ha procedit a revisar de forma aleatòria diversos documents per tal de tenir una visió global de la presència del llenguatge sexista en les comunicacions de l'empresa”.

Considerem que els plans d'igualtat constitueixen un bon instrument per revisar el llenguatge que les empreses fan servir en la documentació, la comunicació i la imatge externa, per tal d'avançar cap a un llenguatge igualitari.

En aquest sentit és necessari introduir **mesures concretes** que corregixin l'ús inadequat que es faci del llenguatge. Proposem les següents mesures:

- Revisió del llenguatge de la documentació de l'empresa amb enfocament de gènere (redactat conveni col·lectiu, circulars, etc.).
- Revisió del llenguatge dels diferents instruments de comunicació, interna i externa, que fa servir l'empresa (taulell d'anuncis, cartells, ofertes de feina, pàgines web, intranet, etc.).
- Correcció del llenguatge sexista i androcèntric, a través de la inclusió del femení.
- Incloure el llenguatge no discriminatori com a eix transversal de les pràctiques i accions de l'empresa.

En conclusió, i malgrat la manca de dades en relació amb aquesta temàtica, podem constatar que en general, als diagnòstics, la utilització d'un llenguatge igualitari no és un àmbit prioritari, i moltes vegades ni tan sols considerat, dins les matèries que aquest analitza. Això és a causa, entre altres, de la manca de conscienciació en relació amb la importància de fer servir un llenguatge que no discrimini, ni exclougui les dones. I en els casos on es preveu aquesta matèria habitualment es fa per justificar l'ús genèric del masculí, no pas per proposar altres mesures alternatives.

4. CONCLUSIONS I PROPOSTES

Durant l'estudi hem anat exposant diferents aspectes relatius a la situació sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn de les empreses i, també, hem anat facilitant algunes conclusions.

No obstant això, volem aprofundir alguns aspectes i afegir algunes altres consideracions que ens permetin, en primer lloc, il·lustrar la ja coneguda situació de les dones a partir dels diagnòstics als quals hem tingut accés; en segon lloc, valorar l'actual desenvolupament dels plans d'igualtat, i, finalment, fer una sèrie de propostes a les principals parts implicades per contribuir a millorar les seves intervencions.

SITUACIÓ DE LES DONES A LES EMPRESES

Potser no cal estendre's en aquest apartat ja que durant l'estudi hem anat facilitant informació en relació amb la situació de les dones a les empreses en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

No obstant, no volem concloure sense reiterar que les relacions de les dones amb el mercat de treball continuen estant marcades per la desigualtat de tracte i d'oportunitats en relació amb els homes. Així, les dones pateixen una considerable bretxa salarial (menor salari per feines iguals o equivalents), més precarietat contractual (temporalitat i parcialitat), segregació horitzontal i vertical (concentració en determinats sector i categories), més dificultat en l'accés, permanència i promoció (masculinització de bona part del mercat laboral), dificultat en l'accés a la formació interna (formació no vinculada a la promoció), més vulnerabilitat a patir violències de gènere (assetjament sexual i assetjament per raó de sexe), etc.

Tampoc no podem obviar la possibilitat real que les dones siguin un dels col·lectius, sinó el col·lectiu, que pateixi amb més intensitat la sortida de la crisi, amb un retrocés en el avenços assolits i, en conseqüència, un empitjorament de la seva situació en relació amb el mercat de treball.

Modificar aquesta realitat, i les seves conseqüències futures, requereix d'intervencions integrals i articulades per part de totes les parts implicades (empresa, sindicat i representació legal de les treballadores i els treballadors, i administracions) en relació amb els plans d'igualtat. Això només és possible a través d'accions transformadores capaces de generar canvis profunds i definitius a la cultura de les empreses, que tallin d'arrel les pràctiques discriminatòries envers les dones (*de iure* o *de facto*) i que facin una realitat l'assoliment de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

REFLEXIONS SOBRE DIAGNÒSTICS I PLANS D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat poden constituir una eina fonamental per a la transformació de la situació anteriorment descrita. La seva capacitat per incidir, però, disminueix en la mateixa mesura en què la realitat de les dones a l'empresa no ha estat ben diagnosticada i les mesures que es puguin formular no responguin a aquesta realitat.

