

## DONES I MERCAT DE TREBALL

### INTRODUCCIÓ

Com és sabut, en aquest any 2010 ha continuat la crisi i tots els indicadors macro relatius al mercat laboral ens mostren que estem encara en una fase de destrucció d'ocupació. És cert que el ritme és menor ara que al 2009, però la situació actual no fa més que empitjorar la situació observada fa un any. La dada més negativa és la taxa d'atur, que se situa en acabar l'any 2010 en el 22,23%, molt per sobre de les taxes d'atur observades a la UE, i la mitjana anual ens proporciona una taxa d'atur per a la nostra comunitat autònoma del 20,43%.

L'augment continuat de l'atur afecta tant homes com dones, i ambdós sexes presenten unes taxes d'atur específiques igualment elevades, del 21,02% i del 19,71%, respectivament (mitjana anual). Des d'un punt de vista temporal i des de l'inici de la crisi, el creixement de l'atur ha estat més pronunciat entre els homes, i l'any 2009 la taxa d'atur masculina superà la taxa d'atur femenina. Per alguns i algunes analistes aquesta realitat indicava que l'ocupació entre les dones resistia millor en el cicle recessiu, encara que la interpretació més encertada i més rigorosa atenent al conjunt de les dades desagregades per activitat econòmica era que els homes havien patit un ajust més intens com a conseqüència del comportament del sector de la construcció. Durant l'any 2010 aquest comportament recessiu del sector es manté i de nou l'evolució de l'ocupació és més negativa entre els homes que no entre les dones.

Certament la fallida de la construcció, sector molt masculinitzat, explica bona part de la destrucció d'ocupació entre els homes i la correlativa pujada de l'atur masculí. Significa això que la crisi no està afectant les dones? La resposta és no, i ho és per diverses raons: perquè també entre les dones es destrueix ocupació, i això a pesar de la seva infrarepresentació en el sector de la construcció; perquè entre les dones puja l'atur i l'atur de llarga durada amb una evolució anual més negativa que no entre els homes; i perquè l'augment de la població activa entre les dones es tradueix en un increment de l'atur i no en una major ocupació. A aquestes raons cal afegir-ne d'altres, com ara és el manteniment dels desequilibris estructurals entre un i altre sexe, a pesar de la millora passiva –empitjorament de la situació dels homes i no millora de la situació de les dones- de la bretxa de gènere en el cas de la taxa d'ocupació (en el cas de l'atur, en tenir en la conjuntura actual una taxa femenina superior, no tenim ara per ara bretxa de gènere).

La dada més negativa de l'escenari que ens deixa l'any 2010 és l'elevada taxa d'atur, la qual, des de l'any 2007, moment de creació d'ocupació, ha experimentat entre les dones una pujada d'11,09 punts percentuals (l'any 2007 la taxa d'atur femenina fou del 8,53%, mitjana anual).

Si les principals magnituds del mercat laboral ens mostren un deteriorament de l'ocupació i unes dificultats cada cop més grans per trobar o mantenir una feina<sup>1</sup>, l'anàlisi dels convenis col·lectius publicats al llarg del 2010 així com les dades relatives a les diferències salarials entre un i altre sexe ens mostra que encara és molt llarg el camí cap a la igualtat i que són moltes les situacions de discriminació indirecta en l'accés al lloc de treball, mentre es mantenen entre la població majoritària rols tradicionals dins i fora de l'espai de l'ocupació remunerada. A més, algunes dades apunten a un cert retrocés en les igualtats adquirides i a pèrdues sectorials en ocupació femenina que se salden positivament per un augment d'ocupació masculina. Aquesta situació, encara incipient, podria donar lloc, en cas de mantenir-se les tendències, a fenòmens de substitució amb millores en algunes ocupacions i activitats de l'ocupació masculina i un empitjorament de l'ocupació femenina, fet que suposa una reintensificació dels desequilibris i unes majors dificultats estructurals per a les dones de trobar una feina remunerada. L'evolució negativa de l'ocupació femenina en el sector serveis, sector tradicionalment molt feminitzat, i l'evolució positiva al mateix temps de l'ocupació masculina, fan pensar que la crisi econòmica té a més altres efectes negatius per a l'assoliment de la igualtat. L'any 2009 la Confederació Sindical Internacional recollia en el seu informe que "...les dones són les més perjudicades per la crisi (...) Quan es redueix el nombre de llocs de treball, es té la tendència a protegir l'ocupació dels homes i a comprometre els llocs de treball de les dones" (*op. cit.* a Arroyo, 2009, p.3)

L'informe monogràfic que CCOO IB dedica cada 8 de març a l'anàlisi del mercat laboral de les dones consta de tres parts en aquest any 2010. En una primera part s'exposen les dades relatives al mercat de treball remunerat<sup>2</sup> des del punt de vista de l'oferta. A l'apartat s'exposen les principals magnituds i la seva evolució des de l'any 2008 i es comenten les dades relatives a l'any 2010, incloent-hi les variacions anuals. Les dades de l'any 2010 es presenten de manera més desagregada atenent sobretot a les variables de formació, activitat econòmica, ocupació, sector d'activitat i tipus d'ocupació. Per a una millor claredat expositiva es presenten les mitjanes anuals de l'any 2010, dades que es comparen amb les

<sup>1</sup> Les dades exposades a tot l'informe són dades de saldo net, no de fluxos.

<sup>2</sup> Continuem insistint en el concepte de treball remunerat, per tal de visualitzar el treball reproductiu no remunerat, com ara el treball domèstic i de cura de persones dependents (menors, majors i persones en situació de manca d'autonomia personal).

mitjanes anuals de l'any 2009. L'anàlisi és de tipus descriptiu i pren en consideració les dades EPA i les dades del moviment laboral registrat (atur registrat i contractació registrada).

La incorporació de la dimensió de gènere a la negociació col·lectiva és l'objecte d'estudi de la segona part de l'informe. En aquest apartat s'exposen els resultats d'un estudi descriptiu de convenis col·lectius, tant d'empresa com de sector, publicats l'any 2010<sup>3</sup>. L'anàlisi segueix en bona mesura les propostes de la professora Gemma Fabregat (Fabregat, 2010) i posa de manifest l'escassa cultura de la igualtat dins els àmbits micro de les relacions laborals, a pesar que fa ja més de tres anys que es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre homes i dones (LOI), llei que incorpora l'obligació de negociar mesures i plans d'igualtat una vegada es produeix la denúncia del Conveni Col·lectiu. L'anàlisi es complementa amb l'exposició de dues bones pràctiques: el conveni sectorial de Comerç (2009) i el conveni sectorial d'Hoteleria de les Illes Balears (2008).

La desigualtat salarial entre homes i dones ocupa la tercera part del monogràfic. S'exposen aquí les dades de la darrera Enquesta Anual d'Estructura Salarial (EAES) publicada per l'INE<sup>4</sup> i que té com a referència temporal l'any 2008. L'anàlisi descriptiva de les dades proporcionades per l'enquesta salarial reflecteix les desigualtats existents entre un i altre sexe en el conjunt del mercat laboral i al si dels diferents sectors productius, i apunta sobretot a les diferències de tipus qualitatiu. Recordem breument que l'EAES ens proporciona dades relatives a la mitjana anual d'ingressos d'homes i dones i que per tant són dades que es veuen afectades per diferents factors, entre els quals podem destacar la major proporció d'ocupacions en categories més baixes, i per tant amb salaris menors, la major incidència de la parcialitat, o una major interrupció de les carreres laborals (Eurostat, 2009 i CCOO IB, 2010)<sup>5</sup>, tots ells factors que ens parlen també dels efectes discriminatoris de la segregació dintre del mercat laboral, del rol tradicional de les dones i/o de la subalternitat de l'ocupació femenina.

<sup>3</sup> Segons constava el web de la Conselleria de Turisme i Treball a data 28 de gener de 2011. Val a dir que a data de 27 de febrer la Conselleria de Turisme i Treball ha actualitzat la informació relativa als convenis publicats i que el nombre de convenis publicats al 2010 és major. Degut a la data de difusió de la informació, aquests convenis no s'han pogut incorporar a aquest monogràfic.

<sup>4</sup> L'EES es publica dos anys després. Les dades de l'any 2008 han estat publicades l'any 2010.

<sup>5</sup> Development of economic methods to evaluate the gender paygap using Structure of earnings Survey data (eurostat, 2009). Vegeu també Monogràfic Dones i mercat de treball 2009 (CCOO IB, març 2010), p.3-4 i p.41, <http://www.ib.ccoo.es/comunes/temp/recursos/12/524157.pdf>

Com ja hem apuntat i com veurem seguidament, les dades de la conjuntura actual dibuixen una situació difícil pel que fa a l'ocupació, tant des d'un punt de vista quantitatiu, on tenim menys ocupació i més atur, com qualitatiu, atès que en aquests moments es perd ocupació de tipus indefinit mentre es mantenen les elevades taxes de contractació temporal. Les diferències retributives entre els homes i les dones suposen també una diferència retributiva en el cas de la prestació per atur i, per tant, una menor protecció social de les dones front als homes. Les diferències ens parlen un cop més d'unes condicions laborals més precàries i d'una major vulnerabilitat laboral, però també social, per raó de gènere, que solament es podrà superar amb una voluntat política per promoure canvis de tipus estructural i evitant l'adopció de mesures purament formals que tenen una escassa incidència en la igualtat real d'oportunitats.

## I. LES DONES I EL MERCAT LABORAL BALEAR

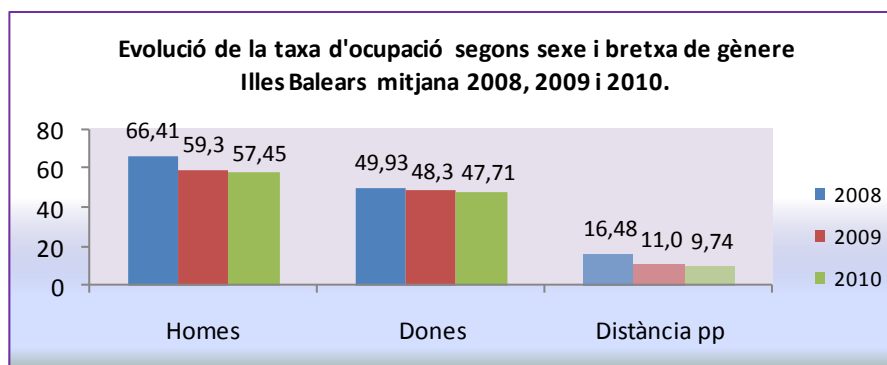
### 1. Dones, taxa d'activitat i participació efectiva en el mercat de treball: Balanç de tres anys de crisi econòmica.

Com ja és sabut des de l'any 2008 i al llarg de tot l'any 2009 el nostre país, juntament amb el conjunt de les economies desenvolupades ha sofert una crisi econòmica i financera que ha tingut efectes espacialment adversos a l'àmbit laboral. La situació és especialment greu a Espanya i tots i cada un dels seus àmbits territorials presenten evolucions molt negatives de l'ocupació.

Per sectors productius, l'evolució més negativa del mercat laboral i de l'activitat econòmica la tenim al sector de la construcció, i per sexes són els homes els que pateixen amb una major intensitat l'ajust laboral, encara que la crisi afecta el conjunt de l'economia i el conjunt de la societat, de manera directa o indirecta.

