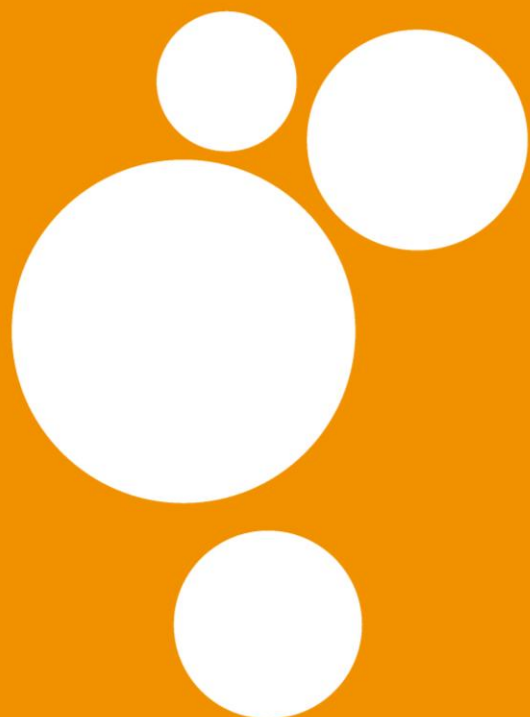




Guia per introduir mesures d'igualtat en l'àmbit de les empreses

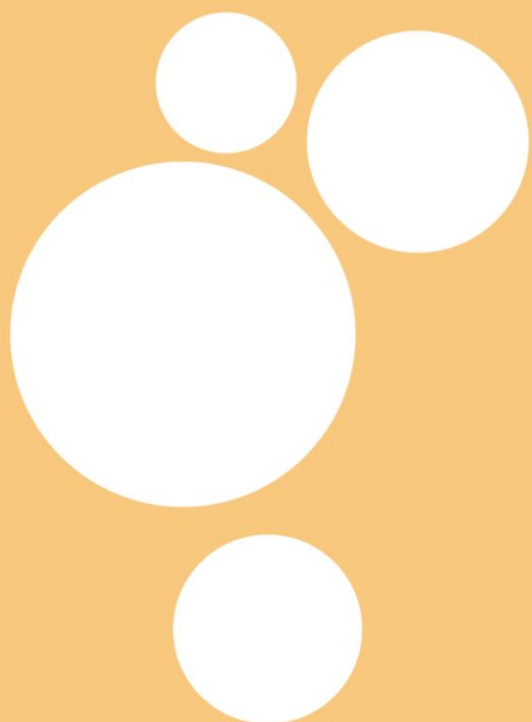


ib
Institut
Balear de
la Dona

Conselleria d'Afers Socials,
Promoció i Immigració



Guia per introduir mesures d'igualtat en l'àmbit de les empreses



ib
d Institut
Balear de
la Dona

Conselleria d'Affers Socials,
Promoció i Immigració

Edita:

Institut Balear de la Dona. 2008.

ÍNDEX DE CONTINGUTS

GUIA PER INCORPORAR MESURES D'IGUALTAT A LES EMPRESES

1. PRESENTACIÓ	9
2. INTRODUCCIÓ	13
3. EL MERCAT LABORAL A LES ILLES BALEARS	19
4. LA SITUACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT LABORAL: CAUSES I CONSEQÜÈNCIES DE LA DESIGUALTAT.....	25
5. LA IGUALTAT I LA CONCILIACIÓ, ÀMBITS D'INTERÈS PER A L'EMPRESA	37
6. LES EMPRESES BALEARS I LES INSTAL·LADES A LES ILLES BALEARS: MESURES D'IGUALTAT I DE CONCILIACIÓ.....	45
6.1 Empreses del sector de l'alimentació.....	47
6.2 Bancs.....	48
7. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA COM A IMPULSORA DE LA INCORPORACIÓ DE MESURES D'IGUALTAT A LES EMPRESES.....	59
8. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ENFOCAMENT DE GÈNERE: ELS PROCESSOS	63
9. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ENFOCAMENT DE GÈNERE: ELS TEMES.....	75
9.1 No-discriminació i dignitat en el lloc de feina	75
9.2 Salaris	87
9.3 Protecció de la maternitat i conciliació de la vida familiar i laboral	89
9.4 Flexibilitat	93
9.5 Salut, seguretat a la feina i entorn laboral	96
9.6 Defensa dels drets dels treballadors i de les treballadores temporals i més vulnerables	99
10. LES ACCIONS POSITIVES.....	103
11. ELS PLANS D'IGUALTAT	111
12. GLOSSARI DE TERMES	126
13. BIBLIOGRAFIA	132

Presentació



1

1. Presentació

Aquesta GUIA pretén servir de suport per introduir mesures d'igualtat en l'àmbit de les organitzacions i de les empreses, un àmbit d'interès i de preocupació, avui dia, perquè recentment s'ha aprovat la Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i d'homes, que impulsa tot un seguit de mesures per assolir-la. Concretament, en el títol IV, capítol III, s'estableix que les empreses estan obligades a negociar mesures per evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe amb la representació dels treballadors i les treballadores. I, en el cas de les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores, «aquestes mesures han d'adreçar-se a elaborar i aplicar un pla d'igualtat».

Per aquest motiu, és necessari avui dia informar i orientar tant les empreses com la representació dels treballadors i treballadores sobre els criteris que s'han de tenir en compte i les possibles mesures que s'han d'adoptar, ja que, encara que hi ha organitzacions que ja han recorregut un llarg camí en la incorporació de mesures d'igualtat per millorar la situació de les persones treballadores, n'hi ha d'altres per a les quals es tracta de la primera aproximació a la matèria.

Al costat de la informació relativa a les polítiques d'igualtat en les organitzacions, la conciliació sol ser també objecte d'atenció. És un àmbit que es vincula freqüentment al de les polítiques d'igualtat pel fet que, a pesar que la conciliació de la vida familiar, personal i professional ha de ser una prioritat per a qualsevol persona treballadora, independentment del seu sexe, el cert és que els rols de gènere de la nostra societat tenen encara una gran influència en la divisió de tasques i determinen que siguin prioritàriament les dones les que hagin d'enfrontar-se al repte d'aconseguir compatibilitzar la vida professional amb el fet d'atendre la família, educar els infants i ocupar-se de persones en situació de dependència. És aquesta la raó per la qual solen ser les primeres afavorides per les mesures d'igualtat que implanten administracions i organitzacions. Per aquest motiu, es confonen en certa manera les mesures d'igualtat, *stricto sensu*, i les de foment de la conciliació.

Aquesta GUIA pretén mostrar com cal desenvolupar mesures per afavorir que les dones s'incorporin a les empreses i també que aquestes mateixes dones

aconsegueixin càrrecs de responsabilitat en les organitzacions, millorant les polítiques de recursos humans del teixit empresarial. És necessari assumir que no són només els governs els que han de treballar per eradicar la desigualtat que pateixen les dones en el mercat laboral, sinó que també cal que les mateixes organitzacions, les empreses i els agents socials portin les regnes d'aquest procés.

Introducció



2

2. Introducció

La incorporació massiva i definitiva de les dones a l'àmbit laboral en el món occidental va suposar una de les revolucions més grans del segle XX. Des del final de la II Guerra Mundial, i en el cas espanyol a partir dels anys seixanta i fins a la fi del segle XX, aquest procés va assolir unes dimensions considerables, amb uns percentatges veritablement vistents, si tenim en compte, sobretot, la rapidesa amb què aquest canvi social es va dur a terme.

Les dades més recents de l'Enquesta de població activa (EPA) de l'any 2006 parlen d'un total de població activa a les Illes que arriba a la xifra de 530.200 persones, de les quals 304.000 són homes i 226.200, dones. Estan efectivament ocupats uns 274.500 homes i unes 207.500 dones. Les taxes d'activitat i d'ocupació són molt elevades: per a la població en conjunt s'assoleix el 76 % d'activitat i el 71 % d'ocupació per a la població compresa entre 16 i 64 anys. Encara que aquestes mateixes xifres, separades per sexe, continuen evidenciant una clara diferència entre homes i dones: els treballadors tenien el 2006 una taxa d'activitat del 85,3 % i una taxa d'ocupació del 80,9 %, en el tram d'edat comprès entre 16 i 64 anys. En canvi, les dones tenien, el mateix any i en el mateix tram d'edat, una taxa d'activitat del 66,2 % i una d'ocupació del 60,7 %. Hi ha, per tant, vint punts percentuals de diferència entre els homes i les dones quant al nivell d'ocupació. Malgrat això, la xifra d'activitat i d'ocupació femenina creix de manera progressiva en els darrers anys, i revela la profunditat del canvi viscut en l'àmbit de la feina remunerada en aquests cinquanta darrers anys.

A més, la presència de les dones en el mercat laboral és permanent, és a dir, aquesta situació només es modificarà a l'alça i, per tant, totes les expectatives fan pensar en un augment de la taxa d'activitat femenina.

Però el que moltes de vegades les xifres no deixen veure és de quina manera s'incorporen les dones al mercat laboral. Aquesta transformació estructural, que suposa, d'una banda, que les dones es dediquin prioritàriament a formar-se i a treballar i, d'una altra, que disposin de menys temps per a les tasques de la llar — atendre menors, persones grans i persones en situació de dependència— es produeix

amb tensions i dificultats. Tensions i dificultats que hem de posar en evidència abans de tractar del tema que ens interessa. A més, la incorporació massiva de les dones al mercat laboral es fa en un moment històric de crisi econòmica, de debilitament del model d'ocupació assalariada, per la qual cosa les noves característiques del mercat de treball incidiran, majoritàriament, sobre les dones: més temporalitat, els models de contractació nous —a temps parcial, compartició de places, etc. És a dir, aquesta incorporació no es fa en igualtat de condicions amb els homes.

Per comprendre efectivament quina és la situació de les dones en el mercat laboral en el nostre país, cal tenir en compte les qüestions següents:

- La taxa d'ocupació de les dones ha augmentat, però el nivell d'atur que pateixen és gairebé el doble del que afecta els homes.
- Al mateix temps, en els darrers anys, les dones presenten un nivell de formació i d'escolaritat més alt, a part de rendiments acadèmics millors.
- A causa de les pautes imperants en la nostra societat, profundament patriarcal, que assignen rols ben diferenciats a dones i a homes, les dones pateixen el que es denomina «la doble jornada laboral». És a dir, fan un gran esforç, en molts de casos en solitari, per compatibilitzar la jornada professional i les tasques domèstiques. Aquest fet incideix de manera negativa tant a accedir a la formació i a l'ocupació com a mantenir la feina. Les dones s'han incorporat a l'àmbit laboral, però els homes, paral·lelament, no han assumit la coresponsabilitat en l'àmbit familiar. Per aquest motiu, encara que han reduït considerablement la quantitat de temps dedicat, complir aquesta responsabilitat —a la qual anteriorment destinaven tot el temps disponible de la jornada—, els provoca greus tensions i dificultats.
- De la mateix manera, les empreses mantenen encara certs prejudicis per contractar dones. Prejudicis relacionats amb la funció de la maternitat i amb els costos laborals que, suposadament, comporta, i causats, així mateix, per la permanència de rols de gènere, que encasellen dones i homes en certs tipus d'activitats per als quals, també suposadament, estarien millor capacitats, i obstaculitzen que les dones accedeixin a certs tipus de professions i de llocs de feina.
- Com a conseqüència d'aquests fets, el mercat laboral es troba molt segmentat. Les dones es concentren en un nombre reduït d'ocupacions, que són molt similars a les que tradicionalment se'ls han adjudicat com a «pròpies», perquè durant segles les han fet al si de la família. Els sectors més feminitzats són

l'educació, la formació –especialment en l'àmbit maternal, el preescolar i l'infantil– l'atenció a persones, els serveis sanitaris, l'àmbit social i les professions que hi estan associades.

- En general, les dones són majoria en les activitats de baixa qualificació laboral. Pateixen, a més, la inexistència de contractes laborals en moltes d'aquestes ocupacions –atenció a persones, servei domèstic.
- Quan les dones ocupen llocs de feina en sectors no feminitzats, estan habitualment situades en els llocs de menys jerarquia, fet que comporta salaris inferiors i més precarietat laboral.
- La diferència salarial entre homes i dones ronda el 27 % a Espanya, segons els estudis fets per la Comissió Europea, que ha fet servir la mitjana dels ingressos rebuts durant la vida activa d'uns i d'altres.
- Els sectors professionals en què els salaris són més baixos per terme mitjà són els que estan feminitzats, mentre que els que estan molt masculinitzats –construcció, metall, automòbil– tenen sous més elevats que la mitjana.
- Per totes aquestes raons, les dones opten cada vegada més pel treball autònom o per crear petites empreses que els permetin un desenvolupament professional més satisfactori i més possibilitats de compatibilitzar la vida laboral i la familiar.

Per tot això podem concloure que l'accés de les dones al mercat laboral no es fa en IGUALTAT D'OPORTUNITATS, en igualtat de condicions, perquè el procés d'inserció topa amb factors que els dificulten tant accedir a un lloc de feina com a romandre-hi. Aquesta situació de desigualtat ja no té relació amb la formació o amb l'educació formal, sinó que cal cercar-ne l'origen en la persistència de les desigualtats de gènere, en les resistències al canvi que la societat experimenta, en la valoració encara majoritària en la nostra societat que l'ocupació femenina continua sent complementària de la de l'home i, per això, pot desenvolupar-se en situacions menys favorables que les de l'ocupació masculina.

El mercat laboral a les Illes Balears

3



3. El mercat laboral a les Illes Balears

L'evolució del mercat laboral en un estat o en una comunitat autònoma determinats s'avalua amb les dades proporcionades per les taxes d'activitat, d'ocupació, d'atur i de salarització. Aquestes xifres es poden estudiar de manera global o bé separades per sexe o per trams d'edat. D'aquesta manera s'aconsegueixen variacions interessants, particularment importants per conèixer amb profunditat la situació de les dones en el mercat laboral.

1. La taxa d'activitat. Aquesta xifra estableix la proporció d'habitants que, estant en edat de treballar (majors de 16 anys i menors de 65), en efecte treballen o cerquen una feina. Es troba cercant el percentatge entre la població activa en edat de treballar i la població total en aquest mateix tram d'edat.

2. La taxa d'ocupació. És el percentatge de població ocupada, calculada com a percentatge de la població total en edat de treballar. És un indicador de la dimensió de la demanda laboral. La població ocupada està composta per les persones que durant el període de referència —una setmana concreta— es trobaven en alguna de les situacions següents:

- treballant almenys una hora remunerada a la setmana,
- gaudint de les vacances, d'una llicència, de baixa laboral, etc., són aquelles persones que, encara que no feien feina en aquest període de referència, tenien una feina i hi havien de tornar.

3. La taxa d'atur o de desocupació. Es tracta de la proporció de persones que, desitjant treballar i estant en les condicions legals per fer-ho, cerca una feina però no en troba. S'aconsegueix calculant el percentatge de persones aturades amb relació a la població activa.

4. La salarització. Es refereix al percentatge de persones assalariades sobre el total de la població ocupada.

A falta de les dades corresponents a l'any 2007, encara en curs, proporcionarem ara les dades més destacades referides al mercat laboral balear en el període immediatament anterior, l'any 2006.

L'any 2006, l'atur va descendir a les Illes un 5,36 %, i les xifres absolutes d'aturats a final d'any eren de 20.836 homes i de 25.448 dones. Les xifres d'atur masculí s'apropen, per tant, a la d'atur friccional (5 %),¹ i, per tant, la situació dels homes en el mercat de treball balear s'aproxima a la de plena ocupació. El nombre de persones afiliades a la Seguretat Social a les Illes també va augmentar: al final de 2006 era un 3,23 % més alta que al final de 2005 (402.720 persones davant de 390.125).

En canvi, la situació de les dones pel que fa a l'ocupació és bastant distinta. Les diferències percentuals entre homes i dones, tant en les taxes d'activitat com en les d'ocupació i d'atur, són encara importants, a pesar que les Illes, junt amb altres comunitats autònomes —Madrid, Catalunya i Navarra—, han superat l'objectiu establert per la Unió Europea a l'Agenda de Lisboa d'aconseguir el 60 % de taxa d'ocupació femenina l'any 2010. Aquest fet representa un bon resultat pel que fa al conjunt d'Espanya i a altres comunitats autònomes, quan encara falten tres anys per arribar a la data establerta per a la totalitat dels països membres de la Unió Europea.

Quant al percentatge de dones i d'homes entre **la població activa** —la xifra global de la qual és de 530.200 persones el 2006—, el 57,3 % són homes (304.000) davant el 42,6 % de dones (226.200). És a dir, hi ha gairebé quinze punts de diferència entre el percentatge d'homes i el de dones que feien feina o en volien fer durant l'any 2006, encara que s'hagués incrementat el nombre total de dones actives entre 2005 i 2006, igual que el nombre total d'homes.

Pel que fa a la **taxa d'ocupació**, la diferència entre homes i dones és àmplia: d'un total de 496.000 persones ocupades el 2006, d'aquestes només el 41,8 % són dones, davant el 58,1 %, que són homes. Hi ha hagut, tot i així, un increment important

¹ Es denomina *atur friccional* el nivell mínim necessari perquè oferta i demanda d'ocupació s'acomodin, sense generar atur estructural.

respecte dels anys anteriors, i concretament respecte de 2005: aquest any, el percentatge de treballadors sobre el conjunt de la població ocupada era del 58,6 i el de treballadores del 41,3. La bretxa, per tant, entre dones i homes a les Illes Balears, s'ha vist reduïda al llarg de 2006.

La taxa d'atur s'ha reduït molt considerablement, tant en el cas de la població treballadora femenina com en el de la masculina. El 2006 la taxa global d'atur a les Illes era de 6,5 %, set dècimes menys que el 2005 (7,2 %). De nou les xifres són menys favorables per a les dones, que tenen una taxa d'atur del 8,3% el 2006, davant el 5,1 % dels homes. Tot i així, malgrat les diferències de les xifres separades per sexe, la taxa d'atur femení s'ha reduït molt considerablement entre 2006 i 2005: del 9,9 % al 8,3%, un punt i sis dècimes de diferència en un any, la qual cosa representa un avenç important en la desaparició d'aquesta significativa bretxa. El nombre total de dones aturades el 2006 va ser de 18.700, davant de la xifra amb què va acabar el 2005, 21.300. En el cas dels homes, curiosament, es va produir una reculada en la caiguda continuada de l'atur: 2005 va acabar amb una xifra millor que la de 2006: 15.100 davant dels 15.500 d'aquest darrer any.

I, finalment, amb relació a la taxa de **salarització**, o nombre de persones assalariades i el seu percentatge sobre la població ocupada, les xifres de 2006 van fer evident un augment en el total (380.800 el 2005 i 401.600 el 2006), i el percentatge de dones va ser del 44,6 % del total, una xifra en què la diferència amb el percentatge d'homes assalariats és menys acusada, a causa del gran pes que té la població femenina en l'ocupació en el sector terciari, particularment en l'hostalera i en el comerç. El percentatge de dones assalariades segueix ampliant-se amb relació a anys anteriors: de 2005 a 2006, va pujar un punt i tres dècimes percentuals respecte de la xifra de l'any anterior, que era del 43,4% del total de població assalariada.

Una qüestió molt important a l'hora d'analitzar l'evolució del mercat laboral en aquests darrers anys, sobretot quan ens interessa la participació de les dones, és el pes de la població immigrant. Encara que a tot l'Estat ha crescut àmpliament la immigració en els darrers deu anys, el cert és que hi ha un grapat de comunitats

autònomes² on l'augment s'ha evidenciat amb molta més intensitat, entre les quals, les Illes Balears, que van passar de tenir una població estrangera de 30.000 persones el 1996 a tenir-ne més de 150.000 el 2005, és a dir, el 15,9 % de la població total de les Illes. És molt important tenir en compte que a l'Estat espanyol més del 40 % dels llocs de feina creats nous en aquests darrers anys han estat ocupats per la població immigrant, i que en molts de casos ha estat la població immigrant femenina la que els ha ocupat, cosa que ens fa pensar que no són només els augments de les xifres estadístiques els que s'han de tenir en compte, sinó també la qualitat d'aquestes noves ocupacions, perquè no es fomenti la desigualtat existent entre treballadors i treballadores, que no s'evidencia només en les xifres d'ocupació o d'atur, sinó en altres circumstàncies, com els salaris, la persistència de la segregació horitzontal i vertical o la temporalitat.

En resum, encara que les dades relatives a la creació d'ocupació a les Illes Balears siguin molt esperançadores en els darrers anys, les xifres mostren amb claredat que continua havent-hi una diferència preocupant entre l'atur femení i el masculí. Les dones, i particularment les dones immigrants, exerceixen la majoria de les ocupacions de nova creació, però hi ha aquesta bretxa de gènere difícil de solucionar, a pesar de les nombroses mesures establertes per fomentar l'ocupació femenina.

² Entre aquestes, Madrid, Catalunya, La Rioja, País Valencià i Múrcia.

Situació de les dones en el mercat laboral

4



4. La situació de les dones en el mercat laboral: causes i conseqüències de la desigualtat

Com hem vist per les dades manejades fins ara, la situació de les dones en el mercat laboral a tot Europa i, consegüentment, també a les Illes Balears es caracteritza actualment per aquests grans trets definitoris:

- Una tardana però molt ràpida incorporació al mercat de treball.
- Una incorporació en desigualtat de condicions respecte dels homes, causada fonamentalment per la crisi econòmica que es visqué els anys vuitanta del segle XX, i pel declivi del model d'ocupació assalariada, i que es manifesta en:
 - diferències salarials en relació amb els homes (les dones reben, per terme mitjà, d'un 17 % a un 30 % menys de salari per fer una feina de les mateixes característiques que una feta pels homes);
 - segregació horitzontal i vertical: les dones treballen en famílies ocupacionals concretes, considerades tradicionalment com a «més adequades» per a elles (segregació horitzontal) i sobretot en els llocs més baixos de les organitzacions i empreses, els menys prestigiosos i pitjor remunerats (segregació vertical), ja que, en termes generals, el seu salt al mercat laboral s'ha produït com una continuació de les tasques que al llarg dels segles han realitzat en l'àmbit familiar –sectors de l'atenció a persones.

Des d'èpoques històriques la ideologia de la supremacia de l'home sobre la dona l'ha subordinada a exercir només aquelles activitats vinculades a reproduir l'espècie i a ocupar-se de la família. Aquesta relegació té l'origen en les capacitats biològiques de les dones per fer continuar l'espècie, però a mantenir-la hi estan relacionades moltes altres circumstàncies, des de la convicció general que valen menys i que posseeixen capacitats intel·lectuals inferiors, fins a sobreprotegir-les a causa de la maternitat, que sempre fou considerada la seva activitat principal. Per aquestes raons, les dones van quedar confinades a l'activitat en l'àrea domèstica i privada, mentre que l'esfera pública –la guerra, la política, l'activitat professional, la religió– era per als homes.

Durant l'edat mitjana les dones només podien exercir algunes activitats remunerades o professions considerades adequades per a la seva condició femenina. I, excepcionalment, en cas d'haver desaparegut l'home cap de família, les dones viudes podien exercir l'ofici del marit mort per mantenir la família fins a la maduresa dels fills mascles. Aquest fet es pot veure en les ordenances gremials de les confraries medievals dels regnes d'Aragó i de Castella, en les quals es reglamenten aquestes situacions excepcionals.

