

TREBALL DE RECERCA

LES DESIGUALTATS DE LA DONA EN L'ÀMBIT LABORAL

Anàlisi de les discriminacions i desigualtats de
les dones a la feina.

Autor/a: Mary Jackson

ÍNDEX

AGRAÏMENTS	3
MOTIVACIÓ.....	4
OBJECTIUS.....	5
MATERIAL I METODOLOGIA DEL TREBALL.....	6
FONAMENT TEÒRIC	7
1. DISCRIMINACIONS I DESIGUALTATS DE LA DONA EN L'ÀMBIT LABORAL	7
1.1 INTRODUCCIÓ: CONCEPTES IMPORTANTS	8
1.2 OCUPACIÓ EN IGUALTAT DE CONDICIONS	10
1.3 CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	18
1.4 BRETXA SALARIAL I IGUALTAT RETRIBUTIVA.....	20
2. POLÍTIQUES D'IGUALTAT	24
2.1 NORMATIVA PER LA REGULACIÓ DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL	25
2.2 PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES.....	39
TREBALL DE CAMP	43
3. COMPARATIVA DE PLANS D'IGUALTAT D'EMPRESES DE LLEIDA.....	43
4. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES A RESPONSABLES DELS PLANS D'IGUALTAT D'EMPRESES DE LLEIDA.....	58
CONCLUSIONS FINALS	63
BIBLIOGRAFIA	65
ANNEXOS	69
ANNEX 1: ENTREVISTES	69
ANNEX 2: LLISTA DE DIRECTIVES DE LA UNIÓ EUROPEA.....	78

AGRAÏMENTS

Per començar, m'agradaria agrair al meu tutor que s'hagi implicat tant en el treball. El seu acompanyament en tot el procés ha permès que el treball pogués ser millorat i avaluat durant la seva redacció, cosa que facilita molt la feina. A més, el seu interès en el tema i les seves aportacions pel que fa a la recerca d'informació han fet que el resultat final del treball fos molt més complet i interessant.

Vull agrair també les aportacions de la cotutora del treball, ja que han facilitat enormement la tasca de la recerca.

A més, cal agrair a tots els representants de les empreses amb qui he pogut contactar, ja que no han posat cap inconvenient en facilitar-me tot el que necessitava i respondre les meves preguntes. Per tant, agraeixo a Marc Pla de Sorigué, a Ismael Bertran de Supsa i a Òscar Tejedor d'ASPID la seva participació en el treball.

Per últim, m'agradaria agrair a la meva família la seva paciència i consells durant la redacció del treball.

MOTIVACIÓ

Des de bon començament vaig tenir clar que volia orientar el treball a algun tema de gènere perquè sempre m'ha interessat molt. El que no tenia tan clar era l'àrea específica que estudiaria dins de l'àmbit del gènere.

Revisant les propostes de treballs de recerca del Projecte Itinera de la Universitat de Lleida, vaig veure el tema de les discriminacions dins l'àmbit laboral i em va cridar l'atenció. Coneixia aquest problema però no en sabia res del seu estat actual ni de la seva magnitud.

Finalment vaig decidir inscriure'm i, després de parlar amb la tutora que m'havia assignat la Universitat de Lleida, amb el tutor de l'institut i llegir uns quants articles sobre el tema, em vaig interessar especialment per la realitat que mostraven les estadístiques i els articles i, sobretot, perquè em sorprenia no haver sigut conscient d'aquest problema abans. Conseqüentment, crec que la majoria de la població no n'és prou conscient.

També em van atreure les propostes de les diferents organitzacions i governs per solucionar aquests problemes i, per això, també he dedicat bona part del treball a les normatives sobre el tema en diferents nivells.

L'estudi del problema a nivell local em va semblar una bona manera de confirmar l'existència d'aquestes desigualtats en empreses properes, comprovant així que no es tracta d'un problema menor ni llunyà a nosaltres.

OBJECTIUS

Els objectius principals del treball són:

- Conèixer la realitat de la desigualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- Conèixer la legislació que regula i que pretén eliminar aquesta desigualtat i en què consisteix.
- Estudiar la situació en empreses properes i les mesures que aquestes apliquen per solucionar o reduir aquest problema en forma de plans d'igualtat.
- Conèixer l'opinió dels treballadors sobre el problema i les normatives obligatòries que s'apliquen a les seves empreses.

MATERIAL I METODOLOGIA DEL TREBALL

Per dur a terme el marc teòric del treball s'ha posat nom i s'han descrit tots els problemes que les dones poden trobar-se en l'àmbit laboral i, després, s'han cercat estadístiques i informació sobre la situació actual de cadascun d'aquests problemes, per tal d'observar-ne la seva realitat i magnitud.

Aleshores, un cop coneguda la situació actual d'aquesta desigualtat a nivell estatal, s'han buscat totes aquelles lleis, normatives i associacions a nivell global, europeu, espanyol i català que tinguin com a objectiu l'eliminació de tota desigualtat laboral de gènere. A més, s'han analitzat totes les solucions que aquesta legislació proposa i que han de complir totes les empreses.

Pel que fa a part pràctica d'aquest treball, s'ha contactat amb diverses empreses de diferents sectors i característiques per: demanar el pla d'igualtat i entrevistar-ne un representant que participés o hagués participat en la creació o implantació d'aquest pla. A partir dels plans d'igualtat aconseguits, s'ha dut a terme una comparació de la situació de les empreses prèvia a l'aplicació d'aquest pla, així com una comparació de les mesures que les diverses empreses han proposat i aplicat per tal d'eliminar les desigualtats de gènere que existien anteriorment.

Les entrevistes als representants de les empreses s'han analitzat per determinar les opinions d'aquests respecte del problema en qüestió, ja sigui sobre la feina que a ells els suposa aplicar les mesures obligatòries, sobre l'obligatorietat d'aquestes o sobre la seva opinió personal pel que fa a l'evolució d'aquestes discriminacions.

FONAMENT TEÒRIC

1. DISCRIMINACIONS I DESIGUALTATS DE LA DONA EN L'ÀMBIT LABORAL

La discriminació i les desigualtats de la dona en l'àmbit laboral no són més que una peça més de totes les actituds masculistes que malauradament segueixen existint. La detecció d'aquesta concreta branca del masclisme és potser més complicada que d'altres, ja que a vegades s'amaga en els complements salarials o en discriminacions indirectes. Ens n'adonem sovint quan es realitza un estudi i s'observen els percentatges de la bretxa salarial, de corresponsabilitat o les dades d'ocupació. Com diu el Dossier Estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere:

[...] Quan s'aprofundeix en aquestes dades es constata que les dones tot i comptar amb una gran càrrega de treball, si se suma el treball remunerat i no remunerat, no compten amb el reconeixement ni la valoració econòmica suficient en proporció a la labor inestimable que fan per preservar la qualitat i cura de la vida en la nostra societat. [...]¹

A continuació s'exposaran una sèrie de conceptes importants dins de la igualtat de gènere dins l'àmbit laboral, dades i explicacions més concretes de problemes com són la bretxa salarial, l'ocupació en igualtat de condicions o la conciliació de a vida personal, familiar i laboral.

¹ Institut Català de les Dones. Dones en el treball. Abril 2020. Pàg. 2

1.1 INTRODUCCIÓ: CONCEPTES IMPORTANTS

Cal desconstruir aquestes discriminacions per tal d'avaluar la seva complexitat i magnitud i, per això, és important posar nom a conceptes concrets que potser fins ara agrupàvem dins de les paraules "discriminació" o "assetjament". Seguidament, definiré una sèrie de conceptes que s'utilitzaran al llarg del treball:

- Discriminació directa: Situació en la que es troba una persona que es tractada de manera menys favorable en relació al seu sexe que una altra en situació comparable (LOEIMH, art. 6.1). S'inclou dins la discriminació directa, per exemple, els assetjaments sexuals i per raó de sexe o el tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat...
- Discriminació indirecta: Situació en la que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge respecte les persones de l'altre, excepte en el cas que aquesta disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir dita finalitat siguin necessaris i adequats (LOEIMH, art. 6.2).
- 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, particularment quan es crea en un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOEIMH, art. 7.1).
- 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 un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOEIMH, art. 7.2).
- Igualtat de tracte: Principi que pressuposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció de les obligacions familiars i l'estat civil (LOEIMH, art. 3).
- Igualtat d'oportunitats: Principi que pressuposa que homes i dones tinguin les mateixes garanties de participació plena en totes les esferes.

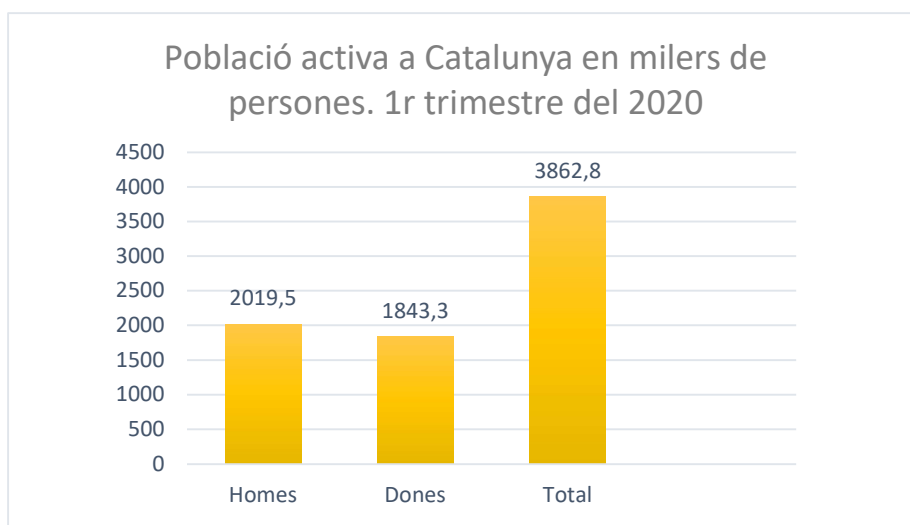
- Igualtat formal: Afirmació en les normes jurídiques de la igualtat de drets entre homes i dones.
- Igualtat real: Realització del principi de igualtat en la vida de les dones i els homes mitjançant actuacions directes dels poders públics, que donen un tractament diferent a situacions desiguals, per superar la discriminació existent en la societat.
- Accions positives: mesures específiques, a favor de les dones, per corregir situacions patents de desigualtat respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat (LOEIMH, art. 11.1)
- Perspectiva de gènere: Consideració de les diferències entre homes i dones, així com dels rols i estereotips de gènere en un àmbit o una activitat determinats.
- Transversalitat: Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambdós sexes.
- Sostre de vidre: Al·lusió metafòrica a les barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb elevada qualificació accedir i promocionar en les esferes del poder econòmic, polític i cultural.
- Terra enganxós: Concepte relacionat al de “sostre de vidre”, que fa referència a les obligacions sovint imposades a les dones des de l'àmbit domèstic i que els creen dificultats quan volen tenir lloc en cap altre àmbit no domèstic.
- Segregació horitzontal: Distribució desigual d'homes i dones entre les branques d'activitat degut a les feines que, pels estereotips i rols de gènere, tenen molta més presència femenina (com la sanitat, cures, neteja...) o masculina (transport, comerç a l'engròs, construcció...).
- Segregació vertical: Distribució desigual d'homes i dones, fent referència als conceptes anteriors de “sostre de vidre” o “terra enganxós”, en la majoritària presència masculina en els llocs de direcció o gerència, és a dir, una menor presència femenina en els llocs de presa de decisions.

1.2 OCUPACIÓ EN IGUALTAT DE CONDICIONS

Els gràfics pertanyents als estudis que realitzen l'INE o l'IDESCAT mostren les desigualtats de gènere en aspectes com l'atur, les contractacions a temps parcial o les excedències, tots fent referència a desigualtats dins l'ocupació.

POBLACIÓ ACTIVA

Per fer un anàlisi de la situació, cal partir del nombre de població activa, és a dir, de persones en edat de treballar, ocupades i desocupades, que treballen o estan disponibles per treballar.

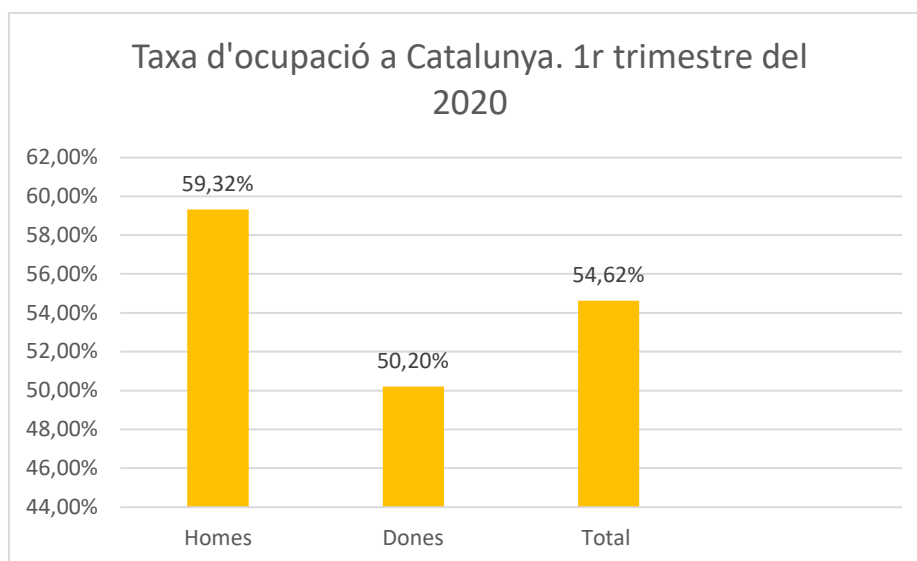


Gràfic 1. Font: Enquesta de població activa de l'INE.

Podem observar una diferència de 176.200 dones considerades població activa menys que homes.

TAXA D'OCUPACIÓ

La taxa d'ocupació és el resultat de la divisió entre el conjunt de població que treballa i el conjunt de població que no, però està en edat de treballar. Per tant, ens permet saber el percentatge de població, en aquest cas segons el gènere, que treballa.



Gràfic 2. Font: Enquesta de població activa de l'INE

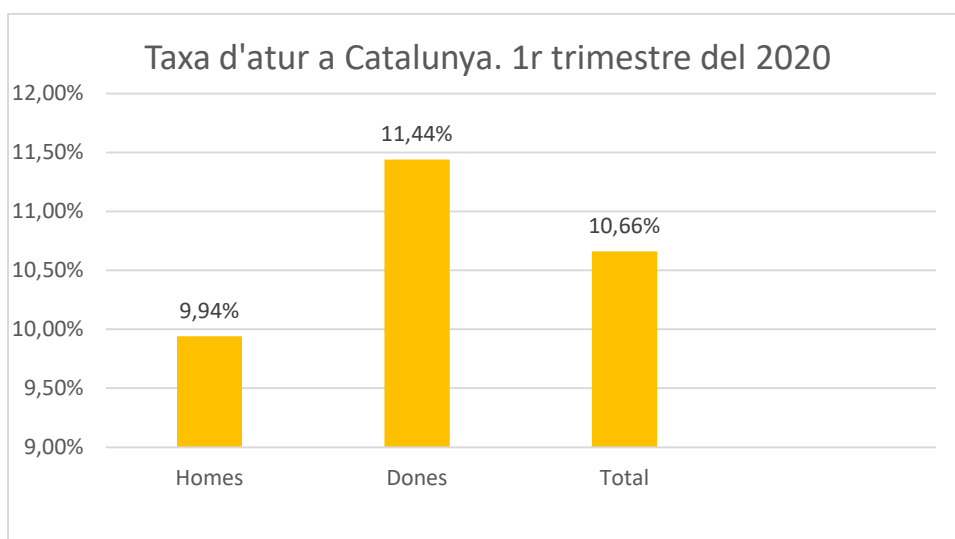
Observem una diferència del 9% entre la taxa d'ocupació masculina i femenina que, d'entrada, ens indica que menys dones treballen de manera remunerada. Això pot ser degut a la manca de corresponsabilitat (apartat 1.3) i, per tant, més dones han de quedar-se a casa i fer les feines domèstiques o de cures, sense així tenir la possibilitat de tenir un treball remunerat.

Malgrat la bretxa de gènere en la taxa d'ocupació, les dones tenen un percentatge major en la formació universitària que els homes: del 42,6% d'adults amb formació superior que hi havia a Espanya l'any 2018, el 24% són dones i el 18% homes, segons dades de l'OCDE publicades a l'estudi *Panorama de l'Educació 2018*². Tot i així, sembla no repercutir a l'efectiva incorporació de la dona al mercat de treball de manera igualitària, pel que ens mostra la taxa d'ocupació.

TAXA D'ATUR

La taxa d'atur a Catalunya també reflecteix la desigualtat de gènere. Les dones es mostren més d'un punt per sobre dels homes:

² Organización para la cooperación y el desarrollo económicos. Panorama de la Educación 2018.

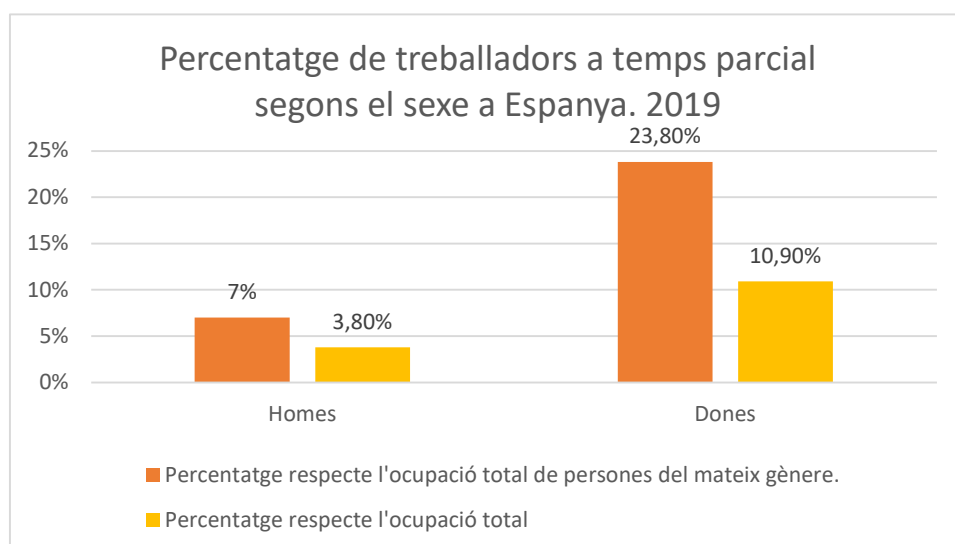


Gràfic 3. Font: Enquesta de població activa de l'INE.

CONTRACTACIÓ A TEMPS PARCIAL

D'altra banda, aspectes com la contractació a temps parcial també s'inclinen cap al sector femení, el que demostra en general unes pitjors condicions de treball i també relacionat amb la manca de corresponsabilitat a les llars.

Segons una enquesta del mateix Institut d'Estadística Nacional, el 52,6% de les dones que tenen un contracte a temps parcial diuen que no van poder trobar feina amb jornada completa, un 14% diu que havia de cuidar de nens o familiars malalts o incapacitats, un 7,1%, altres obligacions familiars, i la resta, altres raons.



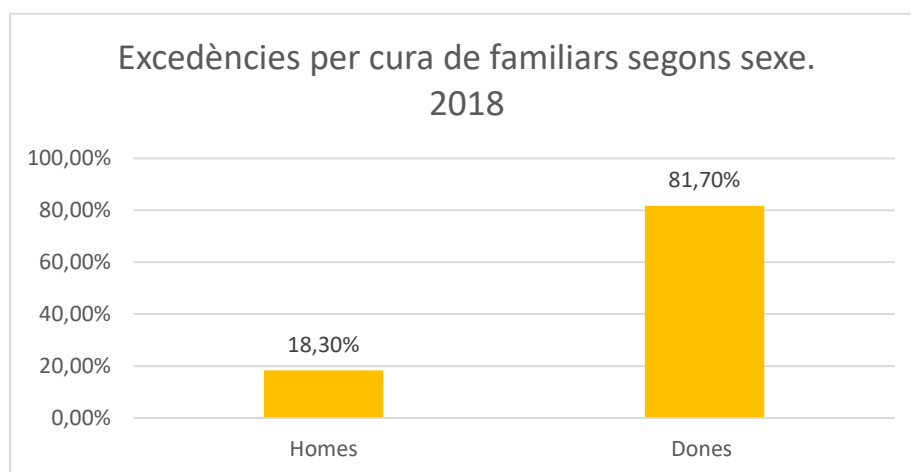
Gràfic 4. Font: Enquesta de la població activa de l'INE.

Totes aquestes desigualtats que mostren les estadístiques, a més d'originar-se en una manca de corresponsabilitat a la llar i de conciliació de la vida personal,

familiar i laboral, també estan relacionades amb la segregació horitzontal i vertical. Això és degut a que, per exemple, al agrupar-se majoritàriament homes en llocs de poder i presa de decisions dins les empreses, feines que acostumen a ser a temps complert, i majoritàriament dones en feines com treballadors domèstics, sovint feines de contractació a temps parcial, les dones es troben per damunt dels homes en el nombre de contractacions a temps parcial.

EXCEDÈNCIES

Tal com les contractacions a temps parcial, les excedències per la cura de fills, filles, o familiars també recauen majoritàriament sobre les dones. Aquestes s'entenen com la suspensió del contracte de feina a petició del treballador.