L'impacte de la crisi ha estat menor entre les dones que no entre els homes, sobretot si es pren en consideració el saldo net en l'ocupació. En el període que va de l'any 2008 a l'any 2010 els homes han perdut -34.000 llocs de feina, i la variació relativa del -13,4% se situa a molts punts de l'ajust femení del -2,3% (-5.000). Tot i això,

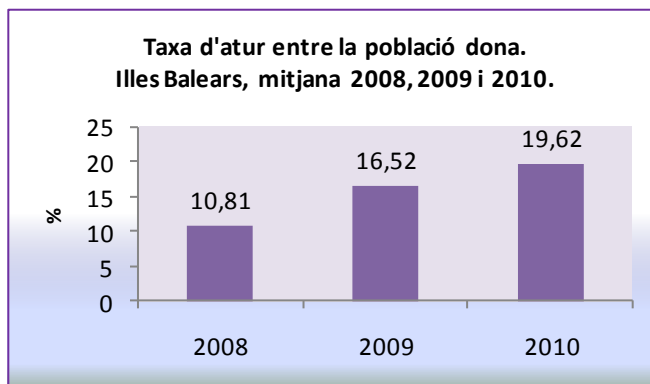
persisteix la bretxa de gènere i la taxa d'ocupació femenina és encara inferior en 9,75 punts



Font: EPA. IBESTAT. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 1)

percentuals a la taxa masculina.

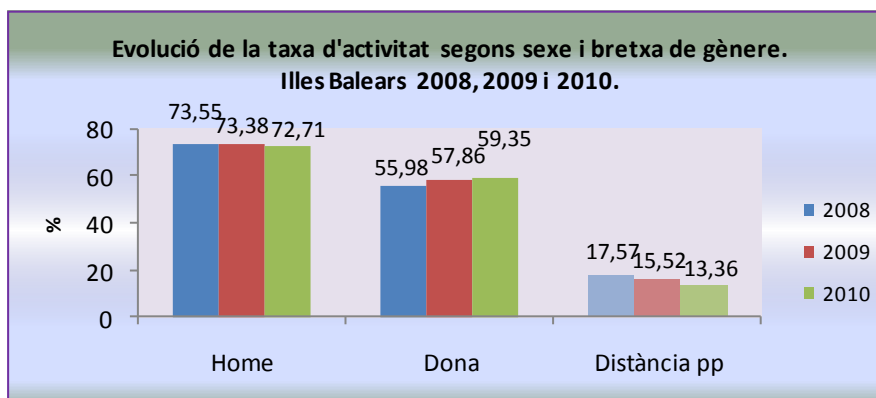
Juntament amb l'evolució negativa de l'ocupació, el nombre de parades no ha aturat de créixer, i entre l'any 2008 i l'any 2009 l'atur femení ha augmentat un 96,2%. Segons l'EPA, l'any 2008 les dones aturades eren 26.600 i al 2010 les dones actives que es troben sense ocupació són 52.200. Durant aquest període recessiu la taxa d'atur femenina ha passat del 10,8% al 19,62%, i la pujada s'observa tant entre els anys 2008 i 2009, com entre 2009 i 2010.



Font: EPA. IBESTAT. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 2)

Una de les característiques de l'escalada de l'atur entre les dones és que aquesta s'explica sobretot per un increment de la població activa més que per la destrucció d'ocupació. Des que s'inicià el cicle recessiu l'any 2008, la població activa femenina

ha crescut un +8,4%; actualment hi ha 20.700 dones actives més. Aquesta evolució



Font: EPA. IBESTAT. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 3)

suposa una pujada de la

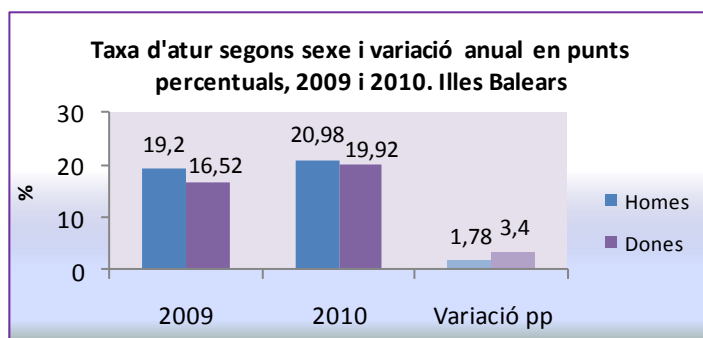
taxa d'activitat de 3,37 punts percentuals, i l'any 2010 se situa en un 59,35%. La taxa està encara molt per sota de la taxa masculina del 72,71%, i la menor participació relativa de les dones en el mercat laboral continua indicant situacions estructurals de desigualtat per raó de gènere.

Més enllà de la lectura quantitativa, la millora de la taxa d'activitat femenina durant aquest període recessiu presenta components negatius ja que la variació entre el volum d'ocupació, que baixa, i el volum d'atur, que puja, ens indica que en saldo net l'increment de població activa es tradueix en més atur, i la major activitat femenina no corregeix de moment l'escassa participació de les dones en

l'activitat econòmica i en l'ocupació remunerada, que ha continuat empitjorant en aquest any 2010.

## 2. Trets i tendències en el mercat laboral femení l'any 2010.

L'evolució del mercat laboral al llarg de l'any 2010 ens deixa amb una pujada anual



Font: EPA. IBESTAT. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 4)

de la taxa d'atur femenina de 3,1 punts percentuals. A més, aquest any 2010 la pujada ha estat menor entre les dones, una situació que indica que en certa manera, i a pesar de l'ajust en l'ocupació masculina, es

continuen reproduint les desigualtats existents en períodes anteriors, en especial pel que fa a les possibilitats d'accedir a una ocupació. Si entre el 2008 i el 2009 el creixement de l'atur era en un 66,2% masculí (+31.400 homes i +16.000 dones), l'any 2010 la situació és la inversa i el 64% de l'atur creat en un any és femení (+5.400 homes, +8,62%; i +9.700 dones, +22,72%).

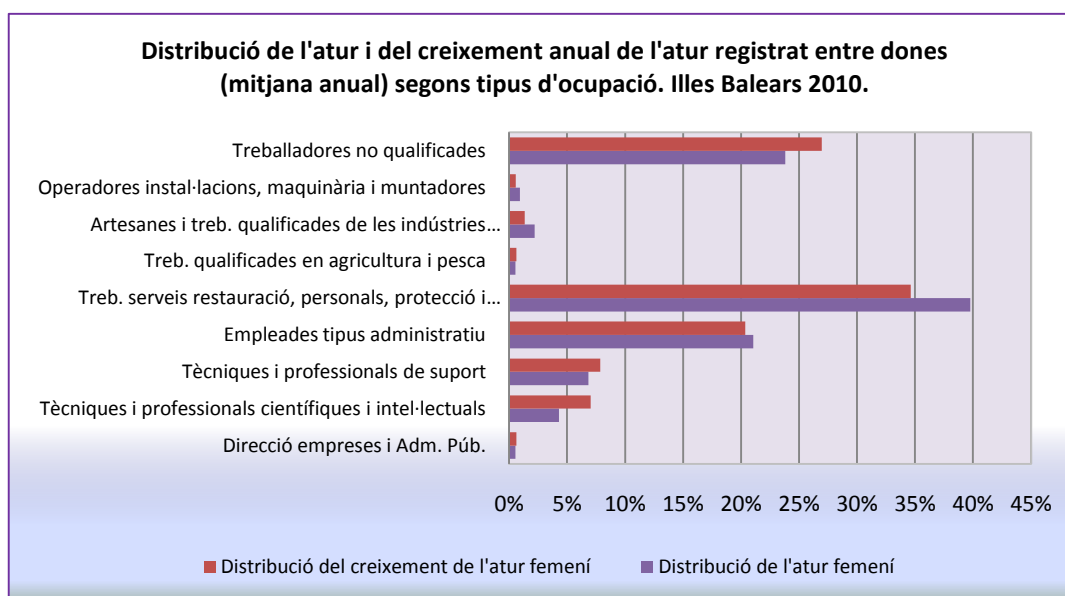
L'empitjorament progressiu de l'atur implica un empitjorament de l'atur de llarga durada que també comença a afectar, en termes relatius, més les dones que els homes, encara que certament la situació és avui per avui més adversa per la població masculina. Entre les dones la taxa d'atur de llarga durada és del 31,72% i la taxa d'atur de molt llarga durada és del 13%, una mica superior al 10,4% de taxa masculina.

L'increment de l'atur de llarga durada en 8.100 dones significa una pujada anual del 95% i un volum total de 16.600 aturades que fa més d'un any que es troben a l'atur, de les quals 6.800 fa dos anys o més que estan cercant una feina.

Població aturada dona, total i llarga durada. Illes Balears, 2009 i 2010.				
	Variacions			
Atur EPA	2009	2010	absoluta	Relativa
<b>Total</b>	42.600	52.300	9.700	22,8%
<b>Subtotal llarga durada</b>	8.400	16.600	8.100	95%
<b>D'1 any a menys de 2 anys</b>	5.800	9.800	4.000	69,0%
<b>2 anys o més</b>	2.700	6.800	4.100	151,9%

Font: INE; EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 1)

L'impacte negatiu de la crisi entre les dones el tenim també en l'atur registrat: els 38.342 registres de mitjana anual ens indiquen una pujada del 13,53%. L'augment de l'atur femení el trobem en tots els sectors i molt especialment dintre del sector serveis, on el volum de dones aturades puja en 3.707 persones (+12,5%). La pujada de l'atur entre les treballadores del sector serveis es correspon amb un major nombre d'aturades sobretot en dues ocupacions, la de treballadores de serveis de restauració, personals, protecció i venedores de comerç (+1.583; +16,46%), i la de treballadores no qualificades (+1.232; +15,58%), encara que l'atur ha crescut entre totes i cada una de les categories ocupacionals.



Font: SOIB. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 5)

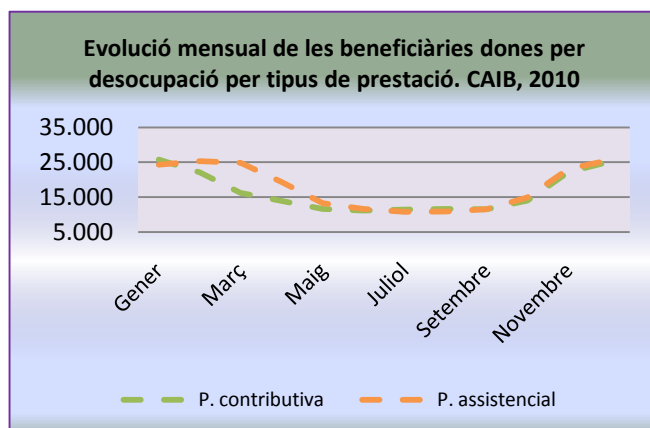
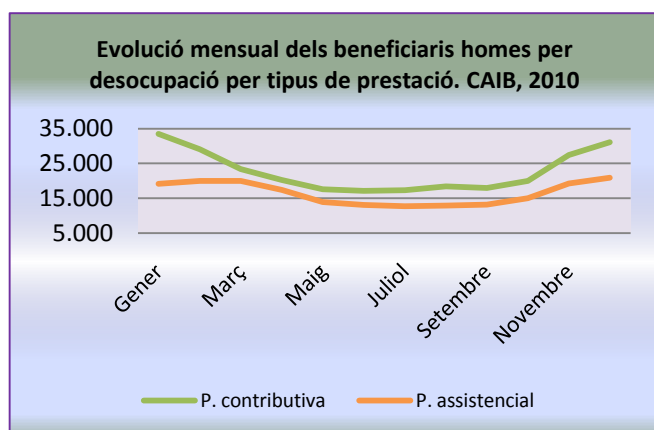
L'estructura de l'atur femení i sobretot l'estructura del seu creixement anual ens mostra que la majoria de les dones que es troben a l'atur provenen d'ocupacions que requereixen d'un nivell formatiu baix encara que entre les dones el pes de persones aturades amb nivell formatiu inferior a segona etapa de secundària o FP segona etapa és del 72,22% mentre que entre els homes és del 83,7% i l'edat més representativa és la de dones que es troben entre els 25 i els 44 anys. La distribució de les dades de l'atur segons les diferents variables no mostra estructures molt diferenciades entre un i altre sexe, excepte pel pes del sector serveis, encara que sí s'observen diferències significatives quan es pren en consideració la mitjana diària en euros de la prestació contributiva per desocupació. Segons informació proporcionada pels serveis centrals del SPEE són en total 22.746 homes i 16.382 dones les persones que a l'any 2010 han percebut a les Illes una prestació contributiva per atur. Entre els primers la quantia diària mitjana ha estat a les balears de 28,4€, mentre que entre les dones la quantia, de 25,78€ ha estat un 9% inferior a la dels homes. A aquestes dades cal afegir que la prestació no contributiva té entre les dones una major incidència que no entre els



homes, el que indica un menor nivell de protecció. Entre les dones perceptores de prestació per atur la incidència del subsidi es superior que no entre els homes, tal i com es pot veure a la taula 2 i als gràfics 6 i 7. Una i altra dada apunten a les situacions de desigualtat existents entre l'ocupació masculina i femenina, i confirmen la bretxa salarial existent entre un i altre sexe, i que com veurem a l'apartat dedicat a l'exposició de les dades relatives a l'EAES s'expliquen per casuístiques variades entre les quals podem apuntar la major parcialitat, una major rotació en el mercat de treball i un major pes d'ocupacions amb una menor retribució salarial.