En l'època moderna la rígida separació de les dones de l'activitat professional remunerada s'accentua i la revolució industrial aconseguí donar el cop de gràcia final a la separació de les dones de l'ocupació, amb l'establiment del sistema fabril, que només minoritàriament i en circumstàncies de gran demanda de producció va donar cabuda a dones i a infants.

A partir de la Primera Guerra Mundial, en alguns països occidentals, i de manera més extensiva després de la Segona Guerra Mundial, per les necessitats de producció industrial i per la falta de mà d'obra masculina, les dones es van anar incorporant al mercat laboral, fins arribar a mitjan segle, moment en què les xifres de dones en alguns països occidentals assoleixen cotes estimables. Aquest procés es produeix junt amb altres canvis, que, vinculats a la plena consecució de drets per part de les dones, es produeixen paral·lelament: aconseguir drets civils —l'equiparació amb els homes en el tracte legal— i drets polítics —dret de vot i de ser elegides en els règims democràtics occidentals.

En el nostre país, el règim franquista, amb una ideologia que vinculava les dones al matrimoni, a la reproducció i a la família, la incorporació de les dones al mercat laboral va ser més lenta que a la resta d'Europa. Només podem dir que, a partir dels anys seixanta del segle XX, les dones s'hi van anar incorporant de forma gradual però sense pauses. Un gran impuls es va fer evident als anys vuitanta, fins a arribar a la situació actual, en la qual devers la meitat de la població femenina en edat legal de fer feina està en situació d'ocupació o de recerca de feina.

Des de la incorporació d'Espanya al Mercat Comú Europeu —avui Unió Europea— l'any 1986, els esforços de les polítiques d'ocupació s'han duplicat, per aconseguir suprimir les desigualtats en matèria econòmica i de desenvolupament existents entre els diferents territoris de la Unió. Una de les àrees prioritàries de les polítiques de

convergència és la política d'ocupació. I aconseguir que les dones s'incorporin al mercat laboral en igualtat de condicions i d'oportunitats és, ara mateix, un dels objectius prioritaris. S'han adoptat programes comunitaris diversos –Now, Equal– per mitjà del Fons Social Europeu, l'eina de la Unió Europea per harmonitzar el mercat de treball europeu, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat d'oportunitats en el mercat laboral. S'han dotat d'eines els col·lectius més desfavorits, entre els quals hi ha el de les persones de més edat –de 55 anys a 64 anys–, les persones amb dificultats derivades d'una formació inadequada, les persones immigrants, les persones amb atur de llarga durada i les dones.

Al Consell Europeu de Lisboa, que va tenir lloc el març de l'any 2000, la Unió Europea va establir l'objectiu estratègic de convertir-se en l'economia basada en el coneixement més competitiva del món, capaç de créixer de manera sostenible i amb més i millors ocupacions. Per això, el Consell va acordar per a l'any 2010 objectius globals en matèria d'ocupació, i concrets pel que fa a l'ocupació femenina:

- una taxa global d'ocupació femenina del 57 % el 2005 i del 60 % el 2010,
- una taxa d'ocupació general del 67 % el 2005 i del 70 % el 2010 i
- una taxa d'ocupació de les persones de més edat –de 55 anys a 64 anys– del 50 % el 2010.

Davant el relatiu fracàs del primer objectiu, almenys en alguns dels països membres –la taxa d'ocupació femenina en el conjunt de la Unió el 2005 va arribar al 55 %, és a dir, dos punts percentuals per sota de l'objectiu que s'havia d'aconseguir– es van revisar les vuit directrius per a les polítiques d'ocupació dictades per la UE, que els governs dels estats membres havien d'implantar de 2005 a 2008, i els esforços es van concentrar de nou en aquelles mesures més directament destinades a aconseguir la plena ocupació incloent les persones més desfavorides, per aconseguir les mitjanes establertes a Lisboa, i s'abandonaren mesures considerades de menys urgència en aquest procés d'avaluació intermèdia.

Les taxes d'ocupació objectiva de l'acord, les ha d'aconseguir cada país membre, amb les mesures considerades més oportunes d'acord amb la seva pròpia situació. En general, però, quant a la taxa d'ocupació femenina, les mesures tenen relació amb l'objectiu d'eliminar les diferències existents entre dones i homes, en matèria d'ocupació, d'atur i de remuneració, i amb el fet de millorar la conciliació de la vida

familiar i professional, amb serveis accessibles i assequibles de guarderies i d'atenció a persones en situació de dependència.

La causa més important de la desigualtat amb la qual es troben les dones en el mercat laboral és la **discriminació per raó de sexe**, és a dir, per l'efecte negatiu que té la **maternitat** i perquè assumeixen totes soles les funcions d'**atenció**, tant de fills com de persones grans i dependents. Ja han quedat enrere les èpoques en què es pensava i s'assumia que les dones eren inferiors als homes en intel·ligència, capacitat, preparació o disposició. És curiós veure com el descens dramàtic de la taxa de maternitat, una de les més baixes del món —Espanya no arriba a la taxa de recanvi generacional i la majoria de les dones tenen un fill o menys d'un— junt amb els esforços legals, econòmics i de sensibilització que els governs han fet per solucionar el problema del cost de la maternitat per a les empreses, no ha modificat substancialment la percepció negativa que l'empresariat té encara sobre el suposat problema d'incorporar dones a la plantilla. Sembla que l'èmfasi es posa ara mateix, no tant en el fet que les dones siguin «mares» —el cas és que ho són cada vegada menys— sinó en el fet que siguin les «responsables», gairebé en solitari, tant d'atendre criatures com persones grans o dependents.

Aquesta percepció negativa es veu agreujada per la feble incidència que han tingut fins ara les **campanyes de sensibilització** que els governs han dut a terme per convèncer els homes de la necessitat de **compartir l'àmbit de la família amb les dones**. Mentre que s'han aconseguit alguns èxits pel que fa a atendre les criatures i cada vegada són més els pares conscienciats i interessats a atendre i educar els infants, conscients de la importància d'exercir una paternitat responsable en tots els aspectes que aquesta comporta, no hi ha cap avenç sensible pel que fa a les responsabilitats familiars —feines de la casa o atenció a persones grans o dependents a la llar.³

Al mateix temps, i mentre l'edat mitjana de la població és cada vegada més elevada —fet palès molt particularment a l'Estat espanyol, on l'esperança de vida és una de les més altes d'Europa i del món—, **l'atenció que presten a la població gran els**

³ PÉREZ DEL RÍO, Teresa, «Las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.» Cadis, Universitat, 2000.

serveis socials dels estats, particularment a l'Estat espanyol, és molt deficitària. Amb la intervenció estatal no és possible substituir les dones en les responsabilitats assumides d'atendre les persones en situació de dependència.

La qüestió de l'atenció, per tant, discrimina doblement les dones: d'una banda, els impedeix efectivament accedir de manera igualitària al mercat de treball, perquè no tenen disponibilitat temporal, tant per desenvolupar la feina com per aconseguir la formació necessària per fer-ho. Però també les discrimina de manera indirecta, perquè és la causa de les reticències dels ocupadors i ocupadores per contractar dones —aquelles dones en disposició de ser empleades— degudes als dubtes sobre la seva disponibilitat, sobre la voluntat de ser mares o perquè estan convençuts que anteposaran sistemàticament el rol de cuidadores al de treballadores.

Per tant, tenim aquest primer obstacle a l'hora d'accedir en igualtat d'oportunitats al mercat laboral. Però, un cop solucionat aquest escull, ens trobam cada vegada més freqüentment amb una situació que no és particularment favorable a les dones. La incorporació de les dones al mercat laboral es produeix amb la incidència desfavorable de la **segregació horitzontal i vertical**.

D'una banda, homes i dones fan oficis i activitats diferents en el mercat laboral. Les dones se centren en determinats sectors i famílies professionals considerats tradicionalment «adequats» a les seves capacitats. Així, es traspassen a l'àmbit laboral les tasques que les dones han ocupat al llarg dels segles a casa, i la seva activitat laboral se centra en els sectors vinculats a l'atenció a les persones: hostaleria, turisme, vendes, sanitat, neteja, serveis socials, educació, atenció a persones grans i dependents, serveis de proximitat. Es tracta de sectors clarament feminitzats, que al mateix temps pateixen en l'actualitat una situació de manca de demanda, amb salaris més baixos i menys valoració social de l'activitat desenvolupada. Les dones no s'incorporen a sectors tradicionalment masculins, com pot ser, en el nostre país, la construcció, que viu ara una situació de demanda de mà d'obra i que ofereix salaris més elevats. I, per aquest motiu, no poden aprofitar la conjuntura laboral favorable existent en aquests àmbits.

Els **rols de gènere** i els **estereotips** caracteritzen socialment dones i homes i es mantenen a causa de la socialització diferencial que fan el sistema educatiu, la família, el grup d'iguals i els mitjans de comunicació. Són els que encara avui actuen

i els que fan que una bona part de la societat vegi encara adequat que una dona sigui professora, treballadora social o administrativa, però consideren estrany o inconvenient que un home sigui educador en una guarderia o una escola infantil, o una dona, conductora de camió.

D'altra banda, existeix l'anomenat «**sostre de vidre**» o barrera invisible que actua en les carreres professionals de les dones i els impedeix accedir a llocs superiors dins l'organització o empresa on desenvolupen l'activitat laboral. Això provoca que les dones es mantinguin en els llocs inferiors de l'escala i que s'allunyin de les posicions on es prenen les decisions. Són els homes els que continuen mantenint els càrrecs superiors en organitzacions i empreses, malgrat que no hi hagi cap raó objectiva per això, perquè els obstacles legals han desaparegut i dins l'àmbit de la formació fa temps que són les dones les que sobrepassen els homes en el seguiment de processos formatius més llargs i especialitzats, si exceptuam algunes branques concretes de la tècnica. La col·lisió entre les responsabilitats familiars i les personals, la voluntat d'un desenvolupament personal que té moltes de vegades com a fites essencials crear una família o ser mares i les dificultats per conciliar aquesta voluntat i les responsabilitats que comporta exercir un càrrec directiu o de responsabilitat, es troben molt sovint a la base del «sostre de vidre», per la qual cosa resulta difícil actuar de manera efectiva en aquest problema.

En tercer lloc, continua havent-hi una diferència substancial entre la **remuneració** rebuda per homes i per dones en els àmbits mundial, europeu i també espanyol. Les diferències són difícils de detectar i responen a causes diverses. El principi d'igualtat retributiva està incorporat a la legislació espanyola des de fa temps, a la Constitució (articles 14 i 35) i també a l'Estatut dels treballadors i de les treballadores (article 28, modificat per la Llei 33/2002), en què s'esmenta que no pot haver-hi discriminació per raó de sexe. Però a la pràctica és freqüent en l'àmbit de l'empresa que feines en les quals es desenvolupen les mateixes tasques i funcions rebin retribucions diferents, i també és molt freqüent que les mateixes tasques rebin retribucions distintes en empreses diferents. Identificar els casos de discriminació salarial per raó de sexe depèn de procediments de detecció d'aquestes mateixes discriminacions en els procediments de valoració dels llocs de feina.

Les dades proporcionades per l'Institut de la Dona, separades per comunitats autònomes, són bastant antigues, perquè les estimacions es van dur a terme el 1995,

però continuen tenint interès, perquè fan una divisió interessant entre dos conceptes diferents:

- la denominada «bretxa salarial», i
- la diferència salarial a característiques iguals.

La primera es defineix com la diferència percentual entre els salaris mitjans d'homes i de dones, sense cap altre matís. Però la bretxa salarial, la podem descompondre en: diferència salarial a característiques iguals, és a dir, la discriminació salarial pròpiament dita, i en diferència salarial deguda a característiques diferents, com poden ser l'experiència, el nivell educatiu, el tipus de contracte, l'antiguitat en l'empresa, les dimensions de l'empresa, l'àmbit del conveni, el sector d'activitat o el tipus d'ocupació.

En el cas de la bretxa salarial, el percentatge total per al conjunt d'Espanya era del 30,7 % el 1995. És a dir, que una dona cobrava com a mitjana un 30,7 % menys que un home. Encara que si desglossam aquesta xifra en els dos conceptes esmentats, la diferència salarial a característiques iguals, la discriminació salarial pròpiament dita, es redueix al 18,22 %. Quant a les Illes Balears, aquesta xifra és més acusada que la de la mitjana espanyola, perquè la bretxa salarial s'eleva fins al 37,4 % i la diferència salarial a característiques iguals arriba al 19,77 %. Es tracta d'una de les comunitats autònomes, juntament amb Castella i Lleó i Múrcia, amb un nivell de desigualtat més elevat entre els salaris mitjans de treballadors i treballadores.⁴

Dades més recents, les corresponents a l'any 2002, posen en relleu que les diferències en els salaris percebuts entre dones i homes persisteixen.

El 2002, el salari brut anual mitjà va ser de 22.169,16 € en el cas dels homes i de 15.767,56 € en el de les dones. Això suposa que el salari mitjà anual femení correspon al 71,1 % del masculí. És necessari tenir en compte que es tracta d'una xifra bruta, corresponent al que denominam bretxa salarial, i que, per tant, oculta les diferències corresponents a les situacions d'uns i d'altres, com el tipus de

⁴ ALÁEZ ALLER, R. & ULLIBARRE ARCEN, Miren: *Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España*. Universidad de Navarra. Pamplona, 1999. Disponible en el web de l'Institut de la Dona, <<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/salarios.htm>>.

contracte, la jornada laboral, l'antiguitat o els complements, que influeixen de manera substancial a l'hora de determinar la xifra final percebuda com a salari.

El problema més greu es troba en les situacions de partida, diferents si es tracta de dones o d'homes, i que afecten també el salari percebut. Vegem-ne alguns exemples:

- **L'edat i l'antiguitat en el lloc de feina:** el salari augmenta amb l'edat de la persona treballadora, no pel factor de l'edat, sinó per l'efecte que hi està associat: l'antiguitat. Les dones tenen aquest factor en contra perquè s'incorporaren més tard al mercat de treball.
- **El tipus de contracte:** el salari mitjà d'un contracte indefinit és més alt, gairebé el doble, que el que percep una treballadora amb contracte temporal. Hem de recordar que els contractes temporals són majoritaris entre les dones.
- **El tipus de jornada laboral** i el contracte a temps parcial o total: el guany per hora treballada en jornades a temps complet és un 60 % més alt que el guany per hora en la jornada a temps parcial. El 20 % de les dones treballen a temps parcial, davant del 3 % de la totalitat dels homes ocupats. Aquest és un factor decisiu a l'hora d'explicar aquesta discriminació salarial.

L'única dada que a priori afavoreix les dones és el **nivell educatiu**, que generalment actua afavorint salarialment les persones que tenen un nivell d'estudis superior, que actualment és més elevat en la població femenina que en la masculina.

Però, a més, la **conjuntura actual en l'àmbit mundial de l'ocupació** —crisi del model d'ocupació assalariada, augment de l'ocupació temporal— fa que les noves modalitats d'ocupació reforcin la desigualtat de la participació femenina, ja que afecten més les dones que els homes: l'ocupació a temps parcial, els contractes temporals, la reducció de l'ocupació pública, tot això incideix en la **precarització de l'ocupació femenina**.

Contractar dones a temps parcial és molt més habitual en el nostre país, i en general a tota la Unió Europea, que contractar homes. En el cas espanyol, encara que es tracta d'un dels estats de la Unió on el contracte a temps parcial està menys estès — un 8 % de les persones que treballen un tenen un—, la característica fonamental és

també la seva feminització. En aquells països europeus on està més estès —el cas dels Països Baixos, per exemple— també s'evidencia que l'utilitzen majoritàriament les dones. En principi, podria semblar que es tracta d'una decisió voluntària de les dones, la de reduir la jornada laboral per ocupar-se dels infants petits, o per atendre responsabilitats de tipus familiar en determinats moments de la seva vida. No obstant això, aquest tipus de contractació sembla que respon més a la voluntat dels ocupadors i ocupadores, ja que les causes que addueixen les dones espanyoles per adoptar aquesta modalitat de contractació no tenen gaire cosa a veure amb aquests objectius. En general, la resposta més freqüent és la de no haver trobat una altra feina, i haver-se d'acontentar amb aquesta modalitat d'ocupació, quan la seva voluntat seria treballar a temps complet i, d'aquesta manera, rebre un salari més elevat.⁵ Només el 6 % de les dones espanyoles cerquen expressament aquest tipus de contracte, davant del 65 % de dones europees. Així, el 18 % de les dones espanyoles estan empleades a temps parcial, però perquè no han trobat una ocupació a temps complet.

Evidentment, el grau d'implicació i de responsabilitat exigida per un contracte a temps parcial no és el mateix que el que s'exigeix d'una persona contractada a temps complet. I per això utilitzar majoritàriament aquest model per contractar dones només conduirà a una assumpció menor de responsabilitats en el si de l'organització i a dificultats per desenvolupar una carrera professional dins l'empresa, aspecte que novament incidirà de manera desfavorable en la participació de les dones en el mercat de treball.

Per tot això, la reflexió sobre la situació de les dones en el mercat laboral recull resultats desiguals: es fan grans esforços per superar els esculls existents, però encara s'haurien d'invertir grans dosis de treball i d'imaginació per aconseguir que la situació del mercat laboral sigui plenament igualitària pel que fa a la posició d'ambdós sexes.

⁵ *Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo: la acción sindical frente a la discriminación retributiva*. CC.OO., Madrid, 2001, p. 11 i seg.

Igualtat i conciliació: àmbits d'interès per a l'empresa

5

5. La igualtat i la conciliació, àmbits d'interès per a l'empresa

En els darrers anys el debat entorn del model d'empresa creat en moments històrics en els quals les dones no en formaven part, s'ha desenvolupat molt considerablement. A mesura que les dones s'incorporen de manera majoritària al món de l'ocupació, creixen les observacions relatives a les dificultats que implica que la majoria de les empreses i de les organitzacions assumeixin un model en què els treballadors i les treballadores es dediquin absolutament a la feina. Aquest model només podia donar-se en aquells casos d'homes sense compromisos ni obligacions familiars o personals i amb una disponibilitat horària total. Evidentment, aquesta situació podia donar-se perquè hi havia unes altres persones –dones– que s'encarregaven d'atendre totes les obligacions familiars i d'ocupar-se, no només dels menors i de les persones en situació de dependència, sinó també del mateix treballador, organitzant els menors detalls relatius a l'alimentació, al vestit, a l'economia domèstica i a l'administració de la casa, i tots els relatius a la vida social de la família.

Quan les dones comencen a formar part important de l'estructura de l'empresa i de l'organització, assumeixen de manera completa en molts de casos el model de comportament de l'empleat masculí. I ho fan molt particularment quan accedeixen a càrrecs de responsabilitat. Aleshores, les responsabilitats familiars passen sovint a un segon pla, i s'assumeix un gran cost personal en la temptativa de mostrar que s'és perfectament capaç de comprometre's totalment amb l'ocupació. S'intenta demostrar així que el prejudici, àmpliament estès en l'àmbit de l'empresa, que la funció materna i el rol d'única o de principal responsable d'atendre la família interfereix negativament en l'ocupació laboral de les dones, és només un estereotip dels molts que encara avui frenen la plena igualtat de dones i homes en el camp laboral.

Moltes d'empreses mantenen encara línies d'estructuració de la feina que responen al model d'un treballador home, vinculat a un model familiar en què l'home és el suport econòmic de l'estructura familiar i la dona, la responsable de la família des de casa i la subordinada de l'home treballador, el cap de família. Aquest model de

«treballador ideal» sense altres prioritats que dedicar-se a l'organització no és només discriminatori per a les dones, sinó també per als homes, cada vegada més nombrosos, que han assumit les seves responsabilitats familiars. Aquest model de treballador sense responsabilitats familiars comença a no estar ben valorat en algunes empreses, conscients del conflicte existent en l'actualitat entre la feina, la família i la vida personal, i de les conseqüències negatives per a la salut del personal i, per extensió, per a la pròpia organització o empresa. Estrès, insatisfacció laboral, escàs nivell de compromís envers l'empresa i els seus interessos, poca atenció als objectius, major nivell d'absentisme laboral, són alguns dels problemes que comporten les dificultats per atendre adequadament les responsabilitats de la vida actual.

Moltes d'empreses grans, particularment les multinacionals amb polítiques de recursos humans que traspassen les fronteres dels països on estan instal·lades, prenen ja, des de fa uns anys, un seguit de mesures que impliquen desenvolupar una nova cultura organitzativa, amb l'objectiu de fer que el nivell de conflicte existent entre la feina, la vida personal i la familiar del personal disminueixi.

Aquesta tendència, relativament nova en l'empresa espanyola, però ja amb certa tradició en les empreses nord-americanes des dels anys setanta del segle XX, implica que l'empresa assumeixi que l'anomenada conciliació de la vida personal, familiar i laboral no és només un problema que ha de resoldre privadament cada persona o, en tot cas, els governs, sinó també l'empresa mateixa, que hi té molt a dir, establint una actitud o una cultura organitzativa favorable a les noves demandes socials i familiars.

De la mateix manera, hi ha una consciència cada vegada més clara que les empreses i les organitzacions han d'incorporar a la plantilla un nombre més elevat de dones, que han d'implantar polítiques de suport a la igualtat entre dones i homes, amb la finalitat que la composició de la plantilla sigui més equilibrada, que tingui un grau més elevat de diversitat. D'una banda, es considera que les organitzacions amb més èxit són aquelles que més s'assemblen a la societat que les envolta. D'una altra, incorporar trets diferents, múltiples punts de vista, creativitat individual i diferències d'opinió entre les persones que conformen la plantilla suposa un factor d'èxit, en un món amb una competitivitat molt elevada entre les organitzacions.

Per tant, ara mateix cada vegada més empreses assumeixen l'obligació moral de treballar i d'establir compromisos amb les persones que hi treballen a favor de determinats valors, ètics i legals, sobre els quals la seva activitat pot tenir conseqüències en l'àmbit social, laboral, ambiental o econòmic. Aquest conjunt de valors que les empreses assumeixen com a objectius vers els quals treballar conjuntament es denomina responsabilitat social de l'empresa o **responsabilitat social corporativa**.

Les empreses espanyoles van començar a assumir compromisos d'aquest tipus devers els anys noranta del segle passat. Se centraren sobretot a contribuir al desenvolupament sostenible i a protegir el medi ambient. Però en els darrers anys hi ha també tendències que animen les empreses a treballar per fomentar la igualtat d'oportunitats per a les dones, per ajudar a conciliar la vida familiar, personal i laboral, i per fomentar i respectar la diversitat cultural, ètnica, religiosa i lingüística en el si de les organitzacions.

Cada vegada són més les empreses espanyoles que assumeixen compromisos per fomentar la incorporació de més dones a les plantilles i per aconseguir que la carrera professional de les dones es desenvolupi en condicions d'igualtat pel que fa als seus col·legues homes. Al mateix temps, i conscients que les mesures de conciliació afavoreixen tota la plantilla, i no només les dones —encara que siguin elles les que s'hi acullin majoritàriament—, creix també el nombre d'empreses que implanten actuacions, serveis i programes per aconseguir que les persones empleades disposin de més flexibilitat a l'hora de combinar les responsabilitats familiars i les laborals, i també a l'hora de desenvolupar la seva vida personal.