Gràfic 5. Font: Dossier estadístic elaborat per l'observatori de la igualtat de gènere. Seguretat Social

Segons l'Institut Català de les Dones:

[...] Les entrades i sortides del mercat laboral remunerat per qüestions com la impossibilitat de conciliació i altres situacions derivades de les desigualtats de gènere imperants en el model social i productiu actual, interrompen les carreres laborals i posen més entrebancs a la promoció professional de les dones; l'accés a complements salarials i plusos associats a la presència al lloc de treball les dificulta; i entre altres causes, aquestes també contribueixen al menor salari percebut per part de les dones, de forma que la bretxa salarial present es transforma en una bretxa de prestacions futura [...]³

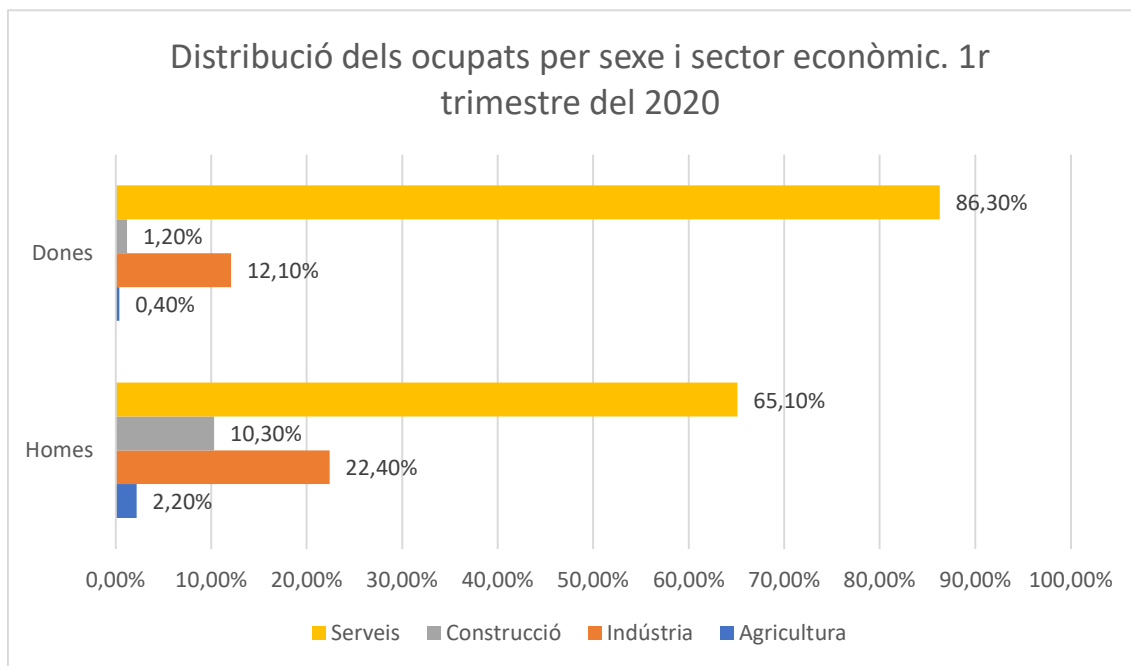
SEGREGACIÓ HORIZONTAL

La segregació horitzontal (concepte explicat a l'apartat 1.1) ve donada per dos factors importants. El primer està relacionat amb els rols de gènere i el que sempre hem considerat "feines d'homes" i "feines de dones". Inconscientment i perquè la societat ho ha interioritzat, assignem a algunes feines un gènere o un altre. El segon factor és la, també inconscient, tria majoritària per part de les dones de feines que requereixen menys temps i responsabilitat perquè es

³ Institut Català de les Dones. Dones en el treball. Abril 2020. Pàg. 15.

pressuposa que hauran de tenir temps per la casa i la família, fet que no es té tant en compte en la tria de feina per part dels homes.

A continuació es mostra una gràfica sobre la distribució percentual d'homes i dones en sectors econòmics, una de les maneres d'observar la segregació horitzontal. Veiem així en quins sectors s'acumula més població femenina i en quins més de masculina.

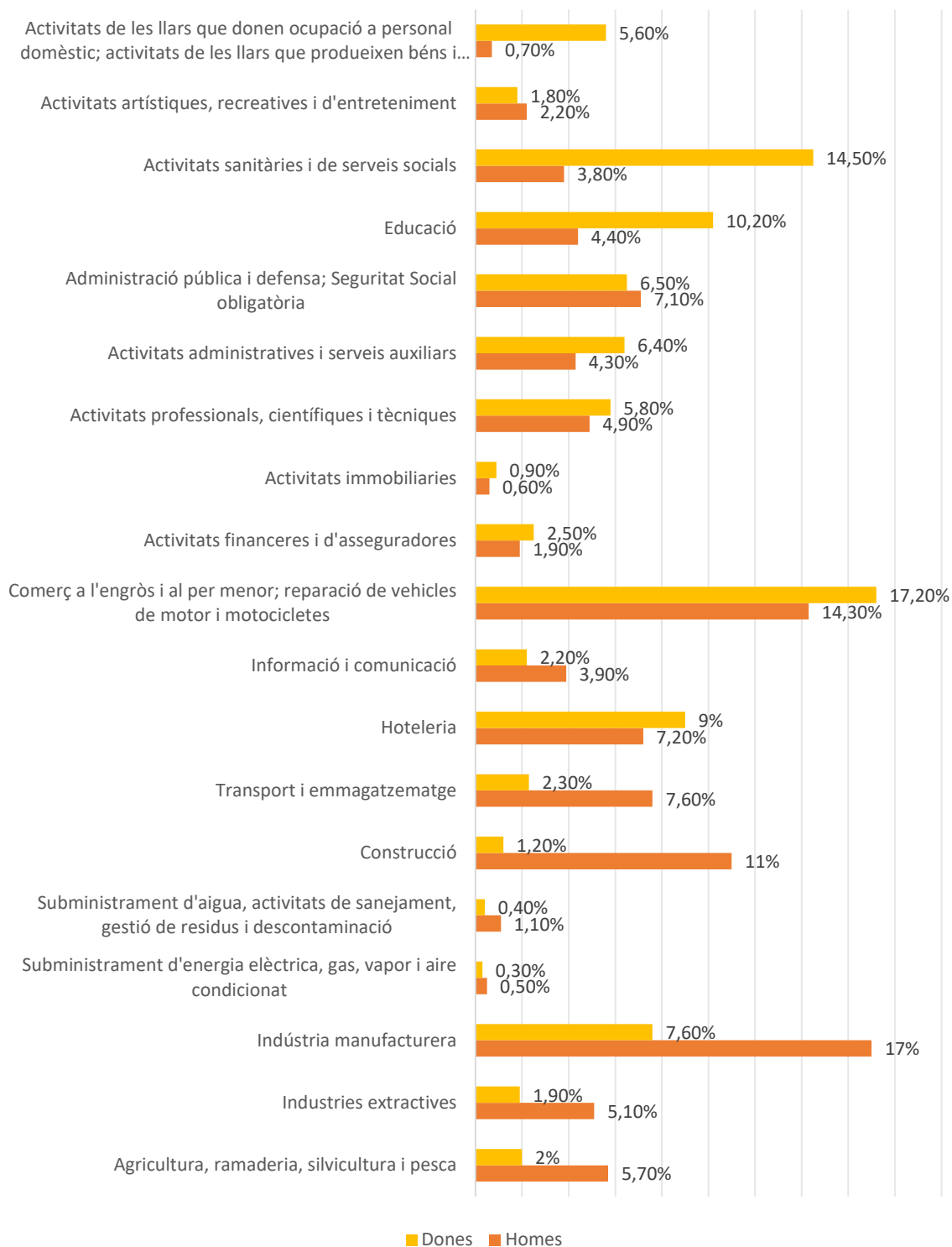


Gràfic 6. Font: Enquesta de la població activa de l'INE

Les dones tenen molta menor presència en la construcció i la indústria i major en el sector dels serveis. L'agricultura té poca representació en general, encara que les dones també es troben per sota dels homes en valor percentual.

Una altra manera de veure la segregació horitzontal és amb la distribució de població ocupada per sexe segons a branca d'activitat. D'aquesta manera, veiem més concretament les feines en les que predominen els homes o les dones.

Ocupats per sexe i branca d'activitat. Percentatges respecte el total de cada sexe. 2020



Gràfic 7. Font: Enquesta de la població activa de l'INE.

Observem molta diferència a favor de les dones en branques com l'educació, els serveis sanitaris o serveis socials i en activitats de la llar com personal domèstic.

En canvi, veiem molta més presència masculina en transport i emmagatzematge, construcció, la indústria manufacturera...

Cal destacar que, en el cas de la branca: comerç a l'engròs i al per menor, reparació de vehicles de motor i motocicletes, l'elevada presència femenina ve donada pel concret sector del comerç al per menor, que segons el mateix INE, el representen un 7% d'homes i un 13,4% de dones ocupades.

Aquesta distribució també accentua la bretxa salarial, doncs sectors com la indústria manufacturera o la construcció acostumen a tenir sous de mitjana més elevats que els de sectors com les activitats de la llar o l'hoteleria.

SEGREGACIÓ VERTICAL

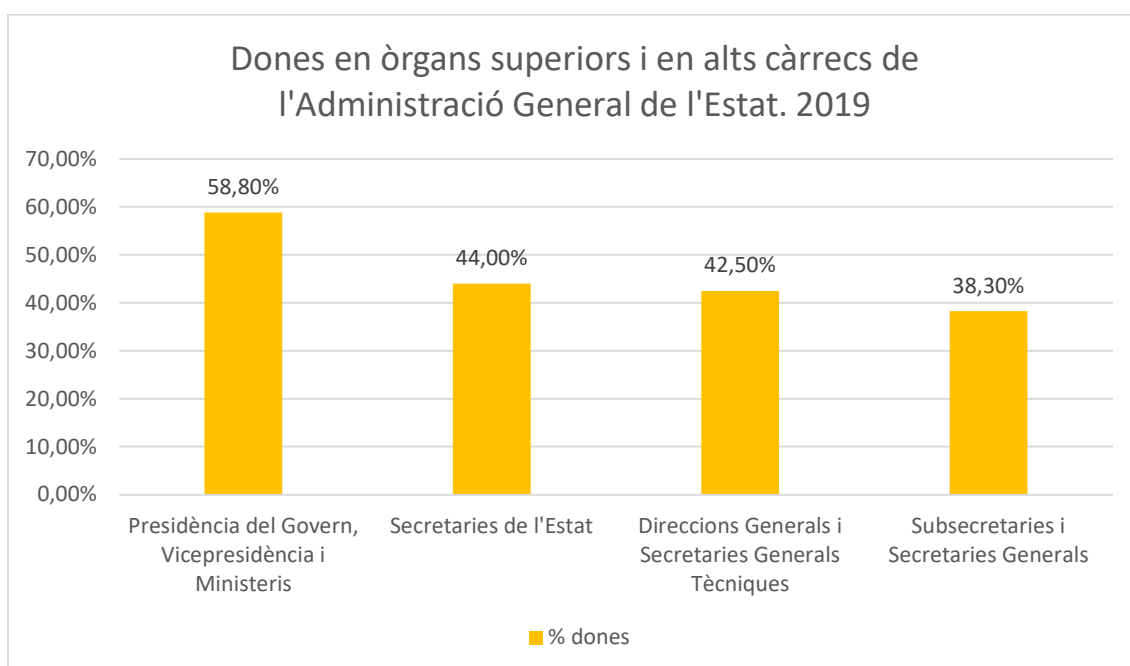
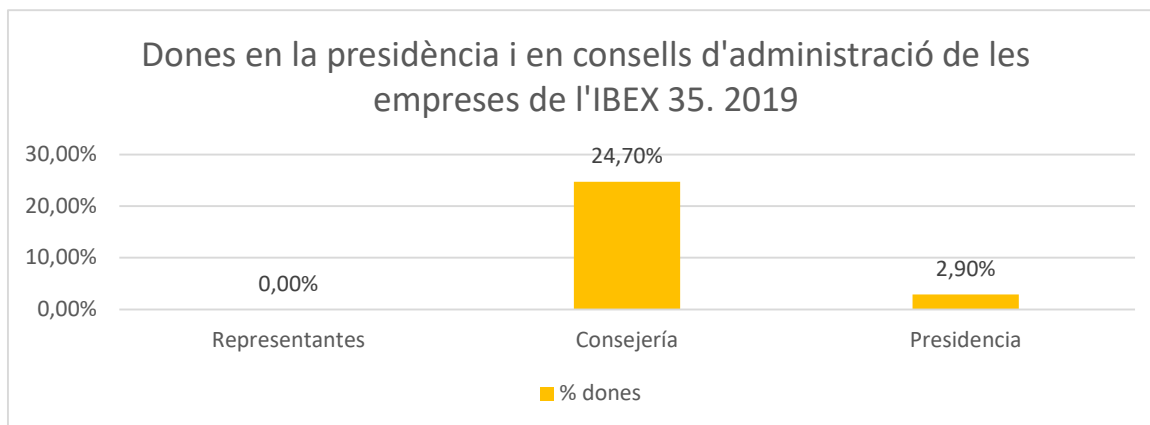
La segregació vertical (també explicada a l'apartat 1.1) es dona per múltiples raons també. La primera és la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Com s'ha explicat a l'apartat de la segregació horitzontal, sovint és un factor a tenir en compte més aviat per les dones que pels homes a l'hora de trobar feina o, en aquest cas, d'acceptar un ascens. A vegades, això ho tenen en compte fins i tot aquells qui ofereixen els ascensos, de manera que, dins l'escala d'ascens de les empreses, les dones sovint es troben desfavorides.

Un exemple d'aquest factor són els percentatges que es van elaborar al *Análisis del fenómeno de segregación vertical en el sector de la construcción andaluz*⁴. En aquest estudi es va assegurar que, de tots els directius i directives entrevistats, el 100% dels homes tenien menors al seu càrrec i estaven casats, mentre que només el 30,7% de les dones estaven casades i amb menors al seu càrrec. En alguns casos es tractava de dones joves (menors de 40 anys) que deien voler ser mares en el futur i, en altres, dones que no veien compatible ser mares amb tenir el càrrec que tenien en aquell moment.

Una altra de les raons són els estereotips de gènere que associen els alts càrrecs als homes. D'aquesta manera, quan les dones accedeixen a aquest tipus de feina, com que són minoria, s'han d'adaptar a la manera de fer masculina.

A continuació, s'exposen diversos gràfics continguts a l'apartat *Mujeres en altos cargos públicos i privados* de l'INE:

⁴ M. T. ARENAS. J. M. CALAMA. Análisis del fenómeno de segregación vertical en el sector de la construcción andaluz. Departamento de Construcciones Arquitectónicas II de la Universidad de Sevilla. 2012.



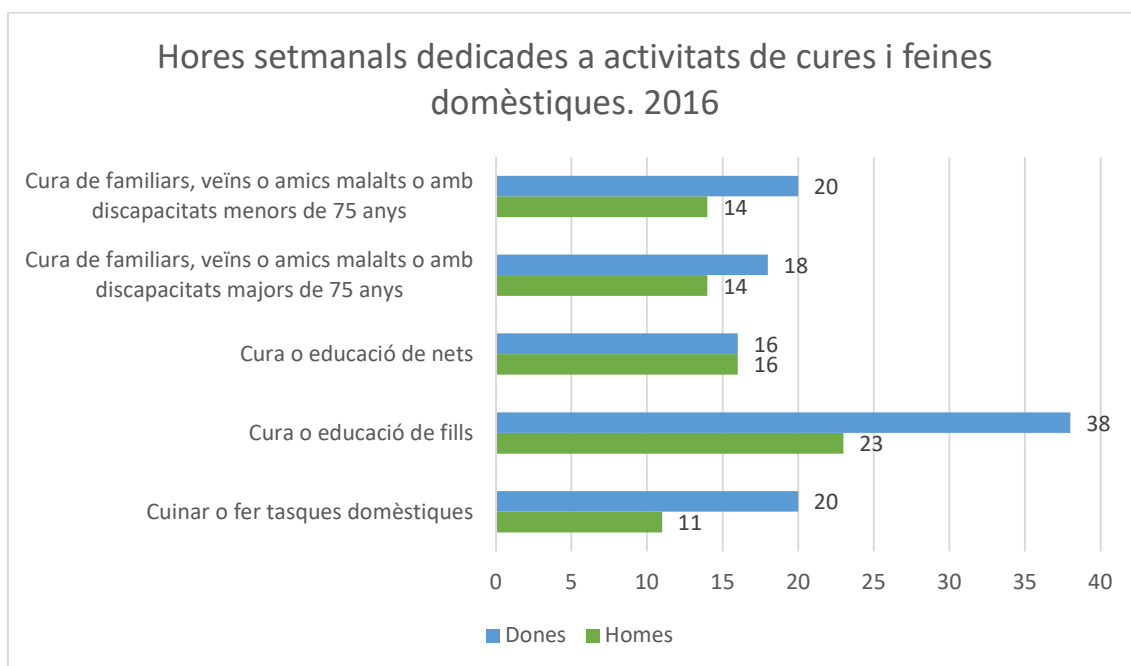
Gràfic 8 i 9. Font: Dones i homes a Espanya, INE.

En aquests gràfics podem observar la poca representació femenina en càrrecs de poder i presa de decisions a les empreses de l'IBEX 35, és a dir, a l'àmbit privat. Mentre que a l'àmbit públic els percentatges no són tant baixos, arribant a superar el 50% en l'apartat de *Presidència del Govern, Vicepresidència i Ministeris*. Aquesta diferència, segurament, és deguda a la implicació de l'Administració en les polítiques d'igualtat, així com al seu rigorós seguiment de les normatives que diu la llei. Tot i així, encara que el govern espanyol actual sigui paritari, a mesura que baixem nivells a l'administració, no passa el mateix: el percentatge de dones va disminuint.

1.3 CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Estretament relacionada amb el major nombre de contractacions a temps parcial o d'excedències per part de les dones es troba un altra desigualtat latent. Es tracta de la falta de corresponsabilitat a la llar, és a dir, la distribució equilibrada de les tasques domèstiques. Aquest problema afecta directament a la igualtat laboral de gènere desfavorint a les dones, per exemple, a l'hora d'accedir a una feina que requereixi dedicació a temps complert. A més, aquesta acumulació de feina domèstica no és suficientment valorada per la societat, mentre que suposa una doble càrrega per les dones que treballen.

Tot i que la conciliació de la vida familiar, personal i laboral fomentada per la legislació i les empreses és una bona estratègia per aconseguir la igualtat efectiva entre homes i dones, les estadístiques continuen reflectint una altra realitat. Les dones continuen dedicant, de mitjana, més hores a les tasques domèstiques que els homes.

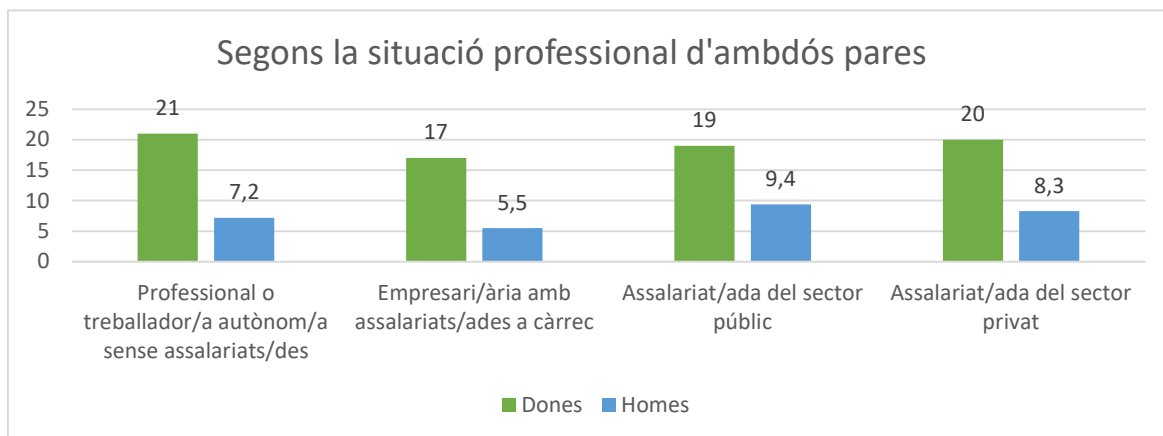
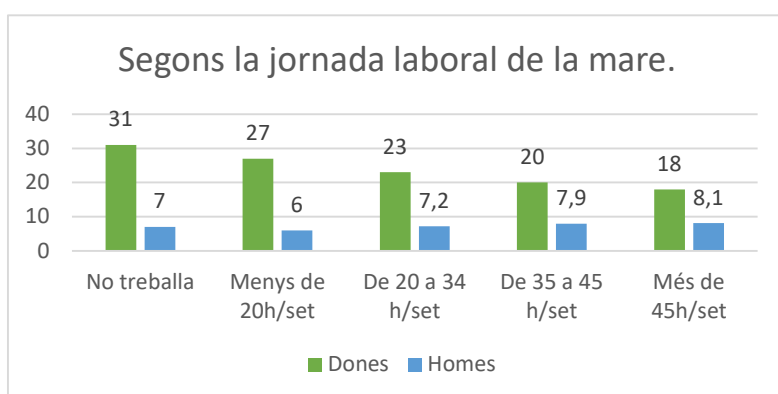
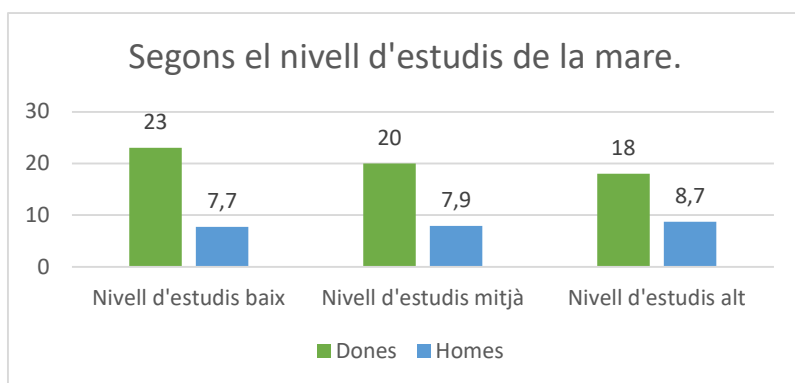


Gràfic 10. Dones i homes a Espanya, INE

Des del Departament d'Acció Social i Ciutadania, s'ha elaborat un interessant estudi sociològic anomenat *Temps a les famílies: Anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del panel de famílies i infància*⁵. Aquest estudi, en un dels seus apartats, intenta trobar un patró o alguns trets que marquin aquesta diferència d'hores dedicades a la llar per part de pares i de mares, més enllà dels estereotips de gènere que s'arrosseguen històricament. A continuació, es mostren una sèrie de gràfics d'aquest mateix

⁵ P. MARÍ-KLOSE. C. GÓMEZ-GRANELL. C. BRULLET. S. ESCAPA. Temps a les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del panel de famílies i infància. Generalitat de Catalunya, Departament d'Acció Social i Ciutadania. Gener del 2008.

estudi sociològic que relacionen la mitjana d'hores setmanals dedicades a les tasques domèstiques amb altres factors:



Gràfic 11, 12 i 13. Font: Estudi sociològic: Temps a les famílies.