Prestacions per desocupació. Illes Balears, mitjana 2010.			
	P. contributiva	Subsidi	Total
<b>Ambdós sexes</b>	39.127,6	34.381,8	73.509,3
<b>Home</b>	22.745,8	16.441,3	39.187,0
<b>Dona</b>	16.381,8	17.940,5	34.322,3
Distribució per tipus de prestació. Índex de concentració			
<b>Ambdós sexes</b>	53,2%	46,8%	100%
<b>Home</b>	58,0%	42,0%	100%
<b>Dona</b>	47,7%	52,3%	100%

Font: SPEE (informació a demanda). Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 2)



Font: SPEE. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfics 6 i 7)

La menor protecció per desocupació apunta clarament a diferències qualitatives del factor treball entre un i altre sexe i a una segregació per raó de gènere, situacions aquestes que, més enllà d'un exercici estadístic de distribució de freqüències, apunten als efectes discriminatoris que tenen les desigualtats observades i que ens parlen del funcionament no neutral del mercat de treball (Candela, 2008). Efectivament, com ens diu Candela, no podem parlar de desigualtat entre un i altre sexe sense tenir en compte les dificultats existents entre les dones pel que fa a l'accés al mercat laboral, el diferent posicionament productiu de les dones i la major precarietat laboral. Els canvis produïts en els darrers anys en l'organització del treball i en especial totes les mesures de flexibilització externa així com els discursos de la conciliació (front a la



coresponsabilitat) no han fet més que accentuar l'estructura sexista del mercat de treball. L'estructura té molt a veure amb el binomi temps de treball/ treball domèstic, binomi que repercuteix també de manera clara en la participació laboral de les dones i en la seva manera de participar-hi.

Pot ser l'indicador més clar de les desigualtats existents entre un i altre sexe, i dels seus efectes discriminatoris<sup>6</sup>, continua sent la taxa d'inactivitat. Entre les dones hi ha una major incidència de la inactivitat per tasques de la llar que és del 40% mentre que entre els homes la proporció és de solament el 9,8%. A més, el 35% de les dones que no cerquen feina declaren no fer-ho per tenir cura d'infants, malalts i altres persones dependents o per responsabilitats familiars (microdades EPA, mitjana 2010)<sup>7</sup>, mentre que entre els homes el motiu principal és estar cursant estudis o rebent formació (un 23,5% front al 17,7% entre les dones).

Ja dintre del mercat laboral la taxa de parcialitat ens parla també d'exclusió, però sobretot d'una precarització de l'ocupació femenina, la qual, com veurem seguidament, no es pot associar únicament a la conciliació de la vida familiar i laboral. L'any 2010 la taxa de parcialitat femenina ha estat del 18,67%, a quasi 12 punts percentuals de la incidència de la parcialitat entre els homes. També resulta preocupant l'elevat percentatge de dones que accedeixen al mercat laboral en unes condicions no desitjades, fet que apunta a un deteriorament de les relacions laborals que afecta certament tant els homes com les dones. A les Illes Balears el 41,9% de dones ocupades amb jornada parcial la tenen per no haver pogut trobar un altre tipus de feina (Microdades EPA, mitjana 2010). També és força il·lustratiu que sis de cada deu ocupacions parcials per motiu *no haver trobat altra feina* es corresponen amb dones i quatre amb homes. Ens trobem per tant davant una important feminització de la parcialitat que evidencia l'estructura sexista del mercat de treball i la consegüent reproducció de les desigualtats socials.

Ocupació a jornada parcial i indicadors segons sexe. Illes Balears, mitjana 2010.		
	Home	Dona
<b>Ocupació parcial</b>	17,5	39,9
<b>Taxa parcialitat</b>	6,80%	18,67%
<b>Concentració de la parcialitat</b>	30,5%	69,5%
<b>Parc. Motiu no altre feina</b>	10,5	16,7
<b>% sobre parcialitat</b>	59,8%	41,9%
<b>Concentració motiu no altre feina</b>	39%	61%

Font: INE, microdades EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 3)

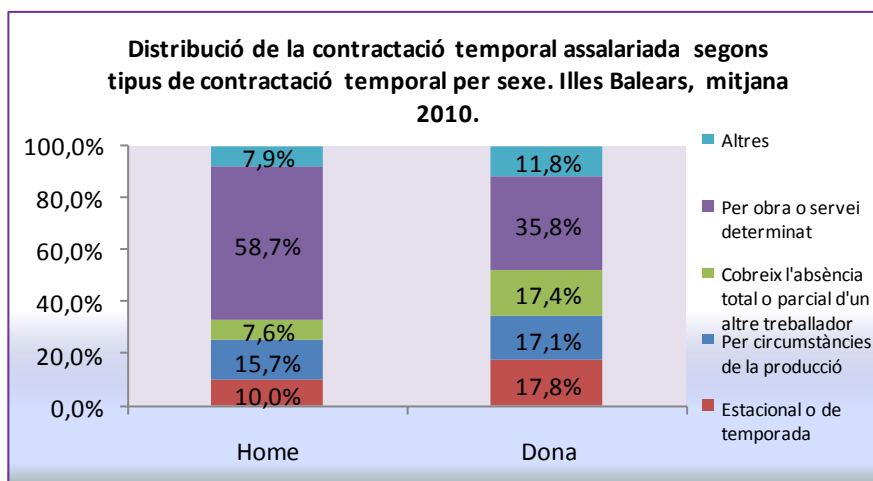
<sup>6</sup> COM (2010) 491 final, p.4. "La independència econòmica és un requisit previ per a que dones i homes puguin controlar les seves vides i tinguin autèntica llibertat d'elecció".

<sup>7</sup> Variable "raons per que no cerquen feina. Persones sense feina que no cerquen feina"

La importància de la parcialitat en l'ocupació femenina, com a via d'entrada al mercat laboral entre les dones, està confirmada per les dades de contractació registrada. El 38% de la contractació femenina acumulada l'any 2010 és a temps parcial, front al 23,1% entre els homes, i a més, les dones han protagonitzat l'any 2010 el 60% de la contractació parcial.

Un segon element de precarització i d'exclusió laboral és el que ve determinat per la temporalitat en les relacions laborals, un dels trets estructurals del nostre mercat laboral i una de les pitjors conseqüències de les successives desregulacions del mercat laboral espanyol iniciades l'any 1984<sup>8</sup>. La taxa de temporalitat en l'ocupació femenina assalariada és del 24%, inferior al valor del 27,74% de la taxa masculina. Malgrat que les dones tenen una menor taxa de temporalitat s'observen desequilibris entre un i altre sexe i diferències estructurals en l'ocupació

femenina, tal com ens mostra el gràfic de distribució número 8, amb dades proporcionades per l'EPA segons tipus de



Font: INE, microdades EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 8)

contractació temporal. El gràfic ens mostra com entre les dones tenim unes majors proporcions d'ocupació temporal amb contractes de substitució i amb contractes estacionals o de temporada que s'associen dintre del marc de les relacions laborals a una major rotació i a una major precarietat laboral.

Juntament amb la parcialitat i la temporalitat, el quadre descriptiu de la desigualtat estructural per raó de gènere del mercat laboral balear s'observa en el diferent posicionament productiu de les dones. El mercat laboral femení mostra una elevada segregació sectorial on el pes del sector serveis absorbeix el 94,31% de l'ocupació (entre els homes l'ocupació en aquest sector representa el 68,16%) i on el 53,6% de l'ocupació és femenina. Dintre del sector la major part de l'ocupació es concentra en el conjunt d'activitats de comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes; transport i emmagatzematge;

<sup>8</sup> Vegeu dades trimestrals del mercat de treball de les Illes Balears. Segon trimestre del 2010. CCOO IB, p.3-5.

hoteleria (G+H+I), seguida de les activitats d'administració pública i defensa, Seguretat Social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials (O+P+Q). Aquesta darrera, juntament amb el grup d'activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment; llars com a ocupadors domèstics i com a productors de béns i serveis per a ús propi; activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials; altres serveis (R+S+T+U) són les activitats que presenten un major grau de feiminització.

Distribució de la població ocupada al sector serveis per branca d'activitat i sexe. Illes Balears, mitjana 2010.				
	Índex de distribució			Índex de concentració
	Homes	Dones	Distància pp	Grau de feiminització
<b>Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes; transport i emmagatzematge; hoteleria (G+H+I)</b>	50,3%	44,8%	5,5%	50,7%
<b>Informació i comunicacions (J)</b>	4,1%	1,2%	2,8%	26,0%
<b>Activitats financeres i d'assegurances (K)</b>	2,5%	2,2%	0,3%	50,3%
<b>Activitats immobiliàries (L)</b>	1,1%	0,9%	0,2%	47,6%
<b>Activitats professionals, científiques i tècniques; activitats administratives i serveis auxiliars (M+N)</b>	14,3%	11,6%	2,7%	48,4%
<b>Administració Pública i defensa, Seguretat Social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials (O+P+Q)</b>	19,1%	24,3%	-5,3%	59,6%
<b>Activ. artístiques, recreatives i d'entreteniment; llars com a ocupadors domèstics i com a productors de béns i serveis per a ús propi; activ. d'organitzacions i organismes extraterritorials; altres serveis (R+S+T+U)</b>	8,6%	15,0%	-6,4%	66,7%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 4)

La implicació d'una estructura sectorial fortament terciaritzada és una estructura laboral amb un pes de l'ocupació en el sector públic superior al dels homes (19,2% front a 16,7%), i una estructura laboral dominada per ocupacions de serveis de restauració, personals, protecció i venedor de comerç (5) i per treballadores no qualificades (9), que sumen la meitat de l'ocupació femenina alhora que entre els homes les dues categories no arriben al 25% del subtotal masculí (vegeu taula 5). També la menor proporció entre les dones d'ocupacions de direcció d'empreses apunta a desigualtats estructurals que es concreten en situacions de discriminació si es té en compte que tan sols tres de cada deu ocupacions de direcció són femenines, mentre que entre les ocupacions no qualificades (9), les relacionades

amb treballs administratius (4) i les de treballadors/es de serveis de restauració, personals, protecció i venedor de comerç (5), les dones són una clara majoria.