Pel que es fa a les empreses a les Illes Balears, són poques les que han duit a terme accions a favor de la igualtat i de la conciliació. Generalment, han estat les empreses grans les que han posat en marxa actuacions per afavorir la igualtat i la conciliació de les persones empleades, i, per tant, el que trobam són exemples d'empreses implantades a les Illes Balears que han establert acords en aquesta matèria. Dos factors dificulten la introducció de polítiques en matèria de conciliació: d'una banda, l'estacionalitat, que és una de les característiques d'un mercat laboral centrat en el turisme, i les dimensions, de les més petites d'Espanya, de les empreses mitjanes.

El teixit empresarial balear, caracteritzat per una gran especialització productiva en activitats turístiques,⁶ es caracteritza perquè la branca del comerç i l'hostaleria té un gran pes, molt superior que a la resta de l'Estat, i perquè el sector turístic absorbeix els recursos productius d'altres sectors, fonamentalment de l'agrari i del manufacturer. Això ha incidit de manera molt clara en la desindustrialització de l'economia balear, fenomen que s'ha vist agreujat com millors eren les condicions en què s'ha desenvolupat el sector turístic i el de la construcció.

L'activitat turística té una característica diferenciadora pel que fa a altres sectors: la gran incidència de l'estacionalitat, ja que la seva activitat es concentra, en el 70 %, en els mesos de maig a setembre, fet que dóna lloc també a unes especificitats clares en relació amb les taxes d'ocupació i d'atur al llarg de l'any. Gairebé el 30 %⁷ dels contractes fixos que es fan a les Balears, es fan en la modalitat de fixos discontinus. La concentració de l'ocupació en activitats terciàries i, concretament, en turisme, és més acusada en el cas de les dones que en el dels homes.

La **dimensió mitjana de les empreses** balears és molt petita, de les més petites d'entre totes les comunitats autònomes espanyoles. Segons el nombre de persones treballadores en plantilla, a Espanya, més de la meitat d'empreses no disposen de persones que treballin per compte d'altri, i el 94 % són microempreses. Les empreses mitjanes i grans se situen fonamentalment a Catalunya i a Madrid. El primer dels índexs manejats relaciona el nombre de treballadors i treballadores afiliats a la Seguretat Social en el règim general i en els règims especials amb el total d'empreses. En aquest cas, a les Illes Balears, la dimensió mitjana de les empreses el 2004 era de 4,45 empleats i empleades per empresa, quan la mitjana de la totalitat de l'Estat espanyol és de 5,14 empleats i empleades. Només Ceuta i Melilla tenien índexs més baixos. Si comptabilitzam, en canvi, només les empreses amb persones assalariades, s'elimina el pes del treball autònom en l'índex i, en aquest cas, l'empresa mitjana de les Illes Balears té 8,23 empleats i empleades, quan l'índex espanyol mitjà és 9,66. En aquest cas, es tracta de l'empresa mitjana amb

⁶ Diagnòstic del mercat laboral de les Balears. Universitat de les Illes Balears, Departament d'Economia Aplicada. Palma 2006.

⁷ Xifres de 2003, proporcionades en l'estudi citat.

l'índex d'empleats i empleades menor de totes les comunitats autònomes de l'Estat, amb un índex similar al de Galícia (8,31 empleats i empleades en empresa mitjana).⁸

Per tot això, i perquè les empreses grans i mitjanes són les més sensibilitzades en les qüestions d'igualtat i de conciliació en la política de responsabilitat social corporativa, per trobar exemples de polítiques implantades en matèria d'igualtat d'oportunitats per a les dones i de conciliació de la vida familiar, personal i professional, hem de centrar-nos fonamentalment en les empreses instal·lades en el nostre territori, però que no són d'origen balear. En el sector bancari, per exemple, s'han anat generalitzant en els darrers tres anys acords signats entre l'empresa i la representació sindical en matèria d'igualtat i de conciliació.

⁸ *Directorio central de empresas*. Madrid, Ministeri de Treball i Afers Socials, 2004.

Les empreses balears i les
instal·lades a les Illes
Balears: mesures d'igualtat
i de conciliació

6

6. Les empreses balears i les instal·lades a les Illes Balears: mesures d'igualtat i de conciliació

En aquest punt veurem diferents exemples d'empreses balears i d'empreses instal·lades a les Illes que han implantat mesures d'igualtat o de conciliació, generalment establertes per mitjà de la signatura d'un acord específic entre l'empresa i la representació sindical, ja que modifiquen els convenis col·lectius corresponents.

Els estudis més recents sobre l'empresa espanyola indiquen que hi ha un lleuger avenç en la incorporació de programes i de mesures per millorar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de les persones que treballen, però més pocs exemples de mesures d'igualtat incorporades, prèvies a l'aprovació de la Llei orgànica d'igualtat.

Segons l'Informe IFREI 2006, elaborat per l'IESE,⁹ de 1999 a 2004 el nombre de mesures de conciliació incorporades a l'empresa espanyola ha augmentat, perquè se n'ha transformat la cultura organitzativa i perquè ha començat a l'Estat espanyol la pugna per retenir el talent en les empreses. Tot i així, encara hi ha un 56 % d'empreses espanyoles que no tenen o no apliquen amb efectivitat cap mesura de conciliació, segons l'informe esmentat. La majoria de les empreses citades en els estudis sobre la implantació de mesures de conciliació són encara multinacionals o grans empreses del sector serveis, en les quals hi ha una cultura més receptiva a incorporar aquest tipus de polítiques.

La majoria de les mesures tenen relació amb la conciliació de la vida familiar, personal i laboral de les persones que treballen, i en alguns casos s'implanten també mesures d'igualtat, encara que no tenen tanta transcendència i són més rares. Hi ha una certa confusió entre unes i altres, possiblement sorgida del fet que són encara majoritàriament les dones les que s'acullen a les mesures de conciliació establertes en l'àmbit laboral, per atendre els infants o les persones dependents. Les xifres

⁹ Informe IFREI 2006.

relatives als homes acollits a mesures de conciliació són molt baixes a Europa i molt més baixes a Espanya, on no hi ha tradició i on, fins i tot, la possibilitat d'acollir-s'hi s'ha establert molt recentment. N'hi ha prou d'esmentar l'escassa incidència que ha tingut la recent modificació (el 1999) del permís de maternitat, que ha passat a ser denominat més correctament parental, perquè es pot decidir si és el pare o la mare qui en gaudeix, una vegada acabat el període de descans obligatori de la mare després del part. L'any 2000, només el 0,97 % de les persones acollides al permís eren homes; el 2006, l'1,65 %. Observam que s'ha produït un avenç mínim pel que fa a la coresponsabilitat en matèria familiar,¹⁰ almenys amb relació a ocupar-se dels fills en els primers mesos de vida.

Moltes de les mesures establertes per les empreses tenen l'origen en la transposició de directives europees relatives a conciliar la vida personal i laboral de les persones treballadores. Aquestes mesures foren incorporades a la legislació espanyola per la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral. Aquesta Llei va modificar l'Estatut dels treballadors i de les treballadores en nombrosos punts vinculats a situacions familiars, com la maternitat i la paternitat, l'atenció a les persones malaltes o dependents en el si de la família, la possibilitat d'excedències o de modificacions en la jornada laboral de les persones treballadores. Però evidentment, el més interessant és incloure mesures destinades a persones grans per millorar la situació de conciliació dels treballadors i de les treballadores de l'empresa. Mesures que, en relació amb aquesta mateixa temàtica, l'empresa incorpora voluntàriament, d'acord amb la representació sindical.

Així mateix, s'han viscut situacions similars després de l'aprovació de la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la recent Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En el cas de la primera, una sèrie d'aspectes que estableixen la protecció laboral de la dona víctima de violència de gènere empleada a l'administració pública s'han traslladat a l'àmbit de l'empresa privada, amb els acords elaborats entre l'empresa i la representació sindical. Quant a la Llei orgànica 3/2007, es preveuen resultats similars, almenys en algunes de les mesures que incorpora.

¹⁰ Dades proporcionades per l'Institut de la Dona. A
<http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/familia/conciliacion_vida.htm>.

Les empreses, en alguns casos, han treballat en tres àrees diferents mitjançant documents distints: igualtat i conciliació, violència de gènere i assetjament sexual i psicològic a l'empresa. En altres casos, són les tres àrees les que es treballen en un mateix document, objecte de l'acord entre les parts. En general, els documents més recents, en aquelles empreses en què no s'ha signat cap acord previ, recullen mesures en les tres àrees en el mateix text.

6.1 Empreses del sector de l'alimentació

MERCADONA: es tracta d'una companyia de distribució, en el segment de supermercats, de capital espanyol, assentada en quinze comunitats autònomes i quaranta-sis províncies espanyoles, amb una xarxa de 1.050 supermercats a final de 2006. És la primera cadena espanyola de supermercats, amb unes 57.000 persones empleades, totes fixes. A les Illes Balears hi ha 31 supermercats Mercadona: a Alcúdia, Calvià, Can Pastilla, Inca (2), Lluçmajor (2), Manacor (2), Marratxí (2), Palma (17), Peguera, sa Pobla i Santa Margalida.

L'empresa ha optat per un model de gestió denominat «de qualitat total», tant en la línia comercial com en la gestió dels recursos humans. Per això, les persones que hi treballen són considerades com el segon objectiu de l'empresa: el 100 % dels treballadors i de les treballadores tenen un contracte fix i la majoria són dones. Gaudeixen a més d'altres mesures, com són el pagament del 100 % del salari en cas d'incapacitat laboral, salaris mínims que superen la mitjana del sector i formació específica en qualitat per a tot el personal.

En matèria de conciliació, el 2005 l'empresa va prendre la decisió de permetre a les seves empleades gaudir d'un mes més del període establert legalment de permís de maternitat: en tancar l'any 2006, un total de 3.600 treballadores s'havien beneficiat d'aquesta iniciativa, cosa que suposa una molt bona recepció de la mesura. El 2006, es va establir el programa Plantilla Estàndard, que permet que el persona conegui el seu horari continuat, de matí o de capvespre, amb un mes d'antelació.

Mercadona ha creat guarderies específiques a diferents plataformes logístiques de l'empresa —a Albaterra, Alacant i Sant Sadurní d'Anoia, Barcelona. Té l'objectiu de crear una guarderia a tots els centres logístics que s'inauguraran (en perspectiva, hi ha els centres de Sevilla, Lleó i Madrid). Les guarderies, obertes de 6.00 h a 14.00 h

en el torn de matí i de 14.00 h a 22.00 h en l'horari de capvespre, les gestionen empreses especialitzades en educació infantil, i són completament gratuïtes, l'alimentació dels infants inclosa, per a les persones que treballen a l'empresa.

Així mateix, altres iniciatives afavoridores de la conciliació posades en marxa per l'empresa són:

- Acostar les persones treballadores als centres de feina més pròxims a casa seva.
- Servei mèdic de l'empresa atès per trenta-set professionals propis.
- Assegurança de vida específica i gratuïta per a cada treballador i treballadora.
- Suport per mitjà de la signatura d'acords de col·laboració per contractar dones víctimes de violència de gènere que cerquen ocupació i que prèviament hagin estat seleccionades pels serveis socials de la ciutat o de la província corresponent (convenis amb l'Ajuntament de Lugo i amb la Comunitat Autònoma de Castella i Lleó).
- Garantia de tancar els diumenges i festius, amb la voluntat d'ajudar a la conciliació dels treballadors i de les treballadores, mantenint un horari còmode durant la setmana per facilitar les compres.

6.2 Bancs

Amb característiques molt similars en els tipus de documents i en les mesures incorporades, els grans bancs del nostre país han incorporat en els darrers temps mesures de conciliació i, no tant, d'igualtat, que són interessants d'analitzar detingudament.

BSCH (Banc Santander Central Hispano, Grup Santander): es tracta d'un grup amb una gran implantació a les Illes, on disposa de 72 sucursals el 2007. El 27 d'abril de 2005, aquest grup bancari va signar un acord col·lectiu a Espanya amb les representacions sindicals (CCOO, UGT, FITC, CGT, AMI, ELA, CIG, LAB i SAS) per donar suport a la conciliació de la vida familiar i professional del personal i per afavorir la igualtat d'oportunitats. Aquest acord fou conseqüència de l'adhesió del

Grup Santander al programa “Optima” de l’Institut de la Dona, de l’any 2003. D’aquesta manera va obtenir el reconeixement com a Entitat Col·laboradora en Igualtat d’Oportunitats entre Dones i Homes. La durada de l’acord és de dos anys a partir de la data en què es va signar.

Els principals punts de l’acord giren entorn dels assumptes següents:

Flexibilitat horària: poden autoritzar-se mesures de flexibilitat sempre que quedin degudament cobertes les necessitats del servei, perquè en gaudeixin aquelles persones amb fills petits o familiars grans o discapacitats.

Reducció de la jornada: es pot reduir la jornada en el cas de guarda legal de menors de fins a sis anys, de persones amb discapacitat o dependència.

Lactància: les treballadores amb un infant menor de nou mesos tenen dret a una hora d’absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions, i poden disposar d’una altra al principi i una altra al final de la jornada laboral, o substituir-la per una reducció de la jornada d’una hora (pare o mare) o una acumulació de quinze dies al final del període de descans maternal (pare o mare).

Llicències no retribuïdes: es poden sol·licitar en cas d’adopció a l’estranger, de sotmetiment a tècniques de reproducció assistida o d’hospitalització perllongada del cònjuge o parents pròxims.

Excedències per atendre familiars: poden ampliar-se fins a tres anys, i la persona treballadora conserva el dret de tornar al seu lloc de feina durant el primer any.

Formació: es facilita que el personal amb contracte suspès per excedència familiar participin en els processos formatius.

Mòduls d’igualtat d’oportunitats en la formació: s’inclouen per fomentar el coneixement dels principis de no-discriminació i d’igualtat d’oportunitats.

Videoconferència: se’n potencia l’ús per evitar viatges de feina.

Violència de gènere: les víctimes poden acollir-se a jornada reduïda o horari flexible, tenen preferència per sol·licitar trasllat de lloc de feina i per poder suspendre el contracte durant sis mesos, i a la flexibilització de criteris de concessió de préstecs, entre d’altres mesures.

Compromís de l'empresa i de la representació sindical a rebutjar l'assetjament sexual, amb el compromís de col·laborar per prevenir, detectar, corregir i sancionar aquestes conductes.

Creació d'una comissió d'igualtat per seguir i desenvolupar les mesures previstes, constituïda per la direcció de l'empresa i un membre de cada representació sindical signant.

Recentment, i com a resultat del treball que ha fet el comitè d'igualtat creat en aquest acord, l'empresa s'ha compromès a elaborar un protocol amb un procediment especial d'actuació per als casos d'assetjament sexual que que hi pugui haver, tenint en compte les propostes dels diferents sindicats.

BANESTO: amb 26 sucursals a les Illes Balears el 2006, és un banc d'àmplia implantació, especialment a Mallorca. El juny de 2005, BANESTO va signar un acord per reunir en un sol document tota la regulació existent en el banc en matèria de conciliació, amb l'objectiu de conèixer-la millor i de donar suport a la igualtat d'oportunitats sense distinció de sexe.

Els punts principals de l'acord són:

Permisos especials: poden concedir-se permisos sense sou o llicències retribuïdes per períodes superiors als establerts en el conveni col·lectiu per a situacions concretes (hospitalització perllongada per malaltia greu del cònjuge o d'un familiar pròxim, adopció a l'estranger, realització de tècniques de fecundació assistida, acompanyament en l'assistència mèdica de familiars).

Lactància: les treballadores amb criatures de menys de nou mesos tenen dret a absentar-se una hora, divisible en dues fraccions (que pot gaudir el pare o la mare) o d'allargar quinze dies el descans maternal.

Reducció de jornada: en poden gaudir (dues hores, amb la consegüent reducció salarial) mares i pares de fills prematurs o adoptats.

Comissió d'igualtat: amb caràcter paritari, està formada per sis components, un per cada representació sindical signant i dos pel banc. Es reuneix trimestralment.

Reducció de jornada retribuïda: pot sol·licitar-se per tenir cura d'un infant de menys de sis anys, per malaltia molt greu, durant un termini màxim de dos mesos.

Protecció de la maternitat: s'adapten les condicions del lloc de feina de la futura mare, amb possibilitat de disminució retribuïda de la jornada laboral. La treballadora embarassada o que alleta no pot ser traslladada ni canviada de lloc de feina si això implica trasllat a un altre municipi.

Violència de gènere: la treballadora afectada pot accedir a permisos especials retribuïts, reduir o reordenar el temps de feina, tenir mobilitat geogràfica, canviar de centre de feina, suspendre la relació laboral amb reserva del lloc de feina o extingir el contracte de feina.

Formació: els plans de formació del banc incorporen continguts en igualtat d'oportunitats i de gestió de la diversitat, a més de formació sobre el document signat en matèria d'igualtat. Poden participar en els processos formatius el personal que estigui en situació d'excedència per motius familiars.

Constitució d'un grup de treball per seguir i analitzar les matèries establertes en el document signat.

El febrer de 2006 aquest document es va modificar perquè inclogués dues mesures: l'ampliació del permís de paternitat, que va passar de tres a cinc dies laborables, per gaudir ininterrompudament a partir de la data de naixement, aquesta inclosa, i l'ampliació del permís de lactància per part múltiple, que, en el cas de ser substituït per una ampliació del descans maternal, passa a ser de trenta dies naturals ininterromputs, per gaudir després del descans per maternitat.

Així mateix, el banc, donant testimoni de l'interès per les polítiques vinculades a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, va signar el març de 2004 un manifest en contra de l'assetjament en totes les seves modalitats, inclòs l'assetjament sexual, en el qual es defineix què s'entén per assetjament laboral, el procediment d'actuació que se seguirà quan se'n produeixi algun episodi a l'empresa, la incorporació d'accions de sensibilització en els programes de formació i les sancions estipulades per a aquest greu problema laboral.

BBVA: el BBVA (Banc Bilbao Biscaia Argentaria) està àmpliament representat a les Illes Balears, on tenia 106 sucursals el 2006. El model de gestió de recursos humans

del BBVA té com a principi la igualtat d'oportunitats per al seu personal. Per desenvolupar aquest principi, el novembre de l'any 2005 el BBVA va signar un acord de dos anys de vigència sobre igualtat i conciliació de vida familiar i laboral amb la majoria de la representació sindical –COMFIA-CCOO i FES-UGT. En aquest acord es recullen diversos principis per fomentar mesures i línies de treball. Els aspectes fonamentals són:

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar:

- Possibilitat de flexibilitat horària i de reducció de jornada quan el treballador o la treballadora tingui infants en edat escolar (menors de set anys) o quan hagi d'atendre familiars grans o amb discapacitat.
- Millores del permís de maternitat i paternitat.
- Millores en les llicències no retribuïdes en situacions de necessitat per atenció familiar (adopció a l'estranger, tècniques de reproducció assistida, hospitalització perllongada del cònjuge o d'un familiar).
- Possibilitat d'excedències de fins a tres anys per maternitat o per paternitat o per ocupar-se de familiars, computant a l'efecte d'antiguitat a l'empresa i amb reserva del lloc de feina durant el primer any i d'un lloc de feina del seu grup professional i en el mateix municipi la resta del període.
- Ús prioritari de la videoconferència per evitar els viatges del personal i la repercussió que tenen en la conciliació de la vida familiar i laboral.

Protecció de la maternitat:

- Protecció especial de les dones embarassades i amb infants petits.
- Possibilitat de substituir el permís diari retribuït per lactància per la reducció de jornada en una hora o per quinze dies naturals acumulables al període de descans maternal (perquè en gaudeixin indistintament el pare o la mare).
- Introducció d'un permís per paternitat retribuït de cinc dies laborables.
- Avaluació del lloc de feina de la dona embarassada, a fi de prendre les mesures preventives oportunes per evitar que s'exposi a situacions de risc.

Igualtat d'oportunitats:

- Declaració de rebuig de la discriminació per raó de sexe.
- Possibilitat de gaudir dels beneficis de la formació quan la persona treballadora estigui en període d'excedència o de reducció de jornada.
- Inclusió de mòduls d'igualtat d'oportunitats i de no-discriminació en la formació, a més d'informació sobre l'acord.

Assetjament sexual i violència de gènere:

- Rebuig de qualsevol comportament indesitjat de caràcter sexual i compromís de col·laboració eficaç entre l'empresa i la representació sindical per prevenir, detectar, corregir i sancionar aquest tipus de conductes.
- Adopció de mesures per afavorir la situació de les treballadores víctimes de violència de gènere (jornada reduïda o horari flexible, preferència per concessió de trasllat, possibilitat de suspendre el contracte, flexibilització de les condicions de concessió de préstecs o bestretes).

Comissió d'igualtat d'oportunitats:

- Creació d'una comissió de seguiment del compliment de l'acord, composta per sis membres de la direcció de l'empresa i sis membres de la representació sindical, que es reuneixen quadrimestralment.
- Informació, divulgació, imatge i llenguatge.
- Utilització de llenguatge igualitari en la comunicació interna de l'empresa, actes públics, divulgació i publicitat.

L'acord del BBVA reflecteix l'esperit que il·lumina el Projecte de llei d'igualtat estatal, que es troba al Parlament a fi que els grups parlamentaris el discuteixin. I suposa un avenç fonamental en el sector de la banca, perquè recull mesures importants que no es queden només en la conciliació, sinó també en l'atenció a les possibles víctimes de violència de gènere entre el personal de l'empresa i la formació en igualtat d'oportunitats dels treballadors i de les treballadores.

La Caixa: amb 244 oficines a les Illes Balears, “la Caixa” és una de les entitats d’estalvi més importants en el territori balear. L’any 2006, “la Caixa”, juntament amb altres grans empreses,¹¹ entre les quals hi havia la mateixa Fundació la Caixa, foren reconegudes com a Entitats Col·laboradores en Igualtat d’Oportunitats entre Dones i Homes pel Ministeri de Treball i Afers Socials, per haver desenvolupat plans d’acció positiva per mitjà de l’adhesió al programa “Optima” de l’Institut de la Dona.

Les mesures establertes per “la Caixa” per acreditar-se com a entitat col·laboradora van tenir com a objectiu els àmbits de la selecció, la formació, la promoció, la conciliació, la salut, la comunicació i publicitat i les relacions externes, i van ser les següents:

- Àrea de selecció: accions d’informació i de sensibilització: fer públic en les ofertes d’ocupació el compromís de “la Caixa” en la igualtat d’oportunitats, informar i sensibilitzar les agències de selecció i les persones participants en el procés que era necessària una selecció conforme al principi d’igualtat d’oportunitats.
- Àrea de formació: accions d’informació i de sensibilització, com per exemple, informar tot el personal de “la Caixa” de les opcions de formació ofertes.
- Àrea de promoció: accions d’informació i de sensibilització, com informar de les vacants existents a “la Caixa” tot el personal amb la qualificació necessària, amb independència del sexe i la situació familiar.
- Àrea de conciliació: accions d’informació i de sensibilització, com és dur a terme un estudi de les necessitats de conciliació de la plantilla.
- Àrea de salut: accions d’informació i de sensibilització, com la difusió d’informació i de recomanacions específiques sobre aspectes ergonòmics d’interès per a les dones embarassades.