Els diagnòstics ens haurien de permetre tenir una imatge exacta de la realitat concreta de cada empresa en cadascun dels àmbits sota anàlisi. Això requereix d'una recopilació exhaustiva de dades, qualitatives i quantitatives, que ha de facilitar l'empresa. En la mesura en què, d'una banda, l'empresa estigui compromesa i sigui transparent en aquesta facilitació de dades, i d'altra, es faci un adequat tractament d'aquestes garantint l'enfocament de gènere, tindrem la millor de les imatges possibles.

Fins al moment, però, són moltes les debilitats detectades als **diagnòstics**, tal com ja ha quedat recollit al capítol anterior. Recordem, però, algunes de les principals, com a orientació:

- Es realitzen sense comptar amb la participació de la representació legal de les treballadores i treballadors (representats i representades a la Comissió Paritària d'Igualtat).
- No es diagnostiquen tots els àmbits previstos a la llei o se'n fa un tractament parcial.
- Estandardització dels diagnòstics sense ajustar-se a la realitat

específica de l'empresa (en aquells diagnòstics realitzats per empreses consultores i persones professionals de la consultoria).

- En el tractament de les dades no s'aplica l'enfocament de gènere.

Aquestes debilitats es traslladen als **plans d'igualtat** i/o s'afegeixen a d'altres:

- No responen adequadament a les necessitats detectades als diagnòstics.
- S'ignoren alguns dels àmbits diagnòstics o s'estableixen àrees d'intervenció que no han estat prèviament diagnosticades.
- S'aprecien debilitats tècniques a la formulació dels plans.
 - S'estableixen objectius no assumibles o molt bàsics.
 - No s'estableixen resultats esperats, amb la qual cosa és difícil definir indicadors d'impacte i en conseqüència mesurar el nivell d'assoliment, cosa que pot comportar que el pla d'igualtat no tingui cap incidència efectiva en la situació que es vol modificar.
- Manca d'assignació de recursos (humans, econòmics i materials).

PROPOSTES

Adreçades al sindicat

El sindicat i la representació de les treballadores i els treballadors juguen un paper clau a l'hora d'afavorir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a les empreses, ja que la seva posició estratègica els permet incidir en les condicions laborals de les persones treballadores, defensant els seus interessos a través de la negociació col·lectiva. Alhora exerceix de mecanisme de control per a les empreses.

En aquest sentit considerem oportú tenir en compte les següents recomanacions:

- Potenciar campanyes de sensibilització i conscienciació adreçades a les delegades i els delegats sindicals sobre la importància de l'efectiva igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn laboral.
- Mantenir els esforços per posicionar les mesures i els plans d'igualtat com una prioritat del sindicat i, en conseqüència, de les nostres delegades i delegats.
- Incorporar a la formació bàsica de delegades i delegats un mòdul

específic sobre gènere i igualtat i consolidar l'actual formació específica sobre mesures i plans d'igualtat adreçada a les delegades i els delegats sindicals.

- Convertir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en un eix transversal de la negociació col·lectiva, tal com s'estableix al document de treball *Objectius de la negociació col·lectiva 2010*.
- Desenvolupar mesures d'acció positiva per a la incorporació de dones en la representació sindical de les treballadores i els treballadors. Així com fomentar la participació de les dones en la negociació col·lectiva.
- Incorporació de tècniques per a la igualtat dins de l'organització sindical.

Adreçades a l'empresa

L'empresa té la responsabilitat legal de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al seu si i per fer-ho haurà de propiciar canvis en les seves pràctiques i cultura empresarials.