Distribució de la població ocupada per ocupació i sexe. Illes Balears, mitjana 2010.				
	Índex de distribució			Índex de concentració
	Home	Dona	Distància pp.	Grau de feminització
<b>1 Direcció de les empreses i de l'administració pública</b>	11,05%	5,98%	5,07%	31,1%
<b>2 Tècnics i professionals científics i intel·lectuals</b>	7,36%	11,29%	-3,94%	56,0%
<b>3 Tècnics i professionals de suport</b>	9,60%	9,25%	0,35%	44,6%
<b>4 Empleats de tipus administratiu</b>	7,30%	19,15%	-11,85%	68,6%
<b>5 Treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedor de comerç</b>	14,89%	30,15%	-15,26%	62,8%
<b>6 Treballadors qualificats en agricultura i pesca</b>	3,77%	0,90%	2,87%	16,6%
<b>7 Artesans i treballadors qualificats d'indústries manufactureres, construcció i mineria, excepte operadors</b>	26,16%	2,17%	24,00%	6,5%
<b>8 Operadors d'instal·lacions i maquinària; muntadors</b>	9,65%	0,95%	8,70%	7,7%
<b>9 Treballadors no qualificats</b>	9,53%	20,00%	-10,46%	63,7%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 5)

En comparació de l'any 2009 s'observen alguns canvis que afecten, entre d'altres, la taxa de parcialitat i la bretxa de gènere. Ara fa un any la distància entre la taxa de parcialitat femenina i la masculina era de 15,58 punts percentuals, mentre que en l'actualitat és d'11,9 punts, i la taxa de parcialitat femenina presenta un valor menor que no al 2009. L'escurçament de la distància s'explica per una evolució negativa de l'ocupació femenina parcial i una millora de l'ocupació a temps complet, mentre que entre els homes puja el nombre de treballs parcials i baixa l'ocupació a temps complet. Sense dades relatives a fluxos, és difícil interpretar les dades que proporcionen els saldos nets anuals, i més tenint en compte que presenten un comportament diferenciat a principi i final de l'any 2010, encara que és una bona dada des d'una perspectiva macro. En tot cas, caldrà estar pendent per determinar si es tracta d'una tendència o de respostes a la conjuntura de crisi, ja que no deixa de ser sorprenent que alhora que baixa l'ocupació parcial entre les dones també pugi de manera molt pronunciada entre els homes. La comparació de les evolucions absolutes segons la variable sexe dona un efecte de substitució d'ocupació femenina per masculina.

Població ocupada segons tipus de jornada i sexe. Illes Balears, mitjana 2010						
			Variació absoluta		Variació relativa	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
<b>Jornada completa</b>	238,9	174,2	-13,1	2,7	-5,20%	1,54%
<b>Jornada parcial</b>	17,5	39,9	5,6	-3,7	47,47%	-8,43%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 6)

Passem ara a exposar les dades relatives a la temporalitat i l'ocupació estable, que demostren un deteriorament qualitatiu del mercat laboral si tenim en compte que baixa l'ocupació indefinida. Segons l'EPA, entre la població assalariada l'ocupació temporal augmenta entre els homes i les dones -més entre els primers- al mateix temps que baixa l'ocupació indefinida. L'ajust entre les dones assalariades es produeix únicament entre l'ocupació indefinida i dintre del sector privat, fet que dóna compte de les dificultats del mercat laboral en l'actual fase del cicle recessiu. Entre els homes l'evolució de l'ocupació és més dolenta, tant des d'un punt de vista absolut com relatiu, però hem de tenir present que la situació de partida de les dones era pitjor, per la qual cosa una destrucció d'ocupació assalariada del -2,3% no és una bona dada.

Població ocupada assalariada per tipus de contracte i sexe. Illes Balears, mitjana anual 2010						
			Variació absoluta		Variació relativa	
	Home	Dona	Homes	Dones	Homes	Dones
<b>Total</b>	201,8	186,0	-7,2	-2,3	-3,4%	-1,2%
<b>Indefinit</b>	145,6	141,0	-9,1	-2,5	-5,9%	-1,7%
<b>Temporal</b>	56,2	45,0	1,9	0,2	3,5%	0,4%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 7)

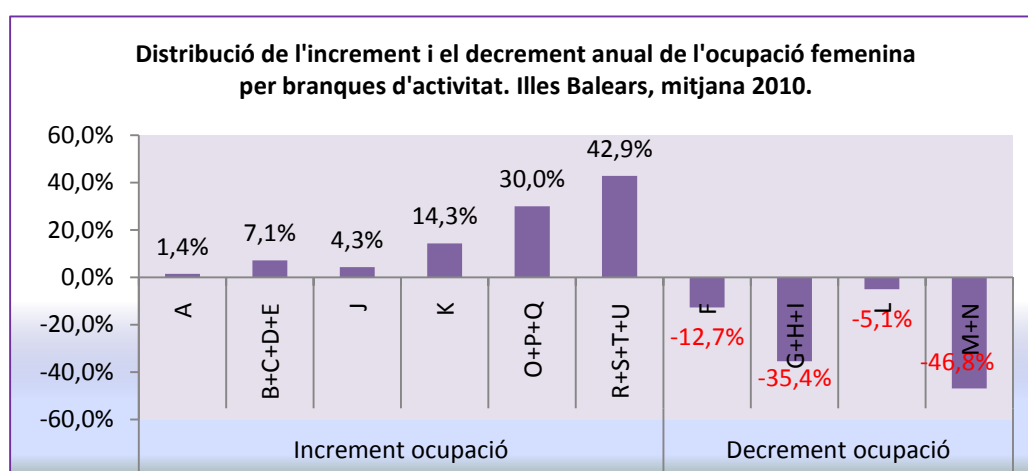
Població ocupada assalariada per tipus de sector i sexe. Illes Balears, mitjana anual 2010						
			Variació absoluta		Variació relativa	
	Home	Dona	Homes	Dones	Homes	Dones
<b>Total</b>	201,8	186,0	-7,2	-2,3	-3,4%	-1,2%
<b>Sector públic</b>	33,7	35,7	3,4	2,1	11,0%	6,2%
<b>Sector privat</b>	168,1	150,3	-10,5	-4,4	-5,9%	-2,9%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 8)

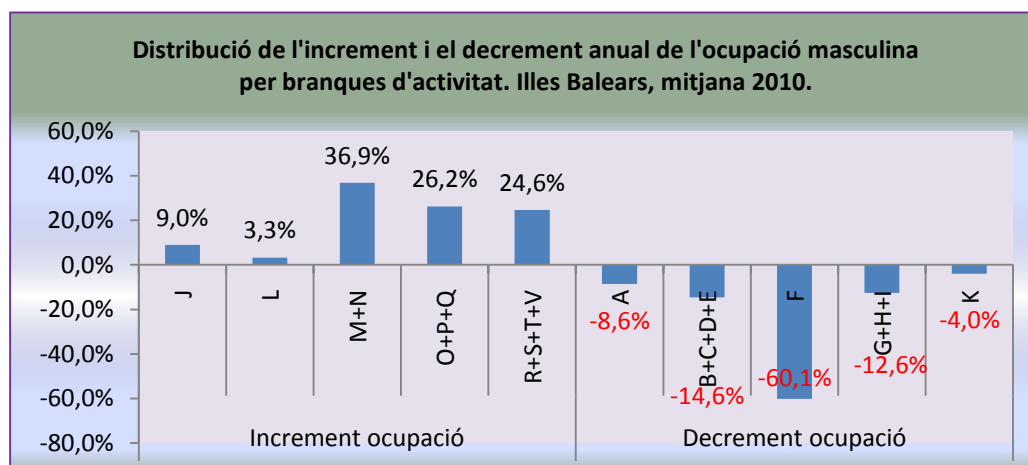
L'evolució negativa de l'ocupació assalariada es veu compensada per un increment de l'ocupació d'empresàries sense assalariats/des i de l'ajuda familiar. En saldo net es perden entre totes les dones 1.000 llocs de feina front a les -7.500 baixes entre l'ocupació masculina, encara que, com hem vist, el panorama és més complex si s'analitzen les dades desagregades, i s'evidencien altres situacions de desequilibris sectorials i ocupacionals que val la pena exposar.

La intensitat de l'ajust de l'ocupació masculina està fortament influenciada per la involució en el volum d'ocupació de la construcció: -11.900 llocs de feina. Deixat de banda el sector de la construcció, entre els homes tenim una evolució negativa

de l'ocupació en set grups d'activitat econòmica, amb un saldo negatiu de -10.700, i entre les dones la tenim en cinc d'ells, amb un saldo de -7.800. A més de la construcció, ambdós sexes presenten una pèrdua d'ocupació significativament elevada, i a més amb uns valors bastant equilibrats entre un i altre sexe, en el grup d'activitats de comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes; transport i emmagatzematge; hotelaria (G+H+I). Entre els homes l'ocupació baixa en -2.500 ocupacions (-2,8%) i entre les dones en -2.800 (-3%). Això no obstant, cal tenir present el pes estructural d'aquestes activitats dintre de l'ocupació femenina. Sobre el total de -7.800 destruccions d'ocupació femenina (dels grups que presenten una evolució negativa), quasi quatre corresponen a les activitats G+H+I. Entre els homes el percentatge és del 23,36%.



Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 9)



Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 10)

Les evolucions positives entre els dos sexes les tenim a administració pública i defensa, Seguretat Social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials (O+P+Q) i a activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment; llars com a ocupadors domèstics i com a productors de béns i serveis per a ús propi; activitats

## DONES I MERCAT DE TREBALL

d'organitzacions i organismes extraterritorials; altres serveis (R+S+T+U), en què l'evolució absoluta no presenta molts desequilibris, encara que sí ho fa la variació relativa, per l'estructura ocupacional d'un i altre sexe. A les activitats relacionades amb l'administració pública els homes augmenten el saldo en llocs de feina en 3.000 ocupacions i les dones en 2.100; en canvi, les variacions relatives són molt diferents i assoleixen valors del 10,5% i del 5,5%, respectivament. En el segon grup d'activitats (R+S+T+U), una quasi mateixa variació absoluta (3.000 i 2.900) suposa una taxa de creixement del 24,3% entre els homes i del 10,8% entre les dones.

Tot i això, el major desequilibri s'aprecia a les activitats professionals, científiques i tècniques; activitats administratives i serveis auxiliars (M+N), on baixa de manera significativa l'ocupació femenina (-3,700; 13,7%) i puja, també de manera significativa, l'ocupació masculina (4.500; 21,8%); aquest fet presenta una evolució de signe contrari i igualment intensa entre un i altre sexe i pot suposar una expulsió de part de les dones treballadores d'activitats professionals associades a un nivell formatiu elevat i/o a activitats tradicionalment femenines. En el conjunt del sector serveis, sector clarament feminitzat, la situació és semblant però menys intensa; entre les dones es perden -600 llocs de feina (-0,3%) i entre els homes puja l'ocupació un 5,4% (+8.900).

Variacions anuals de la població ocupada per branca d'activitat i sexe. Illes Balears, mitjana 2010.