¹¹ British Telecom Ignite Espanya, Coca Cola Espanya, Microsoft Ibérica, Grupo VIPS, Kraft Foods Espanya, TNT Express Worldwide, Diageo Espanya, DKV Seguros y Reaseguros, Fundació La Caixa, Barclays Bank, Mutual Cyclops Mateps, Snack Ventures (Grup Pepsico) i Grup Repsol YPF.

- Àrea de comunicació i publicitat: revisar el llenguatge utilitzat en totes les comunicacions i documents interns de “la Caixa”, per evitar utilitzar un llenguatge sexista; reservar a la Intranet un espai exclusiu per difondre el programa “Optima” i les mesures preses per l’empresa que hi estiguin relacionades; utilitzar els mitjans de comunicació interns per informar sobre igualtat d’oportunitats i sobre el programa “Optima”; crear un fòrum de comunicació sobre aquest tema que reculli suggeriments de la plantilla, i incloure el tema d’igualtat d’oportunitats en les enquestes de satisfacció de la plantilla.
- Relacions externes: publicar, en la memòria de responsabilitat social de “la Caixa”, el compromís exprés de l’empresa amb la igualtat de gènere.

La negociació col·lectiva
com a impulsora de la
incorporació de mesures
d'igualtat en les empreses

7

7. La negociació col·lectiva com a impulsora de la incorporació de mesures d'igualtat a les empreses

Com hem pogut veure en els exemples presentats anteriorment, per incorporar mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses, cal un acord entre l'empresa i la representació sindical, acord que freqüentment es pren en l'àmbit de la negociació col·lectiva.

La **negociació col·lectiva** és el procés de diàleg, de negociació i d'intercanvi de posicions entre l'empresa, la institució, el grup o l'organització de persones ocupadores, d'una banda, i les organitzacions de treballadors i treballadores, d'una altra, que acaba amb un acord. Pot tenir lloc en àmbits diversos, complementaris uns amb uns altres: per exemple, pot tenir lloc en una unitat d'una empresa, en una empresa, en un sector, en una regió, en una comunitat autònoma o bé en l'àmbit estatal. Per part seva, el **conveni col·lectiu** és l'acord negociat per les dues parts: la representació sindical de treballadors i treballadores i l'empresa o l'empresariat a fi de regular les condicions laborals. És a dir, **el conveni col·lectiu és el resultat de la negociació col·lectiva**.

Els objectius bàsics de la negociació col·lectiva són:

- Determinar els salaris o remuneracions que rebran les persones treballadores.
- Establir les condicions de treball de la plantilla.
- Delimitar les normes que regulen les relacions laborals entre l'empresa i les persones treballadores.

La negociació col·lectiva s'instaura quan la representació sindical organitzada es reconeix com a representació formal dels treballadors i de les treballadores, és a dir, quan atorga al conjunt de treballadors i treballadores una sola veu. Per tant, es configura com un element imprescindible per aconseguir i mantenir l'anomenada «pau social», afavorint l'estabilitat de les relacions laborals i tenint una importància enorme a l'hora de detectar desigualtats, de proposar solucions i de dur-les a terme, suprimint les pràctiques discriminatòries que encara avui pateixen les dones en l'àmbit laboral.

La importància del rol dels sindicats en la promoció de la igualtat de gènere ja va ser reconeguda a la Plataforma d'Acció de la Quarta Conferència Mundial de la Dona de Pequín (1995). La feina que fan els sindicats condueix a millorar les condicions de treball i les condicions de vida en general, no només de les dones, sinó de totes les persones que treballen.

Negociació col·lectiva i enfocament de gènere: els processos



8

8. Negociació col·lectiva i enfocament de gènere: els processos

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, preveu, en l'article 43, la possibilitat que, per mitjà de la negociació col·lectiva, s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i per aplicar de manera efectiva el principi d'igualtat de tracte i de no-discriminació en les condicions de feina entre dones i homes. A més, l'article 45 estableix que és obligatori adoptar mesures dirigides a evitar la discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurien de negociar les empreses, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors i de les treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores, la Llei estableix l'obligatorietat d'elaborar i d'aplicar un **pla d'igualtat**, que ha de ser objecte de negociació. Així mateix, les empreses haurien d'elaborar plans d'igualtat quan així ho estableixi el conveni col·lectiu aplicable.

La Llei defineix també què s'entén per pla d'igualtat: un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.¹² Així mateix, fixa «els objectius concrets d'igualtat que s'han d'aconseguir, les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per assolir-los, i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats». Incorpora, a més, com a catàleg, les matèries que els plans d'igualtat poden incloure, per assolir els objectius fixats: «accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de feina per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe».

¹² Article 46.

Perquè la negociació col·lectiva sigui un instrument eficaç de lluita contra les discriminacions en l'àmbit laboral, cal:

- Informar i formar les persones participants en el procés, tant per part de l'empresa com per part de la representació dels treballadors i de les treballadores, sobre les característiques de la discriminació per raó de sexe.
- Formar en les possibilitats i bases legals que proporciona la legislació per aportar solucions a les discriminacions existents.
- Proporcionar exemples de bones pràctiques i clàusules incorporades perquè hi hagi models i punts de referència que en cada cas serveixin d'exemple, com a fórmules vàlides i ja adoptades en altres contextos.

Les recomanacions de l'Organització Internacional del Treball sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en la negociació col·lectiva estableixen tres fases:

1. La preparació de la negociació.
2. La negociació pròpiament dita.
3. El seguiment i el monitoratge del procés posterior a la negociació.

En la primera fase, el procés de preparació de la negociació, les organitzacions participants:

- **Han d'assegurar que les dones hi participin activament**, recollint-ne les opinions i les idees i compromentent-se a fer que siguin escoltades.
- **Han de promoure el coneixement de gènere** i la sensibilització en aquesta matèria per part dels membres del sindicat i també, quan sigui possible, de les persones ocupadores.
- **Ha de seleccionar l'equip negociador** tenint en compte si coneix aquesta matèria i inclouent-hi dones (composició equilibrada o paritària).
- **Han de desenvolupar una agenda** o ordre del dia sobre els temes que s'hi han d'incloure.

- Han de recopilar tota la informació possible sobre els temes de gènere, ocupació i empresa, per anar ben preparats al procés negociador.

La majoria dels sindicats i de les organitzacions de treballadors i treballadores han fet en els darrers anys una profunda tasca de reorganització per aconseguir adaptar la seva estructura interna als reptes que deriven d'assolir la igualtat. Tots han creat seccions, comitès, departaments o secretaries centrades en les reivindicacions i en els problemes laborals de les dones, i han desenvolupat també una tasca important de formació i de sensibilització per afrontar adequadament els processos que el treball continuat a favor de modificar la situació de les dones en el mercat laboral ha posat en marxa. A més, el nombre de dones afiliades ha augmentat progressivament en els darrers anys, encara que continua sent inferior al dels homes. No obstant això, encara queda molt per fer pel que fa a l'accés de les dones a llocs de responsabilitat dins les organitzacions de treballadors i treballadores, llocs majoritàriament ocupats per homes. L'anomenat «sostre de vidre» continua actuant i impedit que les dones ocupin llocs de decisió en el si d'aquestes organitzacions.

Pel que fa a les empreses, els departaments legals i de recursos humans han anat incorporant també al seu bagatge de coneixements i de formació els avenços que, tant des de l'àmbit europeu com des de la transposició de les directives a la legislació estatal, hi ha hagut en els darrers anys. Així mateix, les polítiques de foment de la igualtat des de les comunitats autònomes han involucrat cada vegada més les organitzacions, sigui en l'àmbit de l'ocupació, la formació, la conciliació o la lluita contra l'assetjament, per la qual cosa podem dir que existeix una tradició en el treball de col·laborar amb les administracions públiques en matèria d'igualtat.

Encara que les organitzacions empresarials i sindicals disposen ja de l'aparell administratiu adequat per afrontar els processos de negociació col·lectiva amb un enfocament de gènere, és convenient recordar que aquest enfocament ha d'impregnar la gestió de la totalitat de les organitzacions i no només l'acció concreta d'un departament únic. Com recorda l'OIT, l'èxit de la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere depèn en gran mesura del suport i de l'activitat tant de les dones com dels homes, d'un costat i d'un altre. Tots els treballadors i treballadores, tots els representants sindicals, tots els ocupadors i ocupadores, han de conèixer i entendre els conceptes utilitzats en l'agenda per incorporar l'enfocament de gènere a la negociació. Cal fer un esforç suplementari en

formació de gènere i en preparació de materials per aconseguir que hi participi el major nombre possible de persones, perquè l'enfocament de gènere impregni i traspassi totes les accions i les iniciatives que desenvolupa l'organització, no només relatives a la negociació col·lectiva, sinó també a favor de les persones treballadores. A més, cal engegar campanyes de difusió sobre temes de gènere i esforços formatius previs a la negociació, en format de seminaris, jornades o cursos intensius, per assegurar que tots els agents implicats coneguin la matèria de manera adequada.

Quant a l'equip negociador, la representació de les dones hi ha d'estar assegurada amb una selecció adequada de la composició. Alguns sindicats han adoptat la política de quotes per assegurar la paritat en la composició dels comitès: avui dia és freqüent establir un percentatge màxim o mínim per representar cadascun dels dos sexes, que gairebé sempre se situa entorn del 40 % i 60 %. Incorporar quotes és un tema sempre polèmic en les organitzacions. En general, les persones contràries a utilitzar aquesta política consideren que els comitès han de representar de la manera més veraç la realitat de l'organització, i les quotes solen afavorir les dones, que en molts de casos no són un percentatge tan ampli de la totalitat dels membres de l'organització com fa pensar la representació paritària en els comitès. Per aquest motiu, és molt freqüent rebutjar aquesta política. No obstant això, la importància d'adaptar aquest tipus de mesures és precisament a usar-les de forma automàtica, és a dir, que no es pensi només en la participació de les dones quan es tractin temes que hi tinguin relació. Les dones han d'estar representades en tots els equips, grups i comitès, independentment de la funcionalitat i l'objectiu que tinguin, i han d'estar, lògicament, preparades i formades per treballar braç a braç amb els seus col·legues homes en la preparació del material previ i en la negociació.

La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la disposició addicional segona, que modifica l'article 44 de la Llei de règim electoral, ha establert l'equilibri en la representació dels dos sexes en les llistes electorals: «Les candidatures que es presentin a les eleccions de diputats al Congrés, municipals i de membres dels consells insulars i dels ajuntaments insulars canaris en els termes prevists en aquesta Llei, diputats al Parlament Europeu i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han de tenir una composició equilibrada de dones i homes, de manera que els candidats de cada sexes suposin com a mínim el 40 % en el conjunt de la llista.» Posteriorment estipula el mecanisme que s'ha de

seguir en els diferents trams de les llistes, per mantenir aquest equilibri establert en un mínim d'un 40 % i un màxim d'un 60 % per a qualsevol dels dos sexes. Així mateix, ha incorporat tot un seguit de mesures per assolir aquest objectiu de l'equilibri entre els sexes, relatives als nomenaments dels òrgans directius de l'Administració general de l'Estat i altres instàncies. L'aprovació de la Llei el març de 2007 ha fet possible que les darreres eleccions municipals i autonòmiques¹³ s'hagin fet ja amb llistes electorals equilibrades quant al percentatge de candidats. Pel que fa a les empreses, la temptativa governativa d'establir que la paritat en els consells d'administració sigui obligatòria va ser mal rebuda, per la qual cosa, finalment, la Llei la va reflectir en els termes següents: «Les societats obligades a presentar compte de pèrdues i guanys no abreujat han de procurar incloure en el consell d'administració un nombre de dones que permeti aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en un termini de vuit anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei. El que estableix paràgraf anterior s'ha de tenir en compte per als nomenaments que es facin a mesura que venci el mandat dels consellers designats abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.»¹⁴

Quant al programa o agenda de la negociació col·lectiva, és important recordar que les dones són un grup essencial dins la força de treball, moltes de vegades el 50 % o més del grup de persones treballadores, per la qual cosa les seves no poden ser considerades demandes procedents d'un grup o d'un sector minoritari determinat.

És important que les dones estiguin presents en el comitè que decidirà quins temes es duran al procés de negociació. Si no, hi ha sempre el risc que els temes vinculats a la igualtat restin fora perquè són considerats interessants només per a un grup suposadament minoritari, i que de nou els prejudicis de gènere inherents a la nostra societat actuin, menysvalorant la importància dels arguments favorables a incorporar-los en l'agenda general. Una qüestió important a tenir en compte, a favor d'incorporar els arguments aportats per les dones, és que en alguns casos no només les afavoreixen a elles, sinó a tota la família –com els temes de conciliació,

¹³ En totes les comunitats autònomes, excepte en les històriques: Catalunya, País Basc i Galícia.

¹⁴ Article 75.

argumentats moltes de vegades per les dones i no pels homes—, per la qual cosa l'efecte beneficiós d'incorporar mesures sobre aquests temes es multiplica.

La preparació prèvia es fa compilant totes les dades necessàries per conèixer la situació diferencial de dones i homes, s'incorpora així de manera efectiva la perspectiva de gènere. Tanmateix, cal tenir en compte que, a les empreses i a les organitzacions, hi ha una resistència inherent a qualsevol canvi en els paràmetres tradicionals d'observació.

D'una banda, empresa i sindicats han de ser capaços de presentar les xifres i les dades referents a la situació desigual que es pretén corregir: dades relatives a la participació de les dones en tots els departaments de l'empresa, del sector, en totes les categories professionals, dades relatives als salaris i com es distribueixen per sexe, dades relatives als tipus de contractes i com es distribueixen per sexe, horaris i jornada, etc.

D'altra banda, han de ser capaços de proporcionar arguments de tipus social, econòmic i cultural que beneficiïn l'empresa o l'organització i donin suport de manera decisiva a incorporar la perspectiva de gènere en el procés de negociació.

Ara mateix, hi ha una bona col·lecció d'estudis que proporcionen dades sobre els beneficis que procura a l'organització una política d'atenció a la diversitat, de respecte a la igualtat entre dones i homes i de suport a la conciliació de la vida personal i laboral per a les persones empleades. Aquests estudis, que originàriament es van centrar en les polítiques desenvolupades per les grans empreses als Estats Units i al Canadà, i en les seves sucursals europees, ja s'han desenvolupat, reflectint la situació de l'empresa espanyola, les iniciatives pioneres i les bones pràctiques posades en marxa per diferents empreses i organitzacions. Proporcionen arguments que demostren que una política d'igualtat a l'empresa és la més correcta i també la més intel·ligent, vists els beneficis obtinguts en els àmbits dels recursos humans, de productivitat i d'imatge corporativa.

Al mateix temps, s'ha de fer una anàlisi detallada i experta sobre les clàusules del conveni col·lectiu i les seves conseqüències en la situació diferencial de dones i homes, amb l'objectiu de solucionar les situacions discriminatòries que es puguin haver donat i d'oferir alternatives per millorar-les, amb accions positives que modifiquin la situació desigual de les dones treballadores. Aquesta anàlisi també ha

de posar de manifest el llenguatge discriminatori usat en moltes d'ocasions per redactar aquests documents, corregir-lo i substituir-lo per un de no discriminatori, que reflecteixi la pluralitat del col·lectiu al qual es destina l'acord.

És aconsellable també recollir informació i conèixer a bastament la situació en altres països i les solucions donades a problemes relatius a la situació de les dones en aquest sector. Pot ser molt important incorporar solucions i pràctiques desenvolupades en altres territoris en els quals la situació i la problemàtica sigui similar. Avui dia accedir a aquest tipus d'informació és senzill perquè les tecnologies de la informació i comunicació, especialment Internet, les posa a disposició de la comunitat internacional. Hi ha organitzacions, entre les quals les mateixes organitzacions de treballadors i treballadores, que tenen aquesta informació en els webs per compartir-la i, si s'escau, per afavorir la transferibilitat de polítiques, de mesures i de pràctiques ja assajades en altres territoris.

Un exemple, el proporciona l'Organització Internacional del Treball en el web <<http://www.ilo.org/gems/eeo>> i, concretament, a la pàgina dedicada al Programa de Promoció de Gènere (GENPROM). L'OIT ha posat a disposició de la comunitat una base de dades d'oportunitats d'ocupació en igualtat per a dones i homes, amb informació relativa a les legislacions nacionals, institucions que fan feina en aquesta àrea, casos legals, polítiques corporatives i exemples d'acords col·lectius relacionats amb una sèrie àmplia de temes, com les retribucions salarials, l'eliminació de la discriminació contra les dones, les accions positives, les polítiques de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, la lluita contra l'assetjament, etc.

És important també tenir en compte l'acció reforçadora que té la negociació col·lectiva a fer conèixer els drets que la legislació proporciona. En molts de casos la legislació de l'Estat pot haver fet passos interessants per ampliar els drets de la ciutadania, però simplement o no es compleixen o no es coneixen. L'acord col·lectiu pot incorporar els avenços legislatius pertinents perquè determinats col·lectius en facin ús i en gaudeixin, i pot, fins i tot, incidir amb mesures complementàries per perfeccionar-lo. Alguns exemples, els hem vist anteriorment, quan ens hem referit als acords de conciliació i d'igualtat —basats en la Llei 39/1999, de conciliació, o en la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere— que s'han signat en diferents empreses i entitats bancàries i d'estalvi.

Pel que fa al procés directe de negociació, cal atendre les qüestions següents:

La formació de les dones que formaran part de l'equip negociador ha de ser l'adequada. Han de conèixer els temes de gènere i han d'haver rebut formació en tècniques de negociació perquè els resultats de la seva participació siguin òptims. A més, han de conèixer profundament la situació que es pretén corregir i haver participat activament en la recopilació d'informació precisa per defensar i argumentar adequadament les seves idees durant el procés negociador.

No només han d'estar preparades en tècniques de negociació i en temes de gènere, sinó que han de tenir el suport dels seus col·legues homes durant el procés de negociació, ja que és la manera de legitimar i evidenciar la seva participació en el procés de negociació en igualtat de condicions. Cal assegurar que tindran la mateixa oportunitat de tenir la paraula que els col·legues homes, i, si no és així, se'ls n'haurà de demanar l'opinió i animar-les a contribuir amb les seves aportacions. Quan presentin les seves demandes en la negociació, els homes han de donar suport a la seva intervenció mostrant-se completament d'acord amb el tema plantejat. D'aquesta manera, es mostra la identificació de l'equip amb la temàtica, la seva sensibilització en el tema de gènere i es reforça la importància de les matèries tractades. És, fins i tot, més convenient que els temes directament relacionats amb demandes per a la plantilla femenina siguin presentats en el procés de negociació per homes, i els que afecten la totalitat de la plantilla per dones. D'aquesta manera l'impacte és major i es trenquen també els estereotips que fan de les dones responsables només dels temes que les afecten directament, i als homes responsables de la resta dels temes, suposadament molt més importants.

Lògicament, i d'acord amb el que s'ha exposat anteriorment, s'ha de tenir cura al màxim del llenguatge utilitzat durant el procés negociador, ha de ser neutre i no discriminatori per raó de sexe.

I quant al procés de seguiment posterior a la negociació, hem de tenir en compte que es tracta de quelcom essencial perquè els drets aconseguits en el paper es materialitzin dia a dia.

Fer públiques les fites aconseguides en matèria de gènere ha de ser objecte d'una atenció especial. Tota la companyia, tots els treballadors i treballadores, i

particularment totes les treballadores, han de ser informats dels diferents punts relatius als drets i a les situacions noves després de la negociació.

El departament de recursos humans de l'empresa, i la secció, unitat o comitè a càrrec dels temes d'igualtat d'oportunitats en l'organització sindical, han de prendre la iniciativa del seguiment de les modificacions establertes en matèria d'igualtat i de les fites obtingudes amb la implantació en el dia a dia laboral. S'ha de recollir informació quantificable per poder analitzar i revisar l'efectivitat de les mesures establertes, identificant així, al mateix temps, aquells punts que s'hagin de tornar a tractar en la taula de negociació.

De la mateixa manera, l'organització ha d'establir procediments de resolució de conflictes vinculats a les qüestions de gènere –l'assetjament és possiblement el més delicat d'aquests temes– que permetin una aproximació ràpida i confidencial de les treballadores afectades, que en molts de casos no duen endavant les reclamacions en aquest tipus de matèries per vergonya o per por de l'aïllament, del ridícul, de les possibles represàlies...

Negociació col·lectiva i
enfocament de gènere:
els temes

9

9. Negociació col·lectiva i enfocament de gènere: els temes

Encara que són innumbrables els temes que es poden dur a la negociació col·lectiva, ja que són moltes les qüestions vinculades a la vida laboral que afecten els treballadors i les treballadores, hi ha unes temàtiques que són les més «sensibles» en matèria de gènere: aquelles en les quals es concentren la majoria de desigualtats o discriminacions i a les quals cal donar una importància especial a l'hora d'analitzar-les.

Aquestes matèries sensibles poden distribuir-se en una sèrie d'àrees:

1. No-discriminació i dignitat en el lloc de feina.
2. Salaris.
3. Protecció de la maternitat i responsabilitats familiars.
4. Horaris de feina.
5. Permisos i llicències.
6. Salut, seguretat en la feina i entorn laboral.
7. Defensa dels drets dels treballadors i de les treballadores temporals i més vulnerables.

9.1 No-discriminació i dignitat en el lloc de feina

En la taula següent s'incorporen tot un seguit de temàtiques que corresponen a la primera àrea de treball i que s'han de tenir en compte per aprofundir en l'anàlisi de la situació en l'empresa en relació amb cada àrea.

No discriminació i dignitat en el lloc de feina

Activitats	Igualtat d'oportunitats en la contractació i en la carrera professional
Discriminació per raó de sexe	Igualtat en l'accés a les oportunitats formatives
Assetjament sexual	Accions positives per proporcionar visibilitat i espais a les dones
Assetjament per raó de sexe	Violència en el lloc de feina

Discriminar les dones a l'empresa o en el lloc de feina és discriminació per raó de sexe quan s'exerceix només pel fet de ser dones, o per les característiques d'aquesta condició –ser mare, estar embarassada, alletar, tenir responsabilitats familiars, tenir persones a càrrec seu.

Les dones pateixen discriminació en l'àmbit laboral en moltes d'ocasions en la seva vida professional:

- en el moment del procés de selecció (preferència pels homes),
- en el de la contractació (condicions pitjors, preferència per determinats tipus de contractes, com els contractes temporals o a temps parcial, utilitzats majoritàriament per contractar dones),
- en les oportunitats de promoció (preferència pels homes per ocupar llocs de responsabilitat),
- de formació (dificultats a l'hora d'accedir a les opcions formatives a causa d'una preferència clara pels homes o per dificultats per conciliar els horaris amb les responsabilitats familiars, preferència pels treballadors i les treballadores amb contracte indefinit en relació amb les persones amb contracte temporal, majoritàriament dones),
- en l'acomiadament (preferència per les treballadores).

La discriminació que pateixen les dones pot ser **directa** o **indirecta**. Ambdues estan prohibides per la legislació europea i per l'espanyola.

La directa, més fàcil de detectar, es produeix quan es tracta una persona de manera desfavorable en funció del sexe, de l'origen ètnic o cultural, de la religió, de la discapacitat. Un exemple típic de discriminació directa és rebutjar una dona o una persona d'origen immigrant per a un lloc de feina:

«Necessitam cambrer. Abstinguin-se no espanyols» (anunci d'oferta de feina en un diari).

La Llei orgànica 3/2007, en l'article 6, defineix la discriminació directa per raó de sexe com «la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable».