Aquests tres darrers gràfics ens mostren que com més hores remunerades treballi la mare, les tasques domèstiques estaran més repartides. També que com més alt sigui el nivell d'estudis de la mare, més igualtat hi haurà en aquest aspecte i, per últim, que segons la situació professional, són els assalariats i assalariades del sector públic els que tenen les hores de tasques domèstiques més igualitàriament repartides.

Tot i així, tots els gràfics mostren grans desigualtats en la repartició de les tasques domèstiques i les cures, de manera que, tot i que acostumem a pensar en això com un problema del passat, segueix sent present a la nostra societat. A més, afecta greument a la situació de la dona a l'àmbit laboral.

1.4 BRETXA SALARIAL I IGUALTAT RETRIBUTIVA

La bretxa salarial és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones. Més tècnicament, és la diferència entre el que guanyen les dones, expressat en percentatge, respecte del que guanyen els homes”. La fórmula matemàtica per calcular-la és la següent:

$$\frac{\text{retribució mitjana homes} - \text{retribució mitjana dones}}{\text{retribució mitjana homes}} \times 100$$

Aquesta bretxa és pot calcular partint del que guanya cadascun dels sexes per hora, setmanalment, mensualment o anualment. Normalment, la bretxa disminueix quan la calculem per hora, i augmenta quan la calculem anualment. Això és degut a que les dones treballen bastantes menys hores a l’any, en mitjana, que els homes, per factors que ja s’han explicat abans com la falta de corresponsabilitat a la llar, la distribució de les contractacions a temps parcial, de les excedències o de la segregació horitzontal i vertical.

A l’hora de calcular aquest percentatge es poden utilitzar diverses dades d’ingressos i, conseqüentment, es poden fer diferents lectures dels resultats. Tot i així, el més recomanable és utilitzar els ingressos anuals bruts, incloent així tots els complements salarials, degut a que a vegades és allí on resideix la desigualtat, mentre que es parteix d’un salari base igualitari.

FACTORS QUE CREEN LA BRETXA SALARIAL

La bretxa salarial és la punta de l’iceberg de les desigualtats laborals de gènere, doncs és potser la desigualtat més coneguda, però no deixa de ser el resultat de l’acumulació de desigualtats explicades anteriorment.

Segons la *Guia per l’aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones*⁶, els factors que creen la bretxa salarial són els vuit següents:

- Estereotips i rols de gènere: sobre les feines que poden dur a terme homes i dones, assumint a les dones habilitats de cura i als homes habilitats de lideratge i generant així segregació horitzontal i vertical. També sobre les tasques domèstiques, que els rols de gènere identifiquen com femenines.
- Infravaloració de les feines, capacitats i habilitats de les dones: Citant les paraules de la mateixa guia: “[...] Les capacitats de les dones en moltes ocasions s’infravaloren, ja que es considera que reflecteixen habilitats i característiques que qualsevol pot tenir, en lloc de capacitats i competències adquirides [...]” Això s’observa clarament quan les feines on predominen les dones acostumen a valorar-se menys socialment i econòmicament.
- Conciliació i corresponsabilitat: Aquest problema, explicat a l’apartat 1.3, redueix les hores que les dones poden dedicar al treball remunerat, així

⁶ Consell de relacions laborals de Catalunya. Guia per l’aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones. Barcelona, desembre del 2019.

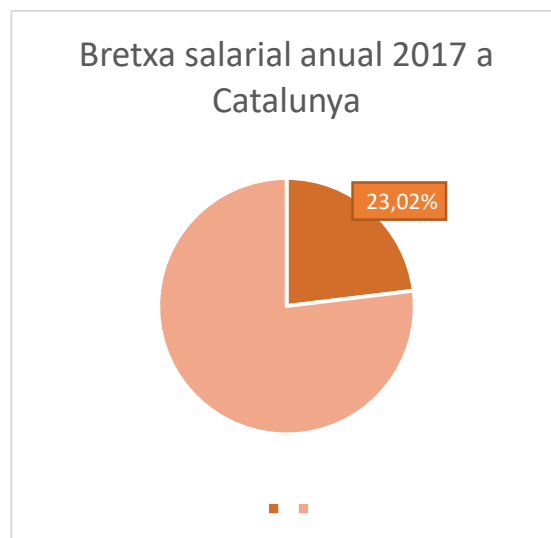
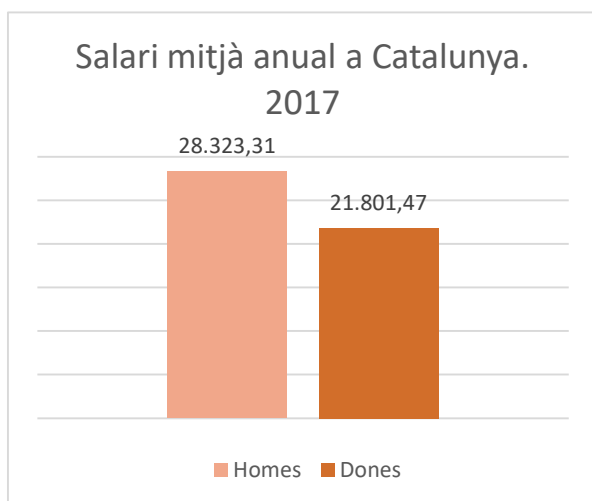
com les seves possibilitats d'accedir a feines que necessitin dedicació a temps complert i que normalment són les més ben pagades.

- Treball a temps complert/parcial: La majoria de contractes a temps parcial són per dones (apartat 1.2) i, per tant, això augmenta la bretxa salarial, restant hores treballades a les dones.
- Segregacions laborals per motiu de gènere: La segregació horitzontal i vertical, el sostre de vidre i el terra enganxós (apartat 1.1) tenen també conseqüències en la mitjana dels sous de les dones i dels homes.
- Estructura salarial: Segons *l'Observatori del Treball i Model Productiu*⁷, la bretxa salarial calculada exclusivament respecte el pagament d'hores extraordinàries és del 73,4%, i del 39,9% en els complements salarials associats a nocturnitat, torns o treball de cap de setmana. L'estructura salarial que facilita aquests complements sense tenir en compte una perspectiva de gènere, augmenta la bretxa salarial.
- Mida de l'empresa i índex de sindicació: Segons l'OIT, les empreses més petites acostumen a tenir un nivell mitjà de salaris inferior i un índex de sindicació més petit, i això afecta a la bretxa de gènere si la calculem en aquestes empreses petites.
- Pertinença a un sector d'activitat determinat: Depenent del sector on treballi, s'accentuarà en la bretxa un problema dels anteriors o un altre. Per exemple, al sector de cures a persones amb discapacitats o grans, s'accentua la infravaloració de les capacitats i habilitats de les dones, en canvi, en el sector informàtic, s'accentua la segregació horitzontal, que repercuteix amb una poca presència femenina.

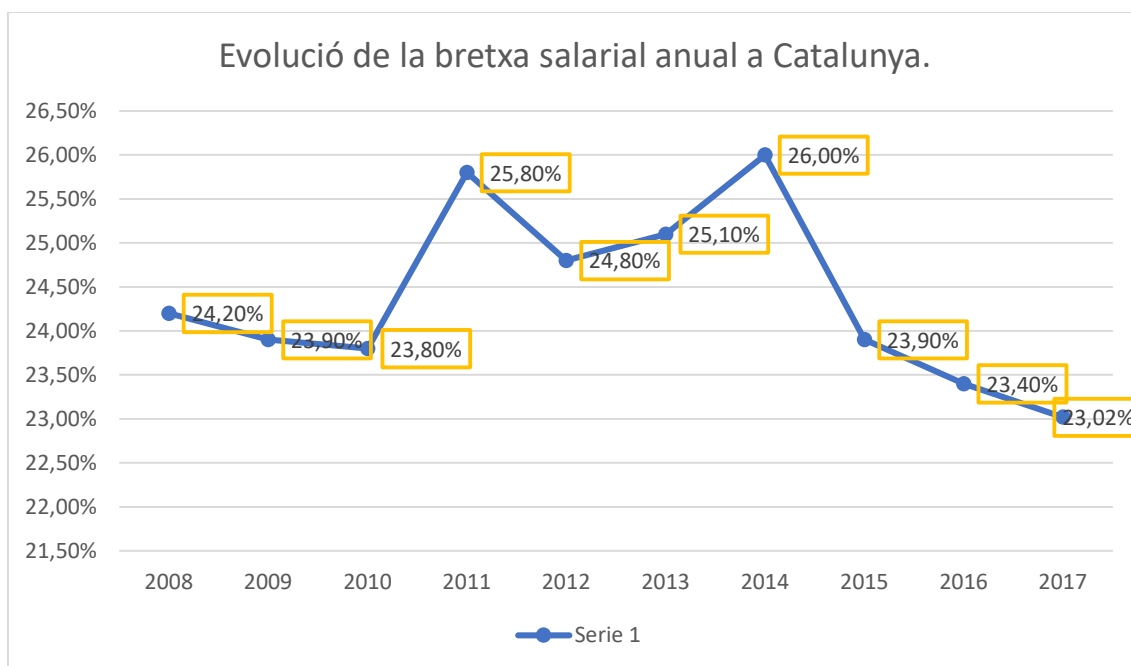
Les conseqüències de la bretxa salarial sobre la vida de les dones són una bretxa en les pensions, una més complicada consolidació de la carrera professional i la "feminització de la pobresa", de fet, l'Institut Català de les Dones diu que la taxa de pobresa a Catalunya per les dones és un punt i mig més alta que pels homes.

⁷ Observatori del Treball i Model Productiu. La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones. 2017

LA BRETXA SALARIAL A L'ACTUALITAT



Gràfic 14 i 15. Font: Enquesta anual de estructura salarial, INE.



Gràfic 17. Font: Enquesta d'estructura salarial, INE.

Els anteriors gràfics mostren que la bretxa salarial anual actualment a Catalunya és del 23,02%. Tot i ser el percentatge més baix registrat en els últims anys, segueix sent bastant elevat. L'any 2014 es va registrar la bretxa salarial més elevada a Catalunya, fet atribuït a la baixada de sous que hi va haver aquell any, més agreujat en les dones.

A nivell espanyol, la bretxa salarial aquest any 2020 és situa en un 14% segons l'Eurostat. Tot i que aquesta informació és positiva ja que informa d'un descens respecte l'any anterior, l'UGT ha calculat que aquesta bretxa indica que les

dones, en mitjana, treballen sense remuneració des del dia 11 de novembre d'aquest mateix any, és a dir, 51 dies treballant gratuïtament.

Algunes altres dades que l'*Informe de la Bretxa Salarial*⁸ elaborat el febrer del 2019 per Comissions Obreres amb dades del 2016 són les següents, totes elles elaborades partint de la mitjana de sous anual:

- La bretxa salarial de salari/hora és del 16%, menor que la anual per les raons que abans he exposat sobre les hores treballades en mitjana per les dones.
- La bretxa salarial de persones nascudes fora d'Espanya però que treballen aquí és menor que la de les nascudes aquí, concretament del 22%, tot i que en els últims anys ha anat creixent. Això passa perquè les persones nascudes fora d'Espanya reben salaris inferiors en mitjana (tant homes com dones), i la diferència entre el que cobren els dos gèneres és menor.
- La bretxa salarial calculada per edats deixa veure un augment percentual a mesura que augmenta l'edat. Per menors de 25 anys és d'un 19%, mentre que per majors de 55 arriba a un 31%.
- Si calculem la bretxa salarial per tipus d'ocupació, les ocupacions elementals tenen el percentatge més alt, amb un 32,6%, i el personal tècnic i professionals del ram científic i intel·lectual, el més baix, 18,6%.
- L'anterior punt ens permet veure que les professions menys qualificades tenen la bretxa salarial més elevada que aquelles que requereixen una qualificació major. Segons el mateix informe, les ocupacions més qualificades tenen una bretxa del 21%, les ocupacions mitjanes del 27% i les menys qualificades del 36%.
- La bretxa salarial no varia massa si la calculem per sectors d'activitat, als tres es troba entre 19 i 22%.
- La bretxa per tipus de jornada està també igualada, 12 i 15%, cosa sorprenent tenint en compte que pocs anys enrere la jornada parcial tenia una bretxa salarial molt inferior, del 7% al 2015.
- Per tipus de contracte, la bretxa salarial és molt més elevada quan parlem de contracte indefinit (24,5%) que de contracte temporal (11,4%).

⁸ L. SANDALINAS. L. CAMPILLO. Informe de bretxa salarial Febrer 2019.

2. POLÍTIQUES D'IGUALTAT

Un cop explicades totes les desigualtats de gènere que existeixen a l'àmbit laboral i la seva situació en l'actualitat, cal pensar solucions que les facin desaparèixer per aconseguir una societat més igualitària. Aquestes solucions passen per la creació de lleis que actuïn amb perspectiva de gènere i obliguin les empreses a prendre una sèrie de mesures, com ara la creació de plans d'igualtat o de protocols d'actuació.

És per això que aquesta segona part del fonament teòric del treball es centra: d'una banda, en les normatives, entitats o organismes que han creat els diferents òrgans legislatius a nivell global, europeu, nacional i autonòmic per fer desaparèixer les desigualtats de gènere laborals. D'altra banda, dels plans d'igualtat concretament, per així entendre quina forma han de tenir, quines empreses estan obligades a tenir-ne, quin ha de ser el seu contingut, etc. Aquesta informació serà necessària per tal de fer una comparació de plans d'igualtat d'empreses properes més acurada més tard.

2.1 NORMATIVA PER LA REGULACIÓ DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN L'ÀMBIT LABORAL

La legislació, normativa, plans de futur o les entitats que formen part de les diferents organitzacions que afecten a Catalunya he decidit ordenar-les de la més amplia a la més concreta, és a dir començant pel nivell global i acabant amb les del nivell autonòmic. Cal dir que moltes vegades és important mencionar aquella normativa o entitats que treballen per la igualtat de gènere com a marc general, ja que gràcies a aquestes, obtenim avenços que indirectament afecten a la igualtat laboral.

NIVELL GLOBAL



Imatge 1: Bandera Organització de les Nacions Unides

L'ONU és l'organització mundial més important, ja que està constituïda per un total de 193 països. La seva funció és tractar aquells problemes que ocupin diferents estats, és a dir, problemes d'àmbit internacional. Segons la pròpia organització, una de les seves funcions principals és protegir els drets humans. L'article 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans diu que:

[...] 1. Tota persona té dret al treball, a la lliure elecció de la seva ocupació, a condicions equitatives i satisfactòries de treball, i a la protecció contra l'atur. 2. Tota persona, sense cap discriminació, té dret a salari igual per igual treball. 3. Tothom que treballa té dret a una remuneració equitativa i satisfactòria que asseguri per a ell i la seva família una existència conforme a la dignitat humana, completada, si cal, amb altres mitjans de protecció social. 4. Tothom té dret a constituir sindicats per a la defensa dels seus interessos i a afiliar-s'hi. [...] ⁹

Aquest article, que defensa concretament els drets dels treballadors, especifica que no hi pot haver cap discriminació que afecti el món laboral ni cap diferència de salari per la mateixa feina.

Amb la informació exposada a l'apartat 1, es veu clar que aquest article no es compleix actualment encara, de manera que per aquest motiu i per molts altres com ara: la manca de lleis que protegeixin la igualtat de gènere en 52 dels 193 països de l'ONU, les elevades xifres de matrimoni infantil en nenes, les dificultats de les nenes en alguns països per accedir a l'educació, la violència física o sexual envers les dones, la mutilació genital femenina, etc.; les Nacions Unides

⁹ ASSEMBLEA GENERAL DE LES NACIONS UNIDES. Declaració universal dels drets humans, art. 23

han creat diversos organismes que lluitin contra aquesta desigualtat, que són els següents:

- ONU Mujeres: L'Assemblea General de les Nacions Unides va crear aquesta entitat el juliol del 2010 amb l'objectiu de lluitar per la promoció de la igualtat de gènere a tot el món.

Està formada per la unió de quatre organitzacions anteriors a l'existència d'ONU Mujeres que ja es dedicaven de forma independent a la igualtat de gènere i a l'empoderament de les dones: "Divisió per l'Avenç de la Dona" (DAM), "Institut Internacional d'Investigacions i Capacitació per la Promoció de la Dona" (INSTRAW), "Oficina de l'Assessor Especial en Qüestions de Gènere i Avenç de la Dona" (OSAGI) i "Fons de Desenvolupament de les Nacions Unides per la Dona" (UNIFEM).

L'entitat es centra en cinc àrees prioritàries: augmentar el lideratge i la participació política de les dones, millorar l'empoderament econòmic de les dones, posar fi a la violència envers les dones, implicar a les dones en tots els aspectes dels processos de pau i seguretat i fer de la igualtat de gènere un aspecte central en la planificació i elaboració de pressupostos nacionals pel desenvolupament.

Les dues primeres àrees són les més relacionades amb la desigualtat laboral de gènere, en el primer cas, el lideratge i la participació política de les dones, ONU Mujeres el que fa és oferir formació cívica i electoral per ajudar a les candidates polítiques a desenvolupar les seves capacitats, també donen suport a partits polítics o governs que defensin la igualtat de gènere i promouen l'adopció de noves lleis o de reformes constitucionals que garanteixin un accés equitatiu de les dones a les esferes polítiques. En països menys desenvolupats, defensen i preserven altres drets polítics com el dret a vot o el de defensar una candidatura electoral.

L'àrea de l'empoderament econòmic de les dones està plenament relacionada amb la desigualtat laboral a la que les dones s'enfronten i ONU Mujeres creu essencial la millora d'aquest empoderament no només per avançar en matèria d'igualtat, sinó per impulsar l'economia i el desenvolupament sostenible.

Les solucions que l'entitat proposa són potenciar la corresponsabilitat a les llars per aconseguir que les dones combinin feines remunerades amb les tasques no remunerades que realitzen i impulsar programes que promouen la independència econòmica de les dones, especialment d'aquelles que es troben en pitjors situacions (dones rurals, migrants, treballadores domèstiques...).



Imatge 2 i 3: Logotips dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'ONU 5 i 8.

- Objectius de Desenvolupament Sostenible: L'any 2015 es van crear els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, pensats per ser complerts a l'any 2030. Dins d'aquests objectius n'hi ha dos que afecten directament a la desigualtat laboral de gènere, l'Objectiu 5: Igualtat de gènere i l'Objectiu 8: treball decent i creixement econòmic.

El primer dels dos punts especifica dins les seves metes el següent:

[...] **5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo [...] **5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. **5.5** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública [...] ¹⁰

Aquest objectiu proposa posar fi a les discriminacions cap a les dones arreu de món, parla sobre coresponsabilitat i també de segregació vertical.

El segon punt conté aquesta altra meta:

[...] **8.5** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor [...] ¹¹

Per tal d'aconseguir els Objectius de Desenvolupament Sostenible anomenats i treballar en les àrees que impliquen la associació ONU Mujeres, aquesta mateixa entitat duu a terme les següents feines: donar suport a organismes intergovernamentals per formular polítiques i normes d'abast mundial, col·laborar amb estats membres en la implementació d'aquestes polítiques mitjançant assistència tècnica i econòmica i dirigir i coordinar el treball del sistema de les Nacions Unides en matèria d'igualtat de gènere.

¹⁰ OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

¹¹ OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- Pactes i convencions: La Carta de les Nacions Unides, de l'any 1945, és el primer document on l'ONU especifica la prohibició de la discriminació per raó de sexe. A partir de llavors, diversos pactes i tractats s'han concentrat en l'eliminar aquesta discriminació.

El "Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics" agrupa els drets polítics, estretament relacionats amb el món laboral. A més, especifica en el seu article 3: "Els Estats part en el present Pacte es comprometen a assegurar el mateix dret als homes i les dones a gaudir de tots els drets polítics i civils disposats en aquest Pacte [...]"¹². En l'article 26 també s'apel·la a la igualtat de tot tipus davant la llei.