	Variacions anuals		Variacions anuals	
	Homes		Dones	
<b>Total</b>	-7,5	-2,9%	-1,0	-0,5%
<b>Agricultura (A)</b>	-1,7	-34,4%	0,1	4,5%
<b>Total Indústria (B+C+D+E)</b>	-2,9	-9,2%	0,5	6,1%
<b>Indústries extractives; subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat; subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació (B+D+E)</b>	-2,0	-22,4%	0,2	...
<b>Indústria manufacturera (C)</b>	-0,9	-4,0%	0,5	6,2%
<b>Construcció (F)</b>	-11,9	-19,1%	-1,0	-30,9%
<b>Comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes; transport i emmagatzematge; hoteleria (G+H+I)</b>	-2,5	-2,8%	-2,8	-3,0%
<b>Informació i comunicacions (J)</b>	1,1	18,8%	0,3	11,1%
<b>Activitats financeres i d'assegurances (K)</b>	-0,8	-15,6%	1,0	30,6%
<b>Activitats immobiliàries (L)</b>	0,4	26,2%	-0,4	-18,6%
<b>Activitats professionals, científiques i tècniques; activitats administratives i serveis auxiliars (M+N)</b>	4,5	21,8%	-3,7	-13,7%
<b>Administració Pública i defensa, Seguretat Social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials (O+P+Q)</b>	3,2	10,5%	2,1	4,5%
<b>Activ. artístiques, recreatives i d'entreteniment; llars com a ocupadors domèstics i com a productors de béns i serveis per a ús propi; activ. d'organitzacions i organismes extraterritorials; altres serveis (R+S+T+U)</b>	3,0	24,3%	3,0	10,8%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 9)



Per ocupació, en aquesta fase del cicle recessiu tenim els principals desequilibris en l'evolució del volum del nombre de treballadors i treballadores en: direcció d'empreses (1); tècnics i professionals científics i tècnics (2); tècnics i professionals de suport (3); i treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedor de comerç (5).

En el cas de la direcció d'empreses hi ha una evolució positiva entre els dos sexes, molt més elevada entre els homes, tant en termes absoluts com relatius; la dada suposa un empitjorament de la bretxa de gènere entre aquest tipus d'ocupació. Juntament amb la direcció d'empreses, les ocupacions no qualificades i les de tipus administratiu presenten saldos nets positius entre els dos sexes.

Pel que fa a les ocupacions de tipus tècnic i científic, l'ocupació femenina baixa en la categoria més elevada i puja en les ocupacions de suport; en el cas dels homes la situació és la inversa.

Entre les i els treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedor de comerç —recordem, l'ocupació més representativa dintre de l'estructura ocupacional de les dones (vegeu taula 5, p.12)—, les dones presenten un saldo negatiu del -5% alhora que entre els homes observem una pujada del 2,7%. (vegeu taula 10).

Variacions anuals de la població ocupada per ocupació i sexe. Illes Balears, mitjana 2010.				
	Variacions anuals		Variacions anuals	
	Homes		Dones	
<b>Total</b>	-7,5	-2,9%	-1,0	-0,5%
<b>1 Direcció de les empreses i de l'administració pública</b>	5,8	25,5%	0,8	6,7%
<b>2 Tècnics i professionals científics i intel·lectuals</b>	0,8	4,3%	-1,4	-5,5%
<b>3 Tècnics i professionals de suport</b>	-1,5	-5,6%	1,8	9,9%
<b>4 Empleats de tipus administratiu</b>	0,6	3,6%	0,5	1,2%
<b>5 Treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedor de comerç</b>	1,0	2,7%	-3,4	-5,0%
<b>6 Treballadors qualificats en agricultura i pesca</b>	-2,1	-18,0%	0,1	6,9%
<b>7 Artesans i treballadors qualificats d'indústries manufactureres, construcció i mineria, excepte operadors</b>	-17,1	-20,3%	-0,3	-5,6%
<b>8 Operadors d'instal·lacions i maquinària; muntadors</b>	0,8	3,1%	-0,8	-26,8%
<b>9 Treballadors no qualificats</b>	3,6	17,0%	1,8	4,3%
<b>0 Forces armades</b>	0,7	63,0%	0,1	22,2%

Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 10)

De manera resumida, podem afirmar que la conjuntura del mercat balear a l'any 2010 ha significat un empitjorament de la situació laboral de les dones (més intensa entre les dones assalariades) que, en un context de crisi i juntament amb l'existència de fortes desigualtats estructurals, pot implicar un retrocés pel que fa a la participació de les dones en el mercat laboral. La millora passiva d'alguns

indicadors de gènere no va acompanyada de canvis estructurals i s'aprecien símptomes importants de desigualtats, especialment en les dades d'atur i l'atur de llarga durada i en el manteniment de fortes dificultats per accedir a un mercat laboral. A més, les dades de l'any 2010 indiquen pèrdues sectorials i ocupacionals en l'ocupació femenina que, en saldar-se positivament entre l'ocupació masculina, poden significar una reintensificació de les dificultats de les dones per accedir a un lloc de feina.

Del conjunt de dades exposades, destaquen:

Balanç de tres anys de crisi ...

- Entre les dones l'impacte global de la crisi entre els anys 2008 i 2010 ha suposat una destrucció de 5.000 llocs de feina (-2,3%).
- Entre el 2008 i el 2010 l'atur no ha parat de créixer. El creixement de l'atur ha estat d'un 96,2%.

En aquest any 2010 tampoc les dones aguanten la crisi i es mantenen els desequilibris estructurals...

D  
M

- **L'increment de dones actives s'ha convertit en més atur.** L'atur entre les dones ha pujat un 22,72% —entre els homes un 8,6%— sobretot per un augment de la població activa. L'atur femení ha pujat en 9.700 dones. Les dones actives han crescut en 8.700 i s'han perdut -1.000 ocupacions.
- **El 64% de l'atur originat al 2010 és femení.** Entre el 2008 i el 2009 la taxa d'atur femení va créixer en 1,78 punts percentuals; entre el 2009 i el 2010, ha pujat 3,4 punts.
- **La taxa d'atur femení és del 19,6%.** La taxa d'atur de llarga durada és entre les dones del 31,75% (16.600); aquest tipus d'atur ha crescut en un 95% (+8.100).
- **Les dones tenen una menor protecció per atur.** Solament el 47,7% de les prestacions per atur entre les dones és contributiva. Entre els homes la proporció és del 58%.
- **La prestació mitjana contributiva per desocupació (euros diaris) de les dones és un 9% inferior a la dels homes.**
- **El 40% de les dones inactives es dediquen a tasques de la llar,** front al 9,8% entre els homes.
- **El 35% de les dones que no cerquen feina no ho fan per poder tenir cura d'altres persones o per motius familiars.**

- La taxa d'ocupació femenina és del 47,7% i la masculina del 57,45%. La distància és de 9,75 punts percentuals.
- **La taxa de parcialitat entre les dones és del 18,67%, i 6 de cada 10 llocs de feina parcials estan ocupats per dones.** La bretxa de gènere és 11,9 punts percentuals.
- El 42% de les dones que treballen a temps parcial ho fan perquè no han trobat altra feina.
- La taxa de temporalitat entre les dones és del 24%; **entre les dones tenen una major importància la contractació temporal per cobrir absències (17,4% entre les dones i 7,6% entre els homes) i la contractació estacional (17,8% entre les dones; 10% entre els homes).**
- **Tota l'ocupació destruïda és ocupació indefinida (-2.500; -1,7%),** i es perd més ocupació entre les dones assalariades que no entre el total de dones ocupades (-2.300; -1,2%).
- El 94,3% de les dones treballen en el sector serveis.
- **La meitat de l'ocupació femenina és de baixa qualificació** (treballadores no qualificades i treballadores de serveis de restauració i personals, 9 i 5). Entre els homes la proporció és del 24,4%.
- **Solament 3 de cada 10 treballs de direcció d'empreses estan ocupats per dones.** En canvi, entre ocupacions administratives, serveis de restauració i personals i ocupacions no qualificades, les dones són majoria (68,6%, 62,8% i 63,7%).
- **Les dones perden molta ocupació en comerç a l'engròs i al detall, reparació de vehicles de motor i motocicletes; transport i emmagatzematge; hoteleria (-2.800; -3%),** branca que presenta en l'estructura ocupacional un major nombre d'ocupades.
- **Entre les dones baixa molt l'ocupació en activitats professionals, científiques i tècniques; activitats administratives i serveis auxiliars (-3,700; -13,7%)** mentre puja entre els homes (4.500; 21,8%).



## II. CAP A UNA CULTURA DE LA IGUALTAT? NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2010

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes (a partir d'ara LOI) estableix una sèrie de principis i mesures d'actuació orientades a corregir i eliminar les desigualtats en els diferents àmbits de la vida social. Un d'aquests àmbits, que rep especial atenció en la LOI, és l'àmbit laboral, on es fomenta de manera específica la participació mitjançant la negociació col·lectiva en l'establiment de "mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes" (art. 43 LOI). Des de la seva entrada en vigor ens situem davant un nou escenari que ha de ser contemplat i reflectit en els diferents aspectes de la negociació col·lectiva, per dos motius (Bravo 2010)<sup>9</sup>:

- D'una banda, perquè han d'integrar-se els nous drets i obligacions generats per dita llei als convenis i acords signats.

- D'altra part, perquè hi ha la necessitat de concretar drets que requereixen la negociació social perquè siguin efectius, a fi de garantir la seva aplicació i, si escau, millorar-los.

L'aspecte més rellevant introduït per la LOI, en el cas que ens ocupa, és l'obligació que es fa per a totes les empreses de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i l'establiment de un deure específic de negociació de mesures dirigides a promoure dita igualtat d'oportunitats i de tracte (art.45.1 LOI). Si més no, encara que no totes les empreses tenen l'obligació d'elaborar plans d'igualtat -ja que s'ha condicionat a la grandària de les empreses mateixes- sí ho han de fer en els següents casos.

- Empreses obligades, per tenir una plantilla superior a 250 persones treballadores (art. 45.2 LOI).

- Empreses obligades a negociar un pla perquè així ho preveu el conveni (art. 45.3 LOI).

- Empreses obligades legalment, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i l'aplicació del pla esmentat (art. 45.4 LOI).

<sup>9</sup> Bravo, Carmen. i Gómez, Raquel. *Guía para delegadas y delegados: Buenas prácticas en la negociación de los Planes de Igualdad*. Madrid:Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO. 2010 (p. 5 i 6).

- Empreses que poden adoptar-los de forma voluntària<sup>10</sup> (art. 49 LOI).

En funció d'això les empreses de més de 250 persones treballadores tenen dues possibilitats<sup>11</sup>:

*Si tenen Conveni Col·lectiu<sup>12</sup> propi, el pla s'ha de negociar en el conveni, però no hi ha obligació d'arribar a acords.*

*Quan estan subjectes a un CC d'àmbit sectorial en què s'obligui a les empreses incloses en el seu àmbit a adoptar plans d'igualtat, les empreses hauran d'acordar, i no només negociar, un pla d'igualtat.*

Davant d'aquesta qüestió, és obvi que el protagonista és el Conveni Col·lectiu, ja sigui d'empresa o de sector. Arribats a aquest punt, no està de més recordar que quan parlem de llei en matèria laboral s'ha de tenir en compte que a tal efecte s'ha d'entendre també com a llei el Conveni Col·lectiu, "que és la norma laboral caracteritzada per ser aprovada per les parts empresarial i treballadora, com a expressió del poder autonormatiu que els reconeix l'article 37 de la Constitució Espanyola." (Bravo 2010, p. 5)

Passats ja quatre anys de l'entrada en vigor de la LOI, en aquest apartat ens aturem a analitzar i valorar com i quines matèries i mesures d'igualtat s'inclouen en els convenis col·lectius d'empresa i sectorials de les Illes Balears, publicats al 2010, tendents a garantir la igualtat real, de tracte i d'oportunitats, entre homes i dones en el mercat laboral i en les relacions que se'n deriven.