La discriminació indirecta és més difícil de detectar, ja que es tracta de la que es produeix quan una mesura presa, aparentment neutra i idèntica per a ambdós sexes, produeix resultats perjudicials per a un dels sexes, fonamentalment les dones. Un exemple és la sol·licitud de determinats requisits físics per a un lloc, requisits que habitualment posseeixen els homes (determinada força física, altura, pes), que no són realment necessaris, sinó que s'introdueixen com a mecanisme per fer que el lloc de feina sigui ocupat per un home:

«Porters/porteres. Altura mínima, 1,85 m»

En el mateix article 6, la definició de la Llei orgànica 3/2007, en relació amb la discriminació indirecta, és la següent: «es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutra posi persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, tret que la disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin necessaris i adequats.»

La discriminació indirecta és difícil de detectar i exigeix un treball previ d'estudi i de reflexió sobre les repercussions de determinades clàusules. Una àrea particularment complexa és la dels complementos salarials, en la qual s'encobreixen moltes de mesures particularment desavantatjoses per a les dones.

Però a més, les dones pateixen discriminacions d'un altre tipus, com les que es produeixen per la segregació, horitzontal i vertical, que s'evidencia en el nostre

mercat de treball. S'entén per **segregació per sexe** la separació de les persones en l'àmbit laboral en funció del sexe. La segregació del mercat laboral té molt a veure amb la pervivència de determinats rols i estereotips de gènere que atorguen a dones i homes característiques i aptituds diferents que els farien més adequats per a determinats tipus de feines i d'activitats. Per exemple, els homes, en virtut de la seva suposada major força física i destresa, estarien més predisposats a fer feines relacionades amb la construcció, l'electricitat, la fontaneria; i les dones, per la seva secular vinculació a la maternitat i a ocupar-se d'infants i de persones dependents, estarien més ben preparades per desenvolupar ocupacions en els àmbits de l'educació, l'atenció a les persones, els serveis socials o la sanitat.

La segregació horitzontal es refereix a la distribució de dones i d'homes per sectors d'activitat o famílies professionals. Aquesta segregació horitzontal fa que les dones siguin majoria aclaparant en tasques com la neteja, el tèxtil, l'atenció a les persones, la formació i l'educació; i els homes, majoria en els sectors del metall, de la construcció, de l'automoció, etc.

Hi ha un altre tipus de **segregació**, denominada **vertical**, que actua així mateix de manera desfavorable sobre les dones en el mercat laboral, i que és aquella que fa que els dos sexes es distribueixin de manera diferent dins la mateixa categoria professional: mentre que els homes ocupen els càrrecs directius, de presa de decisions i executius, les dones generalment ocupen els llocs intermedis i els més baixos en l'escalafó. De nou els estereotips i rols de gènere actuen negativament per a les dones, a les quals no s'atribueixen capacitats ni destreses com la presa de decisions, el lideratge d'equips, la capacitat executiva o les dots de comandament.

La negociació col·lectiva ha de tenir en compte, per això, que es prenguin mesures en els punts següents:

- Compromís públic i ferm del sector o de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats, expressant la voluntat de respectar aquest principi en qualsevol acció de l'empresa.
- Respecte d'aquest principi d'igualtat en l'accés a la formació, amb oportunitats no només per al personal fix, sinó també per al temporal o el contractat amb altres modalitats (majoritàriament dones).

- Oportunitats per als treballadors i treballadores que hagin exercit el dret d'atendre les responsabilitats familiars, amb permisos, llicències; en particular amb relació a la promoció de les seves carreres professionals.
- Atenció als processos de selecció, tant els formularis com les entrevistes de treball s'han de centrar en els aspectes professionals i en la recerca d'informació rellevant per a la feina, i no en temes vinculats a la vida privada dels candidats.
- Les descripcions dels llocs de feina i de les ofertes han d'estar redactades en llenguatge no sexista, ja que utilitzar aquest llenguatge mostra clarament el compromís de l'organització amb el principi d'igualtat d'oportunitats.
- Formació en igualtat d'oportunitats per al personal de l'empresa o de l'organització.

Algunes empreses han optat, com hem vist, per signar **acords d'igualtat d'oportunitats**, que permeten fer visible el compromís de tota l'organització amb el concepte d'igualtat, recopilar les mesures preses a favor i incorporar les noves. Aquests acords suposen en la realitat un antecedent del pla d'igualtat més actual, en el sentit que impliquen un compromís, assumit per part de l'organització i consensuat amb els agents socials, en el qual es fa un diagnòstic breu de la situació de desigualtat, s'afirma el compromís per modificar-la i s'estableixen les mesures que es posaran en marxa per aconseguir aquest objectiu.

El primer pas en aquest acord d'igualtat és acceptar un compromís oficial amb el principi d'igualtat entre dones i homes, aplicable en moltes d'ocasions no només a les diferències de sexe, sinó també a qualsevol persona treballadora, independentment de l'edat, l'origen cultural o ètnic, la religió, la llengua, les diferències físiques –discapacitat, per exemple– l'estatus familiar, l'afiliació sindical o política, etc. Les empreses molt sovint engloben el compromís amb la igualtat en una perspectiva més àmplia, la del respecte a la diversitat, concepte aquest en el qual s'inclouen totes les característiques o variables biològiques o culturals que conformen una plantilla –en un món cada vegada més globalitzat– composta de persones d'orígens distints, de formació diferent i amb múltiples maneres de pensar. Gestionar aquest factor és entès com quelcom necessari per la complexitat que pot suposar, però també com un gran valor, una via de noves

oportunitats, que permet que l'empresa tingui en el seu si una multiplicitat de punts de vista, d'opinions i d'idees, reflex de la nova realitat social, que enriqueixin i que permetin la interacció amb més persones i clients.

S'ha de fer públic de l'acord en matèria d'igualtat-diversitat, perquè tothom el conegui i pugui suposar un punt d'inflexió en la política global de l'organització, i molt particularment en la de recursos humans.

En aquests acords, s'han inclòs mesures en àmbits molt diferents:

- Mesures que tenen com a objectiu fer desaparèixer les barreres que impedeixen la igualtat: modificar els criteris dels processos de selecció, limitant-los a les dades estrictament necessàries per escollir el millor candidat per a la feina; ampliar la difusió de les demandes de personal perquè arribin a més persones, dins l'empresa o fora; redactar les ofertes en llenguatge no sexista per fomentar al màxim la participació de dones en els processos de selecció.
- Accions positives, accions de caràcter temporal que tenen com a finalitat solucionar una situació de desigualtat deguda a les discriminacions de temps passats: incorporació prioritària d'un nombre més gran de treballadores a l'empresa, especialment en els llocs on estan subrepresentades; arbitrar solucions per atorgar formació extra a les dones perquè accedeixin a càrrecs de responsabilitat, com per exemple reservar un nombre de places en els programes de formació establerts en el si de l'empresa.
- Mesures de suport a tota la plantilla que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: horari flexible, utilització de videoconferència per evitar viatges de feina, possibilitat del teletreball.
- Mesures contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: formació per a personal de recursos humans o per al personal directiu en matèria de gènere, de violència de gènere i d'assetjament; programes de mentoratge per a dones, en els quals una dona en un lloc de responsabilitat serveix de mentora a una altra que comença a l'empresa, i li proporciona consells i assessorament en la seva carrera professional, etc.

Vegem un model de declaració formal de compromís amb la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de l'empresa, signat pel Grup PSA Peugeot Citroën Espanya el 2004:

Una de les característiques més ressenyables d'una societat democràtica, moderna i progressista és la igualtat dels seus components sense que hi càpiguen, entre d'altres, diferenciacions no objectivables per raó de sexe. Si bé com a principi general és plenament acceptat, el cert és que s'aprecien disfuncions en aspectes parcials, per la qual cosa s'ha abordat aquest tema profusament en l'àmbit comunitari i s'ha arribat a la conclusió que és necessari adoptar polítiques transversals que promoguin la igualtat de gènere en tots els àmbits de la vida política i social. Aquesta transversalitat ha de ser també eficaç en els camps de l'ocupació i del mercat de treball.

Aquesta voluntat comunitària es fa patent no només en el Tractat de Roma, sinó també en una sèrie de directives, recomanacions, acords i declaracions que posicionen la protecció contra la discriminació com un dret reconegut per la Declaració Universal dels Drets Humans, entre d'altres convencions i pactes, i la consagren en la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i en la Carta Social Europea. La Directiva 75/117/CEE i la 76/207/CEE, modificada per la Directiva 2002/73/CE, desenvolupen aquest principi en l'àmbit laboral, avui clarament acceptat.

Les directives comunitàries, les citades i moltes d'altres, que per si soles podrien no ser suficients per promoure una igualtat d'oportunitats efectiva i real en la vida quotidiana, s'han traslladat a normes estatals en els estats membres, fins i tot en l'àmbit constitucional (article 14 CE).

Per això, les parts signants, conscients d'aquesta situació, es proposen fer una aportació convencional dins l'àmbit de les seves responsabilitats laborals i organitzatives a fi de formalitzar i aprofundir en la pràctica, dins el Grup PSA Peugeot Citroën a Espanya, de les polítiques que ja s'apliquen, fent palès el principi de la igualtat d'oportunitats.

Atès que en el sector de l'automòbil, especialment en l'àmbit industrial, s'observa una menor presència femenina, sembla adequat posar en pràctica polítiques concretes d'integració en aquells aspectes socials i laborals en els quals s'aprecii un dèficit representatiu major a fi de tendir cap a un concepte de societat en què les diferències estiguin marcades no pel gènere, sinó per les aptituds, els valors i les competències de cada persona.

Les parts signants entenen que el problema de fons de les situacions de desigualtat de gènere prové de les arrels culturals de la mateixa societat, de la qual les empreses són un mer reflex; però alhora, entenen que amb accions d'aquest tipus per desenvolupar en el

medi laboral, contribuiran al necessari canvi cultural. Essent això realitat, els signants són conscients que aquest acord conté un compromís formal, els resultats del qual s'apreciaran al llarg del temps, a mesura que es produeixi l'evolució desitjada, fruit de les línies de progrés dissenyades en aquest acord.

D'altra banda, els qui subscriuen aquest acord consideren que és necessari instar les administracions públiques i col·laborar-hi en la promoció d'iniciatives en aquest sentit. També constaten la necessitat de continuar prestant una especial atenció tant a millorar les condicions de treball com a conciliar la vida laboral i familiar, elements imprescindibles per a una pràctica real del principi d'igualtat.

(de l'Acord d'Igualtat Home Dona signat a l'empresa PSA Peugeot-Citröen)¹⁵

És interessant detenir-nos un moment en la qüestió de l'accés igualitari de les dones a la **formació**. La percepció de l'empresariat entorn del compromís de les dones amb el seu lloc de feina i la seva carrera professional està sovint esbiaixada pel prejudici que duu a pensar que aquest compromís en les dones és més feble que en els homes, i que elles estan sempre subjectes a la temptació d'abandonar la carrera professional per ocupar-se dels fills o per complir responsabilitats familiars. Aquesta suposició deriva també de creure que la participació laboral de les dones és «complementària» a la dels homes. És a dir, amb la seva activitat i amb el seu salari, la dona simplement aporta una quantitat suplementària, que pot ser fàcilment suprimida en cas que es produeixi una situació complexa en l'àmbit familiar que exigeixi més atenció per part d'alguna persona responsable –gairebé sempre la dona. Per aquesta raó, sovint les empreses no consideren rendible invertir en la carrera professional de les seves empleades, perquè consideren que hi ha més possibilitats que l'abandonin.

Al mateix temps, en determinades ocasions les dones no tenen la disponibilitat horària ni de mobilitat que tenen els homes per poder participar en les accions formatives que organitza l'empresa o organització o altres de diferents. El seu «temps lliure», al marge de l'horari laboral, no és tan lliure com el d'un home. En general, està ocupat a atendre altres persones de l'àmbit familiar, la qual cosa li

¹⁵ PSA Peugeot Citröen té dues plantes o centres de treball a Espanya: una a Vigo, amb més de 10.000 treballadors i treballadores, i una altra a Madrid, de dimensions menors.

impedeix o li restringeix participar d'una manera més activa en la formació, pilar bàsic de la carrera professional.

És aconsellable que l'empresa i totes les organitzacions vinculades a la formació professional, com els agents socials, tinguin en compte aquesta situació de partida a l'hora de planificar els programes formatius, per tal que el nombre més alt possible de dones es pugui beneficiar dels esforços realitzats per formar el personal. També cal tenir en compte que, molt sovint, el personal amb ocupacions més precàries queda fora dels processos formatius, ja que no es considera important invertir en la formació i en la carrera professional de persones el futur de les quals no està assegurat en el si de l'organització. El fet és que aquestes mesures són indirectament discriminatòries per a les dones, ja que majoritàriament són elles les que ocupen aquests llocs temporals o més precaris, i són les que més pateixen la impossibilitat d'accedir a la formació per aquest tipus de limitacions.

També hem de detenir-nos en les mesures incorporades en aquests acords en relació amb l'assetjament, una de les formes de discriminació que sofreixen majoritàriament les dones per la mera raó de ser-ho –discriminació de gènere. Segons el Diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans, *assetjar* és «importunar insistentment (algú) amb les nostres pretensions.» Per assetjament en l'àmbit laboral entenem avui dia dos tipus d'accions diferents:

- Assetjament sexual.
- Assetjament per raó de sexe.¹⁶

D'ambdós són víctimes preferents en totes les societats les dones. Es tracta d'una conducta penada en l'article 184 del Codi penal espanyol:

«Article 184: de l'assetjament sexual:

1. Qui demani favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o

¹⁶ Anteriorment denominat *assetjament moral per raó de sexe*, la Llei orgànica 3/2007 confirma la denominació *assetjament per raó de sexe*, en contraposició d'*assetjament sexual*.

habitual, i amb tal comportament provoqui a la víctima una situació objectivament i greument intimidadora, hostil i humiliant, serà castigat com a autor d'assetjament sexual, amb la pena d'arrest de sis a dotze caps de setmana o multa de tres a sis mesos.

2. Si el culpable d'assetjament sexual ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un dany relacionat amb les expectatives legítimes que pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena serà d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació, la pena serà d'arrest de dotze a vint-i-quatre caps de setmana o multa de sis a dotze mesos en els supòsits prevists en l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els supòsits prevists en l'apartat 2 d'aquest article.»

La Llei orgànica 3/2007 especifica en l'article 7 què s'entén per *assetjament sexual* i per *assetjament per raó de sexe*:

«Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

1. Sense perjudici del que estableix el Codi penal, segons d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament de naturalesa sexual, verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular si es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

2. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament tingut 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.»

L'assetjament sexual és qualsevol conducta de naturalesa sexual que es manifesta en l'àmbit laboral com a conseqüència d'una relació de feina, realitzada per algú que sap o ha de saber que és ofensiva i no desitjada per la víctima, que determina una situació que afecta l'ocupació i les condicions de feina i crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori i humiliant. L'assetjament sexual es distingeix d'un comportament amistós perquè el primer és indesitjat i el segon, acceptat i mutu. Correspon a cada persona determinar el comportament que li resulta acceptable i el

que li resulta ofensiu. L'atenció sexual es converteix en assetjament si continua una vegada que la persona que n'és objecte ha indicat clarament que la considera ofensiva.

Per tant, els elements que determinen l'existència d'assetjament sexual són:

- Contingut sexual de la conducta.
- Caràcter d'indesitjada.
- Existència d'ofensa.

Les manifestacions del comportament assetjador són molt variades:

- Contacte físic no desitjat que suposa una vexació per a qui el pateix (tocaments innecessaris, copets, frecs, intents de violació).
- Conductes verbals (proposicions, requeriments, bromes, insinuacions molestes de contingut sexual, telefonades, cartes o missatges electrònics, invitacions continuades, acudits sexualment explícits).
- Conductes no verbals (gests, xiulades, exhibició de cartells o de fotos de contingut sexual en el centre de feina, etc.).

La tipologia d'assetjament sexual diferencia entre:

- Assetjament sexual de **xantatge o intercanvi** (*quid pro quo*): es basa en un abús de poder. El solen exercir les persones que tenen una posició important en l'empresa o l'organització i que posseeixen autoritat per perjudicar laboralment la treballadora que no accedeixi als seus requeriments (acomiantant-la, no renovant-li el contracte, posant-li obstacles en la promoció professional, empitjorant les condicions laborals, etc.). És l'assetjament sexual paradigmàtic: un superior fa una proposta sexual, la treballadora la rebutja i hi ha conseqüències negatives per a ella en el plànol laboral.
- Assetjament sexual **ambiental** (*sex pollution*): consisteix a desenvolupar un comportament sexual de qualsevol tipus (bromes persistents i greus, insinuacions o comentaris al·lusius a la intimitat, comentaris sobre la roba o l'aspecte) i a crear un

«ambient sexualment ofensiu», hostil, humiliant i intimidatori per a la víctima. L'assetjador aquí pot ser una persona de rang superior, però també companys de feina, clients, etc. En aquest tipus d'assetjament no hi ha una connexió íntima entre el requeriment sexual i el condicionament laboral, però continua havent-hi assetjament, cosa que incideix en l'ambient de feina i en la salut de la persona afectada.

La salut de les víctimes, majoritàriament dones, per raons socials, culturals i també per la seva posició menys determinant en l'empresa –dones en els llocs més baixos i homes en els llocs de responsabilitat–, se sol deteriorar de manera important: depressió, disminució de confiança i d'autoestima, estrès, ansietat, distanciament emocional, culpabilitat, baix nivell d'atenció o concentració, absentisme laboral. El seu rendiment es veu afectat.

D'altra banda, l'assetjament psicològic o *mobbing* és un «maltractament psicològic sistemàtic i continuat, que es dona normalment en l'entorn laboral, a què se sotmet una persona a fi de desestabilitzar-la emocionalment, cosa que li provoca problemes físics, psicològics, morals i professionals.» (Definició proposada pel Centre de Terminologia).

La finalitat de l'assetjament psicològic és intimidar, reduir i consumir emocionalment i intel·lectualment la víctima. Amb la finalitat d'aïllar-la i aconseguir que abandoni l'empresa o el lloc de feina, li dificulten la comunicació amb els companys i les companyes, li posen obstacles perquè no pugui fer la feina correctament i es desprestigien les activitats que fa en el centre de feina. En molts de casos són les dones les víctimes preferents d'aquest tipus d'assetjament, per les mateixes raons que hem adduït quan parlàvem de l'assetjament sexual: per la seva posició menys determinant en el si de l'empresa, pels prejudicis i pels estereotips existents en la nostra societat en relació amb la suposada inferioritat de les dones.

Tant la normativa de la Unió Europea com el dret espanyol insisteixen en la responsabilitat empresarial d'aquestes situacions, perquè l'empresa té el poder de direcció de l'organització i de les relacions laborals.

La primera mesura que s'ha de prendre per prevenir i tractar possibles casos d'assetjament en l'àmbit de l'empresa es troba en la formació. Tot el personal ha

de conèixer perfectament en què consisteix l'assetjament i quins són els trets que evidencien que una persona n'està patint.

Són moltes les empreses que han decidit signar acords en matèria d'assetjament sexual, o que n'han incorporat mesures en contra en els acords en matèria d'igualtat signats amb la representació dels treballadors i de les treballadores. En aquests acords, a més d'una clara definició del que s'ha d'entendre com a assetjament i la declaració de rebuig absolut, tant per part de l'empresa com per part de la representació sindical, s'acorda col·laborar per prevenir-lo, detectar-ne possibles casos a la feina i resoldre'ls ràpidament. L'acord, per a això, sol incorporar un procediment informal de denúncia i de solució dels casos, respectant sobretot la confidencialitat de la víctima implicada i les dades relatives a la denúncia realitzada. A més, solen establir-se mesures per formar en matèria d'assetjament tot el personal, a fi de reconèixer i detectar possibles casos.

9.2 Salaris

A pesar dels esforços que les polítiques comunitàries han fet en els darrers anys, les estadístiques indiquen que les dones cobren per terme mitjà un 20 % menys que els homes, en gairebé tots els països d'Europa. Aquest problema és complex i es deu a una llarga tradició de desigualtat en l'accés de les dones al mercat laboral i de la consideració, per part dels ocupadors i les ocupadores, que la seva aportació era sempre suplementària a la que feien els homes.

Normalment, el quid del problema no és tant en el salari, sinó en els incentius que complementen aquest salari –complements per antiguitat, per perillositat, per penositat, etc.– que és on s'evidencien els graus de desigualtat més elevats.

Una altra part important del problema es troba en la diferència retributiva que hi ha entre l'hora de feina d'una persona que treballa a temps complet d'una que ho fa a temps parcial: l'hora del contracte a temps parcial està pitjor pagada que la del temps complet. Les dones són les que ocupen majoritàriament les feines a temps parcial i pateixen les pitjors condicions que aquest tipus de contractació implica. A més, els contractes a temps parcial no tenen accés a bonificacions o a complements salarials, que, contràriament, sí que tenen els contractes a temps complet.

De la mateixa manera, cal tenir en compte que, en general, els salaris són més baixos en les famílies professionals i sectors clarament feminitzats, mentre que es paguen salaris més elevats en els sectors amb una evident masculinització. En la classificació professional dels convenis col·lectius, es fixen moltes de vegades salaris inferiors en les categories professionals exclusivament ocupades per dones, i salaris clarament superiors en les professions majoritàriament masculines.

L'anàlisi dels criteris de valoració dels llocs de feina és un element essencial per assegurar la igualtat en la retribució sense discriminació de gènere. La qualificació dels llocs de feina és un procediment que intenta determinar-ne el valor relatiu en una organització o empresa, independentment de la persona que l'ocupi. Aquest procediment serveix per assignar un salari a una feina concreta. Es tracta de comparar les retribucions relatives d'acord amb el nivell de demanda exigida al treballador. En general, s'estableixen un seguit de factors —com els coneixements, l'esforç mental necessari per desenvolupar la feina, l'esforç físic, l'existència de relació humana o no— i s'atorga un valor a cada un. Al final, se sumen els punts de cada feina i s'assigna un salari determinat, que correspon al nivell de punts. Però els estereotips sexistes s'han introduït en l'avaluació dels llocs de feina, subestimant la feina i les aptituds necessàries per a les tasques que fan dones i valorant, per contra, de manera més positiva econòmicament, les que fan homes. L'esforç físic, aspecte generalment atribuït als homes, ha estat valorat econòmicament de manera important, contràriament que altres destreses, com poden ser l'atenció, la precisió, etc., menys freqüents en les feines que fan els homes. Avui dia és absolutament necessari revisar les categories professionals amb criteris objectivables i neutres, avaluant la càrrega subjectiva i desigualtaria vers les dones que es detecta en moltes d'ocasions i incorporant criteris nous, que descriguin també les tasques majoritàriament realitzades per dones, com per exemple la responsabilitat sobre el benestar d'altres persones en l'ocupació (essencial per a qui treballa atenent altres persones, en la restauració, en serveis de neteja, etc.), l'exposició a un entorn laboral desagradable (fonamental en el cas dels treballadors i de les treballadores del sector de la neteja), etc.

La mateixa desigualtat que trobam en els salaris és present en les pensions, una àrea particularment important en el nostre país, ja que l'esperança de vida és molt elevada, especialment en el cas de les dones, en què les xifres a Espanya són de les més altes del món.