Un altre pacte important relacionat amb el treball i que han dut a terme les Nacions Unides és el "Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals", que inclou l'article 7, relacionat amb la bretxa salarial i amb desigualtats laborals com ara la segregació vertical:

[...]Els Estats part en aquest Pacte, reconeixen el dret de cada persona a gaudir d'unes condicions de treball justes i satisfactòries que li assegurin, particularment:

- a. Una remuneració que proporcioni com a mínim a tots els treballadors:
 - 1- Un sou equitatiu i igual per un treball d'igual valor, sense distincions de cap classe, en particular s'haurà de garantir a les dones unes condicions de treball que no siguin inferiors a les que gaudeixen els homes, amb un sou igual per un treball igual,
 - 2- Unes condicions de vida que siguin dignes, per a ells i llurs famílies, d'acord amb les disposicions d'aquest Pacte.
- b. La seguretat i la higiene en el treball.
- c. Una igual oportunitat per a tothom des de ser promogut, dins del seu treball, a la categoria superior apropiada, sense cap més consideració que els factors d'antiguitat i de capacitat.
- d. El descans, el lleure, la limitació raonable d'hores de treball, i les vacances periòdiques pagades, i també la remuneració dels dies festius.[...]¹³

La "Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona" (CEDAW), que va entrar en vigor en forma de tractat l'any 1981, inclou el següent article, en el que parla específicament de la desigualtat laboral de gènere:

[...] **Article 3**
Els Estats part en aquest Pacte prendran en tots els àmbits, i en particular en les esferes política, social, econòmica i cultural, totes les mesures apropiades, fins i tot de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i progrés de la

¹² NACIONS UNIDES. Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics, 1966, art. 3

¹³ NACIONS UNIDES. Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals, 1966, art. 7

dona, amb l'objectiu de garantir-li l'exercici i el gaudi dels drets humans i les llibertats fonamentals en igualtat de condicions amb l'home.[...]¹⁴

- Dia Internacional de la Igualtat Salarial: L'ONU ha impulsat la creació del Dia Internacional de la Igualtat Salarial per posar de manifest i donar visibilitat al problema i s'ha celebrat per primer cop aquest any 2020, el dia 18 de setembre. També cal mencionar que des del 1975, el 8 de març es celebra el Dia Internacional de la Dona, tot i que el nou dia internacional que ha creat l'ONU està més concretament relacionat amb el tema del treball, la igualtat laboral.



Imatge 4: Bandera de l'Organització Internacional del Treball

D'altra banda, l'OIT (Organització Internacional del Treball) també conté dins la seva Constitució concretament quatre articles relacionats amb la igualtat de gènere laboral: el número 100 - Conveni sobre la igualtat de remuneració, el número 111 - Conveni sobre la discriminació a la feina i l'ocupació, el número 156 - Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars i el número 183 - Conveni sobre la protecció de la maternitat.

Aquests articles queden reforçats per les Resolucions que ha anat adoptant la Conferència Internacional del Treball, l'òrgan suprem de decisió de l'OIT: la Resolució relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball decent (2009) i la Resolució relativa a la promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de remuneració i la protecció de la maternitat (2004). A més, el 2005, el Consell Administratiu va encomanar incorporar la perspectiva de gènere a la cooperació tècnica.

Per tal de complir tots aquests articles i resolucions, l'OIT ha posat en marxa diverses polítiques i estratègies. L'estratègia general és intensificar la transversalització del gènere en tots els àmbits d'actuació de l'OIT, així com els "Programes de treball decent per país". També ha elaborat l'anomenat "Pla d'acció de l'OIT sobre la igualtat de gènere 2010-2015", on s'expliquen les mesures a partir de la situació actual per aconseguir una igualtat de gènere efectiva dins l'Organització i els seus treballadors. Per últim, cal destacar que l'OIT reflexa la promoció de la igualtat de gènere dins el seu Programa i Pressupostos.

¹⁴ ASSEMBLEA GENERAL DE LES NACIONS UNIDES. Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona, 1981, art. 3

Conjuntament, els dos organismes (ONU i OIT), treballen també pel compliment del “Programa d’acció de Pequín”, un programa creat l’any 1995 a la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona on s’inclouen un total de dotze àmbits (entre ells l’economia i l’exerció del poder i presa de decisions). Per cadascun dels àmbits s’identifiquen una sèrie d’objectius i una sèrie de mesures per aconseguir-los, enfocades no només a governs, sinó també a nivells regionals i internacionals.

NIVELL EUROPEU



Imatge 5: Bandera de la Unió Europea

La Unió Europea crea tractats, reglaments, directives, etc. Que inclouen en el seu àmbit d’aplicació els països que formen part de la UE. També crea entitats que s’ocupen d’àmbits més concrets, com les organitzacions a nivell global. A continuació s’exposen les normatives i les associacions que ha creat la Unió Europea per fer desaparèixer aquestes desigualtats laborals de gènere:

- Legislació: La Unió Europea conté una llarga llista de directives, pactes, recomanacions referides a la igualtat laboral (annex 2). Un dels primers textos a nivell europeu en què es parlava d’igualtat de gènere en l’àmbit laboral és la Carta Social Europea, 1961 i 1966, que recull molts drets dels treballadors i de les dones, conté articles relatius a la igualtat de remuneració, les responsabilitats familiars, la discriminació directa o indirecta, l’embaràs i la maternitat.

Al Tractat d’Amsterdam (1999) també s’avançava algun article sobre la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores i en el Tractat de Niça (2001) es reconeix la importància de les accions positives per tal d’aconseguir la igualtat en el mercat laboral.

Més tard es van anar creant directives més específiques, relatives a la maternitat, la conciliació, que tenen com a objectiu guiar als estats membres de la UE sobre la normativa que ells han de crear. Tot i així, fins a la data, la directiva més general és la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l’establiment d’un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l’ocupació. En ella s’especificava, entre d’altres coses, que els estats membres de la UE haurien de tenir legislació sobre igualtat de tracte en el treball i l’ocupació abans del 2003, amb un possible marge de 3 anys. Espanya, en canvi, no va oficialitzar la seva llei fins l’any 2007.

La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i de Consell, del 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, amplia i especifica noves normatives que hauran d'incloure els estats respecte de la directiva de l'any 2000, com ara especificacions sobre la transversalitat de la perspectiva de gènere, o sobre les sancions relatives als incompliments de les normatives d'igualtat.

També és important mencionar que la Comissió Europea i el Consell de la UE han anat publicant algunes recomanacions (també a l'annex 2) per tal de reforçar el principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència i relatives a la participació equilibrada de les dones i els homes en els processos de presa de decisions.

- Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE): Tal com l'ONU ha creat ONU Mujeres per aconseguir la igualtat de gènere a nivell mundial, la UE ha creat l'EIGE, una agència que treballa per la igualtat de gènere a Europa i amb la funció de proporcionar proves en suport de la igualtat de gènere. Es va crear l'any 2010 i la seva seu es situa a Lituània.

Aquesta entitat es dedica a fer estadístiques i estudis sobre la igualtat de gènere a Europa, fa el seguiment de com la UE compleix els seus acords internacionals relacionats amb la igualtat de gènere (com ara la Plataforma d'Acció de Beijing), coordina la campanya europea del llaç blanc que involucra els homes en la causa, posa els seus coneixements i recursos online i dona suport als estats membres de la UE per fer front a la desigualtat de gènere de manera més concreta a cada país.

L'EIGE manté estretes cooperacions amb la Comissió Europea, el Parlament Europeu i el Consell de la Unió Europea per garantir que les seves investigacions i dades es tinguin en compte a l'hora de fer polítiques dins la UE, i que aquestes polítiques sempre tinguin en compte la perspectiva de gènere.

Dins la web <https://eige.europa.eu/>, hi ha apartats segons temes als que afecta la desigualtat de gènere. Entre aquests apartats es troba el d'ocupació, d'economia i d'emprenedoria, tots tres relacionats amb l'àmbit laboral, i cadascun d'aquests apartats inclou una explicació dels problemes que aquesta desigualtat causa a nivell europeu i de les solucions que la UE proposa en forma de legislació (exposades en el punt anterior).

- Dia Europeu de la Igualtat Salarial: Uns anys abans que l'ONU creés el Dia Internacional de la Igualtat Salarial, concretament al 2011, la Unió Europea va crear el Dia Europeu de la Igualtat Salarial també amb

l'objectiu de donar visibilitat a aquest problema. En aquest cas es celebra el 22 de febrer.

NIVELL NACIONAL: ESPANYA

A nivell nacional, trobem la normativa més específica sobre la desigualtat de gènere en l'àmbit laboral, així com entitats amb el mateix objectiu que ONU Mujeres o l'EIGE que actuen a nivell espanyol.

- Legislació: La Constitució Espanyola menciona la igualtat en múltiples dels seus articles (1.1, 9.2...). En l'article 14, es prohibeix la discriminació per raó de sexe i, concretament a l'article 35, s'especifica la prohibició de qualsevol discriminació per raó de sexe en l'àmbit laboral.

La igualtat de gènere es desenvolupa en la *Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes*, que inclou nombroses modificacions en textos legals ja existents, integra la perspectiva de gènere per primer cop en una llei espanyola i amplia una sèrie de drets per les dones que suposen una importància històrica i, podria dir-se també simbòlica.

L'objectiu de la mencionada Llei Orgànica és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats mitjançant l'eliminació de tota discriminació cap a la dona.

Aquesta llei recull articles relacionats amb temes molt diversos relatius tots a la igualtat de gènere, com són l'educació, la salut, els esports, els mitjans de comunicació... I també el treball (Títol IV) i l'administració pública (Títol V).

Pel que fa al treball, el Títol V de la Llei Orgànica 3/2007 (El dret al treball en igualtat d'oportunitats) conté els següents capítols amb la següent normativa:

- Capítol I, Igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral: Les polítiques relatives a l'ocupació tindran com a objectiu prioritari augmentar la participació de les dones al mercat de treball per avançar cap a la igualtat efectiva entre homes i dones.
A més, per tal de millorar la taxa d'ocupació de les dones, es crearan programes d'inserció laboral activa dirigits a dones de qualsevol edat o nivell educatiu en situació d'atur. També es podran establir mesures d'acció positiva acordades en negociacions col·lectives per afavorir l'accés de les dones a la feina.
- Capítol II, Igualtat i conciliació: Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral seran reconeguts per aquells treballadors/es que fomentin la assumpció igualitària de les responsabilitats familiars. Aquests

drets inclouen el permís de maternitat i paternitat, previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

- Capítol III, Plans d'igualtat de les empreses i altres mesures per la promoció de la igualtat: Aquest capítol inclou el concepte i contingut dels plans d'igualtat, la transparència en la implantació, el suport per la implantació voluntària i les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina. Tota aquesta informació queda exposada en l'apartat 2.2 del treball.
- Capítol IV: Distintiu empresarial en matèria de igualtat: el Ministeri de Treball i Assumptes Socials ha creat un distintiu per reconèixer aquelles empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats. Aquests distintiu pot ser utilitzat al tràfic comercial de l'empresa i per fer publicitat.

Pel que fa a l'administració pública, el Títol V de la Llei Orgànica 3/2007 recull els capítols i normativa següents:

- Capítol I: Criteris d'actuació de les administracions públiques: Citant la pròpia llei, les administracions públiques hauran de complir tots els següents punts en l'àmbit de la seva respectiva competència:

[...] a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación. [...]¹⁵

- Capítol II: El principi de presència equilibrada a l'Administració General de l'Estat i als organismes públics vinculats o dependents d'ella: Inclou la presència equilibrada (que no superi la proporció 60-40) en el nomenament de titulars d'òrgans directius, en els òrgans de selecció i comissions de valoració i en la designació de representants de l'Administració General de l'Estat.

¹⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

- Capítol III: Mesures de igualtat en l'ocupació per l'Administració General de l'Estat i pels organismes públics vinculats o dependents d'ella: Aquestes mesures inclouen l'informe d'impacte de gènere en les proves d'accés al treball públic, els permisos i beneficis de protecció de la maternitat i de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral (també aplicable a la paternitat), així com la llicència de risc durant l'embaràs, la llicència per la lactància, i les vacances posposades en cas que no s'hagin pogut fer per la coincidència d'un dels permisos o llicències anteriors.

També inclou mesures com la formació per la igualtat, les accions positives dins d'aquesta formació, el protocol d'actuació enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'avaluació constant de la igualtat en l'ocupació pública i, per últim, els plans d'igualtat també en l'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents d'ella.

- Capítol IV i V: Forces Armades i Forces i Cossos de Seguretat de l'Estat: Tant en un capítol com en l'altre, la normativa especifica la obligació de respectar el principi d'igualtat i l'aplicació de les normes referides al personal de les Administracions Públiques.

Aquesta llei orgànica ha estat modificada pel Reial Decret 6/2019. Els canvis que inclou es troben tots en el Capítol III del Títol IV, és a dir, relatius als plans d'igualtat de les empreses (apartat 2.2).

A més, a principis del mes d'octubre de l'any 2020 s'han publicat dos nous reglaments que amplien les modificacions d'aquest Reial Decret. El primer reglament té com a objectiu augmentar la transparència salarial de les empreses i així assolir una efectiva igualtat retributiva, de manera que obliga a totes les empreses de més de 50 treballadors a elaborar un registre retributiu, a fer un diagnòstic de la situació retributiva i a elaborar un pla d'acció per corregir les diferències. El segon fa referència a les normatives que han de seguir els plans d'igualtat de les empreses, per tal de convertir-los en vertaderes eines de canvi (apartat 2.2).

Una altra llei relacionada amb la igualtat de gènere, més concretament sobre violència de gènere, és la *Llei Orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere*. Aquesta llei atorga a les dones que hagin estat víctimes de violència de gènere alguns drets laborals addicionals per tal que la seva integració i promoció al mercat laboral no es vegi afectada per la seva situació personal.

Aquets drets són iguals tan si la persona treballa en el sector públic com en el privat, i inclouen: reducció o reordenació del temps de treball, mobilitat geogràfica, canvi de centre de treball, suspensió de la relació laboral amb reserva del lloc de treball, extinció del contracte de treball i

faltes de puntualitat o absències motivades per la situació física o psicològica conseqüència de la violència de gènere es consideren justificades.

- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO): Aquesta entitat es va formar l'any 2014 per la unió del anterior "Instituto de la Mujer", creat l'any 1983, i la "Dirección General para la Igualdad de Oportunidades", creada l'any 2011.

Es tracta d'un organisme autònom adscrit al Ministeri de la Presidència, de Relacions amb les Corts i d'Igualtat i el seu objectiu, com la resta d'entitats anteriors, és promoure i fomentar la igualtat d'ambdós sexes, la participació de la dona en la vida política, cultura, econòmica i social i eliminar tot tipus de discriminació.

Cal destacar de la llarga llista de funcions de l'IMIO aquelles que estan relacionades amb la igualtat de gènere a l'àmbit laboral, com són les següents:

[...] - Impulsamos y participamos en el diseño de las políticas públicas encaminadas a mejorar la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, y su promoción profesional a puestos de responsabilidad y dirección. -
- Desarrollamos programas y acciones que fomenten la actividad emprendedora de las mujeres en diferentes ámbitos (empresarial, rural, etc.). - - Elaboramos y desarrollamos políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Impulsamos la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva, para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. -
Contribuimos a la promoción, impulso, fomento y evaluación de la implantación de planes de igualdad en las empresas, y de manera especial en las PYME.
- Gestionamos la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.
[...]¹⁶

NIVELL AUTONÒMIC: CATALUNYA

A Catalunya existeixen també lleis que amplien els drets que la legislació espanyola conté i entitats que lluiten per la igualtat de gènere a l'àmbit laboral. A continuació s'exposen els més importants:

- Legislació: L'Estatut d'Autonomia de Catalunya conté un article sobre els drets de les dones, l'article 19, que inclou l'article 19.2 especificant: "les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb

¹⁶ INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
<https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/queHacemos/home.htm>

els homes en tots els àmbits públics i privats [...] ¹⁷. També cal mencionar l'article 41, que insta els poders públics a incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.

La *Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre homes i dones*, tracta la igualtat de gènere com ho fa la Llei orgànica 3/2007, és a dir, tractant àmbits molt diferents com són els medis de comunicació, la publicitat, l'educació i l'esport, però en l'àmbit català.

L'article 3 conté els principis d'actuació dels poders públics per tal d'eliminar les desigualtats, entre els quals s'inclou la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits i la garantia d'equilibri entre el mercat de treball i les feines domèstiques.

El capítol IV d'aquesta llei, anomenat "Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes", conté una secció anomenada "Treball, ocupació i empresa". En aquesta secció s'inclouen una llarga llista de mesures que han d'aplicar els poders públics, com ara:

[...] 1r. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.

3r. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, la valoració dels llocs de treball, les retribucions i la promoció professional.

4t. Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.

5è. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.

6è. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.

7è. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques. [...] ¹⁸

L'article 34 parla d'un pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, que inclou programes de suport a les empreses per elaborar plans d'igualtat, per incorporar la figura professional d'igualtat de dones i homes a les empreses, per aplicar mesures de conciliació laboral i familiar, etc.

L'article 35 menciona el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre homes i dones, que s'encarrega d'atorgar l'Institut Català de les Dones amb aprovació prèvia del Consell Nacional de Dones de Catalunya a aquelles empreses que apliquin polítiques d'igualtat efectiva en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya.

L'article 36 especifica la normativa que han de seguir els plans d'igualtat (explicada a l'apartat 2.2), i la resta d'apartats fins al final de la secció

¹⁷ Llei orgànica 6/2006, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. 4680, 20 juliol de 2006

¹⁸ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. DOGC núm. 6919, 23 de juliol de 2015.

inclouen mesures com la promoció de mesures d'igualtat efectiva en els convenis col·lectius, la presència de dones i homes en la negociació col·lectiva i la incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació, en les actuacions de la Inspecció de Treball i en programes de seguretat i salut laboral.

La *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*, també inclou alguns articles relacionats amb l'ocupació de les dones víctimes de violència de gènere. Concretament l'article 38, que es titula "Dret a l'ocupació i a la formació ocupacional", insta al Govern a adoptar les mesures necessàries per a facilitar l'ocupació de les dones víctimes de violència masclista quan calgui perquè puguin recuperar-se econòmicament, i a l'administració pública a:

[...] a) Donar informació, orientació i suport a les dones que pateixen violència masclista, inclosa la informació i el suport que es derivin dels drets que els reconeix la legislació vigent, i també detectar les situacions de violència masclista, en el marc dels serveis que presten les oficines de treball de la Generalitat i els protocols d'actuació i coordinació.

b) Establir subvencions a la contractació del col·lectiu de dones en els casos a què fa referència l'apartat 1.

c) Promoure la signatura de convenis amb empreses i organitzacions sindicals per a facilitar-ne la reinserció laboral.

d) Establir ajuts directes i mesures de suport per a les dones que es constitueixin en treballadores autònomes, amb un seguiment tutorial personalitzat de llurs projectes. [...] ¹⁹

- Institut Català de les Dones: Aquesta entitat és l'organisme del Govern de la Generalitat, adscrit al Departament de la Presidència, que dissenya, impulsa, coordina i avalua les polítiques per a l'equitat de gènere que desenvolupa l'Administració de la Generalitat, a partir de les competències exclusives que atorga l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

Les seves competències li venen donades per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, modificades per les Lleis 5/2008 i 17/2015, mencionades anteriorment. Dins dels àmbits d'actuació de l'organisme s'inclou l'empresa i el món laboral.

L'Institut Català de les Dones duu a terme diferents programes amb els quals té com a objectiu fomentar la perspectiva de gènere a l'àmbit laboral, assolir l'equitat, donar valor a les professionals i emprenedores i lluitar contra la segregació vertical. Alguns d'aquests programes són:

- **ACREDITA'T**: Els i les professionals de la promoció per la igualtat efectiva d'homes i dones poden acreditar les seves competències adquirides gràcies a l'experiència laboral o a vies de formació no formals.
- **Xarxa Emprèn**: Enfocat per les dones emprenedores, ofereix recursos, materials, informació sobre finançament, assessorament, etc.

¹⁹ Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. DOGC núm. 5123 - 02/05/2008.

- ACCIÓ: També enfocat per les dones emprenedores, l'Agència per la competitivitat de l'empresa assessora empreses i persones emprenedores sobre instruments de finançament.
- L'Empresa responsable en l'àmbit de la família. Família i empresa: valors compartits: Aquest programa treballa per la conciliació de la vida familiar i laboral, incidint en l'impacte positiu que una nova cultura social basada en la flexibilitat, el respecte i els compromisos mutus tindria en les empreses i en la qualitat de vida de les persones. També treballa en la promoció del valor de les habilitats, coneixements i capacitats que les persones desenvolupem amb la família i a la llar, transferibles i amb un impacte positiu a la feina.

2.2 PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES

Els plans d'igualtat són un conjunt de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de la situació, que les empreses i organitzacions prenen per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i d'eliminar tot tipus de discriminació o desigualtat per raó de sexe.

Aquests documents han de contenir els objectius que l'empresa vol assolir i les estratègies que seguirà per aconseguir-los, així com uns indicadors que permetin avaluar l'estat i l'eficàcia de les mesures implantades.

- Legislació: La normativa sobre els plans d'igualtat, recollida a la Llei Orgànica 3/2007 i a la Llei catalana 17/2015, indica quines empreses estan obligades a tenir-ne, quina forma han de tenir, de quines parts han de constar i com ha de ser el seu seguiment.