### Negociació col·lectiva 2010: els convenis col·lectius a les Illes Balears

Durant l'any 2010 s'han publicat un total d'10 Convenis Col·lectius a les Illes Balears, dels quals 8 són convenis d'empresa i 2 de sectors<sup>13</sup>. Pel que fa als convenis d'empresa, aquests són:

- Conveni Col·lectiu de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002, SL

<sup>10</sup> Art. 49 LOI. Per aquests casos s'estableixen mesures de foment. A dia d'avui hi ha subvencions estatals i autonòmiques.

<sup>11</sup> Bravo, Carmen. i Gómez, Raquel. *Guía para delegadas y delegados: Buenas prácticas en la negociación de los Planes de Igualdad*. Madrid:Secretaria Confederal de la Mujer de CCOO. 2010 (p. 13 i 14).

<sup>12</sup> A partir d'ara, CC.

<sup>13</sup> Informació a data de 28 de Gener de 2010, disponible a la plana Web de la Conselleria de Treball: <http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?idsite=48&lang=CA&cont=953>

- Conveni Col·lectiu de l'empresa Melchor Mascaró, SA per a la seva contracta de recollida de residus sòlids urbans a la Mancomunitat del Pla de Mallorca.
- Conveni Col·lectiu de l'empresa TIRME SA.
- Conveni Col·lectiu de l'Empresa Funerària Municipal SA.
- Conveni Col·lectiu de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores SL, per al personal dels centres de treball d'Eivissa i Formentera.
- Conveni Col·lectiu del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Infantils de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.
- Conveni Col·lectiu del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa.
- Conveni Col·lectiu de l'empresa Acciona Servicios Urbanos SL, per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller.
- Quant als convenis col·lectius de sectors, aquests són:
- Conveni Col·lectiu del sector insular de Menorca d'Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys.
- Conveni Col·lectiu del sector del Metall de les Illes Balears.

Pel que fa a l'anàlisi d'aquests convenis, primer examinarem els convenis sectorials, per passar posteriorment als convenis d'empreses, ja que, com explica la professora Gema Fabregat <sup>14</sup> (2010, p.177), els CC sectorials es configuren com l'àmbit de negociació on els convenis col·lectius poden jugar un paper fonamental a favor de la igualtat real, bàsicament pels següents motius:

*Perquè els negociadors socials dels àmbits supraempresarials no depenen econòmicament, de forma directa, dels empresaris amb els qui negocien, fent fora així qualsevol tipus de pressió o coacció.*

*Perquè el conveni col·lectiu supraempresarial és el que, en compliment de la norma, està legitimat per imposar, en àmbits inferiors, l'obligació de negociar un pla d'igualtat.*

Des del moment que un CC sectorial introdueix en la seva regulació mesures d'igualtat en general i plans d'igualtat en particular, és molt més probable que els CC d'àmbit inferior també ho contemplin. Una altra qüestió important és el fet que en el moment que un CC sectorial regula l'obligació de negociar un pla d'igualtat, les empreses incloses en el seu àmbit no només tindran l'obligació de

<sup>14</sup> Fabregat, Gemma. "La negociación de los planes de igualdad en los convenios colectivos de ámbito sectorial". A Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO, *Empleo público, Igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*. Madrid: Cinca, 2010 (p. 176 – 187).

negociar aquest Pla d'igualtat, sinó a més hauran d'arribar a acords. Per aquest motiu, al final de l'anàlisi dels CC mencionats ens detindrem a examinar dos CC sectorials, els quals destaquem com a bones pràctiques pel que fa a la introducció de mesures d'igualtat. Aquests són el CC del sector del Comerç (publicat l'any 2009) i el CC d'Hoteleria de la CAIB (publicat al 2008).

Pel que fa a la metodologia emprada per analitzar els CC, s'ha elaborat una taula amb vuit dimensions o camps d'anàlisi, de tipus genèric i descriptiu, segons la regulació existent. A partir d'aquestes dimensions es pretén obtenir una primera informació general sobre la incorporació o no en cada CC d'aspectes relatius a la igualtat entre homes i dones i, en cas afirmatiu, amb quina regulació de referència. Les dimensions o camps considerats, que poden prendre la forma d'una qüestió, ens permeten una classificació de tipus ordinal dels convenis en assignar la seva ordenació segons la major o menor incorporació d'elements d'igualtat.

La primera dimensió és la relativa a la Igualtat entre dones i homes, que a la vegada s'ha subdividit en tres subcategories: omissió total del concepte d'igualtat entre homes i dones, menció explícita a la LOI i una tercera que s'ha anomenat Igualtat com a clàusula d'estil. Com explica Gema Fabregat, aquesta diferenciació té més a veure amb la forma que amb el fons, és a dir, *"amb la intencionalitat que mostra la negociació social quan mencionen la LOI, doncs suposa una major acceptació i recordatori exprés de la seva vigència (...), que per les seves vertaderes conseqüències pràctiques"*. (2010, p.183)

Una segona dimensió analitza si es contempla la creació de la Comissió d'Igualtat o si s'assigna a una altra comissió ja existent (per exemple, Comissió Paritària) les seves funcions. La creació o no d'una Comissió d'Igualtat és important atès que aquesta serà l'espai de diàleg i de negociació on l'equip de treball, constituït a parts iguals entre empresa i la representació legal, amb presència d'homes i dones, s'encarregarà de la informació i la sensibilització al conjunt de la plantilla, de donar suport i/o realitzar el diagnòstic i el pla d'igualtat, i finalment de donar suport i/o realitzar-ne el seguiment i l'avaluació. Òbviament, per tal que la Comissió d'Igualtat pugui dur a terme les seves funcions, se li han de proporcionar els mitjans i les garanties<sup>15</sup> necessàries.

<sup>15</sup> Quan ens referim a mitjans i garanties estem parlant bàsicament del seu dret a la informació (facilitar totes les dades necessàries), assessorament d'experts/es (facilitar l'assessorament tècnic en matèria d'igualtat) i en darrer lloc un crèdit horari especial per a les persones que integren la comissió. Per a més informació sobre les Comissions d'Igualtat: Mendoza, Natividad. "Comisiones de Igualdad". A Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO, *Empleo público, Igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*. Madrid: Cinca, 2010 (p. 160 – 176).



A continuació, l'anàlisi contempla si es regula un pla d'igualtat, dividint aquesta dimensió en dues subcategories, prenent en consideració si es fa de manera Implícita, és a dir en cap moment s'utilitzen les paraules Pla d'igualtat, o explícita, s'utilitzen les paraules Pla d'igualtat. Quant als plans d'igualtat, cal recordar que la LOI els defineix com a "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* (art.46.1 LOI)". A més es defineixen una sèrie de matèries que s'han de contemplar en els plans d'igualtat, entre d'altres, *les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe* (art. 46.2 LOI).

En quart lloc es recull informació relativa a si es contemplen mesures d'acció positives<sup>16</sup> o no, per tal de superar les situacions constatades com a desigualtaries i/o discriminatòries de fet de les dones respecte dels homes.

La quinta dimensió analitza les mesures de conciliació contemplades i si aquestes regulen millores a allò establert per llei. En relació amb aquestes, cal dir que el terme conciliació ha evolucionat molt des de l'any 1999, quan es va aprovar la Llei 39/1999, de 5 de novembre. Com explica la catedràtica María Amparo Ballester Pastor<sup>17</sup>, dita llei "*perpetuava els models familiars tradicionals i obviava qualsevol intent per alterar el repartiment de responsabilitats*" (2010, p. 31). Aquesta situació ha estat àmpliament denunciada des de la teoria feminista, per no tenir en compte la vessant de gènere. Després de l'aplicació de la LOI el terme conciliació ha evolucionant més cap a una conciliació *coresponsable*, i en aquest sentit el concepte de coresponsabilitat<sup>18</sup> fa referència a l'assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de cures. A la vegada, suposa un pacte social que s'ha

<sup>16</sup> LO/32007, títol I, art. 11. Accions Positives 1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. 2. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

<sup>17</sup> Ballester, Maria A. "Conciliación Laboral y Familiar en la Unión Europea: Rémoras, Avances y Nuevas Líneas de tendencia en el ámbito de la Corresponsabilidad". A *Revista de Derecho Social* núm. 51. Madrid: Bomarzo. 2010 (p. 31 – 66).

<sup>18</sup> Instituto de la Mujer (2008) *De la Conciliación a la Corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Ministerio de Igualdad. Disponible en web:

[http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Conciliacion\\_Corresponsabilidad.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Conciliacion_Corresponsabilidad.pdf)

de dirigir en tres direccions: 1) coresponsabilitat entre els diferents agents socials (Estat, empreses, sindicats, institucions, organitzacions no governamentals); 2) coresponsabilitat entre dones i homes; 3) coresponsabilitat entre els diferents membres de la família, per tal d'aconseguir una responsabilització col·lectiva al sosteniment econòmic i efectiu de la llar. Tanmateix, i prenent en consideració les paraules de la professora Juana Maria Seran García, *"no té sentit que s'introdueixin només mesures de conciliació de la vida laboral i familiar si prèviament no s'ha garantit la presència de les dones a l'empresa, perquè s'ha d'insistir en la idea que igualtat no és només conciliació."* (2010, p. 192)

La sexta dimensió d'anàlisi valora si s'ha introduït un protocol de prevenció i tractament de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, ja que és un dels eixos fonamentals de la LOI i una de les matèries a contemplar en els plans d'igualtat.

En setè lloc s'analiza si els CC recullen les mesures introduïdes per la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, per tal de donar a conèixer aquests drets a tot el conjunt de la plantilla i si és possible millorar-los mitjançant la negociació col·lectiva.

Finalment, la darrera dimensió analitzada és el llenguatge, que a la vegada s'ha subdividit en tres subcategories: utilització sexista del llenguatge, llenguatge inclusiu i una tercera que s'ha anomenat "Sexista/Inclusiu" fent referència aquí als convenis col·lectius en què s'han detectat tots dos tipus de llenguatge, és a dir, on s'observa un cert canvi vers un llenguatge molt més inclusiu però on es continuen redactant les categories professionals amb un llenguatge sexista. Aquest fet, com bé ens mostra la darrera guia *Buenas prácticas en la negociación de los Planes de Igualdad* editada per la Secretaria Confederal de la Dona de CCOO (2010, p. 56), *"té efectes negatius per a les dones, ja que les oculta, les exclou, a la vegada que emfatitza la idea d'allò masculí com a universal i d'allò femení com a particular, establint així una clara jerarquia entre els sexes"*

Amb els camps d'anàlisi mencionats i els convenis col·lectius s'ha elaborat una taula en què les columnes recullen les dimensions d'anàlisi i les files els convenis. Cada una de les caselles resultants s'ha marcat amb una X en cas d'una resposta afirmativa a la pregunta. En color lila, si la resposta té, des del punt de vista d'incorporació d'elements d'igualtat, una valoració positiva i vermella si és una qüestió negativa.

1. Els Convenis Col·lectius de Sector de les Illes Balears, 2010

A l'any 2010 s'han publicat a la nostra comunitat dos CC sectorials:

Conveni Col·lectiu del sector insular de Menorca d'Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys i Conveni Col·lectiu del sector del Metall de les Illes Balears.