Les raons per les quals les dones pateixen desigualtat en l'àmbit de les pensions tenen relació amb les que hem vist també en referència a altres qüestions:

- Desigualtat en l'accés a les pensions quan es té un contracte temporal (majoritàriament dones).
- Dificultats a causa de tenir una carrera professional més irregular, en la qual s'intercalen períodes actius laboralment amb períodes d'atur i les conseqüències corresponents en la cotització –les dones mateix més l'atur que els homes–; o períodes actius amb períodes d'inactivitat, a causa de les responsabilitats familiars, que atenen majoritàriament les dones.

La negociació col·lectiva pot ser una bona resposta a les desigualtats detectades a les pensions, mitjançant les carreres interrompudes temporalment, els contractes de treball temporals i aquelles qüestions que afecten més freqüentment la vida laboral de les dones.

9.3 Protecció de la maternitat i conciliació de la vida familiar i laboral

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és avui dia un tema crucial d'actuació per a governs, empreses i organitzacions sindicals. Amb la incorporació massiva de les dones al mercat laboral, el model d'home «sustentador» (*male breadwinner*) i dona encarregada d'atendre la llar va desaparèixer, i es va passar a un nou model, denominat de **dobla presència**, en el qual les dones assumeixen una doble jornada laboral: la corresponent al lloc de feina i la que ve després de la jornada laboral, les atencions i les responsabilitats a la llar, perquè els homes continuen sense compartir de manera substancial les responsabilitats familiars.

En una societat en què la natalitat cau dràsticament i en què les dones esmenten com a primera causa per posposar-ne la decisió les dificultats que crea per dur endavant una carrera professional, cal que els sectors involucrats –governos, administracions, organitzacions, agents socials, societat civil– s'esforcin per aconseguir que el preu que s'ha de pagar per desenvolupar una activitat laboral no sigui tan elevat, d'una banda, i perquè tots els membres de la família siguin responsables d'atendre les persones dependents i de proveir d'educació, afecte i vigilància, de l'altra.

Investigar, detectar i posar en marxa mesures de conciliació a les empreses són accions que tenen ja una certa tradició. Són molt interessants els estudis que presenten els beneficis que han aconseguit les empreses que adopten mesures de conciliació, com les que presentam ara de manera breu:

- Ampliar les llicències per maternitat o paternitat, més enllà que que està establert legalment.
- Flexibilitzar la jornada laboral per atendre els infants o les persones grans, amb la possibilitat de triar l'horari d'entrada o de sortida dins un marc horari de referència o d'acumular hores de feina per poder disposar de capvespres o jornades lliures.
- Reduir els viatges laborals i substituir-los per videoconferències.
- Fer desaparèixer les reunions de feina després de les sis del capvespre perquè sigui possible dedicar aquestes hores a la vida personal o familiar.
- Fer una política de «llums apagats» o tancar l'empresa als treballadors i treballadores a partir d'aquesta hora, per evitar que quedin fent feina fora de l'horari de referència.
- Incorporar el teletreball a les formes d'activitat.
- Concedir ajuts familiars –per a guarderia, per a naixements, per atendre persones dependents, etc.

Són moltes les empreses espanyoles que han posat en marxa iniciatives d'aquestes característiques, amb beneficis importants, com són més compromís del personal amb l'empresa, retenció de la força de treball més preparada, reducció de l'absentisme del personal, millor rendiment de l'esforç i de la inversió realitzats en la formació del personal i més motivació i rendiment de les persones que hi treballen.

En aquesta àrea és interessant distingir les mesures per augmentar la protecció de les treballadores embarassades i de les que alleten de les mesures referides a la conciliació, que beneficien tot el personal i no només les dones. És molt important tenir en compte aquesta diferència perquè, com que les dones continuen sent les

que s'acullen majoritàriament a les mesures de conciliació que governs i empreses posen en marxa, és freqüent confondre polítiques d'igualtat amb polítiques de conciliació en l'àmbit laboral, cosa que no és correcta. Les dones continuen sent les majors beneficiàries d'aquestes polítiques només perquè la societat segueix sent molt contrària a modificar els paràmetres de funcionament, i els homes, molt reticents a l'hora de gaudir dels seus drets de conciliació. La família i la llar continuen sent, malgrat tots els canvis, àmbits prioritàriament femenins, i aquesta situació s'ha de modificar per aconseguir solucionar la problemàtica de la desigualtat de les dones en l'ocupació.

De totes les mesures destinades a aconseguir la igualtat de gènere, les relacionades amb la protecció de la maternitat són les més freqüents en els convenis col·lectius. Avui dia, les polítiques dels governs occidentals tendeixen a veure la maternitat com una funció social, enormement beneficiosa per al conjunt de la societat, que cal protegir, i no ja com una «càrrega» des del punt de vista empresarial. És evident que la maternitat fa una funció social que ha de ser protegida tant per homes com per dones, i que ha de ser objecte de la màxima atenció, ja que el desequilibri entre generacions en tota la Unió Europea continua creixent i podria passar, segons les previsions de la Comissió Europea, que l'any 2050 hi hagi a Europa dues persones en edat de treballar per cada persona de 65 anys o més: es tracta d'un fenomen sense precedents en la història d'Europa que amenaça de fracturar els sistemes de protecció social existents.

La maternitat és el «fet diferencial» en les trajectòries i carreres professionals d'homes i dones. És la causa principal de discriminació de les dones en l'àmbit laboral, i de vegades aquesta qüestió se soluciona amb una decisió dràstica per part de les dones: o ser mares o treballar. Consideren incompatibles ambdues funcions i en trien una.

L'origen de la discriminació per maternitat en l'ocupació té relació amb la percepció que l'empresariat té de la feina de les dones com a complementari del dels homes, com a conjuntural, en el sentit que les dones podrien o, fins i tot, haurien d'interrompre les seves carreres professionals quan decidissin ser mares, i romandre a la llar posteriorment tenint cura dels infants. Això suposaria un cost per a l'empresa, però, a més, en el cas que la treballadora optàs per compatibilitzar ambdues funcions, el cost per a l'empresa seria igualment elevat, ja que la dona,

en primer lloc, haurà de ser substituïda durant el temps que duri la baixa o baixes per maternitat, i posteriorment tendirà a mostrar més absentisme, causat per la necessitat d'atendre els infants en cas de malaltia, problemes escolars, vacances, etc.

Els fets ja fa temps que neguen aquesta percepció estereotipada. En primer lloc, la caiguda de les taxes de natalitat i de fecunditat en el nostre país ens ha situat en el rànquing dels països amb les taxes més baixes del món, no arribam a la de reemplaçament, fet que a la pràctica vol dir que no totes les dones són mares i que, si ho són, ho són normalment només una vegada a la vida. Es trenca així el primer estereotip de la dona-mare de diversos fills durant la vida laboral, un model molt limitat en la situació actual.

En segon lloc, les estadístiques mostren que les dones espanyoles han decidit fa temps compatibilitzar la vida familiar i la maternitat amb l'exercici d'una activitat laboral remunerada, i que aquesta té la màxima importància en les seves prioritats vitals. No estan, per tant, disposades a abandonar la feina per encarregar-se dels fills, sinó que volen compatibilitzar una tasca amb l'altra, malgrat ser conscients que es tracta d'una qüestió complexa, el pes de la qual recau majoritàriament sobre elles i no sobre els homes.

Per aconseguir canviar aquesta percepció empresarial de la maternitat, s'han fet molts de passos cap a la socialització de les càrregues de la maternitat, perquè deixin de ser motiu de discriminació per a les dones. El treball del procés de la negociació col·lectiva ha d'anar encaminat a aconseguir que les dones siguin capaces de viure l'embaràs i la maternitat tantes de vegades com vulguin, sense que aquests processos constitueixin causa de discriminació en la carrera professional. Però, al mateix temps, les mesures preses s'han de dirigir a aconseguir que els costos laborals de la maternitat siguin assumits també pels homes: és a dir, han d'establir-se les mesures necessàries perquè els homes puguin assumir també part d'aquesta responsabilitat, en forma de permisos de paternitat, llicències per paternitat, etc., compatibilitzant així amb la mare tant la part de la implicació a atendre el nou ésser com el resultat corresponent en la seva carrera professional. Només d'aquesta manera, si tots dos sexes assumeixen la responsabilitat de la maternitat, aconseguirem que deixi de penalitzar les dones en l'àmbit laboral. Un primer pas s'ha donat en la Llei orgànica d'igualtat, en l'article 56, que estableix un permís de

paternitat intransferible, de tretze dies de durada, que s'uneix als dos que ja hi havia, amb el compromís, establert en la mateixa Llei, d'anar-lo ampliant fins a aconseguir les quatre setmanes al cap de sis anys de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, és a dir, el 2013.¹⁷

El mateix podem dir dels drets relatius a les llicències o reduccions temporals d'horari per atendre familiars grans o dependents, que la legislació europea ha incorporat a la normativa laboral i que la recent Llei orgànica d'igualtat ha transposat.¹⁸ Només incorporant incentius a aquestes mesures a fi que els homes també en gaudeixin, i deixin de ser exclusivament femenines, podem aconseguir que fer-ne ús no suposi un motiu de discriminació per a les dones.

No obstant això, les dones continuen sent discriminades durant el període d'edat fèrtil quan es tracta d'aconseguir una feina i en la posterior promoció professional. És necessari continuar treballant per conscienciar tota la societat de la importància de la maternitat com un bé que ha de ser respectat i atès al màxim.

9.4 Flexibilitat

Dins l'àmbit dels estudis sobre la realitat laboral, el terme «flexibilitat» té dues accepcions importants. D'una banda, s'utilitza per descriure la necessitat que les condicions per contractar i acomiadar mà d'obra no siguin excessivament costoses per a les empreses, des del punt de vista legal o econòmic, i que serveixin així de dinamitzadores del mercat laboral. I d'una altra, s'usa per referir-se a les condicions dels treballadors i de les treballadores, quant a gaudir de mesures de conciliació relatives a l'horari i al lloc de feina.

Quan parlem de flexibilitat pel que fa a conciliar la vida personal, laboral i familiar, parlem, fonamentalment, de flexibilitat temporal i de flexibilitat amb relació al lloc on duim a terme l'activitat laboral.

¹⁷ Disposició transitòria novena.

¹⁸ Disposició addicional desena primera. Modificacions del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i de les treballadores.

La flexibilitat horària és una qüestió molt present avui dia en la negociació col·lectiva. En aquelles àrees d'activitat en què és possible –ja que no és factible en tots els llocs o en totes les empreses o organitzacions– la tendència actual és concedir a l'empleat o l'empleada la possibilitat de triar l'horari d'entrada i de sortida, en una franja preestablerta per l'empresa. Això permet compatibilitzar millor determinades responsabilitats familiars, com dur els infant a la guarderia o a escola, recollir-los a la sortida, dur-los a alguna activitat extraescolar o atendre'n millor la nutrició, i ser-hi mentre berenen o dinen.

Exemples de mesures de flexibilització horària:

Jornada de set hores i mitja: entrada de 8.00 h a 9.30 h (en horari triat pel personal) i sortida de 15.30 h a 17.00 h.

Possibilitat de fer cada dia, de dilluns a dijous, mitja hora o una hora de més per reduir en dues/quatre hores la jornada laboral de divendres (en general, lliurant el capvespre de divendres).

Possibilitat de prendre's un dia lliure per responsabilitats familiars, recuperant-lo amb hores assumides en la jornada laboral dels dies següents.

Possibilitat de fer un determinat nombre d'hores (sis al dia) en un horari fix establert per l'empresa i la resta (una hora i mitja o dues al dia) en horari seleccionat per la persona treballadora.

En alguns casos hi ha la possibilitat de reduir la jornada laboral durant un temps – uns mesos en general– amb la corresponent reducció proporcional del salari. De nou trobam que la majoria de les persones que s'acullen a aquest tipus de mesures són dones, per la qual cosa es necessari ser flexible, però també que es donin les mesures correctores oportunes per aconseguir implicar-hi els homes.

En els darrers vint anys, a la Unió Europea i a altres països occidentals, s'ha ampliat molt considerablement l'ús del contracte a temps parcial, com a solució als problemes de conciliació. També a l'Estat espanyol, el contracte a temps parcial ha estat objecte de reformes governamentals diverses a fi de potenciar-ne l'ús. Ha donat com a resultat un augment discret del nombre de persones amb aquest tipus de contractació. No obstant això, a diferència de països com els Països Baixos, on les

xifres d'utilització del contracte a temps parcial són les més elevades de tot Europa, i on s'utilitza veritablement com un model o una alternativa adequada per conciliar la vida personal, familiar i professional, a l'Estat espanyol els resultats semblen lleugerament diferents. A Europa, no varien en una circumstància important (la majoria de les persones contractades a temps parcial són dones) però sí que és distinta la raó que donen les mateixes treballadores per explicar per què opten per aquest tipus de contractació. Les dones no elegeixen voluntàriament aquest model de contractació per afavorir la conciliació, com podríem suposar, sinó que ho fan perquè no troben una ocupació a temps complet. Aquesta diferència és molt significativa, ja que evidencia que l'augment dels contractes a temps parcial no suposa una solució a la problemàtica de la conciliació, voluntàriament triada per les persones que desitgen compatibilitzar les responsabilitats familiars amb la carrera professional, sinó que es tracta d'una mancança del mercat laboral, que no proporciona ocupacions a temps complet a totes les dones que ho desitgen, discriminant-les altra cop, ja que són elles les contractades majoritàriament amb aquest model.

La negociació col·lectiva ha de tenir en compte la feminització de totes les formes i de totes les mesures de flexibilització temporal i horària, tendents a conciliar la vida personal, familiar i professional, per millorar les condicions relatives a aquestes mesures, fomentar-ne l'ús per part dels treballadors i de les treballadores i aconseguir que el dret de gaudir-ne no perjudiqui les carreres professionals de les dones.

Els treballadors i les treballadores aprecien enormement la flexibilitat horària, perquè fa molt més fàcil compatibilitzar les responsabilitats familiars i proporciona un clima laboral millor i més satisfacció.

En altres ocasions, quan parlem de flexibilitat, no ens referim a temps, sinó a espais. En un món que s'ha transformat tan completament, amb el desenvolupament de les tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC), moltes de les tasques no estan ja relacionades amb objectes, sinó amb processos, generalment vinculats a la informació. Per això, determinats tipus d'activitats laborals no necessiten que la persona treballadora s'ubiqui en un espai concret, l'espai de l'empresa, sinó que es poden desenvolupar des de qualsevol lloc, per exemple, el domicili de la persona empleada –treball des de casa. Des d'allà, aquesta persona pot estar perfectament

comunicada amb altres –per telèfon, videoconferència, xat, correu electrònic, entorn de treball col·laboratiu. Ara mateix les tecnologies ho permeten, fins i tot, fora de les ciutats, on també les infraestructures tecnològiques han millorat considerablement.

Encara que hi ha moltes d'objeccions al teletreball, com l'aïllament en què poden caure els que fan aquest tipus d'activitat o la dificultat per controlar els horaris desenvolupats, la veritat és que actualment gaudeix d'una gran expansió, a causa de la flexibilitat temporal i espacial que proporciona, i del fet que aporta grans avantatges a l'hora de millorar la conciliació. A més, el teletreball té altres avantatges gens menyspreables, com l'estalvi en temps que s'aconsegueix evitant els desplaçaments, l'efecte favorable sobre el medi ambient per l'estalvi d'energia, un elevat autocontrol del treball desenvolupat i un rendiment important, ja que no hi ha les distraccions habituals en el lloc de feina. Altre cop són les dones les que més opten per aquest tipus de flexibilització, que en moltes d'ocasions escullen per atendre més fàcilment els infants o les persones grans o dependents, perquè disposen de més temps per fer l'activitat professional i la familiar o per possibilitar l'elecció del lloc on es desitja viure, generalment en un ambient rural, i no a la ciutat on l'empresa està ubicada, ja que no cal fer grans desplaçaments diaris per treballar.

9.5 Salut, seguretat a la feina i entorn laboral

Durant moltes de dècades, les preocupacions i els avenços en matèria de salut i de seguretat a la feina s'han centrat en els homes, ja que eren els únics que participaven en el mercat laboral. Amb la incorporació cada vegada més important de les dones, aquesta àrea de treball s'ha anat diversificant necessàriament, atès que homes i dones són físicament diferents.

Cal continuar incorporant la perspectiva de gènere a la salut i a la seguretat laboral. No ha de centrar-se, però, exclusivament en les mesures vinculades a protegir la maternitat, les dones gestants i les que alleten. D'una banda, hi ha els problemes de salut que provoquen les feines que majoritàriament fan dones –atenció a infants, a persones grans, treballadores de la salut, caixeres de supermercats, cambres de pisos en hotels, personal de neteja, auxiliars administratives, treballadores de la indústria hortícola, del sector tèxtil. D'una altra, les dones s'han incorporat a

treballs tradicionalment masculins, com els del sector de la construcció, del metall, de l'automòbil, i això representa un gran repte avui dia en l'àmbit laboral, perquè dona lloc a noves necessitats d'informació, sobre com l'ergonomia i l'ergodinàmia afecten les dones, i com han d'estar dissenyades les estacions o els llocs de feina per prevenir possibles lesions i malalties. Al mateix temps, cal tenir en compte, per comprendre millor la salut laboral de les dones, el fet de la doble presència o el treball domèstic que fan gairebé en exclusiva a les llars.¹⁹

La negociació col·lectiva ha d'incorporar mesures sobre aquesta matèria i tenir en compte el dret de treballadors i treballadores a disposar d'informació clara sobre els riscos per a la salut que té el seu lloc de feina i a rebre formació per prevenir-los.

A tot això hem d'afegir la problemàtica de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, que ja hem esmentat anteriorment, i que representen un greu problema de salut en el treball, amb conseqüències com l'estrès, els danys emocionals i físics, l'absentisme per malaltia, etc.

Un altre aspecte important que cal considerar són les exigències afegides al lloc de feina pel fet de ser dona, que tenen a veure fonamentalment amb la imatge. En moltes de feines s'exigeix a la dona una determinada «imatge» cuidada, encara que aquesta imatge –faldilles, talons alts, maquillatge, pentinat– suposi una incomoditat afegida per fer la feina, a més d'una despesa considerable en temps previ consumit i en diners –roba, cosmètics, perfums, perruqueria. També s'exigeix estar prima en determinats llocs de treball: dependents en botigues, en grans magatzems, comercials de determinats productes, hostesses, personal d'atenció al públic. Aquesta demanda pot tenir també conseqüències en la salut de les treballadores. Cal que aquest tipus de demandes al personal femení de les empreses deixi de tenir el caràcter clarament discriminador que té en alguns casos, si ho comparem amb els requeriments que s'exigeixen al personal masculí, i que, sense deixar de costat els aspectes relatius a la cortesia necessària envers la clientela i el públic en general –en les feines relacionades amb el públic–, tingui en compte

¹⁹ Segons l'estudi realitzat per Rebeca TORADA i Neus MORENO: «Salud laboral y género» publicat a *Mujer y trabajo. Problemática actual*. València, 2003, l'escàs paper dels homes en les tasques domèstiques se centra exclusivament a atendre els infants i a comprar a les grans superfícies.

fonamentalment la comoditat i la practicitat del vestuari adequat per a l'activitat laboral.

Pel que es fa als serveis mèdics d'atenció, cal formar les persones no només en les diferents característiques físiques de dones i d'homes, sinó també en matèria de gènere, ja que s'han donat nombrosos casos de discriminació en el tractament de les malalties vinculades a les activitats que habitualment fan les dones a la feina. Quan les dones es queixen de molèsties musculars o cervicals, de lumbàlgies o ciàtiques, o de mal d'esquena, aquestes molèsties estan clarament vinculades amb tasques com atendre persones en hospitals i en domicilis, netejar terres i banys, fer llits en hotels i hospitals, o amb la gran quantitat d'hores passades darrere un mostrador o un ordinador. El diagnòstic està moltes de vegades mediatitzat pels prejudicis de gènere, atès que es considera que les dones es queixen més freqüentment que els homes. Les malalties són en ocasions tractades com a «qüestions de dones», fenòmens intrínsecs a la seva condició, a la menstruació o a qüestions de l'edat. Es vinculen poques vegades a l'activitat laboral.²⁰ L'establiment d'indicadors «objectius» posa en relleu molt sovint la ineficàcia davant les problemàtiques de salut que afecten gairebé exclusivament les dones en l'entorn laboral, com l'assetjament, la discriminació o la doble presència. Aquests indicadors s'han formulat sobre la base d'un prototip de treballador home.

Quant a les dones embarassades, cal tenir presents les qüestions següents:

- evitar executar activitats manuals pesades, limitar el transport manual de càrrega;
- evitar fer feina en horari nocturn;
- proporcionar espai per moure's al voltant de les màquines, taules, cadires i equipament;
- disposar de llocs on la dona embarassada es pugui asseure per descansar;

²⁰ Aquest article de Rebeca TORADA i Neus MORENO recopila un bon nombre de casos de diagnòstic errat sobre dones amb malalties associades a l'execució de determinades activitats laborals.

- concedir permisos per als exàmens prenatals i per preparar el part (que han de ser extensibles també als pares);
- proporcionar més períodes de descans,
- permetre la transferència provisional a un altre lloc de feina, si es considera necessari per les característiques de l'activitat desenvolupada,
- concedir llicències per maternitat d'un mínim de setze setmanes, segons la legislació vigent, que poden ser ampliades.

Quant a la violència en el lloc de feina, cada vegada és més freqüent, tant en treballadors i treballadores com en clients. És particularment perillosa la feina en què s'està en contacte amb els diners o amb béns de valor o de fàcil transacció – banca, caixes de botigues, joieries, botigues o magatzems d'electrodomèstics, de material informàtic i electrònic, d'ordinadors, de telèfons mòbils– ja que el nombre d'assalts i de robatoris és cada vegada més elevat. També hi ha un risc important en les feines en què s'està en contacte amb el públic –serveis socials, educació, transport– perquè les queixes en alguns casos poden ser violentes. Les dones són majoria en molts d'aquests sectors, i poden ser objecte de violència física i també psicològica. També cal tenir en compte que les dones immigrants són les més vulnerables de totes, tant en aquest tipus de violència com en l'assetjament sexual i psicològic en el lloc de feina.

9.6 Defensa dels drets dels treballadors i de les treballadores temporals i més vulnerables

Els drets dels treballadors i de les treballadores temporals o amb un tipus de contractació menys estable són normalment molt reduïts, amb relació als drets de les persones treballadores amb contracte indefinit, a temps complet, funcionàries, etc.

Tenint en compte que les dones són les que habitualment treballen amb aquest tipus de contractacions, cal que fem un esforç suplementari per aconseguir que no quedin al marge dels drets laborals de què els homes, majoritàriament, gaudeixen.

Els tipus de contractació no permanent són molt variats, i són els que ocupen els col·lectius més vulnerables, com les dones, el jovent, les persones immigrants i les persones amb incapacitació.

El nombre de persones contractades amb aquestes fórmules està creixent de manera progressiva en els darrers anys a causa de la major flexibilització del mercat laboral, dels canvis tecnològics, de la globalització i de la situació de crisi de la feina assalariada que es viu des de fa dues dècades. Al mateix temps, els talls de les polítiques d'ajust pressupostari han reduït també els drets de molts de treballadors i treballadores, fonamentalment en les àrees de salut, educació i benestar.