En aquest sentit, resulta fonamental l'adopció de mesures que permetin transformacions substancials en tots els àmbits de l'organització amb l'objectiu de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats i evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Considerem, doncs, oportú fer les següents recomanacions:

- Adquirir un compromís efectiu amb l'aplicació de la Llei d'igualtat des d'una perspectiva no només empresarial sinó també social.
- Propiciar la creació de comissions paritàries funcionals (no només formals) i facilitar el desenvolupament de les funcions que se'ls suposen. En el marc d'aquesta comissió:
 - Propiciar el desenvolupament d'un diagnòstic, amb enfocament de gènere, en tots els àmbits de l'empresa amb l'objectiu de detectar situacions de discriminació, reals o potencials. Això implica, entre d'altres, la facilitació de les dades necessàries per a l'elaboració i/o interpretació del diagnòstic.
 - Elaborar el pla d'igualtat responnent a les febleses i necessitats identificades al diagnòstic.
- Negociar efectivament amb la representació sindical les mesures i/o el pla d'igualtat.
- Formació de les persones de l'empresa en relació amb la Llei d'igualtat,

els plans d'igualtat i qualsevol altra temàtica clau en aquesta matèria.

- Incorporació d'agents d'igualtat a la plantilla de l'empresa.

Assolir la igualtat, a més, és una garantia de qualitat i de millora del clima laboral, permet la retenció de talent, millora el posicionament social de l'empresa i, en definitiva, pot fer-la més competitiva i rendible.

Adreçades a les administracions públiques

Les administracions públiques tenen un paper fonamental en relació amb el seguiment i el control qualitatiu del compliment del que estableix la llei en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el món del treball. D'una banda considerem que és important que des de la Inspecció de Treball es verifiqui el compliment de la normativa a les empreses. D'altra banda, vincular la concessió de subvencions a l'efectiva verificació de la qualitat d'aquelles mesures o plans que adopti l'empresa beneficiària de la subvenció.

En aquest sentit considerem oportú tenir en compte les següents recomanacions:

- Creació d'un registre de plans d'igualtat.
- Professionalització de l'agent d'igualtat: això implicaria la creació de la professió de l'agent d'igualtat i regular una formació específica per a aquesta figura. Fins que no s'assoleixin aquestes fites proposem com a mesura transitòria que les persones que hagin de desenvolupar aquesta tasca tinguin una formació mínima acreditada en matèria de gènere.
- Obligatorietat de les comissions paritàries d'igualtat com a única garantia per a un desenvolupament equitatiu del pla.
- Creació de subvencions i ajuts per donar suport als sindicats en la seva labor d'assessorament a la representació de les persones treballadores en matèria de plans d'igualtat.
- Actualització i revisió permanent de les diferents eines i materials editats en matèria de plans d'igualtat.
- Verificació de la qualitat i idoneïtat dels plans d'igualtat elaborats per les empreses, amb caràcter general i particularment els que s'han realitzat amb fons de subvenció.
- En relació amb els convenis col·lectius considerem que quan aquests es registren seria adient un control per tal de detectar si el seu contingut incompleix la llei.

L'ESTUDI: LIMITACIONS I REPTES DE FUTUR

Com a apunt final no volem concloure aquest estudi sense reiterar el seu caràcter aproximatiu, limitat per la mida de la mostra i per la documentació a la qual hem pogut accedir a partir dels assessoraments realitzats a la nostra representació sindical. Igualment la curta durada del projecte en què s'insereix aquest estudi ha estat un altre limitant, especialment pel que fa referència al seguiment del conjunt de les fases que conformen un pla d'igualtat. Com a conseqüència d'això, i com ja hem mencionat anteriorment, bona part de l'estudi se centra en la fase diagnòstica, ja que per dur a terme una continuïtat durant la resta de fases hagués estat necessari un projecte de durada més llarga.

Volem igualment disculpar una carència que considerem fonamental, i que ha estat la impossibilitat d'incorporar a l'anàlisi la valoració de la incidència que tenen sobre les situacions d'iniquitat basades en el gènere, altres dimensions de la diversitat que, afegides a la condició de dona, poden multiplicar exponencialment la vulnerabilitat: edat, pertinença etnicocultural, discapacitat, orientació sexual, etc.

En relació amb els **reptes de futur** destaquem la importància que es potencii la creació de nous projectes i estudis que permetin recollir les pràctiques que s'estan duent a terme sobre plans d'igualtat. Considerem que a l'actualitat existeixen nombrosos materials teòrics sobre aquesta matèria, però dos anys després de l'entrada en vigor de la Llei d'igualtat és hora de començar a parlar de la pràctica i posar sobre la taula la incidència efectiva d'aquesta llei.