En el cas de la LOE 3/2007, el Capítol III, anomenat "Els plans d'igualtat a les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat", inclou tota la normativa espanyola relativa als plans d'igualtat, entre els articles 45 i 49. L'article 45 fa referència l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat amb els següents apartats:

[...] 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 dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i, si és el 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 cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i els continguts establerts en aquest capítol, que haurà de ser també objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.

3. Sens perjudici del disposat a l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu d'aplicació, en els termes previstos en el mateix.

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 a l'elaboració i aplicació d'un pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a la resta d'empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores. [...] ²⁰

Cal mencionar que algunes de les mesures anteriors van ser modificades pel Reial Decret 6/2019, de manera que actualment és obligatòria la elaboració d'un pla d'igualtat en aquelles empreses que tinguin 50 o més treballadors, aquelles en les quals el conveni col·lectiu ho estableixi així i en aquelles en les que un procés sancionador ho hagi dictaminat. Tot això no era així en la LEO 3/2007 original.

L'article 46 de la mateixa llei inclou la normativa sobre el concepte i el contingut dels plans d'igualtat de les empreses:

[...] 1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, que tendeixen a assolir a 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 fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Els plans d'igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, que contindrà almenys les següents matèries:

a) Procés de selecció i contractació. b) Classificació professional. c) Formació. d) Promoció professional. e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes. f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. g) Infrarrepresentació femenina. h) Retribucions. i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'elaboració de la diagnosi es realitzarà en el si de la Comissió Negociadora del Pla d' Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades i informació necessària per elaborar el mateix en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulats en l'article 28, apartat 2 de l'Estatut dels Treballadors.

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

4. Es crea un Registre de Plans d'igualtat de les Empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes.

²⁰ Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes. BOE, de 23 de març del 2007, nº 71.

5. Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en dit registre.

6. Reglamentàriament es desenvoluparà la diagnosi, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de Plans d'Igualtat, en allò relatiu a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés. [...] ²¹

El Reial Decret 7/2019 també ha modificat l'article 46, afegint alguns canvis a l'apartat 46.2 i afegint els apartats 4, 5 i 6, que no existien a la Llei Orgànica original.

L'article 47 parla sobre la transparència en la implantació del pla d'igualtat, especificant que tots els treballadors o la seva representació legal han de tenir accés al pla d'igualtat, al seu contingut i a la consecució dels seus objectius.

L'article 48 fa referència a les mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a la feina, com són promoure unes condicions de treball que evitin aquest assetjament, arbitrar procediments per la prevenció i la sensibilització dels treballadors i treballadores. L'article 49, per últim, inclou mesures de foment, dirigides a empreses petites i mitjanes, que inclouran el suport tècnic necessari per la implantació voluntària de plans d'igualtat.

El 13 d'octubre del 2020 es va aprovar un reglament amplia els requisits amb els quals ha de comptar un pla d'igualtat, concretament fa èmfasi en el caràcter de negociació que han de tenir. Aquest reglament clarifica el procés de negociació, especialment en aquelles empreses que no tenen representants legals.

La Llei catalana 17/2015 també inclou un article relacionat amb els plans d'igualtat a les empreses, l'article 36. Aquest no amplia massa la normativa espanyola sobre el tema, però afegeix que, a més del Registre Públic espanyol, un Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat, perquè totes les empreses catalanes que disposin de pla d'igualtat (tant si es obligatòriament per llei com si es voluntari) el penguin.

L'article 15 també insta a les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen a tenir un pla d'igualtat.

- Procés d'elaboració d'un pla d'igualtat: Un pla d'igualtat ha de seguir la següent forma i procés d'elaboració:
Per començar, s'ha de realitzar una diagnosi, és a dir, l'empresa ha d'analitzar en matèria d'igualtat d'homes i dones tots els seus punts forts

²¹ Reial decret-Llei 6/2019, de 1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. BOE núm. 57. 7 de març del 2019.

i àrees a millorar en cadascun dels àmbits que especifica l'article 45 de la LOE 3/2007.

Aleshores, s'han de definir els objectius i mesures a partir de la informació obtinguda a la diagnosi, aquests constituiran el pla d'igualtat, tot indicant els indicadors que serviran per avaluar l'eficàcia d'aquestes mesures. En alguns casos, també indicant en un calendari la programació de l'aplicació de les mesures i l'organisme de l'empresa encarregat de l'aplicació.

Un cop creat el pla d'igualtat, comença la fase d'implantació, en la qual s'apliquen totes les mesures definides anteriorment.

Tot i així, el seguiment i l'avaluació de les mesures establertes amb els indicadors d'avaluació definits també anteriorment s'han d'anar realitzant periòdicament, per tal d'avaluar les repercussions, l'impacte de cada acció i els resultats que es van obtenint. Si al llarg del seguiment apareixen necessitats no previstes anteriorment, es considerarà la possible introducció de noves mesures.

- Altres dades sobre els plans d'igualtat:
 - Segons l'article "Beneficios y costes de los Planes de Igualdad"²² de Ignacio Santa Cruz Ayo publicat a la revista del Ministeri de Treball i Immigració, l'aplicació d'un pla d'igualtat en una empresa suposa beneficis com ara: majors beneficis empresarials i menor risc financer, ja que alguns estudis apunten que les empreses amb alts nivells de paritat i on les dones ocupen càrrecs de responsabilitat i lideratge incrementen la seva rendibilitat significativament; major capacitat d'atracció, contractació i fidelització de personal qualificat, com que les dones representen el 55% d'alumnat graduat en educació superior, les empreses que incorporin polítiques d'igualtat tindran més capacitat per atraure les dones, actualment més formades.
 - La vigència dels plans d'igualtat la decideix l'empresa quan el crea, però es recomana que aquesta sigui d'un màxim de 4 anys, repetint la diagnosi a la seva actualització per millorar l'efectivitat de les mesures que es defineixin.

²² I. SANTA CRUZ AYO. "Beneficios y costes de los planes de igualdad". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Nº Extra 2, 2007. Pàg. 279-286.

TREBALL DE CAMP

3. COMPARATIVA DE PLANS D'IGUALTAT D'EMPRESES DE LLEIDA

En aquesta primera part del treball de camp es pretén complir el tercer objectiu de la recerca, és a dir, estudiar la situació de les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral en empreses properes i comparar les mesures que aquestes apliquin per solucionar o reduir aquest problema en forma de plans d'igualtat. Per comparar aquests plans d'igualtat, es dividirà la comparació en dues parts diferenciades, que són també en les que es divideixen els plans d'igualtat: la diagnosi de la situació anterior a l'aplicació del pla i les mesures proposades i aplicades.

Abans de començar la comparació dels plans d'igualtat de les tres empreses, és convenient citar les característiques de cadascuna d'elles:

- Constraula Enginyeria i Obres, S.A.U.: Empresa amb més de 30 anys d'experiència en el sector de la construcció. Té un nombre total de 133 treballadors i forma part del grup empresarial Sorigué.
- Supsa Supermercats Pujol S.L.: Empresa fundada el 1929 basada en una xarxa de 73 botigues (supermercats). Té un total de 1.500 treballadors.
- Associació ASPID: Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida: Empresa fundada el 1994 adreçada a promoure la integració social de les persones amb qualsevol tipus de discapacitat física, també presta serveis en l'àmbit educatiu, social, laboral i de salut. Té un total de 121 treballadors.

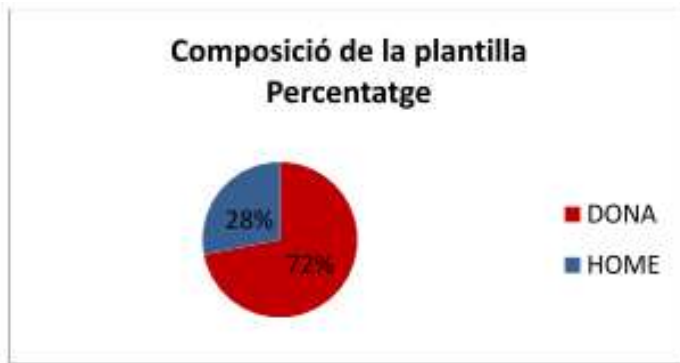
DIAGNOSI

Abans d'analitzar les diagnosis que les diferents empreses han dut a terme, cal mencionar que l'empresa Supsa Supermercats Pujol no ha volgut compartir aquesta part del seu pla d'igualtat, ja que ho considera informació confidencial de l'empresa.

L'objectiu principal d'analitzar les diagnosis de les empreses és comparar la situació d'aquestes anterior a l'aplicació del pla, de manera que després es puguin observar quines mesures són efectives a la pràctica per erradicar qualsevol desigualtat.

Totes les diagnosis d'empresa que constin en un pla d'igualtat, segons les lleis catalanes i espanyoles, ha de comptar amb les següents parts:

- **COMPOSICIÓ I DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA:**

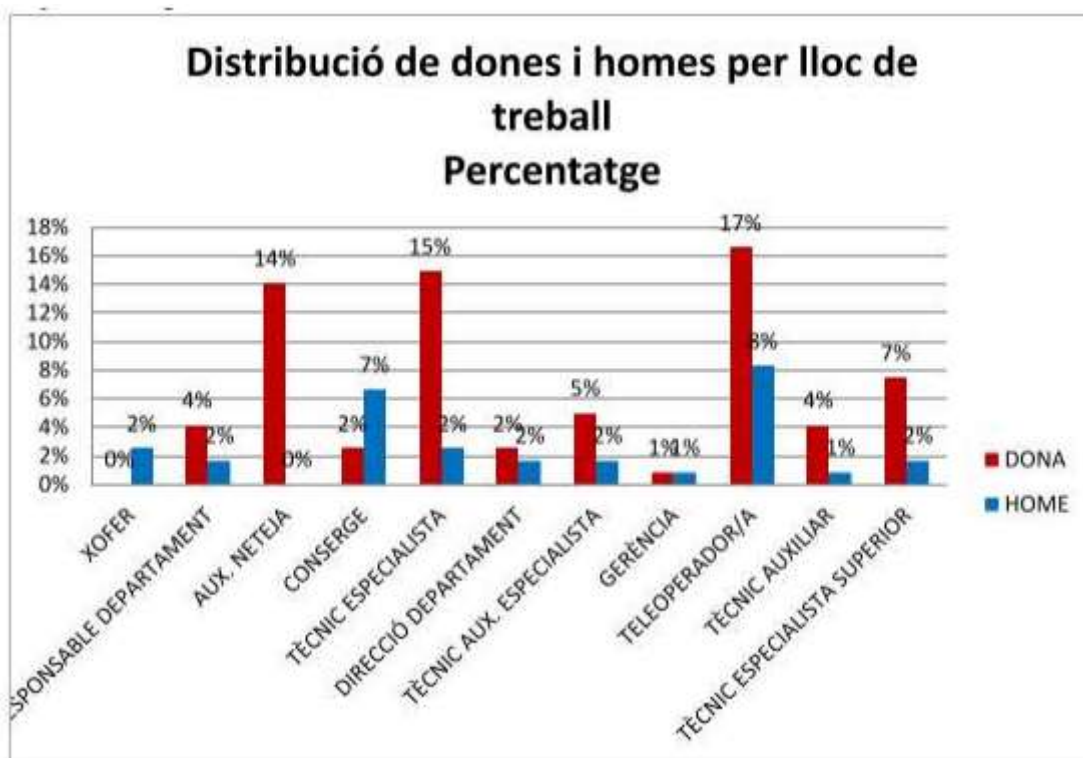


Gràfic 18. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.

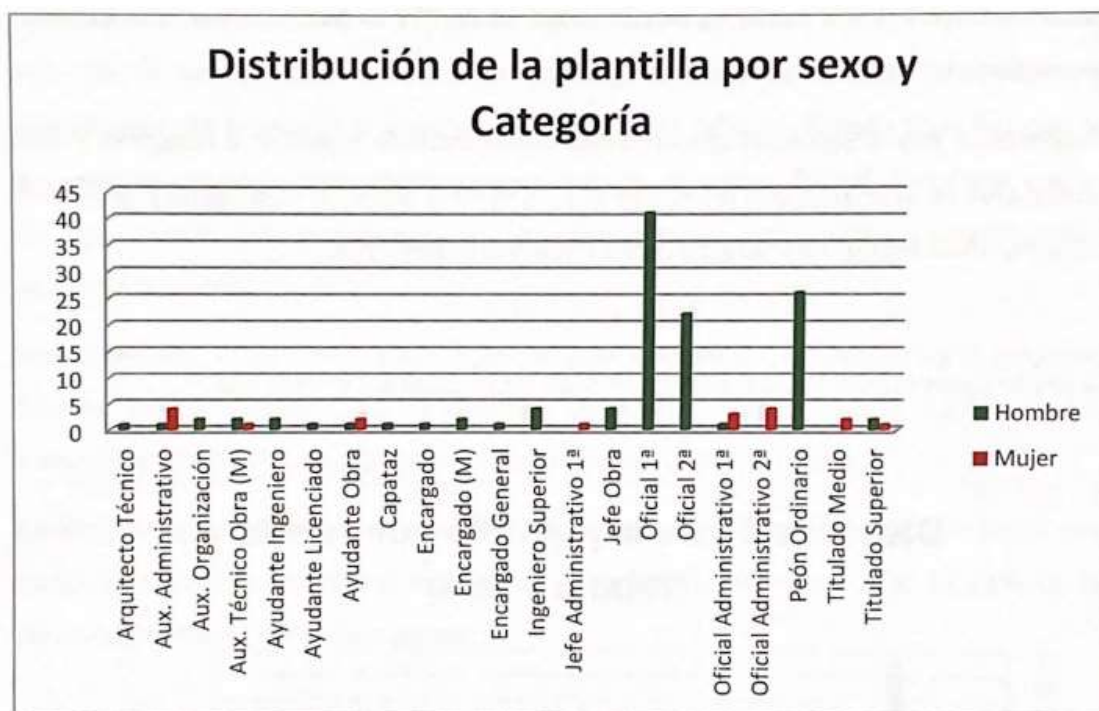


Gràfic 19. Font: Pla d'igualtat de Constraula.

Es pot observar una gran diferència entre la gran majoria femenina d'ASPID (amb només un 28% d'homes) i la majoria masculina de Constraula: 86%. Es tracta d'un clar exemple de segregació horitzontal on observem molta més presència femenina en l'empresa dedicada a l'àmbit social i molta més de masculina en l'empresa dedicada a la construcció.



Gràfic 20. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.

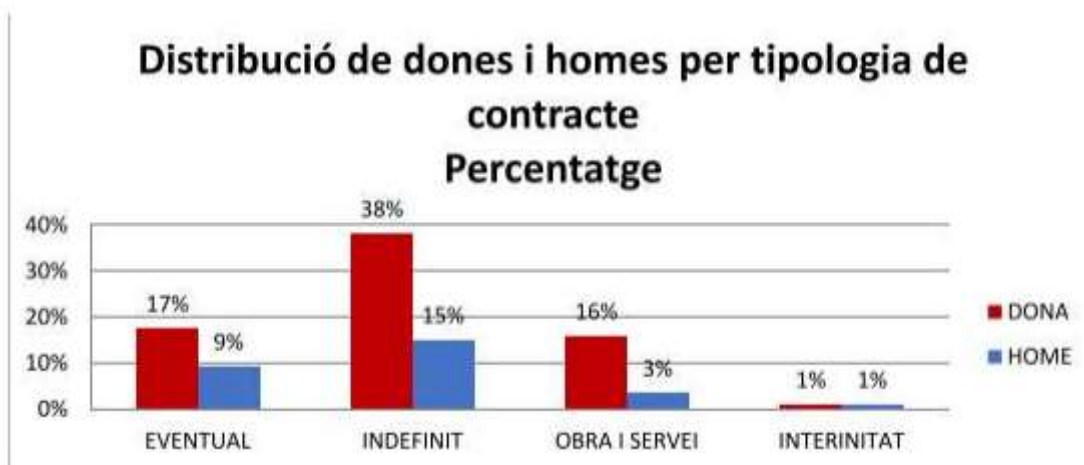


Gràfic 21. Font: Pla d'igualtat de Constraula.

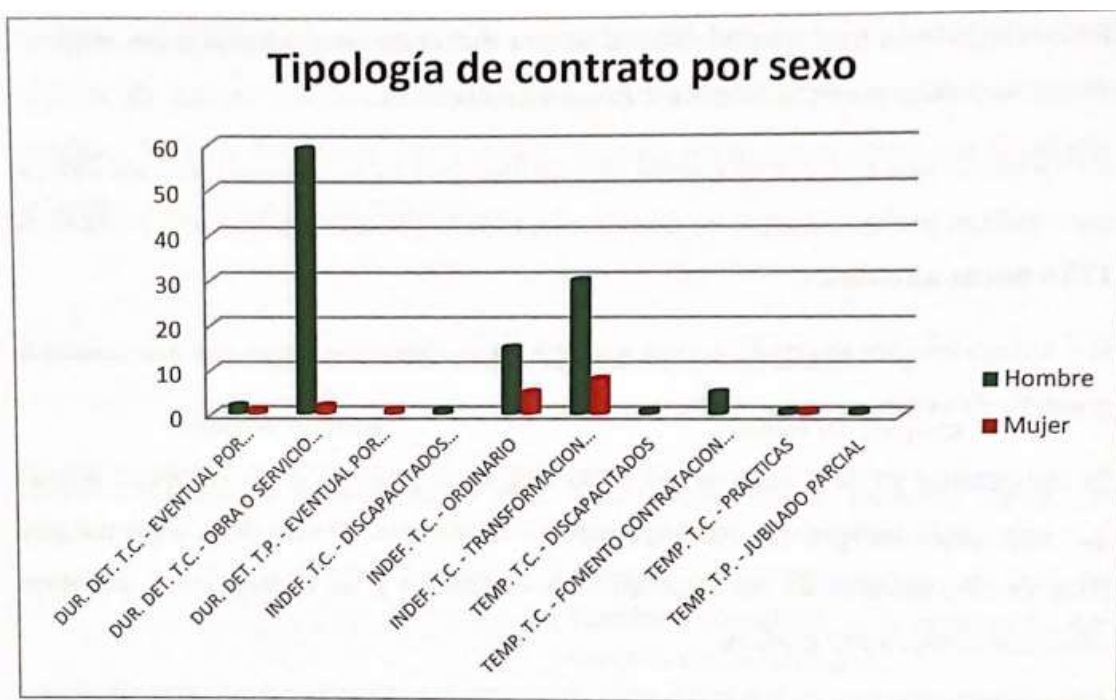
En la distribució de la plantilla per categoria podem veure com a ASPID abunden les dones en la gran majoria de càrrecs (menys en els xofers i conserges), i a Constraula és al contrari, trobem majoria masculina a gairebé totes les categories menys a Auxiliar Administratiu, Oficials Administratiu i Titulats mitjans. Amb això podem veure que dins de l'organització d'una pròpia empresa existeix la

segregació horitzontal, acumulant-se personal femení a les tasques administratives o social i personal masculí a les tasques tècniques o de conductors.

- CONDICIONS LABORALS:



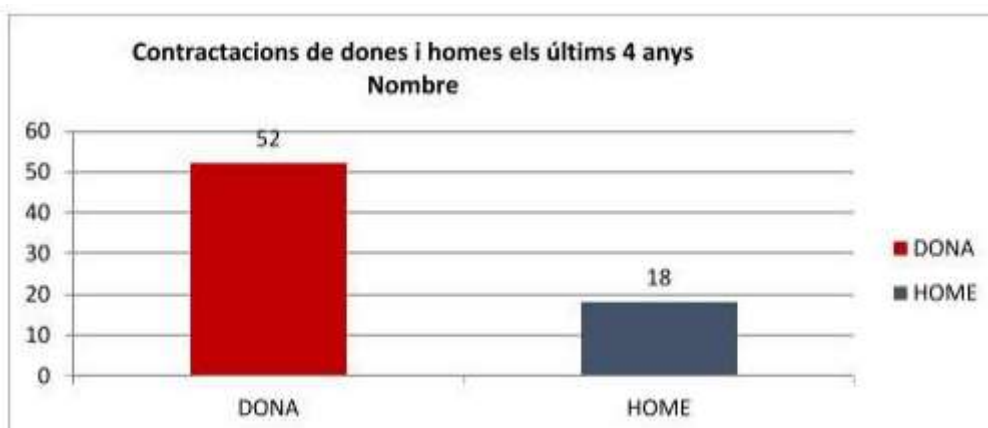
Gràfic 22. Font: Pla d'igualtat ASPID.



Gràfic 23. Font: Pla d'igualtat Constraula.

La majoria femenina d'ASPID i la majoria masculina de Constraula es veuen reflexades altre cop en les gràfiques de tipologia de contracte per sexe. Tot i així, en aquesta part cal destacar si hi ha grans diferències en aquest darrer aspecte. Pel que fa a ASPID, podem observar que els contractes són igual de comuns en tots dos sexes, mentre que a Constraula veiem que entre els homes el contracte més comú és el de durada determinada a temps complert en o obra o servei i entre les dones el més comú és l'indefinit a temps complert per transformació de contracte.

- ACCÉS A L'OCUPACIÓ:



Gràfic 24. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.

En l'àrea d'accés a l'ocupació ASPID inclou una gràfica sobre el nombre de contractacions d'homes i de dones que s'han realitzat ens darrers anys, que continua mostrant la gran majoria femenina que existeix en aquesta empresa. Tot i així, el pla d'igualtat destaca com a punt fort que dins del seu procés de selecció de personal s'inclogui el criteri d'igualtat d'oportunitats i que, tot i ser una empresa molt feminitzada, consta d'una gran paritat entre homes i dones en els llocs de treball de direcció.