Tant com sigui possible, la negociació col·lectiva ha de treballar per fer extensius els drets vinculats a les condicions generals negociades per al personal fix al personal no permanent, a certes categories d'aquest o a totes. També és important revisar la definició d'«empleat» per assegurar que aquests col·lectius de creació més recent es beneficiïn dels drets negociats.

Una qüestió fonamental és l'accés a la formació en igualtat de condicions. En moltes organitzacions i empreses l'accés a la formació és exclusiu del personal fix o del personal funcionari (administracions públiques, universitats). Les treballadores no fixes podrien millorar el currículum amb la formació i potenciar un possible canvi d'estatus laboral.

Les acciones positives

10

10. Les accions positives

Les accions positives es defineixen com aquelles mesures de tractament formalment desigual que es posen en marxa de forma temporal per beneficiar un col·lectiu en una situació desigual –col·lectiu discriminat per sexe, raça, discapacitat, religió, llengua o altres motius– per mitigar aquesta desigualtat i per arribar a una situació d'igualtat d'oportunitats amb relació a altres col·lectius.

La Llei orgànica 3/2007, en l'article 11, estableix la possibilitat que els poders públics adoptin mesures específiques a favor de les dones, per corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Seran aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions i haurien de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. Aquestes mesures són les que es consideren accions positives.

Les accions positives són un element fonamental de les polítiques d'igualtat de gènere, molt particularment en l'àmbit laboral. Tenint en compte la situació de discriminació històrica que les dones han patit en relació amb l'ocupació, a la qual han accedit des de fa només poques dècades, i les resistències existents en la desaparició dels rols i dels estereotips de gènere que encara persisteixen i que els dificulten l'accés en igualtat de condicions, fer-les servir es considera pertinent, perquè afavoreix la modificació d'aquestes condicions prèvies de desigualtat i discriminació.

La legislació europea i espanyola ratifica l'ús d'accions positives, que no poden ser considerades com un acte discriminatori envers els homes, perquè no es tracta d'afavorir les dones i perjudicar els homes, sinó d'aconseguir un punt de partida igualitari per a ambdós sexes. Les accions positives s'estableixen en l'article 9 de la Constitució espanyola, en l'apartat 2, que imposa als poders públics l'obligació de remoure els obstacles que impedeixen la igualtat real i efectiva dels individus i dels grups.

Les accions positives es divideixen generalment entre:

- les mesures d'acció positiva (accions puntuals per eliminar a curt termini un obstacle concret), i
- els programes o plans d'acció positiva (conjunt d'actuacions amb la finalitat d'aconseguir, a més llarg termini, la igualtat en un determinat àmbit).

Les accions positives que es poden incorporar a la negociació col·lectiva són múltiples, però algunes ja formen part d'un corpus freqüent quan es tracta d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit dels convenis col·lectius i en l'elaboració de plans d'igualtat:

Assumpció i difusió de la política d'igualtat

- Assumir oficialment el compromís amb la igualtat d'oportunitats.
- Incloure el tema com a punt de l'ordre del dia de les reunions.
- Informar-ne tot el personal i formar-lo en matèria d'igualtat.
- Formar el personal directiu encarregat específicament d'establir directrius per fer que es compleixin.

Processos de reclutament, selecció i contractació

- Utilitzar un llenguatge no sexista per definir els llocs oferts, la qual cosa vol dir que s'acceptarà una persona, home o dona, per a qualsevol dels llocs.
- Incloure en la publicació dels llocs oferts una indicació que l'empresa té un compromís amb la igualtat d'oportunitats i que, per això, les dones candidates seran benvingudes i tingudes particularment en compte.
- Revisar les proves de selecció per comprovar que el procés no valora més que les capacitats objectives dels candidats, i no inclou proves o preguntes referides a altres temes (familiars, personals, etc.).
- Establir mesures que afavoreixin la introducció de dones en aquelles categories o grups en què estan subrepresentades i d'homes en aquelles categories clarament feminitzades, a fi d'aconseguir fer desaparèixer la segregació sexual de la feina (accions positives que afavoreixin el sexe menys representat).

- Seleccionar els sistemes de contractació per aconseguir que no siguin les dones les més afectades pels sistemes més precaris (feina a temps parcial, temporal, etc.).
- Acordar que els contractes de substitució per permís maternal, paternal o llicència familiar, els ocupin dones en el cas que sigui una treballadora la que s'aculli al permís, per mantenir el nombre de dones i d'homes a la plantilla.
- Utilitzar comitès de selecció o tribunals equilibrats en la composició per sexe —mateix nombre d'homes que de dones—, i incorporar-hi, a més, persones formades en matèria de gènere que puguin vetllar per fer complir el principi d'igualtat en el procés.

Classificació dels llocs de feina

- Establir les funcions bàsiques de cada lloc i descriure-les de manera senzilla, utilitzant verbs, per posar en relleu clarament quines són.

Promoció interna

- Informar tot el personal amb la qualificació necessària de les vacants existents perquè el procés sigui més igualitari.
- Revisar els procediments de promoció interna per aconseguir que les categories siguin perfectament clares i objectives i evitar discriminacions per raó de sexe.
- Fer possible que els contractes a temps parcial tinguin les mateixes oportunitats de promoció que els contractes a temps complet.
- Establir mesures per aconseguir que, en cas de subrepresentació del sexe femení, siguin les dones les que accedeixin a llocs de responsabilitat a mèrits iguals en el procés de promoció.
- Establir de manera temporal una quota de promoció de dones per assolir l'equilibri en els llocs de responsabilitat. Aquesta quota pot establir-se anualment, d'acord amb l'estadística de representació de dones i d'homes a la plantilla.

- Establir la figura de la mentora o dona que ocupa un càrrec de responsabilitat dins l'empresa, que pugui assessorar en la carrera professional en la mateixa empresa una altra dona treballadora o altres dones treballadores. D'aquesta manera, podrien consultar les decisions preses i ser orientades per una persona amb més experiència i amb una carrera professional desenvolupada.

Formació

- Formar en igualtat d'oportunitats tot el personal de l'empresa, si és possible; en cas contrari, formar el personal de recursos humans, de relacions exteriors i comunicació.
- Articular mesures que afavoreixin la participació de les dones amb responsabilitats familiars en la formació: establir els processos formatius durant l'horari laboral, incorporar serveis d'atenció a infants durant el curs, etc.
- Animar les dones a participar en els processos formatius, establint fins i tot percentatges de participació específics per a elles en aquells processos formatius essencials per promocionar a categories en què són minoria.
- Dissenyar programes de formació per a totes les categories laborals, incloses aquelles més baixes en l'escalafó, habitualment ocupades per dones.
- Transferir els drets a rebre formació a totes les categories laborals, i no atorgar-los només al personal fix o funcionari, perquè la majoria de les persones treballadores en categories laborals més precàries són dones.
- Permetre que les persones que gaudeixen d'un permís o d'excedència per responsabilitats familiars participin en la formació, i prioritzar que les que hagin gaudit d'aquesta situació en mesos anteriors hi participin, amb l'objectiu d'accelerar-ne la reincorporació (la majoria de les persones que exerceixen aquests drets són dones).
- Establir la figura de mentora per a dones que volen desenvolupar una carrera professional dins l'empresa, que les assessori amb relació a la formació que s'ha de rebre.

Horaris

- Establir com a prioritat a l'hora de triar horari, torn de feina, període de gaudi de vacances, etc., el fet de tenir responsabilitats familiars, com infants o persones en situació de dependència.
- Proporcionar formació i sensibilització al personal de l'empresa en matèria de conciliació i coresponsabilitat entre dones i homes.
- Permetre acumular les hores lliures del permís de lactància, a fi de disposar d'un seguit de dies que es puguin gaudir al final del descans per maternitat, tant si ho fa la mare o com el pare.
- Marge de flexibilitat horària, en la mesura que es pugui (horari de sortida, d'entrada, possibilitat d'acumulació d'hores per poder lliurar un capvespre, generalment el de divendres, etc.).

Salaris

- Fixar un percentatge màxim de flexibilitat en el salari, evitant així les discriminacions procedents de la negociació salarial individual.
- Establir criteris neutres en valorar els llocs de feina que facin desaparèixer les discriminacions.
- Eliminar les categories feminitzades.
- Ponderar el pes de l'antiguitat en els complements salarials, per evitar discriminar de manera indirecta les dones, que són habitualment les que s'han incorporat més recentment a l'empresa.
- Considerar les característiques de la feina que fan les dones a l'hora d'establir els complements salarials que hi estan vinculats: perillositat, penositat, però també minuciositat, atenció al públic, etc.

Riscs laborals

- Fer una anàlisi estricta i detallada de les característiques de les feines que les dones fan i que són considerades no perillouses; posar l'accent en el

sedentarisme, l'atenció constant, el soroll, l'observació, la reiteració, la penositat, etc.

Assetjament sexual i psicològic per raó de sexe

- Establir un codi de conducta sobre l'assetjament sexual, que inclogui una declaració pública rebutjant-lo, una definició clara i un procediment informal de solució. La recomanació de la Comissió de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de l'home i de la dona a la feina (92/131/CEE), pot servir de model per establir-lo. La Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 48, estableix algunes indicacions sobre les actuacions que s'han de posar en marxa, en relació amb aquest greu problema.
- Formació a tot el personal, o, si s'escau, al personal de recursos humans, en matèria d'assetjament.

Imatge i comunicació

- Tots els escrits oficials, comunicacions internes i publicitat de l'empresa han d'estar escrits en llenguatge no sexista, fent visible el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats.
- Formació en igualtat d'oportunitats, en llenguatge no sexista i en com utilitzar la imatge de les dones d'una manera no discriminatòria, per al personal d'aquests departaments.
- No fer discriminació pel que fa a la imatge personal de les treballadores: permetre que les dones duguin calçons, no obligar-les a maquillar-se ni a pentinar-se d'una determinada manera.

Els plans d'igualtat

11

11. Els plans d'igualtat

L'aprovació recent de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i d'homes, planteja una situació completament diferent en les empreses que incorporen mesures d'igualtat i de conciliació. En primer lloc, la Llei posa de manifest la necessitat evident que el govern incorpori, mitjançant la capacitat legislativa, la matèria de la igualtat entre dones i homes en les relacions laborals i en la negociació col·lectiva de manera generalitzada i definitiva. No es tracta d'una innovació, sinó més aviat que la negociació col·lectiva ha omès, fins ara, el deure d'assegurar la igualtat d'oportunitats dels treballadors i de les treballadores, excepte en alguns casos excessivament puntuals. En segon lloc, hem d'esmentar que la Llei pretén aconseguir que hi hagi una veritable igualtat de tracte i d'oportunitats a totes les persones treballadores, sense diferències relacionades amb el sexe, corregint les desigualtats existents amb mesures de caràcter temporal.

Encara que la comprensió general de les obligacions i dels compromisos generats per la Llei s'ha limitat gairebé a divulgar l'obligatorietat dels plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores, el cert és que en els articles 45 a 49 de la Llei s'estableix que totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i que han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que haurien de negociar i, si s'escau, acordar amb la representació de treballadors i treballadores (article 45.1). Per tant, són totes les empreses, i no només les grans, les que han de prendre mesures per evitar i corregir qualsevol tipus de discriminació, i les de més de dos-cents cinquanta treballadors i treballadores haurien de donar forma de pla d'igualtat a les mesures que decideixin posar en marxa.

A més, la mateixa Llei, en la modificació que fa de l'Estatut dels treballadors i de les treballadores amb la disposició addicional 11.17, obliga a negociar, dins els convenis col·lectius, mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Per tant, hi ha una obligació general de negociar mesures d'igualtat que, en el cas de les grans empreses, es converteix en l'obligació de negociar plans d'igualtat. Es

tracta de l'obligació d'incorporar la preocupació per la igualtat entre dones i homes en l'àmbit de l'empresa.

La Llei, a més, obliga a negociar un pla d'igualtat a un altre tipus d'empreses, a part de les que tenen una determinades dimensions (els dos-cents cinquanta treballadors i treballadores que hem esmentat anteriorment):

- A les empreses el conveni col·lectiu aplicable de les quals estableixi l'obligatorietat de negociar un pla d'igualtat.
- A les empreses sancionades i a les que l'autoritat laboral acordi substituir les sancions accessòries per elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

Per a la resta de les empreses, elaborar i implantar plans d'igualtat és voluntari. El Govern ha d'establir mesures destinades especialment a les petites i mitjanes empreses, amb l'objectiu que obtinguin el suport tècnic necessari per implantar voluntàriament els plans (article 49).

La Llei proporciona, a més, una definició clara d'un pla d'igualtat: «un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe en l'empresa» (article 46.1.I de la Llei orgànica 3/2007). Es tracta, per tant, d'un document singular, adequat a l'especificitat de l'organització, que ha d'incorporar un seguit de mesures ordenades, relacionades les unes amb les altres, amb l'objectiu d'eliminar les desigualtats que s'hagin determinat prèviament en el diagnòstic de situació corresponent, perquè puguin respondre efectivament a les necessitats en matèria d'igualtat que s'evidencien en aquesta organització.

Així mateix, en l'article 46.1.II s'esmenta que és necessari fixar en el pla objectius concrets d'igualtat, estratègies i pràctiques per assolir-los i sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats. Es proporcionen algunes indicacions per executar el pla, que ha de ser avaluat en relació amb els objectius aconseguits i la validesa de les mesures posades en marxa.

També presenta un elenc de matèries sobre les quals els plans poden incidir per complir l'objectiu d'eliminar la discriminació: «accés a l'ocupació, classificació

professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de feina per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe» (article 46). Evidentment, no es tracta d'una enumeració d'àrees que necessàriament hagin de tractar-se o que excloguin la possibilitat de tractar-ne d'altres, sinó que són les àrees en les quals s'evidencien les majors diferències de tracte entre dones i homes en el si de les empreses, i en les quals creiem que les empreses han d'incidir per aconseguir millors resultats d'igualtat.

L'article 47 de la Llei estableix que cal que la representació legal de treballadors i treballadores participi en la implantació del pla d'igualtat i que garanteixi l'accés a la informació del contingut i dels resultats. Aquest punt és reforçat per les disposicions addicionals 11.15 i 16, que donen dret als comitès d'empresa «a rebre, almenys anualment, informació relativa a com s'aplica el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa. S'hi ha d'incloure dades sobre la proporció de dones i d'homes en els diferents nivells professionals, i, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes i, en cas que s'hagi establert un pla d'igualtat, sobre com s'aplica.» També han de rebre informació sobre «la vigilància del respecte i de l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes», i s'hi ha d'incloure també la possibilitat de «col·laborar amb la direcció de l'empresa per establir i posar en marxa mesures de conciliació».

Un aspecte important i nou de la Llei, el constitueix l'atenció específica que atorga a prevenir i eliminar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el lloc de feina, establint obligacions per a les empreses, com la de la promoció de condicions de feina que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, arbitrants procediments per prevenir-los i per tramitar les denúncies o reclamacions que es puguin formular (article 48.1). Una altra vegada es posa l'accent en la intervenció de la representació de treballadors i treballadores per implantar aquestes mesures, per mitjà de la negociació, i se citen exemples de possibles actuacions en aquest sentit, com elaborar i difondre codis de bones pràctiques, fer campanyes informatives o accions de formació.

S'introdueixen també en la Llei infraccions noves en matèria laboral, com la d'incomplir les obligacions que estableix l'Estatut dels treballadors i de les

treballadores i els convenis col·lectius en matèria de plans d'igualtat, o la de no elaborar o aplicar el pla d'igualtat (articles 7 i 8 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social).

Encara que pendent en molts de casos del desplegament reglamentari que concreti i aclareixi determinats aspectes de la Llei, el cert és que el panorama esbossat per la Llei d'igualtat és suficientment complex com perquè hàgim d'aclarir quines són les obligacions i les indicacions donades als diferents tipus d'empreses. Per a això, s'han elaborat unes fitxes que resumeixen la situació, i estableixen les obligacions per a cadascuna. Aquestes fitxes es presenten a continuació, com un apèndix pràctic de les qüestions tractades en aquest capítol.

Plans d'igualtat i tipus d'empreses

1.

- Empreses de més de 250 treballadors i treballadores amb conveni propi.
- Empreses de més de 250 treballadors i treballadores acollits a conveni d'àmbit superior al de l'empresa.
- Empreses de més de 250 treballadors i treballadores el conveni col·lectiu aplicable de les quals estableixi l'obligatorietat d'elaborar i d'aplicar un

(Es comptabilitzen les persones que treballen en la totalitat de l'empresa i no en un centre de treball, estiguin incloses en el mateix conveni, en convenis diferents o excloses de conveni).


Elaborar un pla i negociar-lo és obligatori.




1. Definició del pla d'igualtat

La Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix el pla d'igualtat com "un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents 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" (article 46).

Per tant, s'estableix:

 La necessitat d'elaborar un **diagnòstic** de situació, en el qual s'indagui si existeix qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta.

 L'**elaboració d'un pla** o conjunt ordenat de mesures. No es tracta d'implantar mesures disperses o sense coherència interna. Les mesures concretes han de respondre, lògicament, a les indicacions del diagnòstic. Han d'incloure, a més, «**sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats**».

Per elaborar el diagnòstic, cal disposar d'aquestes dades de l'empresa:

- **Estructura:** activitat, sector, organigrama, instal·lacions.
- **Quadre de personal:** distribució per sexe, per edat, per nivell d'estudis, per categoria professional, per tipus de contracte, per tipus de jornada. Promocions, noves incorporacions, acomiadaments, suspensions, trasllats, excedències o permisos de l'any anterior al que s'elabora el diagnòstic. Responsabilitats familiars de la plantilla. Configuració del comitè d'empresa.
- **Accés a l'ocupació:** sistemes de contractació, tècniques utilitzades, composició dels comitès de selecció, qüestionaris utilitzats en entrevistes, anuncis d'ofertes d'ocupació.
- **Formació:** tipus de formació i dades dels participants (sexe, edat, tipus de contracte i categoria professional), horaris dels programes formatius.
- **Promoció professional:** persones ascendides l'any anterior al que s'elabora el diagnòstic, promocions que impliquen mobilitat geogràfica, criteris de valoració de les candidatures per a les promocions, sistema d'informació sobre l'existència de places de promoció, composició dels equips que valoren les candidatures.

Plans d'igualtat i tipus d'empreses

- **Política salarial:** informació sobre la retribució econòmica per categoria professional, per rang; distribució dels complements existents i dels possibles beneficis socials.
- **Conveni** o convenis col·lectius: anàlisi del conveni amb perspectiva de gènere.
- **Sensibilització** de l'empresa en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en la conciliació i en la coresponsabilitat: existència de mesures implantades, acords previs, etc., informació de l'empresa al personal sobre les lleis i les mesures vinculades amb la igualtat o amb la conciliació i sobre la possibilitat d'acollir-se a les mesures aprovades.
- **Salut laboral:** existència de mesures per prevenir i eliminar l'assetjament, programes per fomentar la salut dels treballadors i de les treballadores i programes de salut específics per a dones.
- **Comunicació interna i externa:** utilització de llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa o no, exemples de publicitat dels productes o dels serveis oferts, imatge externa de l'empresa.

A més, cal preveure enquestar la plantilla i fer entrevistes o enquestes a les persones responsables de representar el personal.

Amb aquests materials, s'ha d'elaborar un diagnòstic que evidenciï els punts forts i els febles en matèria d'igualtat i de conciliació.

2. Continguts del pla d'igualtat

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 estableix que els plans d'igualtat poden incloure, «entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat entre dones i homes, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.»

A més, en altres articles, la mateixa Llei incorpora les matèries següents a les indicacions diverses sobre temes que s'han de tractar en la negociació col·lectiva:

1. Possibilitat d'establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, i poder «establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o en la categoria professional de què es tracti». S'estableix la mateixa possibilitat per a la **promoció professional** de les persones del sexe menys representat (article 17.4 de l'Estatut dels treballadors i treballadores —ET).
2. **Flexibilització de l'horari laboral**, per fer efectiu el dret dels treballadors i treballadores a la conciliació (article 34.8 de l'ET).
3. **Acumulació del permís de lactància** en jornades completes (article 37.4 de l'ET).
4. **Establiment de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina**, promovent condicions laborals que evitin l'assetjament i arbitrants procediments específics per prevenir-los i per tramitar les denúncies o les reclamacions que es puguin formular, mesures que s'haurien de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores (article 48 de la Llei orgànica 3/2007).

Íntimament lligat als resultats del diagnòstic, i especialment als punts febles, el pla ha d'incorporar mesures per solucionar les possibles desigualtats detectades en la situació dels treballadors i treballadores i per fomentar el dret de tots a la conciliació. Aquestes mesures s'han d'agrupar entorn d'un seguit d'objectius clars, en les matèries esmentades, i han d'incloure, a més:

1. Un **calendari d'execució**, que informi de les dates en les quals es preveu posar en marxa i executar íntegrament cada mesura o actuació.
2. **Indicadors de realització**, per avaluar la implantació de cada mesura, com també el nombre de persones involucrades en una mesura concreta (participants en processos de formació, dones que han promocionat, nombre de dones i d'homes acollits a mesures de conciliació, etc.).
3. **Pressupost destinat** a posar en marxa cada mesura, si s'escau.



3. Negociació del pla

En tenir conveni propi, o conveni d'àmbit superior al de l'empresa, el pla es formalitza en el marc de la negociació col·lectiva del conveni corresponent.

Cal posar en marxa una comissió paritària de seguiment i d'avaluació del pla, que es reuneixi periòdicament per valorar els progressos realitzats, sobre la base dels indicadors establerts, i per proposar-hi modificacions o correccions, si s'escau.

4. Obligacions relatives al pla

! Transparència: l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007 garanteix que «**la representació legal** dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius».

! Dret del comitè d'empresa a **rebre informació en matèria d'igualtat**: s'hi incorpora, a més, el dret del comitè d'empresa a rebre informació, almenys anualment, sobre l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i

homes en l'empresa; i informació sobre la composició de la plantilla, la proporció entre dones i homes, i les mesures adoptades per fomentar la igualtat i el pla d'igualtat, si n'hi ha (disposició addicional 11.15 i article 64 de l'ET).

! Dret del comitè d'empresa a col·laborar amb la direcció de l'empresa per establir i posar en marxa mesures de conciliació (article 64 de l'ET). En aquest sentit, és fonamental que el comitè d'empresa participi en la comissió paritària de seguiment i d'avaluació del pla.

Plans d'igualtat i tipus d'empreses.



1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores amb conveni propi.
 1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores acollits a conveni d'àmbit superior al de l'empresa.
 1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores el conveni col·lectiu aplicable de les quals estableixi l'obligatorietat d'elaborar i d'aplicar un pla d'igualtat.
 2. Empreses sancionades de més de 250 treballadores i treballadores, en les quals l'autoritat laboral estableixi substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.
 3. Empreses de menys de 250 treballadors i treballadores

Plans d'igualtat i tipus d'empreses

2.


Empreses sancionades de més de 250 treballadores i treballadors, en les quals l'autoritat laboral estableixi substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.




1. Definició del pla d'igualtat

La Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix el pla d'igualtat com “un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents 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” (article 46).

Per tant, s'estableix:

 La necessitat d'elaborar un **diagnòstic** de situació, en el qual s'indagui si existeix qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta.