També considerem important que sigui un criteri obligatori desagregar per sexe la informació i les dades de tots els àmbits socioeconòmics, tant quantitativament com qualitativament. No considerar aquesta variable condueix inevitablement a la invisibilitat de la realitat de les dones o, fins i tot, a la deformació d'aquesta realitat. Aquesta situació impedeix que es formulin adequadament des de polítiques públiques fins a plans d'acció que responguin a les demandes i necessitats de les dones. Si traslladem aquest aspecte als plans d'igualtat, ens trobem amb la dificultat d'haver d'elaborar diagnòstics moltes vegades sense que les empreses tinguin les dades desagregades. És per això que considerem que contribuiria a millorar la qualitat dels plans d'igualtat el fet que les empreses adoptessin aquest criteri.

Finalment, sens dubte, el gran repte de futur és aconseguir que el tema de la igualtat a l'àmbit laboral sigui una prioritat per a les empreses, els sindicats

i les administracions. Només des d'un compromís, personal i polític, que ens englobi a totes i tots, podrem assolir efectivament la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a pilar de la cohesió social.

BIBLIOGRAFIA

AJUNTAMENT DE BARCELONA (2005). *Recull de bones pràctiques*. A: <<http://www.bcn.es/dones/plansigualtat/>>

ANKER, Richard (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías" dins *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 3, p. 343-370. Ginebra

ANKER, Richard (1998). *Gender and jobs: sex segregation in occupations in the world*. Ginebra: OIT.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2008). *Recull de termes Dones i Treball*. Barcelona.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2009). *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*. Barcelona.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2009). *Qüestionari de diagnosi. On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?* Barcelona.

DEPARTAMENT DE TREBALL (2009). *Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona.

ESCAPA, Rosa i MARTÍNEZ, Luz (2009). *10 perquè per la igualtat*. Barcelona: Departament de Treball.

GENERALITAT DE CATALUNYA (2008). *Indicadors de salut laboral a Catalunya 2005-2007*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Departament de Salut.

HERNÁNDEZ, Caterina (1999). *La llengua també és femenina*. Barcelona: Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

INSTITUTO DE LA MUJER (2008). *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2009). *Mujeres y hombres en España*. Madrid: INE.

MARTÍNEZ, Carme, CALVET, M. Dolors [et. al.] (2006). "Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats a les empreses" dins *Eines* núm. 4. Barcelona: Institut Català de les Dones.

MARTÍNEZ, María i LÓPEZ, Carme (2008). "Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes" dins *Eines* núm. 9. Barcelona: Institut Català de les Dones.

PORTERO, Chari (2009). *Guia sindical. Violències de gènere a l'empresa*. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003) núm. 3.

SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO (2007). *Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

SECRETARIA D'ACCIÓ SINDICAL (2009). *Objectius de la negociació col·lectiva 2009*. Barcelona: Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

SECRETARIA DE LA DONA (2009). *Les dones en el mercat de treball a Catalunya: Situació i propostes sindical*. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.

SECRETARIA DE SOCIOECONOMIA (2008). *L'ocupació a Catalunya*. Barcelona: Secretaria de Socioeconomia - Comissió Obrera Nacional de Catalunya.

TORNS, Teresa; BORRÀS, Vicent, i CARRASQUER, Pilar (2003/2004). "La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?" dins *Sociología del Trabajo, nueva época*, núm. 50, p. 111-137.

TEXTOS LEGALS

Estatut dels treballadors

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1995/07730>

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

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=1999/21568>

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2004/21760>

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya

<<http://www.gencat.cat/diari/4675/06185182.htm>>

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115>

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/07788>

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista

<<http://www.gencat.cat/eadop/imatges/5123/08115106.pdf>>

Reial decret 1917/2008, de 21 de novembre, que aprova el programa d'inserció sociolaboral per a les dones víctimes de la violència de gènere

<<http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>>

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa)
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:ES:PDF>>