Constraula també destaca en el seu pla d'igualtat constar d'un procediment estàndard de selecció sota el nom de "Gestió Desenvolupament RRHH" on es detalla el procés de selecció de principi a fi. D'altra banda, especifica l'existència de descripcions d'ofertes de treball molt detallada, tot i que proposa eliminar el llenguatge androcèntric d'aquestes que fins ara utilitzava.

- PROMOCIÓ:



Gràfic 25. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.

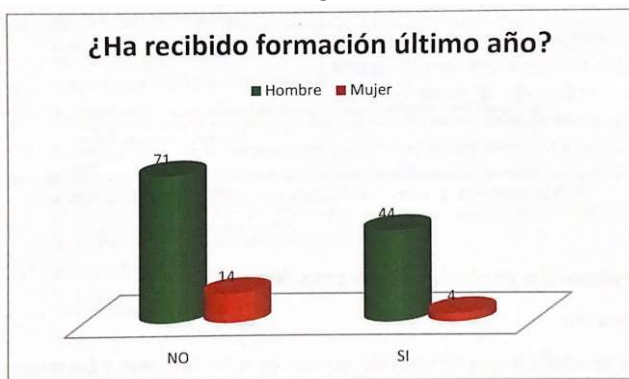
ASPID mostra en l'anterior gràfic que, en els darrers quatre anys, la gran majoria de promocions han estat de dones i destaca que l'empresa garanteix que la situació familiar mai influeix negativament a l'hora de promocionar.

Constraula especifica que no hi ha hagut cap promoció en el darrer any i que, tot i que sempre que s'ha de realitzar una promoció només es té en compte la validesa de l'individu, no consta de cap política de promoció específica actualment.

- FORMACIÓ:



Gràfic 25. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.

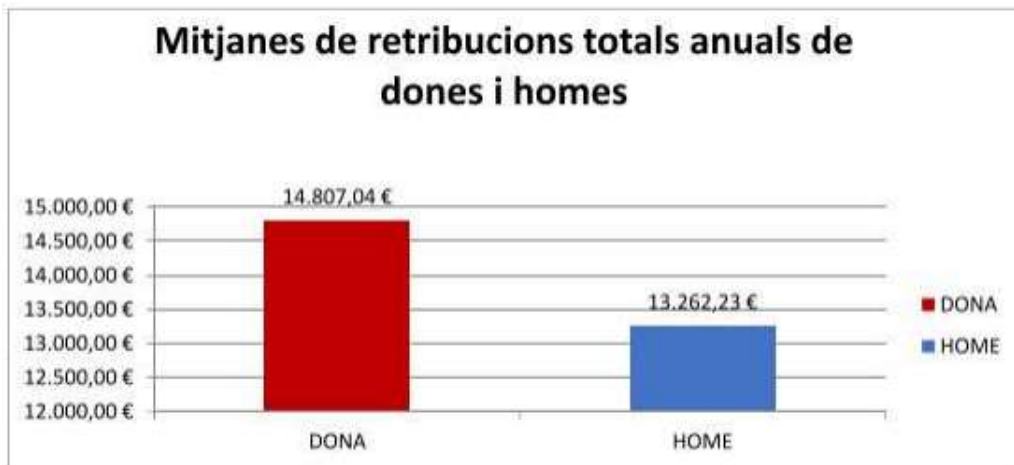


Gràfic 27. Font: Pla d'igualtat de Constraula.

ASPID remarca en el seu pla d'igualtat que l'empresa realitza totes les formacions en horari laboral i que això garanteix l'assistència de tots els professionals. Tot i així, diu que, fins el moment, no s'ha realitzat cap formació en matèria d'igualtat entre homes i dones.

D'altra banda, Constraula afirma que tota la seva plantilla està sempre informada sobre les formacions, però que, en relació al total dels treballadors, són pocs els que finalment realitzen aquestes formacions. A més, igual que a l'altra empresa, no existeix formació sobre igualtat fins a la data.

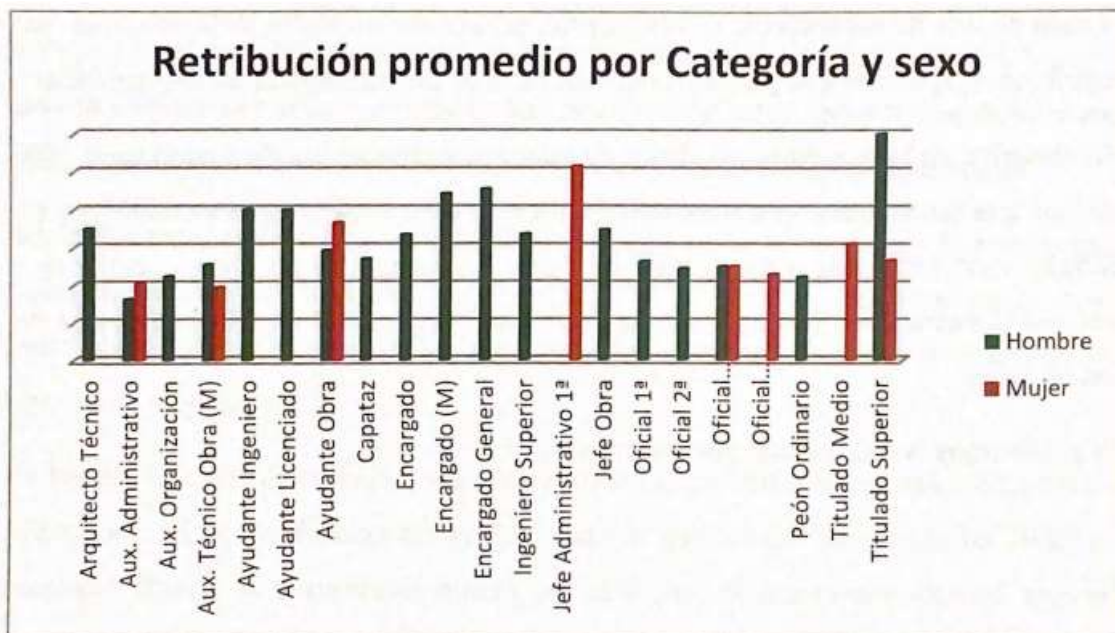
- RETRIBUCIONS:



Gràfic 28. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.



Gràfic 29. Font: Pla d'igualtat de Constraula.



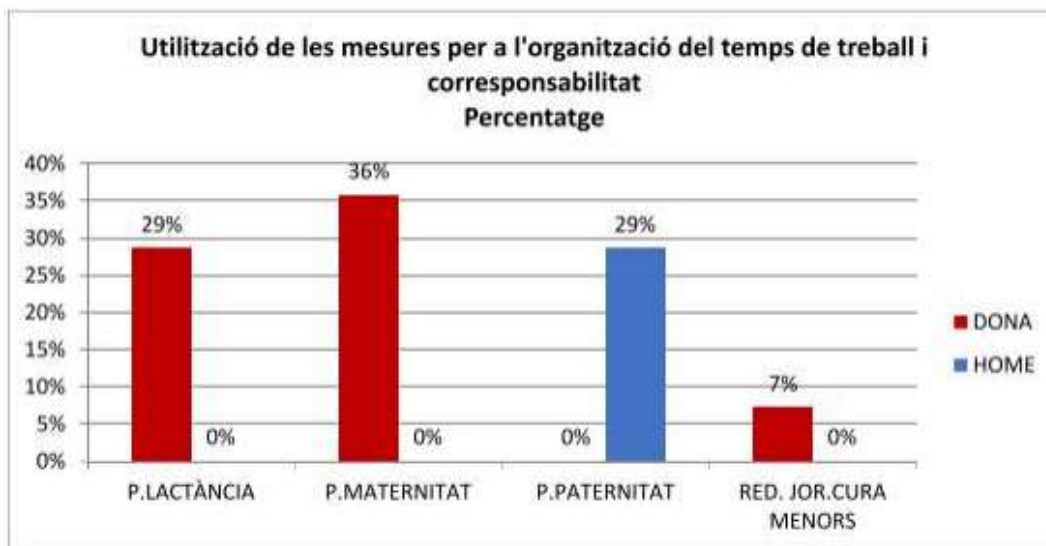
Gràfic 30. Font: Pla d'igualtat de Constraula.

Segons el pla d'igualtat d'ASPID, la retribució mitjana de les dones en la seva empresa és bastant superior a la dels homes (més de 1.300euros de diferència). En aquest cas podem observar una situació contrària a la que mostren les estadístiques a nivell espanyol (que diuen que les dones cobren de mitjana menys que els homes) i observem una desigualtat a favor de les dones. Això passa perquè es tracta d'una empresa altament feminitzada, on molts càrrecs elevats són dones.

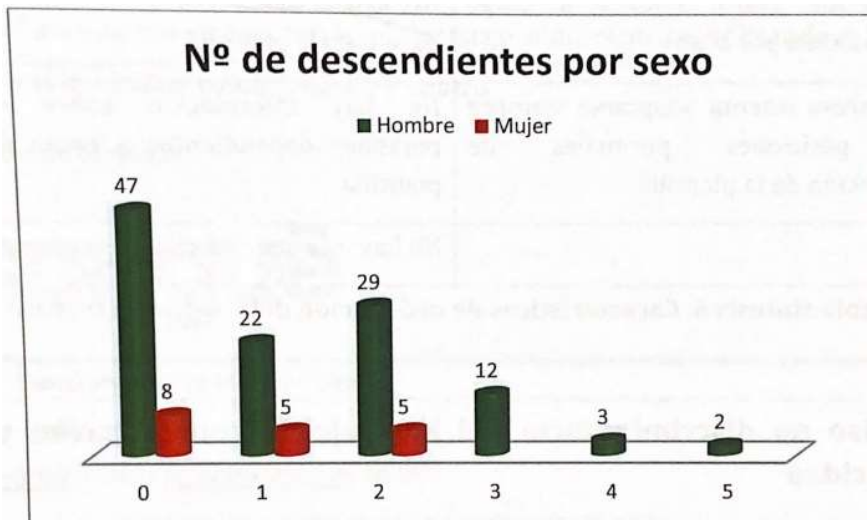
Per part de Constraula, no podem observar els nombres en la seva gràfica, però podem observar les columnes de les retribucions mitjanes per sexe molt igualades, la qual cosa significa que existeix una igualtat en les retribucions d'ambdós sexes. En el seu pla s'especifica que la diferència percentual en les mitjanes totals de cada sexe és d'un 1,07% a favor dels homes, percentatge molt inferior a l'actual percentatge de la bretxa salarial espanyola.

Tanmateix, Constraula també inclou un gràfic on es mostren les retribucions mitjanes per categoria i sexe i, en aquest gràfic és fa palesa una desigualtat: de tots els titulats superiors, cobren molt més els homes que les dones. És cert que aquesta desigualtat s'inverteix en altres categories com són l'auxiliar administratiu o l'ajudant d'obra, però la diferència és molt menor en aquestes dues darreres categories. Aquesta desigualtat pot ser deguda al sostre de vidre, que permet als homes promocionar amb més facilitat que a les dones i, per tant, la seva mitjana de sous, dins dels titulats superiors, és major.

- TEMPS DE TREBALL (CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT):



Gràfic 31. Font: Pla d'igualtat d'ASPID.



Gràfic 32. Font: Pla d'igualtat de Constraula.

ASPID diu en el seu pla d'igualtat que ja tenia mesures de conciliació entre l'àmbit familiar, laboral i personal abans de l'aplicació d'aquest pla. També es menciona que aquestes mesures són aplicables de manera equitativa entre homes i dones, però la gràfica 31 mostra que són únicament les dones les que redueixen la seva jornada laboral per tenir cura de menors. Això no representa una desigualtat dins de l'empresa, sinó una desigualtat latent en la societat pel que fa a la corresponsabilitat en la cura de menors.

En el gràfic que Constraula inclou en l'apartat de temps de treball, podem observar com hi ha una gran quantitat d'homes amb fills a l'empresa, mentre que la majoria de dones no en tenen o en tenen un o dos. Això és un indicador de que sovint tenir fills suposa més càrrega de treball per les dones, i per això homes amb cinc fills poden tenir una feina a temps complet sense problema, però gran part de les dones han d'escollir o bé reduir la seva jornada laboral per poder fer-se càrrec dels seus fills.

Constraula també indica en el seu pla d'igualtat que, tot i que existeix mitja hora de flexibilitat horària i, en cas de sol·licitar-se per una persona, sempre s'intenta ajustar l'horari a les necessitats de conciliació que es tenen, no existeix una política de conciliació per tota la plantilla.

- **LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA:**

La diagnosi del pla d'igualtat d'ASPID, després d'analitzar l'ús del llenguatge en la seva empresa, conclou que, tot i que es redacten de forma inclusiva totes les ofertes de feina, manca un protocol de llenguatge no sexista dins l'organització.

Constraula també analitza la comunicació interna (documents interns) i externa (web de l'empresa, ofertes de feina...) de l'empresa, i conclou que el llenguatge androcèntric es troba en la majoria de documents de l'empresa i que les imatges de la seva web mostren la masculinització de la plantilla.

- **PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT A L'ÀMBIT LABORAL:**

ASPID destaca que, tot i que no hi ha registre de cap cas d'assetjament en la seva empresa, la Comissió d'Igualtat haurà de ser l'equip de referència davant de casos d'assetjament. A més, existeix un protocol d'assetjament sexual, però necessita ser revisat.

Per part de Constraula, la seva diagnosi també remarca que existeix un protocol contra l'assetjament en tot el Grup Sorigué, tot i que les enquestes a la seva plantilla mostren que aquesta no està informada.

MESURES

	ASPID	SUPSA	CONSTRAULA
Compromís de l'empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1.S'estableix la Comissió d'Igualtat com a òrgan que vetllarà pel compliment del Pla. 2.Sessió informativa per difondre el Pla d'Igualtat. 3. Pla de difusió del Pla d'Igualtat a tota la plantilla. 4. Enquestes de satisfacció al personal laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Publicitar en les ofertes de feina el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. 2.Ressaltar el compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats al manual d'acollida i a la web. 3. Informar a les empreses col·laboradores externes del compromís amb la igualtat d'oportunitats. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Publicació per correu i a la revista eNews del compromís de l'empresa amb la igualtat. 2. Reunió per informal al personal del compromís amb la igualtat.
Condicions laborals	<p>Creació d'un protocol "Mobilitat Professional" que fomenti la possible mobilitat horitzontal davant de vacants en la plantilla. Aquest inclourà la preferència de mobilitat horitzontal de treballadors/es menys representades davant la igualtat de formació, mèrits i experiència.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Fomentar que la plantilla a temps parcial opti a les vacants de temps complert. 2.Fomentar la contractació a jornada completa de dones. 3.Disposar d'estadístiques (per sexe) de plantilla que passa de contracte a temps parcial a contracte a temps complert. 	<p>Realitzar un informe sobre el tipus de contracte de les dones en determinats llocs de treball, per tal d'entendre el motiu pel qual les dones tenen menys hores laborals.</p>
Accés a l'empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1.Revisar els Protocols de selecció i incloure: <ul style="list-style-type: none"> -Llenguatge no sexista ni discriminatori en les ofertes de treball. -Mesures de preferència amb el gènere menys representat davant la 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Revisar el llenguatge en les ofertes de feina. 2.Crear un guió d'entrevista estàndard basat en aptituds objectives, evitant referències sexistes i aspectes personals. 3.Disposar d'estadístiques (per 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Creació d'un procés de selecció neutre i no discriminatori. 2.Davant candidats amb la mateixa experiència i formació, es prioritzen els del sexe menys representat en aquell càrrec.

	igualtat de formació, mèrits i experiència.	sexe i lloc de treball) dels processos de selecció. 4.Crear una plantilla interna per informar de les vacants. 5. En processos de selecció, en igualtat de condicions, accedirà al lloc de treball la persona del sexe menys representat.	3.Creació d'una "Guia del Llenguatge" amb pautes per la redacció i revisió de les ofertes de treball.
Promoció	1.Creació de protocol de promoció interna. 2.Actualitzar l'inventari de formació individual realitzada de cada treballador.	1.Revisar el procediment de promocions internes i el procés de publicació de les vacants. 2.Formar en igualtat d'oportunitats als encarregats de les promocions internes, per tal d'evitar estereotips de gènere. 3.Disposar d'estadístiques (per sexe) de: - Processos de promoció interna i dels resultats. - Persones promocionades que han renunciat al nou lloc al cap d'un temps i anàlisi de les causes. 4.Acció positiva envers les dones per promocionar als llocs de treball on siguin menys representades.	Impulsar la promoció professional dins de l'empresa, tot prioritant el sexe menys representat.
Formació	Accions de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones per: - Persones que participen dels processos de selecció, contractació i promoció. - Tot el personal.	1.Accions de formació i sensibilització per persones que participin en processos de selecció, contractació i promoció. 2.Incloure nocions bàsiques en matèria d'igualtat dins la formació d'acollida del nou personal. 3.Xerrades per sensibilitzar en matèria	Realitzar accions formatives en sensibilització de gènere per tota la plantilla.

		<p>d'igualtat a càrrecs de responsabilitat.</p> <p>4. Revisar, des de la perspectiva de gènere, els materials formatius que es proporcionin al personal.</p> <p>5. Garantir que realitzin la formació anual el mateix percentatge d'homes i dones que hi ha a la plantilla.</p> <p>6. Garantir que un 5% de quota femenina de formació serà adreçada a facilitar la promoció de les treballadores.</p>	
Retribucions	Realitzar un document /registre on es recullin tots els complements salarials, amb criteris clars i objectius.	<p>1. Pactar amb els representats de la plantilla treballadora mesures que ajudin a esmenar les diferències salarials per raó de sexe detectades en la diagnosi.</p> <p>2. Implantar un calendari de regularització per corregir les deficiències detectades.</p> <p>3. Anàlisi de l'estructura salarial de les diferents categories professionals, tenint en compte el salari base i els complements.</p> <p>4. Garantir que qui realitzi les mateixes tasques dins l'organització percebi la mateixa retribució</p>	Avaluar l'existència o conveniència de plusos i complements en les retribucions vinculats a la implicació del personal i analitzar la seva diferència per sexes.
Conciliació de la vida familiar, personal i laboral	<p>1 Difondre a tota la plantilla les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral.</p> <p>2 Actualitzar el document de Polítiques de RRHH, amb inclusió de les Millores laborals.</p>	<p>1. Disposar d'un registre d'informació sobre els diferents permisos, suspensions de contracte i excedències, per sexe.</p> <p>2. Garantir que l'exercici de drets relacionats amb la conciliació no suposi cap tipus de</p>	<p>1. Recollir informació sobre les excedències segregades per sexes.</p> <p>2. Sistematitzar per sexes les càrregues ascendents de la plantilla (persones al seu càrrec que no siguin descendència).</p>

	<p>3 Fer un estudi de les necessitats de conciliació de la plantilla, per veure les millores que es proposen i analitzar-les per a una possible futura implantació.</p> <p>4 Informar als homes sobre els seus drets com a pares, per fomentar la utilització dels permisos.</p>	<p>discriminació, ni per sexe ni per nivell de responsabilitat.</p> <p>3.La formació organitzada per l'empresa s'executarà en la jornada de treball.</p> <p>4.Revisar la possibilitat d'utilitzar les noves tecnologies per evitar viatges i desplaçaments de la plantilla.</p> <p>5.Facilitar les modificacions de jornades per aquelles persones que hagin de tenir cura de menors o familiars de 1er grau amb malalties greus, amb la intervenció de la Comissió d'igualtat si la modificació de jornada fos denegada.</p> <p>6. Les treballadores que tinguin dret a gaudir de l'hora d'absència del permís retribuït per lactància d'un fill/a menor de nou mesos, podran substituir aquesta hora per l'acumulació en jornades completes d'un període de llicència retribuïda de 15 dies laborables, que hauran de gaudir a continuació de la finalització del període de suspensió del contracte de treball de forma immediata i ininterrompuda.</p> <p>7. Concedir permisos no retribuïts pel temps necessari per les treballadores en tractament de tècniques de reproducció assistida.</p>	
--	--	---	--

		<p>8.Permís retribuït de 5 a 10 dies per la realització de tràmits d'adopció.</p> <p>9.No obrir els festius legalment permesos, o obrir-ne els menys possibles, per facilitar la conciliació de la plantilla.</p> <p>10.En cas de mort d'un progenitor amb qui visquin menors de 10 anys, l'altre progenitor podrà gaudir d'una llicència retribuïda de 30 dies naturals.</p>	
Llenguatge i comunicació no sexista	Elaboració d'una guia de llenguatge i imatge no sexista per la comunicació interna i externa de l'empresa.	<p>1.Elaborar un manual d'estil de redacció amb recomanacions per evitar l'ús d'estereotips de gènere.</p> <p>2.Revisar i corregir el llenguatge i les imatges de la comunicació interna/externa.</p> <p>3.Sensibilitzar al personal encarregat de la comunicació externa en matèria d'igualtat i utilització de llenguatge no sexista.</p> <p>4.Incloure a la revista interna informació per sensibilitzar la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats.</p> <p>5.Incloure qüestions sobre igualtat d'oportunitats en les enquestes de clima laboral de la plantilla.</p>	<p>1.Creació d'un pla de comunicació.</p> <p>2.Revisió del llenguatge dels documents.</p>
Prevenió i actuació davant l'assetjament a l'àmbit laboral	<p>1.Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament sexual.</p> <p>2.Difondre a tota la plantilla l'existència d'aquest protocol.</p>	<p>1.Revisar i actualitzar el protocol d'assetjament sexual.</p> <p>2. Incloure en la formació sobre Igualtat un mòdul sobre la prevenció de l'assetjament sexual.</p>	<p>1.Creació d'un protocol d'assetjament específic de Constraula (actualment s'aplica el de tot el grup Sorigué).</p> <p>2.Coneixement per part de la plantilla del protocol específic d'assetjament.</p>

		3. Comunicació a tota la plantilla sobre el protocol d'assetjament sexual.	
Salut laboral	<p>1.Revisar els riscos de lloc de treball tenint en compte la perspectiva de gènere.</p> <p>2.Establir mesures de protecció de la dona durant l'embaràs i la maternitat, mitjançant la seguretat i la salut en el treball, amb la possibilitat d'adaptació del lloc de treball en el cas de risc d'embaràs, o fomentar les mesures de treball a casa.</p> <p>3.Realització de test de riscos psicosocials a tota la plantilla.</p>	<p>1.Protecció de l'embaràs i la maternitat a través de la seguretat i salut al treball.</p> <p>2.Estadístiques de PRL relacionades amb el sexe, per tal de detectar i prevenir les possibles diferències de danys derivats del treball.</p> <p>3.Informe anual sobre la sinistralitat laboral per raó de sexe i grups professionals.</p>	
Violència de gènere		<p>1.Incloure en la campanya d'informació del Pla d'Igualtat a la plantilla tots aquells drets que tinguin les dones víctimes de violència de gènere.</p> <p>2. Garantir la possibilitat de trasllat de centre de treball a les treballadores víctimes de violència de gènere.</p> <p>3. No es computaran com absentisme les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere.</p> <p>4. Facilitar l'adaptació de la jornada, canvi de torn o qualsevol altra mesura per a les treballadores víctimes de la violència de gènere.</p>	

4. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES A RESPONSABLES DELS PLANS D'IGUALTAT D'EMPRESSES DE LLEIDA

En aquesta segona part del treball de camp, s'ha elaborat una entrevista per tal de conèixer l'opinió personal d'aquells membres de les empreses que es veuen o s'han vist implicats en la creació o el seguiment del pla d'igualtat (les entrevistes es poden veure a l'annex 1). Mitjançant l'anàlisi de les seves respostes, es podrà complir el quart objectiu del treball de recerca: conèixer l'opinió de treballadors sobre el problema i sobre les normatives que la seva empresa aplica respecte de les desigualtats de les dones en l'àmbit laboral.