Veiem com queda la taula analítica relativa a la incorporació de la igualtat entre homes i dones:

CONVENIS Sectors Illes Balears 2010	IGUALTAT dones i homes			Comissió Igualtat o assignació a altres de les seves funcions	Regula Pla Igualtat		Mesures d'acció positives	Mesures conciliació	Protocol assetjament sexual	Mesures víctimes VG	LLENGUATGE			
	Omissió total igualtat D/H	Menció explícita LO 3/2007	Igualtat com a clàusula d'estil		Implícit	Explícit					Sexista	Inclusiu	Sexista/ Inclusiu	
Escoles infantils edu. 0-3 Menorca	X							X						X
Metall de les IB		X						X	X					X

Com ens mostra la taula, només un CC sectorial fa una menció a la LOI i cap d'ells regula un Pla d'Igualtat. Com es pot veure, des de l'àmbit sectorial s'està deixant passar una bona oportunitat per tal d'establir obligacions en matèria d'igualtat per a totes les empreses d'àmbits inferiors.

- **Igualtat entre dones i homes**

Un dels dos CC sectorials analitzats (CC del sector insular de Menorca d'Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys) fa una omissió total al concepte d'igualtat entre dones i homes en tota l'articulació del seu conveni, i així evidencia una falta de consciència amb dita igualtat. Per una altra banda, un dels tres CC analitzats, el del sector del Metall de les Illes Balears, fa referència explícita a la Llei d'igualtat, encara que dita referència es limita a l'apartat de excedències i la menció a la LOI és molt marginal i es redueix a dir "*Paràgraf redactat segons la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març*".

- **Comissió d'Igualtat**

Cap dels dos CC sectorials estableixen en la seva regulació la creació de Comissions d'Igualtat, les quals, recordem-ho, són les que poden garantir i vetllar per la incorporació efectiva de mesures encaminades a la igualtat efectiva entre els dos sexes.

- **Regulació de plans d'igualtat**

Com ja hem avançat, cap dels dos CC sectorials estableixen en la seva regulació l'obligació, per a les empreses del seu àmbit, de formular i posar en pràctica un pla d'igualtat.

- **Mesures d'acció positives**

Cap dels dos CC sectorials analitzats recull a la seva articulació la possibilitat de introduir mesures d'acció positives.

- **Mesures de conciliació**

Pel que fa a les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, és una de les matèries més regulades. Tots dos convenis analitzats contemplen en la seva regulació mesures de conciliació. La majoria regulen les mesures de conciliació que ja estan previstes per llei, i en alguns casos no d'una manera exhaustiva<sup>19</sup>. A més, són pocs els que pacten, mitjançant la negociació col·lectiva, millores a allò establert per llei. Algunes de les millores introduïdes en els CC sectorials analitzats són:

Augmentar el permís per naixement de fill/a de dos a tres dies, com és el cas del CC del sector del Metall.

Pactar en el CC que l'excedència voluntària té reserva de lloc de feina, com és el cas del CC del sector insular de Menorca d'Escoles Infantil d'Educació de 0 a 3 anys.

- **Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

Un dels dos convenis sectorials analitzats regulen un protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: el CC sectorial del Metall. A la seva articulació, dediquen tot un article per reflectir un codi de conducta en matèria d'assetjament sexual però i respecte al protocol, només es dedica a l'assetjament psicològic. En relació amb aquest apartat, cal dir que el mandat que deriva de la LOI<sup>20</sup>, a més d'instar les empreses a promoure unes condicions de treball que evitin l'assetjament *sexual* i l'assetjament *per raó*

<sup>19</sup> Com és el cas del CC del sector del Metall, en què no recullen ni reduccions de jornades, ni excedències, ni permís de lactància.

<sup>20</sup> LOI, títol IV, cap. III, art. 48.1 Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina 1. *Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i **arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions** que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.*

de sexe, és la prevenció i el tractament dels possibles casos. Ressaltem en cursiva la classe d'assetjament perquè el tipus *per raó de sexe* és una de les regulacions oblidades en la majoria dels CC. I en canvi són més recurrents l'assetjament psicològic i l'assetjament moral.

- **Mesures adreçades a les víctimes de violència de gènere**

Cap dels dos CC sectorials recullen a la seva articulació les mesures introduïdes per la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

- **Llenguatge**

Pel que fa al llenguatge, tots dos convenis s'han encasellat dins la dimensió que hem anomenat sexista/inclusiva, doncs en tots dos casos s'evidencia una certa revisió del llenguatge, excepte quan revises l'apartat de classificació professional en què ens trobem amb unes definicions sexistes de dites categories. És el cas del CC del sector insular de Menorca d'Escoles Infantil d'Educació de 0 a 3 anys<sup>21</sup> o el CC del sector del Metall de les Illes Balears<sup>22</sup>.

### 2. *Els Convenis Col·lectius d'Empresa de les Illes Balears, 2010*

Com ens mostra la taula, tan sols tres CC fan una menció a la LOI i només dos regulen un pla d'igualtat fent-ne una menció implícita. Tenint en compte el conjunt de les dimensions, el CC de TIRME és el que presenta una major incorporació de la igualtat de gènere seguit del CC d'Acciona Servicios Urbanos de Sóller. Pel que fa a l'empresa TIRME, SA, és privat, i quant a l'empresa Acciona Servicios Urbanos de Sóller, té un caràcter de serveis públics. Veiem com queda la taula analítica relativa a la incorporació de la igualtat entre homes i dones:

<sup>21</sup> CC sector insular de Menorca d'Escoles Infantil d'Educació de 0 a 3 anys: director gerent, subdirector, director pedagògic, mestre, educador infantil.

<sup>22</sup> CC sector Metall de les Illes Balears: enginyers, arquitectes, graduats socials, mestres, peons, xofers, porters, fusters, obrers, etc..

Convenis d'Empreses Illes Balears 2010	IGUALTAT homes i dones			Comissió Igualtat o assignació a altre de les seves funcions	Regula Pla Igualtat		Mesures d'acció positives	Mesures conciliació	Protocol assetjament sexual	Mesures víctimes VG	LLENGUATGE		
	Omissió total igualtat D/H	Menció explícita LO 3/2007	Igualtat com a clàusula d'estil		Implícit	Explícit					Sexista	Inclusiu	Sexista/Inclusiu
Emser 2002	X		X					X	X		X		
Melchor Mascaró, pla mallorca	X							X			X		
TIRME		X			X		X	X	X	X		X	
Empresa Funerària Municipal			X					X				X	
Thyssenkrupp Elevadores		X	X					X			X		
PM Escolles Infantils Aj. Ciutadella				X				X				X	
PM Esports Aj. Eivissa				X				X		X		X	
Acciona Servicios Urbanos, Sóller		X					X	X					X

- **Igualtat entre dones i homes**

Dels vuit convenis analitzats, dos d'ells fan una ommissió total al concepte d'igualtat entre dones i homes en tota l'articulació del seu conveni, fet que evidència una falta de consciència sobre dita igualtat, i tres dels vuit convenis analitzats fan referència explícita a la Llei d'igualtat, encara que d'una manera insuficient tenint en compte la falta de concreció de mesures.

En el cas del CC de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores, SL, l'única menció a la LOI la trobem en la disposició final segona, anomenada d'*Igualtat*<sup>23</sup>. Per l'estil de dita disposició, també el podríem englobar en el següent apartat, "*Igualtat com a clàusula d'estil*". De manera similar es fa en el CC de l'empresa Acciona Servicios Urbanos, SL per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller, amb una disposició final primera anomenada "*Igualtat efectiva de dones i homes*"<sup>24</sup>. En aquest últim cas podríem destacar una certa funció didàctica ja que la seva clàusula diu que *l'empresa ha de dur a terme*

<sup>23</sup> Cap. 5 del CC Thyssenkrupp Elevadores, SL pels centres de treball d'Eivissa i Formentera. Disposició final segona: "En matèria d'igualtat efectiva entre homes i dones, i de conformitat amb el que estableix l'article 85.2 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març de 1995, pel qual s'aprova l'Estatut dels treballadors, cal ajustar-se al que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març".

<sup>24</sup> Disposició addicional primera del CC de l'empresa Acciona Servicios Urbanos, SL per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller. "Igualtat efectiva de dones i homes: L'empresa ha de dur a terme actuacions positives en tots els àmbits de les relacions laborals individuals i col·lectives tendents a aconseguir els objectius i els principis prevists en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones".

*actuacions positives*. Tot i això, hem de posar l'accent en el fet que assenyalava la professora Juana María Serrano García<sup>25</sup> en el sentit que *aquestes clàusules, per si mateixes, són insuficients si no es concreten més* (2010, p. 192). A l'últim, i destacable pels efectes pedagògics del conveni, tenim el CC de l'empresa TIRME. En aquest conveni s'anomena en distintes ocasions la LOI i a més es fa en relació amb diferents aspectes concrets molt importants per a una igualtat real entre homes i dones, com per exemple amb relació a la política de contractació de l'empresa, en relació amb la política de recursos humans, en relació amb la formació, i en relació amb els objectius que persegueixen com empresa, entre d'altres qüestions.

De la resta de convenis, dos dels vuit analitzats utilitzen clàusules genèriques similars a les clàusules d'estil, amb les que pretenen garantir la igualtat real, *fent d'aquesta clàusula el referent de garantia d'igualtat i no discriminació per a tota la relació laboral afectada pel conveni* (Fabregat, G. 2010, p. 181). És el cas de la regulació que es fa en el CC de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002 SL,<sup>26</sup> i en el CC de l'Empresa Funerària Municipal<sup>27</sup>. A tots dos se'ls pot retreure el fet que *“la inclusió en els convenis de mers principis generals no és suficient per a eradicar les desigualtats entre homes i dones”*. (Serrano, J. M<sup>a</sup>. 2010, p.192)

### • Comissió d'Igualtat

Cap del vuit CC analitzats regula de fet la creació d'una Comissió d'Igualtat com a tal. Dos dels vuit convenis fan referència a la qüestió de dita comissió. Per una part, el CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Infantils de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca assigna a la Comissió Paritària les funcions de vetllar per la igualtat de tracte i d'oportunitats i la no discriminació, tenint el paper de *garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, formació, promoció, desenvolupament de la seva feina i l'equiparació salarial, entre la dona i l'home, a més de prevenir l'assetjament sexual i moral i vetllar per la correcta aplicació de les mesures de conciliació*.

<sup>25</sup> Serrano, Juana M<sup>a</sup>. “Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva.” A Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO, *Empleo público, Igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*. Madrid: Cinca. 2010 (p. 188 – 207).

<sup>26</sup> Art. 40 del CC de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002 SL. “La selecció i contractació de personal de nou ingrés, qualsevol que en sigui la modalitat de contractació, es farà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat”.

<sup>27</sup> Art. 47 CC Empresa Funerària Municipal. “Principi d'igualtat: L'EFMSA ha de promoure les condicions per a la igualtat en el tracte entre homes i dones”.



D'altra banda, en el CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa, mitjançant la disposició addicional tercera es regula que s'ha de crear una comissió per tractar "el tema" (així l'anomenen) de la igualtat efectiva de dones i homes i que la seva funció serà "*establir procediments i mesures de vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i el seguiment de l'eficàcia de les mesures implantades.*" En ambdós casos no s'estableix qui la configurarà, ni de quins mitjans i garanties comptarà per dur a terme les seves funcions.

- **Regulació de plans d'igualtat**

Només dos dels vuit convenis analitzats vénen a regular implícitament un pla d'igualtat o a establir la necessitat d'elaborar-lo (en cap moment surten redactades en el CC les paraules "Pla d'igualtat"). Aquests són els CC de l'empresa Acciona Servicios Urbanos, SL per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller i el CC de l'empresa TIRME, SA.