 L'**elaboració d'un pla** o conjunt ordenat de mesures. No es tracta d'implantar mesures disperses o sense coherència interna. Les mesures concretes han de respondre, lògicament, a les indicacions del diagnòstic. Han d'incloure, a més, «**sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats**».

Per elaborar el diagnòstic, cal disposar d'aquestes dades de l'empresa:

- **Estructura:** activitat, sector, organigrama, instal·lacions.
- **Quadre de personal:** distribució per sexe, per edat, per nivell d'estudis, per categoria professional, per tipus de contracte, per tipus de jornada. Promocions, noves incorporacions, acomiadaments, suspensions, trasllats, excedències o permisos de l'any anterior al que s'elabora el diagnòstic. Responsabilitats familiars de la plantilla. Configuració del comitè d'empresa.
- **Accés a l'ocupació:** sistemes de contractació, tècniques utilitzades, composició dels comitès de selecció, qüestionaris utilitzats en entrevistes, anuncis d'ofertes d'ocupació.
- **Formació:** tipus de formació i dades dels participants (sexe, edat, tipus de contracte i categoria professional), horaris dels programes formatius.
- **Promoció professional:** persones ascendides l'any anterior al que s'elabora el diagnòstic, promocions que impliquen mobilitat geogràfica, criteris de valoració de les candidatures per a les promocions, sistema d'informació sobre l'existència de places de promoció, composició dels equips que valoren les candidatures.

Plans d'igualtat i tipus d'empreses

- **Política salarial:** informació sobre la retribució econòmica per categoria professional, per rang; distribució dels complements existents i dels possibles beneficis socials.
- **Conveni** o convenis col·lectius: anàlisi del conveni amb perspectiva de gènere.
- **Sensibilització** de l'empresa en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en la conciliació i en la coresponsabilitat: existència de mesures implantades, acords previs, etc., informació de l'empresa al personal sobre les lleis i les mesures vinculades amb la igualtat o amb la conciliació i sobre la possibilitat d'acollir-se a les mesures aprovades.
- **Salut laboral:** existència de mesures per prevenir i eliminar l'assetjament, programes per fomentar la salut dels treballadors i de les treballadores i programes de salut específics per a dones.
- **Comunicació interna i externa:** utilització de llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa o no, exemples de publicitat dels productes o dels serveis oferts, imatge externa de l'empresa.

A més, cal preveure enquestar la plantilla i fer entrevistes o enquestes a les persones responsables de representar el personal.

Amb aquests materials, s'ha d'elaborar un diagnòstic que evidenciï els punts forts i els febles en matèria d'igualtat i de conciliació.

2. Continguts del pla d'igualtat

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 estableix que els plans d'igualtat poden incloure, «entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat entre dones i homes, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.»

A més, en altres articles, la mateixa Llei incorpora les matèries següents a les indicacions diverses sobre temes que s'han de tractar en la negociació col·lectiva:

1. Possibilitat d'establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, i poder «establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o en la categoria professional de què es tracti». S'estableix la mateixa possibilitat per a la **promoció professional** de les persones del sexe menys representat (article 17.4 de l'Estatut dels treballadors i treballadores —ET).

2. **Flexibilització de l'horari laboral**, per fer efectiu el dret dels treballadors i treballadores a la conciliació (article 34.8 de l'ET).

3. **Acumulació del permís de lactància** en jornades completes (article 37.4 de l'ET).

4. **Establiment de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina**, promovent condicions laborals que evitin l'assetjament i arbitrants procediments específics per prevenir-los i per tramitar les denúncies o les reclamacions que es puguin formular, mesures que s'haurien de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores (article 48 de la Llei orgànica 3/2007).



3. Negociació del pla

El pla s'ha de negociar atenent el tipus d'empresa:



Empreses **amb conveni propi**: el pla es formalitza en el marc de la negociació col·lectiva del conveni propi.



Empreses **el conveni col·lectiu aplicable de les quals així ho estableixi**: el pla pot tenir abast i continguts diferents dels que estableix el capítol III de la Llei orgànica 3/2007.



Empreses **sense conveni propi**, acollides a convenis d'àmbit superior: es formalitza en la negociació col·lectiva que es desenvolupa a l'empresa.

Atès que l'autoritat laboral és qui ha establert substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla d'igualtat, s'ha de preveure que aquesta l'aprovi.

Cal posar en marxa una comissió paritària de seguiment i d'avaluació del pla, que es reuneixi periòdicament per valorar els progressos realitzats, sobre la base dels indicadors establerts, i per proposar-hi modificacions o correccions, si s'escau.

4. Obligacions relatives al pla



Transparència: l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007 garanteix que «**la representació legal** dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius».

homes en l'empresa; i informació sobre la composició de la plantilla, la proporció entre dones i homes, i les mesures adoptades per fomentar la igualtat i el pla d'igualtat, si n'hi ha (disposició addicional 11.15 i article 64 de l'ET).



Dret del comitè d'empresa a **rebre informació en matèria d'igualtat**: s'hi incorpora, a més, el dret del comitè d'empresa a rebre informació, almenys anualment, sobre l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i



Dret del comitè d'empresa a col·laborar amb la direcció de l'empresa per establir i posar en marxa mesures de conciliació (article 64 de l'ET).

Plans d'igualtat i tipus d'empreses.



1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores amb conveni propi.
1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores acollits a conveni d'àmbit superior al de l'empresa.
1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores el conveni col·lectiu aplicable de les quals estableixi l'obligatorietat d'elaborar i d'aplicar un pla d'igualtat.
2. Empreses sancionades de més de 250 treballadores i treballadores, en les quals l'autoritat laboral estableixi substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.
3. Empreses de menys de 250 treballadors i treballadores

Plans d'igualtat i tipus d'empreses

3. Empreses de menys de 250 treballadors i treballadores

(Es comptabilitzen les persones treballadores en la totalitat de l'empresa i no en un centre de treball, estiguin incloses en el mateix conveni, en convenis diferents o excloses de conveni.)

La Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (article 45) obliga totes les empreses, independentment del nombre de treballadors i treballadores que tinguin, a «respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral» i, amb aquesta finalitat, a «adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que es determini en la legislació laboral».

Encara que no s'obliga les empreses de menys de 250 treballadors i treballadores a elaborar i negociar aquestes mesures en la forma d'un pla d'igualtat, la Llei estableix que l'adopció de plans és voluntària, amb la consulta prèvia a la representació de treballadors i treballadores (article 45.5). El govern té previst establir mesures de foment per implantar plans d'igualtat entre les empreses mitjanes i les petites.


A manera d'informació, detallam ara els aspectes de la Llei orgànica 3/2007 vinculats als plans d'igualtat i a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.




1. Definició del pla d'igualtat

La Llei orgànica 3/2007, de 27 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix el pla d'igualtat com “un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents 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” (article 46).

Per tant, s'estableix:

 La necessitat d'elaborar un **diagnòstic** de situació, en el qual s'indagui si existeix qualsevol classe de discriminació, directa o indirecta.

 L'**elaboració d'un pla** o conjunt ordenat de mesures. No es tracta d'implantar mesures disperses o sense coherència interna. Les mesures concretes han de respondre, lògicament, a les indicacions del diagnòstic. Han d'incloure, a més, «**sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació dels objectius fixats**».

Per elaborar el diagnòstic, cal disposar d'aquestes dades de l'empresa:

- **Estructura:** activitat, sector, organigrama, instal·lacions.
- **Quadre de personal:** distribució per sexe, per edat, per nivell d'estudis, per categoria professional, per tipus de contracte, per tipus de jornada. Promocions, noves incorporacions, acomiadaments, suspensions, trasllats, excedències o permisos de l'any anterior al que s'elabora el diagnòstic. Responsabilitats familiars de la plantilla. Configuració del comitè d'empresa.

Plans d'igualtat i tipus d'empreses

- **Accés a l'ocupació:** sistemes de contractació, tècniques utilitzades, composició dels comitès de selecció, qüestionaris utilitzats en entrevistes, anuncis d'ofertes d'ocupació.
- **Formació:** tipus de formació i dades dels participants (sexe, edat, tipus de contracte i categoria professional), horaris dels programes formatius.
- **Promoció professional:** persones ascendides l'any anterior al que s'elabora el diagnòstic, promocions que impliquen mobilitat geogràfica, criteris de valoració de les candidatures per a les promocions, sistema d'informació sobre l'existència de places de promoció, composició dels equips que valoren les candidatures.
- **Política salarial:** informació sobre la retribució econòmica per categoria professional, per rang; distribució dels complements existents i dels possibles beneficis socials.
- **Conveni** o convenis col·lectius: anàlisi del conveni amb perspectiva de gènere.
- **Sensibilització** de l'empresa en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en la conciliació i en la coresponsabilitat: existència de mesures implantades, acords previs, etc., informació de l'empresa al personal sobre les lleis i les mesures vinculades amb la igualtat o amb la conciliació i sobre la possibilitat d'acollir-se a les mesures aprovades.
- **Salut laboral:** existència de mesures per prevenir i eliminar l'assetjament, programes per fomentar la salut dels treballadors i de les treballadores i programes de salut específics per a dones.
- **Comunicació interna i externa:** utilització de llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa o no, exemples de publicitat dels productes o dels serveis oferts, imatge externa de l'empresa.

A més, cal preveure enquestar la plantilla i fer entrevistes o enquestes a les persones responsables de representar el personal.

Amb aquests materials, s'ha d'elaborar un diagnòstic que evidenciï els punts forts i els febles en matèria d'igualtat i de conciliació.

2. Continguts del pla d'igualtat

L'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 estableix que els plans d'igualtat poden incloure, «entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar en termes d'igualtat entre dones i homes, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.»

A més, en altres articles, la mateixa Llei incorpora les matèries següents a les indicacions diverses sobre temes que s'han de tractar en la negociació col·lectiva:

1. Possibilitat d'establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions, i poder «establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o en la categoria professional de què es tracti». S'estableix la mateixa possibilitat per a la **promoció**

professional de les persones del sexe menys representat (article 17.4 de l'Estatut dels treballadors i treballadores —ET).

2. **Flexibilització de l'horari laboral**, per fer efectiu el dret dels treballadors i treballadores a la conciliació (article 34.8 de l'ET).

3. **Acumulació del permís de lactància** en jornades completes (article 37.4 de l'ET).

4. **Establiment de mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina**, promovent condicions laborals que evitin l'assetjament i arbitrants procediments específics per prevenir-los i per tramitar les denúncies o les reclamacions que es puguin formular, mesures que s'haurien de negociar amb la representació dels treballadors i treballadores (article 48 de la Llei orgànica 3/2007).



3. Negociació del pla

El pla es de negociarà atenent el tipus d'empresa:



Empreses **amb conveni propi**: el pla es formalitza en el marc de la negociació col·lectiva del conveni propi.



Empreses **el conveni col·lectiu aplicable de les quals així ho estableixi**: el pla pot tenir abast i continguts diferents dels que estableix el capítol III de la Llei orgànica 3/2007.



Empreses **sense conveni propi**, acollides a convenis d'àmbit superior: es formalitza en la negociació col·lectiva que es desenvolupa a l'empresa.

Atès que l'autoritat laboral és qui ha establert substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla d'igualtat, s'ha de preveure que aquesta l'aprovi.

Cal posar en marxa una comissió paritària de seguiment i d'avaluació del pla, que es reuneixi periòdicament per valorar els progressos realitzats, sobre la base dels indicadors establerts, i per proposar-hi modificacions o correccions, si s'escau.

4. Obligacions relatives al pla



Transparència: l'article 47 de la Llei orgànica 3/2007 garanteix que «**la representació legal** dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius».

homes en l'empresa; i informació sobre la composició de la plantilla, la proporció entre dones i homes, i les mesures adoptades per fomentar la igualtat i el pla d'igualtat, si n'hi ha (disposició addicional 11.15 i article 64 de l'ET).



Dret del comitè d'empresa a **rebre informació en matèria d'igualtat**: s'hi incorpora, a més, el dret del comitè d'empresa a rebre informació, almenys anualment, sobre l'aplicació del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i



Dret del comitè d'empresa a col·laborar amb la direcció de l'empresa per establir i posar en marxa mesures de conciliació (article 64 de l'ET).

Plans d'igualtat i tipus d'empreses.



1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores amb conveni propi.
1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores acollits a conveni d'àmbit superior al de l'empresa.
1. Empreses de més de 250 treballadors i treballadores el conveni col·lectiu aplicable de les quals estableixi l'obligatorietat d'elaborar i d'aplicar un pla d'igualtat.
2. Empreses sancionades de més de 250 treballadores i treballadores, en les quals l'autoritat laboral estableixi substituir les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.
3. Empreses de menys de 250 treballadors i treballadores

Glossari de termes

12

12. Glossari de termes

ACCIÓ POSITIVA: mesures que pretenen compensar la situació de desigualtat en la qual es troba un determinat col·lectiu. Tenen caràcter temporal. El principi d'igualtat de tracte no permet adoptar mesures que ofereixin de manera automàtica i permanent avantatges concrets, destinades a facilitar al grup menys representat o afavorit exercir determinades activitats, evitant o compensant desavantatges previs. Incideixen generalment en la correcció de desigualtats en el punt de partida i en el recorregut, intentant igualar les possibilitats del col·lectiu concret al qual es pretén situar en igualtat de condicions.

ACCIÓ PROTECTORA: mesura que, intentant solucionar la situació de desigualtat de les dones, en realitat en perpetua la posició social desavantatjosa, obstaculitzant-li l'accés i la permanència en el mercat laboral. Reprodueix rols i estereotips.

ASSETJAMENT SEXUAL: és la situació generada per qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de tipus sexual i no desitjat, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, particularment si es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu. Es considera discriminació per raó de sexe.

BONA PRÀCTICA: model d'actuació en diferents àmbits que ha estat dissenyat, provat i avaluat de manera positiva i que pot i ha de transferir-se a altres camps, pels bons resultats que té en matèria d'igualtat d'oportunitats.

CATEGORIA PROFESSIONAL: detall de les funcions i de les tasques que la persona treballadora ha de desenvolupar.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL: sistema de jerarquització professional i salarial de treballadors i treballadores en l'àmbit de les relacions laborals.

COMISSIÓ PER A LA IGUALTAT: en l'àmbit de la negociació col·lectiva, és un òrgan, generalment paritari, constituït per representants de la direcció de l'empresa i de les organitzacions dels treballadors i de les treballadores, que es reuneix periòdicament amb els objectius següents, entre d'altres:

- Vetllar perquè no s'infringeixi el principi d'igualtat d'oportunitats.

- Vetllar perquè es respecti la igualtat en els processos de selecció de personal i de promoció interna.

CONVENI COL·LECTIU: és un acord o norma pactada que sorgeix com a resultat de la negociació col·lectiva entre la direcció de l'empresa i els representants dels treballadors i de les treballadores. S'hi acorden aspectes relacionats amb les condicions i les relacions laborals de la plantilla. Els convenis poden ser d'empresa o sectorials.

QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL: conjunt de competències importants per a l'ocupació, que poden ser adquirides a través tant de l'experiència laboral com de la formació prèvia o contínua.

DISCRIMINACIÓ DIRECTA: la situació en la qual una persona sigui, hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable per raó de la seva pertinença a un grup concret (sexe en el cas de discriminació contra les dones) i no sigui tractada segons les seves capacitats individuals. Tractar de forma desigual les persones per raons prohibides segons l'ordenament jurídic nacional és una discriminació directa. L'article 14 de la Constitució espanyola estableix que els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació per raó de «naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». La Llei orgànica 7/2003, per a la igualtat efectiva, defineix aquesta discriminació en l'article 6.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA: la situació en la qual una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situa una persona o persones d'un sexe determinat o d'un determinat col·lectiu desafavorit en desavantatge particular pel que fa a persones d'un altre sexe o d'un altre col·lectiu, tret que la disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir aquest fi siguin adequats i necessaris. La Llei orgànica 7/2003, per a la igualtat efectiva de dones i homes, defineix aquesta discriminació en l'article 6.

DISCRIMINACIÓ POSITIVA: acció positiva que privilegia el col·lectiu desafavorit, que afecta principalment el punt d'arribada i no el de partida, i en garanteix els resultats.

DIVISIÓ SEXUAL DE LA FEINA: repartiment de tasques domèstiques i socials segons el sexe de les persones, valorades de manera diferent i que proporciona així aprenentatges i socialitzacions diferents per a dones i homes.

ESTEREOTIPS: són idees, actituds i valors que es fixen i es perpetuen en la societat sobre les característiques de determinats individus, i, concretament, de dones i d'homes. L'estereotip sorgeix de generalitzar excessivament una característica o un aspecte d'un grup o d'una persona.

GÈNERE: són les idees preconcebudes sobre les característiques i les qualitats que una determinada societat considera adequades per a un sexe i per a l'altre. A diferència del sexe, varien segons el temps i l'espai perquè són una construcció cultural i no una diferència biològica.

IGUALTAT FORMAL: implica la plasmació del principi d'igualtat en l'àmbit legal. És la prohibició legal de discriminar algú per les causes esmentades.

IGUALTAT REAL: plasmació de la igualtat formal en la realitat social, que incideix directament a eliminar qualsevol tipus d'obstacle que impedeixi la consecució de la igualtat.

IGUALTAT: és la condició de ser igual. La igualtat de gènere requereix canvis que afecten, no només la manera en què les dones viuen en el món –treballen, atenen la família–, sinó també la manera com els homes s'impliquen en aquest procés.

NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA: sistema mitjançant el qual l'empresa dialoga amb els treballadors i les treballadores per mitjà de la representació sindical a fi de regular les condicions de feina i les relacions laborals. El resultat és el conveni col·lectiu.

POLÍTIQUES D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS: són les intervencions de tipus polític dirigides a fer realitat el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

PRINCIPI D'IGUALTAT: principi jurídic que estableix que tots els éssers humans han de tenir els mateixos drets i les mateixes oportunitats, independentment del sexe, l'origen ètnic, la ideologia, la religió, la llengua o la classe social.

ROLS: papers o comportaments que es construeixen entorn de les persones i del seu gènere, que defineixen quines han de ser les respostes, les obligacions, els

comportaments i les expectatives adequades per a cada persona, home o dona. Són una construcció cultural vinculada al gènere i no al sexe, i per tant poden canviar, i canvien, segons el moment històric, el lloc, la cultura predominant, etc.

SEGREGACIÓ HORIZONTAL: concentració de treballadors o treballadores en determinats sectors d'activitat econòmica i famílies professionals, el resultat de la qual és que les dones fan les mateixes activitats i professions i els homes unes altres de diferents.

SEGREGACIÓ VERTICAL: és la concentració de les treballadores en les categories més baixes de l'empresa, amb salaris més baixos i menys possibilitats de desenvolupar una carrera professional. Al mateix temps es dona una participació molt escassa en els càrrecs de més responsabilitat, ocupats majoritàriament per homes, fins i tot en aquells sectors professionals clarament feminitzats.

SEGREGACIÓ: concentració de les dones en ocupacions i famílies professionals determinades, que generalment es caracteritzen per unes condicions d'ocupació poc satisfactòries, salaris baixos i poques oportunitats de millorar la situació amb la formació.

SEXE: conjunt de diferències biològiques entre dones i homes, universals i immutables.

SOSTRE DE VIDRE: barrera invisible que dificulta a les dones ascendir en les carreres professionals i ocupar llocs de decisió en què desenvolupin les seves capacitats.

TREBALL D'IGUAL VALOR: aquells als quals els correspon un conjunt equivalent de requeriments relatius a les capacitats, esforç, responsabilitats i condicions de feina.

VALORACIÓ DE LLOCS DE FEINA: mètode o mètodes utilitzats per identificar, classificar i jerarquitzar els diversos llocs de feina i que serveixen fonamentalment per establir la diferència salarial.

Bibliografia

13

13. Bibliografía

- *Acciones positivas para la igualdad. Proyecto EQUAL DIDO.* Junta de Andalucía. Sevilla, 2004.
- ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, Luis: «Realización de la selección: etapas, instrumentos y criterios». Vitoria, Emakunde, 2000.
- *Calidad e igualdad de oportunidades: guía de recomendaciones para las empresas. Proyecto EQUAL ITACA.* Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Sevilla, 2004.
- *Empleo y discriminación salarial: un análisis desde la perspectiva de género.* Madrid, Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., 2000. Universidad de Cádiz, 2001.
- *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.* Xunta de Galicia. Santiago de Compostela, 2005.
- *Guía de buenas prácticas de la empresa flexible: hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.* Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid & IESE.
- *Guía de buenas prácticas en la valoración del trabajo. Proyecto PRISMA.* FOREM. Madrid, 2000.
- *Guía de conocimiento para la conciliación en igualdad. Proyecto EQUAL ODISEA.* Consejería de Empleo, Junta de Andalucía. Sevilla.
- *Guia de criteris ètics per a la igualtat de oportunitats: plans d'igualtat en les empreses de la ciutat de Barcelona.* Ajuntament de Barcelona.
- *Guía de diagnóstico del Equalómetro. Herramienta de diagnóstico de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas. Proyecto EQUAL ITACA.* Secretaría de la Mujer de CC.OO de Andalucía.

- *Guía ITACA de negociación colectiva no discriminatoria.* UGT Andalucía. Sevilla.
- *Igualdad y no discriminación en la empresa.* Instituto de la Mujer. Sevilla, 2003.
- *Las empresas andaluzas: buenas prácticas en igualdad de oportunidades. Proyecto EQUAL ITACA.* Junta de Andalucía. Sevilla, 2004.
- *Líneas de investigación en materia de conciliación.* UGT, CSI-CSIF i USMR-CC.OO. Madrid.
- *Manual para el estudio de convenios desde la perspectiva del género.* Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid, 1999.
- *Metodología para el desarrollo de planes de acción en las empresas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida laboral.* Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. Murcia, 2004.
- *Módulo de igualdad de oportunidades para el mercado de trabajo. Proyecto EQUAL DIDO.* Ayuntamiento de Jerez.
- *Negociación colectiva e igualdad de oportunidades.* Comisiones Obreras. Madrid, 2003.
- *Nuevo entorno laboral y nuevas competencias profesionales. Proyecto EQUAL TEMPORA: «Tots els temps en un temps».* Fundació Maria Aurèlia Capmany. Barcelona, 2004.
- OLGIATI, Etta & SHAPIRO, Gillian: *Promoting Gender Equality in the Workplace.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2002.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa: «Las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres». Universidad de Cádiz. 2000.
- *Plan de acciones positivas en organizaciones que trabajan con itinerarios de inserción laboral. Proyecto LOCAL ACTIV@.* Ayuntamiento de Palencia. 2004.

- *Propuestas para el diseño de cursos y acciones formativas en liderazgo y dirección para mujeres con enfoque de género. Projecte EQUAL I.El. METAL.* Agrupació para la Igualdad en el Metal. Madrid.
- *Recomendaciones para la negociación colectiva. Proyecto EQUAL TEMPORA: «Tots els temps en un temps».* Fundació Maria Aurèlia Capmany. Barcelona, 2004.
- ZÁRATE MARCO, Anabel: «Incentivos fiscales y sociales a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo» dins *Documentos*, núm. 1. Instituto de Estudios Fiscales. 2003.



**Govern
de les Illes Balears**

Conselleria d'Afers Socials,
Promoció i Immigració
Institut Balear de la Dona

UNIÓ EUROPEA

Fondo Social Europeo