S'ha entrevistat un treballador representant de cadascuna de les empreses de les quals s'ha analitzat a l'apartat 3 els plans d'igualtat. En el cas de *Sorigué*, Marc Pla, tècnic de recursos humans; pel que fa a *ASPID*, Òscar Tejedor, gerent; i de *Supsa*, Ismael Bertran, cap de recursos humans.

Al llarg de la teva carrera professional, has experimentat o observat alguna desigualtat entre homes i dones a la feina? Si és així, quina?

El responsable d' *ASPID* és l'únic que ha respost no haver observat mai cap desigualtat de gènere en primera persona, mentre que els altres dos entrevistats sí. El Marc Pla, de *Sorigué*, destaca sobretot haver observat segregació horitzontal en la selecció de personal, referint-se a la quantitat de gent d'un gènere que s'inscriu a una oferta de treball determinada (homes en feines industrials i relacionades amb la enginyeria i dones en feines administratives). L'Ismael Bertran, en canvi, creu que la desigualtat més accentuada que ha observat es troba en l'accés de les dones als llocs de responsabilitat i a l'hora de promocionar. Aquestes respostes ens permeten saber que les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral no només s'observen a les estadístiques, sinó també al dia a dia dels treballadors. Tenint en compte que els tres entrevistats són homes i dos dels tres han observat discriminacions, és probable que les dones es trobin més sovint amb situacions d'aquest tipus.

Quins creus que són els factors que creen les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral?

Les seves respostes van ser molt variades: l'Oscar Tejedor va respondre que la falta de corresponsabilitat a la llar provoca que els homes es puguin dedicar més a la feina i, per tant, acostumin a ocupar càrrecs de més alta responsabilitat. El Marc Pla creu que és el propi pensament de la societat el que fa que, per exemple, les dones es concentrin en unes determinades feines i els homes en unes altres. L'Ismael Bertran uneix les opinions dels anteriors entrevistats tot dient que la falta de disponibilitat de les dones en general afecta a la promoció de les dones a l'empresa, però també que a vegades aquesta dificultat de promoció ve donada pel pensament dels encarregats de promocionar el personal, que creuen que ser una dona implica tenir fills en algun moment, haver de deixar de treballar i haver de dedicar més hores a la casa. Les contestes dels tres treballadors ens permeten veure que aquestes discriminacions es donen per

múltiples raons, entre elles la societat en què vivim que segueix atribuint algunes tasques a les dones, com fer-se càrrec dels fills, o que preveu que si ets una dona, en algun moment voldràs ser mare.

Aleshores es van realitzar una sèrie de preguntes relacionades amb l'empresa on treballen:

Consideres que l'empresa on treballes està conscienciada i actua amb perspectiva de gènere per tal de reduir o fer desaparèixer qualsevol discriminació o desigualtat de gènere? O creus, per contra, que no existeix cap discriminació ni desigualtat a l'empresa on treballes i, per tant, no es necessari treballar per reduir-la ni per fer-la desaparèixer?

Tots tres van respondre afirmativament a si l'empresa on treballen està conscienciada. L'entrevistat de *Supsa* va argumentar que, gràcies a la implicació de la seva empresa, la situació havia canviat molt en els darrers anys, com ara els percentatges de dones en els llocs d'alta responsabilitat, tot incloent la perspectiva de gènere en la promoció de personal i altres mesures. L'entrevistat de *Sorigué* considera que treballa en una empresa conscienciada en molts temes com són el medi ambient, el retorn a la societat, l'art i totes les desigualtats laborals. Menciona diverses mesures amb les que l'empresa compta com és el pla d'igualtat o la guia del llenguatge neutre, així com el premi IWEA de dones líders empresarials que ha rebut la presidenta del seu grup empresarial. Per últim, l'entrevistat d'*ASPID* afegeix que la seva empresa treballa en un sector altament feminitzat i que disposa de diverses mesures que afavoreixen la incorporació, la formació i la promoció de les dones.

L'empresa on treballes té un agent o comitè d'igualtat que coordini el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i supervisi la posada en funcionament de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere a l'empresa? I un pla d'igualtat?

El responsable de *Supsa* va respondre que tenen pla d'igualtat i comitè d'igualtat, el de *Sorigué* afirma que la seva empresa té un pla d'igualtat i que recursos humans s'encarrega dels anàlisis o supervisions que aquest pla requereixi i *ASPID* disposa d'un pla d'igualtat i d'una comissió d'igualtat que vetlla pel seu compliment.

Si has contestat que sí a la pregunta anterior, l'empresa on treballes té publicat el seu pla d'igualtat al Registre Públic de Plans d'igualtat de la Generalitat? En cas afirmatiu, per quin motiu vau decidir penjar-lo o no fer-ho?

La següent pregunta era diferent per cada entrevistat, ja que *ASPID* té el seu pla d'igualtat publicat al Registre Públic de la Generalitat i *Sorigué* i *Supsa* no. Per aquest motiu, a l'Oscar Tejedor se li va preguntar per quin motiu van decidir registrar-lo allà, i va respondre que d'aquesta manera tenen el reconeixement de l'aplicació del pla i poden optar a subvencions o contractes públics amb les administracions. A les altres dos empreses se'ls va preguntar per quin motiu no tenien el pla penjat al Registre Públic de la Generalitat. El Marc Pla va respondre

que el tenen publicat a la intranet de l'empresa amb la possibilitat de que qualsevol treballador se'l pugui descarregar i l'Ismael Bertran va respondre amb sinceritat que desconeixia el motiu concret, però que la seva empresa també assegurava l'accés de tots els treballadors al pla enviant-lo a totes les botigues i centres de treball.

Si has contestat que sí a la pregunta 4, com valors la implantació d'aquestes mesures a la teva empresa?

L'Ismael Bertran les valora molt positivament, i explica que el fet de recollir totes aquestes mesures en un document com és el pla d'igualtat evita objeccions per part dels treballadors que estan acostumats a aquestes discriminacions, doncs es considera una normativa més i tant vàlida com una altra. L'Òscar Tejedor especifica les mesures que de moment ha implantat *ASPID*: protocol de mobilitat professional amb perspectiva de gènere, protocol de selecció amb perspectiva de gènere, formació als càrrecs entremitjos, revisat i ampliat les mesures de conciliació i s'han difós entre l'equip professional. A més, explica que actualment s'han aplicat el 50% de les mesures previstes, i que la crisi de la Covid-19 ocorreguda aquest any 2020 ha fet que les accions previstes per aquest any s'hagin d'ajornar. El Marc Pla resumeix la seva valoració dient que valora les mesures de forma positiva.

De les respostes podem extreure la importància de valorar les mesures que inclogui el pla d'igualtat com qualsevol altres d'obligatòries per tal de no treure-li importància al problema d'aquestes desigualtats, opinió sovint escoltada entre treballadors d'edats més avançades o amb ideologies més retrògrades. També cal destacar l'aportació que fa Òscar Tejedor sobre la crisi del coronavirus, que ha afectat a la igualtat de gènere en diferents aspectes a part de en l'aplicació dels plans d'igualtat.

Creus que l'aplicació d'aquestes mesures suposen una igualtat real a l'empresa on treballes? Per què?

El tècnic de recursos humans de *Sorigué* creu que a mesura que es van aplicant es va avançant cap a aquesta igualtat real, però que el treball continu és essencial per poder-hi arribar algun dia. El gerent d'*ASPID* considera, com l'anterior entrevistat, que suposen un pas endavant, però que no s'ha aconseguit aquesta igualtat real ja que encara en alguns sectors i àmbits predomina una cultura llunyana a la igualtat de gènere. El cap de recursos humans de *Supsa* creu que actualment hi ha una igualtat real a la seva empresa, doncs homes i dones tenen les mateixes condicions de treball i possibilitats de promocionar. Tot i així, s'estan aplicant totes aquestes mesures per tal d'equilibrar totes les desigualtats que arrosseguem del passat, com per exemple la desigualtat entre el nombre de dones i homes en llocs d'alta responsabilitat. Amb aquestes respostes podem confirmar que l'eliminació d'aquestes desigualtats no és instantània, però actualment s'està treballant en les empreses per poder fer-les desaparèixer.

Les mesures que la teva empresa apliqui per l'eliminació de tota desigualtat de gènere t'han afectat a tu personalment d'alguna manera?

El representant de *Supsa* ens explica que, com a cap de recursos humans, va participar a la creació del pla d'igualtat de l'empresa, i que consensuar totes les opinions, exigències i possibilitats de l'empresa va ser un procés llarg, concretament de tres anys. A part de la creació del pla, la supervisió i avaluació de les mesures també aporta un gruix de feina important al seu departament, cosa que els fa estar contínuament atents. El representant de *Sorigué* diu haver-se vist afectat per les mesures que s'han aplicat a la selecció de personal, ja que és una de les feines que duu a terme. Per últim, el representant d'*ASPID* també afirma haver-se vist afectat per les mesures aplicades, ja que s'ha aplicat la perspectiva de gènere en múltiples àmbits de l'empresa en els quals ell és troba implicat, com és la selecció de nous professionals, la promoció, la mobilitat... Això ens indica que les mesures que apliquen els plans d'igualtat afecten a la vida laboral dels treballadors, creant canvis palpables en l'organització de l'empresa.

Les dues preguntes següents fan referència al distintiu d'excel·lència empresarial que s'ha explicat a l'apartat 2 del treball. Aquest és atorgat per l'Institut Català de les Dones a aquelles empreses que promoguin polítiques d'igualtat:

Creus just que les empreses que promouen polítiques d'igualtat tinguin un distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva d'homes i dones en el treball ?

En Marc Pla respon que sí, mentre que l'Òscar Tejedor creu que no és just, en la seva opinió hauria de ser obligatori aplicar aquestes polítiques i, si més no, creu que aquest segell podria ser un incentiu per que les empreses així ho fessin. L'Ismael Bertran no té clar si és just, creu que és necessari perquè encara no ens trobem en una fase del problema suficientment avançada, sobretot en províncies com Lleida, on hi ha moltes empreses petites i empresaris fets a ells mateixos, de tota la vida, que mantenen ideologies del passat. Tot i així, considera trist que avui en dia s'hagi de premiar aquelles empreses que tracten igual homes i dones.

Fent referència al distintiu d'excel·lència empresarial ja anomenat: creus just que les empreses que el tinguin, en el cas que concursin per l'adjudicació en la contractació del sector públic, tinguin preferència?

El Marc Pla torna a afirmar-se, tot especificant que li sembla just, a nivell personal, que es premiï aquelles empreses que apliquin polítiques d'igualtat. L'Ismael Bertran sí que troba justa aquesta diferència, remarcant que aquestes empreses demostren tenir més sensibilitat cap al problema. L'Òscar Tejedor també afirma trobar-ho just, tot i que creu que "just" no és la paraula adequada, ja que hauria de ser obligatori i aquest segell hauria de ser una mena d'incentiu. D'aquestes dues preguntes podem concloure que, fins i tot treballadors d'empreses que tenen aquest distintiu, majoritàriament creuen que no és just que

hagi d'existir perquè les empreses actuïn per solucionar el problema. Tot i així, tots tres creuen que mentre sigui necessària l'existència d'aquest segell, les diferències que aquest atorgui a les empreses respecte de les que no el tenen, són justes.

Penses que les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral mai podran desaparèixer? Per què?

En Marc Pla creu que hem de pensar que sí, per continuar treballant i millorar dia a dia en tots els àmbits. L'Ismael Bertran creu que sí, com a conseqüència de totes les lleis que s'estan creant referides al tema. Tot i així, creu que això ha de passar primer per una equiparació de rols a nivell social, per tal d'observar després la diferència a nivell laboral. L'Òscar Tejedor, per últim, creu que encara falta molt i, com l'Ismael, creu que per sobre hi ha un aspecte cultural que ha de canviar per després haver-hi una igualtat real a les empreses. Aquestes opinions ens deixen veure que aquells qui són més a prop del problema creuen que el camí és llarg i que no depèn només de la creació de lleis o l'aplicació de mesures a les empreses, sinó de l'eliminació d'estereotips i rols de gènere a l'àmbit social i familiar.

CONCLUSIONS FINALS

Després de tota la recerca que s'ha dut a terme i de les diverses maneres en què s'ha analitzat la situació de les desigualtats de les dones en l'àmbit laboral, podem concloure que:

- S'ha pogut conèixer àmpliament la situació del problema en l'actualitat, complint així el primer objectiu del treball, gràcies a la informació de les múltiples estadístiques elaborades per l'INE, l'IDESCAT i altres.
- D'aquestes estadístiques podem concloure que es tracta d'un problema actual i greu, ja que s'observen dades alarmants com una gran diferència en la taxa d'ocupació masculina i femenina, una taxa d'atur femenina superior, moltes més dones amb contractes a temps parcial o que demanen excedències per fer-se càrrec de familiars, etc. És a dir, unes pitjors condicions de treball per les dones en general.
- Gràcies a articles i informes elaborats per institucions ocupades amb aquest tema, s'han pogut conèixer quines són les causes d'aquestes desigualtats, com la càrrega majoritària de les feines domèstiques en les dones o els rols de gènere que produeixen segregació vertical i horitzontal; així com les conseqüències, la bretxa salarial al voltant del 20%, la menor valoració de les feines atribuïdes a les dones, etc.

Pel que fa a la recerca sobre la legislació que regula aquestes discriminacions, podem concloure que:

- S'ha pogut conèixer tota la legislació que pretén eliminar aquestes desigualtats i les normatives que aquestes proposen: accions positives, plans d'igualtat i altres, de manera que s'ha pogut complir el segon objectiu del treball.
- Tot i l'ampli desplegament de lleis que existeixen en l'actualitat, tant a nivell mundial, europeu, espanyol i català, les desigualtats persisteixen i les dones continuen trobant-se en una situació inferior en l'àmbit laboral.
- Els plans d'igualtat recullen les mesures que cada empresa ha de dur a terme per erradicar les desigualtats de gènere, de manera que són la normativa que realment afecta a les empreses i al seu funcionament.

Respecte a l'anàlisi i comparació de les diverses empreses locals en la seva situació prèvia a l'aplicació de cap mesura d'igualtat, en les mesures que hagin aplicat per revertir aquesta situació i en l'opinió dels seus treballadors al respecte, conclouem que:

- S'ha pogut estudiar la situació en empreses properes i les mesures que aquestes apliquen, de manera que s'ha complert el tercer objectiu del treball.
- Les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral no són un problema llunyà, ja que les podem observar en empreses de Lleida mitjançant la diagnosi que aquestes mateixes han dut a terme. S'observa segregació vertical i

horitzontal, bretxa salarial i desigualtats en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors.

- S'observen diverses mesures en cadascuna de les empreses que pretenen millorar la situació del problema, tot i que caldria veure l'impacte de l'aplicació d'aquestes mesures un temps més tard, per tal de poder observar la seva eficàcia.
- S'ha pogut conèixer l'opinió de treballadors de les diferents empreses que han participat en la creació o aplicació dels plans d'igualtat, així que s'ha pogut complir el quart i últim objectiu del treball.
- Segons els treballadors de les empreses: els plans d'igualtat són la mesura més efectiva dins les empreses i que suposa un canvi més real, unes mesures més palpables. Aquests plans són obligatoris per bona part de les empreses i això permet que el món empresarial estigui més conscienciat amb el problema.
- Segons els mateixos treballadors: tot i les múltiples normatives respecte al tema, l'existència de distintius d'excel·lència empresarial, etc. la desaparició total d'aquestes desigualtats tardarà anys, doncs cal un canvi en la mateixa societat.

Finalment, m'agradaria posar èmfasi en el veritable origen de totes aquestes discriminacions i desigualtats. Aquestes no són cap casualitat, sinó que provenen d'un sistema cisheteropatriarcal blanc on les persones amb menys privilegis experimenten dificultats afegides per tenir les mateixes oportunitats que aquelles que sí tenen aquest privilegi.

Amb aquesta reflexió voldria recalcar el marc en què es troben les desigualtats de les dones en l'àmbit laboral. Fent referència al que els entrevistats opinen sobre la desaparició d'aquestes discriminacions, està clar que és necessari un canvi de tot el sistema per poder erradicar les desigualtats de gènere, no només en l'àmbit laboral.

Segons un estudi realitzat per l'EIGE en el qual es considera el 100 la igualtat total entre homes i dones en drets, oportunitats i responsabilitats, mesurada per diverses variables, actualment Europa es troba al 67,9, i Espanya al 72. En aquest mateix estudi, l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere ha pogut concloure que, aproximadament en 60 anys, Europa podria assolir el 100, de manera que en 60 anys totes les desigualtats de gènere de les que es parla en aquest treball haurien desaparegut.

Tot i que es tracta d'un estudi aproximat i podríem dir utòpic, és un fet que la consciència col·lectiva de la població ha canviat molt en els darrers anys, cosa que ha fet avançar la societat enormement. Això fa que no haguem de veure la desaparició de totes les desigualtats com un fet improbable, sinó com una cosa imminent gràcies a la implicació dels governs i empreses i, sobretot, gràcies a la població i als col·lectius que lluiten perquè això passi.

BIBLIOGRAFIA

ARTICLES

ARENAS, María Teresa. CALAMA, José María. “Análisis del fenómeno de segregación vertical en el sector de la construcción andaluz”. 2019

BARBERÀ, Teresa. DEMA, Carlos. ESTELLÉS, Sofía. DEVECE, Carlos. “Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral : la segregación vertical y horitzontal”. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*. 2011. Pp. 986-995.

CHINCHILLA, Nuria. GRAU, Marc. “Empresa Responsable. Família i empresa, valor compartits”. Generalitat de Catalunya. Departament de Benestar Social i Família. 2007

FERREIRO, Virginia. BALLESTER, Maria. (2014). “La superació de la discriminació per raó de sexe. el repte de la plena igualtat entre dones i homes”. *UOM*. 2014-15 1.

GAYA, Mar. “Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica de diagnosi”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Família. Barcelona. 2017

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. “La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19.” *Catálogo de Publicaciones de La Administración General Del Estado*. 2020.

MARÍ-KLOSE, Pau. GÓMEZ-GRANELL, Carme. BRULLET, Cristina. ESCAPA, Sandra. “Temps de les famílies: anàlisi sociològica dels usos dels temps dins de les llars catalanes a partir de les dades del Panel de Famílies i Infància”. Govern de Catalunya. Departament d'Acció Social i Ciutadania. 2008

ORDÓNEZ YRAOLAGOITI, Leyre. “Discriminación laboral por razón de genero”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Vol. 32. 2016. Pp. 262-277.

Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES. “Guía de Corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña”. *Organización de Mujeres de STES-I*. 2013

Pastor Martínez, A. “Las Medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1º de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”. *IusLabor*, 21692–21717. 2019

SANTA CRUZ, Ignacio. “Beneficios y costes de los planes de igualdad”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Nº Extra 2, 2007. Exemplar dedicat a la Igualtat Efectiva d'homes i dones. Pp 279-286.

INFORMES

Institut Català de les Dones. “Dones en el treball”. Dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. Abril 2020.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. “Panorama de la educación Indicadores de la OCDE”. Inee. 2019

SANDALINAS, Lidia. CAMPILLO, Laura. “Informe De Bretxa Salarial 2019”. Comissions Obreres. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Família. Febrer 2019.

WEBS

CAAMIÑA, Iría. *Construïm equitat de gènere*. Blog de l'Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya. [En línia] Disponible en: <https://blog.aguas.cat/tag/igualtat-formal/>

Gobierno de España. “Reglamentos de Igualdad Retributiva y Planes de Igualdad”. Martes 13 de octubre de 2020. [En línia] Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/131020-enlacereglaamentos.aspx>

Instituto de la Mujer i para la Igualdad de Oportunidades. *Nuestras funciones*. [En línia] Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/elInstituto/queHacemos/home.htm>

Instituto Nacional de Estadística (INE). [En línia] Disponible en: <https://www.ine.es/>

LOPEZ, Mireia. *Glossari de relacions de gènere i polítiques d'igualtat*. Universitat de València. [En línia] Disponible en: <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion-sensibilizacion/recursos/glossari/d-1285875545803.html>

OIT. “La OIT i la igualdad de género”. [En línia] Disponible en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/LOandgenderequality/lang--es/index.htm>

ONU Mujeres. “Acerca de ONU Mujeres” [En línia] Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>

ONU. “Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. *Objetivos de desarrollo sostenible*. [En línia] Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

PECHARROMÁN, Carolina. “Europa tardará 60 años al menos en conseguir la igualdad entre mujeres y hombres”. RTVE. 29-10-2020 [En línia] Disponible en:

<https://www.rtve.es/noticias/20201029/europa-tardara-60-anos-conseguir-igualdad-mujeres-hombres/2050402.shtml>

TEXTOS JURÍDICOS

Constitució espanyola. 31 d'octubre de 1978.

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer. 3 d'octubre de 1981.

Declaració universal dels drets humans. 10 d'octubre de 1948.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing. *La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. 1995.

Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Núm. 7230. 20 d'octubre de 2016.

Directiva 2000/78/CE DEL Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Doce, 2 de diciembre de 2000. 2 de desembre de 2000.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Llei Orgànica 6/2006, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. *Diari Oficial de La Generalitat de Catalunya*, 4680, 20 juliol de 2006.

Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. DOGC núm. 5123 – 2 de maig de 2008.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. DOGC núm. 6919, 23/07/2015. *Portal Jurídic de Catalunya*.

Pacte Internacional dels Drets Civils i Polítics. 1966. Entrada en vigor el 1976.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. BOE núm. 57. Dijous 7 de març de 2019.

ALTRES DOCUMENTS

Àspid, A. S. *Pla de igualtat*. 2018

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. "De la conciliació a la corresponsabilitat". Universitat de Lleida.

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. "Dones i Ocupació en Igualtat de Condicions". Universitat de Lleida.

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. "Igualtat retributiva entre homes i dones". Universitat de Lleida.

Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. "10 anys de polítiques d'igualtat". Universitat de Lleida.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. "Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones". Generalitat de Catalunya. 2019.

Constraula Enginyeria i Obres, S.A.U. *Pla d'igualtat*. 2018

Entrevistes a: Marc Pla (Tècnic de Recursos Humans de Constraula), Ismael Bertran (Cap de Recursos Humans de Supsa) i Òscar Tejedor (Gerent d'Àspid).

ONU. "Igualdad de Género: Por qué es importante". *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. 2016

Organización Internacional del trabajo. *Plan de acción de la OIT sobre la igualdad de género 2010-2015*. Ginebra. 2013.

Supsa, S. L. *Pla de igualtat*. 2018

ANNEXOS

ANNEX 1: ENTREVISTES

ENTREVISTA CAP DE RECURSOS HUMANS DE SUPSA: ISMAEL BERTRAN

1. Al llarg de la teva carrera professional, has experimentat o observat alguna desigualtat entre homes i dones a la feina? Si és així, quina?

Sí, on més es nota és en l'accés de les dones als llocs de responsabilitat. De manera individual, és a dir que els homes i les dones tinguin unes condicions diferents en la mateixa feina, avui en dia ja no s'observa, però de forma encoberta les dones tenen més dificultat a l'hora de promocionar.

2. Quins creus que són els factors que creen les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral?

Bàsicament un tema de disponibilitat. Jo no ho he observat directament a Supsa, però sí que crec que hi ha persones encarregades de promocionar personal al món empresarial que pensen que ser dona implica haver de tenir cura de nens, ser mare en algun moment i haver de deixar de treballar, etc. I per aquests motius no poden exigir a una dona disponibilitat completa.

Probablement aquesta manera de pensar vingui donada pels rols de gènere que aquesta gent haurà observat a casa seva, i no contempen la possibilitat de sigui el pare aquell qui es faci càrrec dels nens. Inconscientment, aquest tipus de gent a l'hora de promocionar una persona o una altra, arrossegueu aquest prejudici inherent.

3. Consideres que l'empresa on treballes està conscienciada i actua amb perspectiva de gènere per tal de reduir o fer desaparèixer qualsevol discriminació o desigualtat de gènere? O creus, per contra, que no existeix cap discriminació ni desigualtat a l'empresa on treballes i, per tant, no es necessari treballar per reduir-la ni per fer-la desaparèixer?

Jo penso que Supsa està molt conscienciada en general. Si mirem les dades, quinze anys enrere el percentatge de dones a la plantilla era d'un 80%, però el percentatge de dones amb responsabilitat (caps de secció, botiga...) era del 40%. Ara, gràcies a les mesures que hem aplicat per revertir aquesta situació i gràcies a la objecció total de la direcció de l'empresa davant el problema, la situació ha canviat: el percentatge de dones amb responsabilitat ja arriba al 65% aproximadament (encara que segueix sent el 80% en la plantilla total), ja no es demana disponibilitat 24h a ningú sinó la productivitat total durant la jornada de treball, la

promoció de personal la duu a terme Recursos Humans tenint el compte la perspectiva de gènere...

4. L'empresa on treballes té un agent o comitè d'igualtat que coordini el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i supervisi la posada en funcionament de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere a l'empresa? I un pla d'igualtat?

Té pla d'igualtat i comitè d'igualtat, aquest últim creat obligatòriament amb la creació del pla d'igualtat.

5. Si has contestat que sí a la pregunta anterior, l'empresa on treballes té publicat el seu pla d'igualtat al Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat? En cas afirmatiu, per quin motiu vas decidir penjar-lo o no fer-ho?

No ho sé, sincerament.

Pel que fa a que tots els treballadors hi tinguin accés, que suposo que és la funció del Registre Públic, nosaltres el que hem fet és enviar-lo a tots els treballadors i tenir-lo a les botigues i centres de treball per qui el vulgui consultar.

6. Si has contestat que sí a la pregunta 4, com valores la implantació d'aquestes mesures a la teva empresa?

Molt positivament. Sovint, a la gent que li costa tenir la sensibilitat del problema perquè ho han viscut sempre de forma natural, tenir un document escrit amb una normativa específica ho fa tot més fàcil, és a dir, evita objeccions. Per exemple, en el cas que una directiva es demani la reducció de jornada per haver de fer-se càrrec d'un fill, o que un treballador qualsevol necessiti un canvi de lloc de treball per estar més a prop de casa, tot aquell que cregui incorrectes aquestes mesures pot anar directament al pla d'igualtat i observar que això ho permet la normativa de l'empresa. Aquestes objeccions acostumen a passar al principi, però quan passa un temps de l'aprovació del pla d'igualtat, s'accepta com qualsevol altra normativa.

7. Creus que l'aplicació d'aquestes mesures suposen una igualtat real a l'empresa on treballes? Per què?

Diguem que ara mateix hi ha una igualtat real a l'empresa, però amb les mesures que estem aplicant estem en el camí d'equilibrar les desigualtats del passat.

Ara mateix dones i homes tenen les mateixes condicions de treball en tot, igual que les mateixes possibilitats de promocionar. Ara bé, segueix havent-hi aquesta desigualtat entre els percentatges de dones a l'empresa i de dones amb càrrecs de responsabilitat, que esperem que

amb el pas del temps es vagi corregint. Aquesta desigualtat sabem que augmenta la bretxa salarial, que també creiem que anirà disminuint al llarg del temps i gràcies a les mesures que estem aplicant.

8. Les mesures que la teva empresa apliqui per l'eliminació de tota desigualtat de gènere t'han afectat a tu personalment d'alguna manera?

A mi com a Cap de Recursos Humans m'han afectat ja que vaig participar en la creació del pla d'igualtat, que va durar tres anys, i en la que van intervenir els quatre comitès d'empresa que formen Supsa. Consensuar totes les opinions, exigències i possibilitats de l'empresa per tal de crear el pla d'igualtat va ser un procés llarg.

A més d'això, des de la seva creació, aquest pla ens obliga a supervisar les mesures, avaluar la seva efectivitat, realitzar estadístiques contínuament per analitzar la situació... Cosa que ens fa estar sempre atents i ens aporta un gruix de feina important.

9. Creus just que les empreses que promouen polítiques d'igualtat tinguin un distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva d'homes i dones en el treball ?

Just... no ho sé. Però penso que és necessari, ja que no ens trobem en una fase del problema suficientment avançada.

Seguim trobant sensibilitats retrògrades a l'ordre del dia, sobretot a províncies com Lleida, on hi ha moltes empreses petites i empresaris fets a ells mateixos, de tota la vida, que mantenen ideologies del passat. Per aquest motiu, no hi ha massa empreses obertes i amb sensibilitat cap al problema, i no em sembla malament que hi hagi algun tipus de reconeixement a aquelles que sí que estan implicades. Ara bé, és molt trist que a aquestes alçades haguem de reconèixer a aquelles empreses que tracten igual als homes i les dones, per tant, just no ho sé, però necessari sí que ho és.

10. Fent referència al distintiu d'excel·lència empresarial ja anomenat: creus just que les empreses que el tinguin, en el cas que concursin per l'adjudicació en la contractació del sector públic, tinguin preferència?

Això sí que ho trobo just, perquè aquestes empreses demostrin una sensibilitat superior amb el problema.

11. Penses que les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral mai podran desaparèixer? Per què?

Jo crec que sí. Ara que s'estan creant totes aquestes lleis que afecten a les empreses, que reclamen un percentatge mínim de dones als llocs de responsabilitat... Crec que això suposarà un canvi a mesura que les dones

adoptin altres rols i compartim totes les tasques sense adjudicar-les a un gènere. Jo penso que si a nivell social els rols es van equiparant, a nivell laboral també, però hem de seguir treballant per canviar la situació actual i això és un camí llarg.

ENTREVISTA TÈCNIC DE RECURSOS HUMANS DE SORIGUÉ: MARC PLA

1. Al llarg de la teva carrera professional, has experimentat o observat alguna desigualtat entre homes i dones a la feina? Si és així, quina?

Com que una de les feines més habituals que tinc són les de la selecció de personal, sempre m'ha semblat estrany veure que hi han perfils on davant una oferta de treball publicada a un portal com infojobs, hi ha pocs candidats inscrits (o cap) de un gènere o un altre. Per exemple: a les ofertes de feina de “soldador/a”, “mecánico/a”, “informático/a”, i molts altres exemples més relacionats a la part industrial o d'enginyeria, és molt difícil veure-hi dones que s'hi hagin inscrit a la oferta. En els perfils “auxiliar administrativo/a”, “personal de recepción”, o similars, és difícil veure-hi candidats homes.

Això fa pensar, que la pròpia societat encara s'inscriu a les ofertes condicionada al seu gènere.

2. Quins creus que són els factors que creen les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral?

El pensament de la societat, condiona el comportament dels individus. En l'exemple anterior, probablement és el pensament d'un propi candidat/a, el que genera una desproporció de candidats d'un gènere o d'un altre, en funció del nom de la oferta publicada.

3. Consideres que l'empresa on treballes està conscienciada i actua amb perspectiva de gènere per tal de reduir o fer desaparèixer qualsevol discriminació o desigualtat de gènere? O creus, per contra, que no existeix cap discriminació ni desigualtat a l'empresa on treballes i, per tant, no es necessari treballar per reduir-la ni per fer-la desaparèixer?

Considero que em trobo en una empresa molt conscienciada en diversos temes (ambiental, retorn a la societat, a nivell artístic...) i també en temes de desigualtat. És per aquest motiu, que totes les empreses del grup tenen un pla d'igualtat, existeix la guia del llenguatge neutre a disposició dels treballadors, es parla d'igualtat i de la importància de la no discriminació en diversos documents procedimentals de l'empresa, etc. Es presta molta atenció a aquests aspectes.

Voldria fer menció també, que la presidenta del grup va rebre un premi internacional IVEC de dones líders empresarials: (<https://www.sorigue.com/es/sala-de-prensa/nota-de-prensa/premio-iwec>)

No obstant això, sempre s'ha de treballar més i no considero que hagi de desaparèixer mai el treball de manteniment i de millora.

4. L'empresa on treballes té un agent o comitè d'igualtat que coordini el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i supervisi la posada en funcionament de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere a l'empresa? I un pla d'igualtat?

Recursos Humans s'encarrega de analitzar la situació de totes les empreses del grup i es fan plans d'igualtat per a totes les empreses, amb l'objectiu de millora contínua.

5. Si has contestat que sí que teniu pla d'igualtat, per quin motiu no està penjat al Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat? (en el cas del Plus i de Sorigué) O per què no me'l podeu lliurar? (en el cas del Plus)

Els plans d'igualtat els tenim publicats a la intranet on poden accedir tots els treballadors de la plantilla de Sorigué. Es troba en la pàgina principal de la secció "Nuestra Empresa", i es descarregable en PDF per tota persona que el vulgui veure.



The screenshot shows a web browser window with the URL 172.21.0.25/index.php?id=168. The page features the Sorigué logo at the top. Below the logo is a navigation menu with items: INICIO, NUESTRA EMPRESA, ADJUDICACIÓN, ESPACIO EMPLEADO, PROCEDIMIENTOS, CPA, and COMPRAS. The main content area is titled 'Espacio de Igualdad' and includes a sidebar menu with categories like 'Políticas y Normativas', 'Política Empresarial', 'Responsabilidad Social Corporativa', 'Cumplimiento', 'Plan de Igualdad', 'Protocolo de acoso sexual, moral (mobbing) o por razón de sexo en el trabajo - Accés', 'Protocolo de acoso sexual, moral (mobbing) o por razón de sexo en el trabajo Sorigué', 'LOPD', 'Plan Estratégico', and 'Directorio'. The main content area contains text explaining the company's equality plan, a graphic of a globe with a tree growing on it, and links to download PDF documents: 'PDF Plan de Igualdad', 'PDF Guia del Lenguaje Neutro (versión castellano)', 'PDF Guia del Lenguaje Neutro (versión catalán)', and 'PDF Guia de las Buenas Prácticas en Materia de Igualdad'.

6. Si has contestat que sí a la pregunta anterior, com valeres la implantació d'aquestes mesures a la teva empresa? De manera positiva.

7. Creus que l'aplicació d'aquestes mesures suposen una igualtat real a l'empresa on treballes? Per què?

Les mesures conforme es van aplicant, suposen una millora, però considero que no s'ha d'abandonar mai el treball continu.

8. Les mesures que la teva empresa apliqui per l'eliminació de tota desigualtat de gènere t'han afectat a tu personalment d'alguna manera?

Sí, ja que en els procediments i comportaments en la selecció de personal, es té en compte la promoció de la igualtat i la no discriminació per motius de gènere, religió, etc.

9. Creus just que les empreses que promouen polítiques d'igualtat tinguin un distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva d'homes i dones en el treball ?

Sí.

10. Fent referència al distintiu d'excel·lència empresarial ja anomenat: creus just que les empreses que el tinguin, en el cas que concursin per l'adjudicació en la contractació del sector públic, tinguin preferència?

Si en definitiva estàn premiant a les empreses que promouen polítiques d'igualtat, a nivell personal em sembla just.

11. Penses que les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral mai podran desaparèixer? Per què?

S'ha de pensar en que sí, i treballar-ho, per tal de poder millorar-ho dia a dia en tots els àmbits

ENTREVISTA GERENT ÀSPID: ÒSCAR TEJEDOR

1. Al llarg de la teva carrera professional, has experimentat o observat alguna desigualtat entre homes i dones a la feina? Si és així, quina?

De manera directa no he observat mai cap diferenciació en termes laborals a la feina.

2. Quins creus que són els factors que creen les desigualtats entre homes i dones en l'àmbit laboral?

Crec que entre els factors principals, destacar les càrregues familiars i de la llar que assumeixen dones i homes. El fet que encara no existeixi una plena corresponsabilitat en l'assumpció d'aquestes càrregues entre homes i dones, si que provoca que pugui haver-hi una major dedicació

per part dels homes en el terreny laboral, el que comporta que existeixi un major promoció dels homes en els llocs de treball de les empreses amb majors responsabilitats.

3. Consideres que l'empresa on treballes està conscienciada i actua amb perspectiva de gènere per tal de reduir o fer desaparèixer qualsevol discriminació o desigualtat de gènere? O creus, per contra, que no existeix cap discriminació ni desigualtat a l'empresa on treballes i, per tant, no es necessari treballar per reduir-la ni per fer-la desaparèixer?

El sector on la nostra organització desenvolupa la seva activitat, és un sector laboral molt feminitzat i on entre el 85-90% està ocupat per dones. Partint d'aquesta realitat, doncs crec que la nostra empresa ja de base disposa d'un posicionament estratègic amb perspectiva de gènere, per aquest motiu disposa de diferents mesures implantades per tal d'afavorir la incorporació de les dones així com la promoció, formació etc...

4. L'empresa on treballes té un agent o comitè d'igualtat que coordini el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i supervisi la posada en funcionament de projectes per a la integració de la perspectiva de gènere a l'empresa? I un pla d'igualtat?

Si la nostra empresa disposa d'un Pla d'Igualtat implementat, amb una bateria d'accions 2018-2022:

https://aspid.cat/ca/docs/doc/CJwEWKGGIZrOgcbvQUw1oIY4yaYLZMe1HMfF-_dz37gm1PN77hLP2TAKBieZY8Xk

Existeix una comissió d'igualtat, que és l'òrgan que vetlla per a la aplicació del pla.

5. Si has contestat que sí a la pregunta anterior, l'empresa on treballes té publicat el seu pla d'igualtat al Registre Públic de Plans d'Igualtat de la Generalitat? En cas afirmatiu, per quin motiu vau decidir penjar-lo o no fer-ho?

Si disposem del Pla inscrit al registre. Ens permet tenir el reconeixement d'aplicació del Pla igualtat en la nostra entitat, disposant de major solvència a l'hora de optar a subvencions o contractes públics amb les administracions.

6. Si has contestat que sí a la pregunta 4, com valores la implantació d'aquestes mesures a la teva empresa?

En l'actualitat disposem del 50% de les accions previstes implementades, si que és cert que l'actual any 2020 no ens ha estat possible de acomplir amb la planificació inicial atès a la situació excepcional de covid 19.

L'aplicació de les mesures fins a la data han tingut una efectivitat adequada, s'ha aplicat protocol mobilitat professional amb perspectiva de gènere, protocol de selecció amb perspectiva de gènere, hem realitzat formació als càrrecs intermitjos, revisat i ampliat les mesures de conciliació i s'han difós entre l'equip professional.

7. Creus que l'aplicació d'aquestes mesures suposen una igualtat real a l'empresa on treballes? Per què?

Crec que suposen un pas endavant, però no suficient, ja que crec que encara predomina en molts àmbits i sectors una cultura on no hi ha una plena igualtat de gènere.

8. Les mesures que la teva empresa apliqui per l'eliminació de tota desigualtat de gènere t'han afectat a tu personalment d'alguna manera?

Si ja que hem aplicat la perspectiva de gènere en protocols de funcionament intern, tal i com protocols de selecció de nous professionals a l'organització, promoció interna, mobilitat professional etc...

9. Creus just que les empreses que promouen polítiques d'igualtat tinguin un distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva d'homes i dones en el treball ?

Just no crec, crec que hauria de ser una obligació, per tant, crec que un segell si més no podria ser un incentiu de cara a promoure la aplicació d'aquestes polítiques

10. Fent referència al distintiu d'excel·lència empresarial ja anomenat: creus just que les empreses que el tinguin, en el cas que concursin per l'adjudicació en la contractació del sector públic, tinguin preferència?

Si, però torno a dir no crec que sigui adequat parlar del terme just, crec que hauria de ser una obligació, per tant ho veuria més com un incentiu de cara a fomentar amb responsabilitat aquestes polítiques de gènere.

11. Penses que les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral mai podran desaparèixer? Per què?

Crec que falta molt encara, ja que per sobre hi ha un aspecte cultural, i crec que en la mesura que en aquest hi hagi una igualtat serà quan en les empreses també podrem parlar d'una real i efectiva igualtat de gènere.

ANNEX 2: LLISTA DE DIRECTIVES DE LA UNIÓ EUROPEA

- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- 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.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Recomanació 2014/124/UE de la Comissió, de 7 de març, sobre el reforç del principi d'igualtat de retribució entre homes i dones a través de la transparència.
- Recomanació 96/694 del Consell de la UE, de 2 de desembre de 1996, relativa a la participació equilibrada de les dones i els homes en els processos de presa de decisió.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491). Aquest document és una mena de resum sobre el que es pretenia aconseguir de cara al 2015 en matèria d'igualtat laboral de gènere i conté aspectes com la independència econòmica de les dones, el salari igualitari, la igualtat en la presa de decisions, etc.
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02), que té com a objectiu reduir les desigualtats de la dona en l'ocupació, promoure un equilibri entre la vida familiar, personal i laboral i combatre totes les formes de violència contra la dona.