Pel que fa al primer d'ells (Acciona Servicios Urbanos), mitjançant la disposició final primera, anomenada "*Igualtat efectiva de dones i homes*", s'estableix el compromís de l'empresa, juntament amb la representació legal, a desenvolupar un Pla d'Igualtat<sup>28</sup>; el paràgraf que redacten no es més que la definició que podem trobar a l'article 46 de la LOI<sup>29</sup>. Segueixen la regulació assumint el compromís de vetllar "*perquè hi hagi a l'empresa un ambient exempt de risc de discriminació per qualsevol causa o assetjament sexual*", i acorden dos objectius en què un d'ells diu que s'ha de nomenar una comissió interna de seguiment de la igualtat entre dones i homes.

<sup>28</sup> CC de l'empresa Acciona Servicios Urbanos, SL per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller, disposició addicional primera: "*Igualtat efectiva de dones i homes: (...) En compliment d'aquesta Llei, l'empresa es compromet a cercar i desenvolupar, juntament amb els representants dels treballadors del centre de treball, un conjunt ordenat de mesures temporals, que cal adoptar després d'haver fet un diagnòstic de situació i que han de tendir a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Les parts afectades per aquest Conveni assumeixen el compromís de vetllar perquè hi hagi a l'empresa un ambient exempt de risc de discriminació per qualsevol causa o assetjament sexual. I, en concret, acorden els objectius generals següents: a) Establir directrius per aconseguir una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions, pugui oferir igualtat d'oportunitats reals i recorri permanentment al diàleg social. b) Nomenar una comissió interna de seguiment sobre la igualtat de dones i homes, a la qual s'atribueixin les competències perquè pugui desenvolupar un treball efectiu en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats a la feina després d'analitzar el diagnòstic de situació de l'empresa en aquesta matèria*".

<sup>29</sup> LOI, títol IV, art. 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses: 1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de 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. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Respecte al conveni de l'empresa TIRME, SA., trobem que a pesar del tractament implícit es regulen les matèries que són contemplades des dels Plans d'Igualtat, per la qual cosa el destacaríem com un exemple de bona pràctica. A més s'ha de dir que aquesta empresa té elaborat el seu Pla d'Igualtat, registrat a la DGRSC<sup>30</sup> amb data de 16 de març de 2009.

### **Bona pràctica destacada dels CC analitzats**

En relació amb la política de contractació de l'empresa, estableixen com a un dels seus principis l'Establiment de clàusules d'acció positiva que fomentin l'accés de les dones en condició d'igualtat de mèrits, a aquells llocs de treball en què es trobin subrepresentades."

Quant a les facultats d'organització, estableixen que tant l'empresa com les organitzacions sindicals signants es comprometen a vetllar pel compliment del principi d'igualtat entre homes i dones "amb especial atenció en matèria d'accés i estabilitat en l'ocupació, igualtat salarial en treballs d'igual valor i formació i promoció professional."

Pel que fa a la política de recursos humans, posaran en marxa les actuacions que siguin necessàries per a la consecució dels següents objectius:

**RETribUCIONS:** A. Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igual remuneració per un treball d'igual valor i, en concret, la no existència de diferències salarials per raó de gènere. B. Garantir que tota promoció o millora econòmica de caràcter discrecional reconeguda per l'empresa obeirà de manera raonable i objectiva a paràmetres de rendiment i aportació professional, resultats obtinguts, compliment d'objectius o comportament laboral destacat, i queda absolutament vedada qualsevol discriminació per raó de gènere o derivada del gaudi de qualsevol mesura de conciliació o protecció de la maternitat i paternitat previstes en el present capítol.

**SELECCIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL:** A. Garantir la inexistència, en les ofertes d'ocupació i en la publicació de les vacants que es generen, de qualsevol requisit relacionat directament o indirectament amb el sexe. B. Facilitar la incorporació de les dones i dels homes en les vacants que es produeixen en aquells llocs de treball en què es troben subrepresentades. C. Facilitar la incorporació de les dones a llocs de decisió i amb quotes majors de responsabilitat.

**FORMACIÓ:** A. Facilitar l'accés a la formació del personal en situació d'excedència o reducció de jornada, en ambdós casos per motius familiars, maternitat o violència de gènere, sempre que sigui adequada per a l'exercici del seu treball després de la reincorporació, o per al seu futur desenvolupament professional. B. Facilitar l'accés a la formació a les treballadores, en aquelles accions relatives als llocs de treball en què es trobin subrepresentades i concretament en programes formatius en habilitats i competència directives i de comandament.

**INFORMACIÓ, COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ:** A. En totes les comunicacions i informacions de l'empresa, així com en els actes públics de divulgació, publicitat i reclutament es tindrà especial cura en la utilització d'un llenguatge neutre i no sexista. B. A fi de sensibilitzar el conjunt de la plantilla (...) la direcció de l'empresa programarà actes concrets de sensibilització i informació tendents a aconseguir un canvi de mentalitat en el conjunt de la plantilla i a posar fi als estereotips i idees preconcebudes que puguin dificultar o impedir la plena operativitat del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

<sup>30</sup> Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa, de la Conselleria de Turisme i Treball del Govern de les Illes Balears.

Finalment s'ha de dir que també regulen la prevenció de l'assetjament sexual, les mesures de conciliació amb millores a allò establert i mesures per a dones víctimes de violència de gènere, qüestions que es tractaran més endavant en els apartats respectius.

- **Mesures d'acció positiva**

Només dos dels vuit convenis d'empresa analitzats inclouen en el seu CC la possibilitat de dur a terme accions positives per tal d'eradicar les possibles discriminacions presents a l'empresa entre dones i homes. El CC de l'empresa Acciona Servicios Urbanos, SL per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller, mitjançant la disposició addicional primera "Igualtat efectiva de dones i homes", estableix que *l'empresa ha de dur a terme actuacions positives en tots els àmbits de les relacions laborals individuals i col·lectives tendents a aconseguir els objectius i els principis previstos en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones*. Com es pot veure, la redacció s'assimila més a una declaració de bones intencions atès que no estableix actuacions concretes relacionades amb el context laboral de l'empresa. Per una altra banda, el CC de l'empresa TIRME també estableix que s'han de dur a terme accions positives, i va més enllà, com hem pogut veure, en especificar que s'establiran en matèria de contractació, selecció, promoció i formació, per tal de corregir la segregació horitzontal i vertical.

- **Mesures de conciliació**

Pel que fa a les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, igual que en els CC sectorials, s'ha de dir que és una de les matèries més regulades pels CC. Set dels vuit convenis analitzats contempnen en la seva regulació mesures de conciliació, encara que això no significa que sigui una qüestió assolida, doncs la majoria de CC regulen les mesures de conciliació que ja estan previstes a les lleis, en molts de casos no d'una manera exhaustiva<sup>31</sup>, i en d'altres inclús amb errors greus, com és el cas del CC de l'empresa Melchor Mascaró, que regula la reducció de jornada per a tenir cura de fills/es menors de 6 anys mentre la regulació actual ja ha augmentat l'edat fins als 8 anys. Per finalitzar, són ben pocs els que pacten,,mitjançant la negociació col·lectiva, millores a allò establert per llei<sup>32</sup>.

<sup>31</sup> Com és el cas del CC de l'empresa EMSER, 2000, SL, el CC de l'empresa Funerària Municipal i el CC de l'empresa Melchor Mascaró, SA per a la seva contracta de recollida de residus sòlids urbans a la Mancomunitat del Pla de Mallorca, el qual, com ja s'ha comentat, té greus errors en la regulació de la reducció de jornada.

<sup>32</sup> Com és el cas del CC de l'empresa TIRME, SA, el CC de l'empresa CC Thyssenkrupp Elevadores, SL pels centres de treball d'Eivissa i Formentera, el CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Infantils de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca i el CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports de

Algunes de les millores introduïdes en els CC analitzats són:

Augmentar el permís per naixement de fill/a de dos a tres dies, inclús a cinc dies com en el CC de l'empresa EMSER 2000 SL.

Pactar en el CC que l'excedència voluntària té reserva de lloc de feina: és el cas del CC de l'empresa EMSER 2000 SL i el CC de l'empresa TIRME, SA.

Introduir la *flexibilitat horària*, com fan a l'empresa TIRME SA en facilitar una franja horària d'entrada entre les 07.00 i les 09.00 hores.

Com a bona pràctica pel que fa a les mesures de conciliació i relacionant-ho amb el llenguatge destacaríem la redacció que fan al CC de l'empresa TIRME, SA quan a l'apartat de llicències i permisos relacionats amb naixement i/o adopció de fill/a expliciten tots dos progenitors<sup>33</sup>.

- **Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

Només dos dels vuit convenis d'empreses analitzats regulen un protocol per a la prevenció i el tractament dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. En canvi els vuit convenis recullen l'assetjament sexual com a falta molt greu.

Pel que fa al CC de l'empresa EMSER 2000, SL, ho regulen utilitzant el que hem denominat una referència "tipus clàusula d'estil", ja que l'única referència a dit protocol és la disposició addicional setena<sup>34</sup> quan diu que s'acullen a allò establert en dita matèria pel CC d'Hoteleria de la CAIB. Per una part s'ha de dir que el CC d'Hoteleria de la nostra comunitat autònoma és un exemple de bona pràctica, amb la qual cosa no estranya que s'utilitzi com a referent. No està de més plasmar aquest protocol en el CC en qüestió, per tal de fer arribar la informació al màxim nombre de persones treballadores.

---

l'Ajuntament d'Eivissa. També es pot incloure aquí el CC de l'empresa EMSER 2000, SL, perquè encara que no les contempla totes, regula certes millores.

<sup>33</sup> CC TIRME, SA, art. 35.B) per naixement / adopció de fill / a el personal té dret a: - el pare a tres dies laborals per naixement de fill/a i quan per aquest motiu el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de cinc dies laborals. S'hauran d'agafar durant l'estada a l'hospital o/i a continuació del fet causant. - el pare i la mare a un període de descans amb dret a prestació de la seguretat social, en cas de naixement o adopció de fill/a (d'acord amb la normativa estatal d'aplicació) - el pare o la mare, a reducció de jornada sense pèrdua de retribució, durant el temps de lactància (vegeu art. 33.2.b.) - el pare i la mare, a reducció de jornada amb reducció proporcional del salari, per a la cura del / s fill / es menors de 8 anys o amb discapacitat (art. 33.2.a) - el pare i la mare, a excedència per la cura dels fills amb reserva al lloc de treball o a un lloc de treball, segons la durada de la mateixa (art.33.3).

<sup>34</sup> CC de l'empresa EMSER 2000 SL, disposició addicional setena: Seran d'aplicació a EMSER 2002 SLU, les 'Mesures preventives de la persecució sexual i protocol d'actuació en l'àmbit del Conveni Col·lectiu' expressades pel Conveni Col·lectiu d'Hoteleria de la CAIB, publicat al BOIB 119, de 26.08.2008, annex VII.

Quant al CC de l'empresa TIRME, SA, abans d'entrar a regular el protocol estableixen en l'articulació del seu CC que *"La direcció de l'empresa i la representació social realitzaran campanyes informatives i de sensibilització de la plantilla, tendents a fomentar un entorn laboral en què resulti inacceptable qualsevol situació d'assetjament moral i assetjament sexual i per raó de sexe.* Seguidament regulen un protocol de prevenció de l'assetjament a l'empresa, tant l'actuació davant casos d'assetjament psicològic com d'assetjament sexual. Com ja s'ha comentat en el cas dels CC sectorials, la regulació de l'assetjament per raó de sexe torna a ser la matèria oblidada en la regulació dels convenis.

- **Mesures adreçades a les víctimes de violència de gènere**

Només dos dels vuit CC d'empreses analitzats recullen a la seva articulació algunes de les mesures introduïdes per la Llei 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Per una banda, el CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa només contempla la qüestió de les absències i faltes de puntualitat<sup>35</sup>. D'altra banda trobem el CC de l'empresa TIRME, en què també es regula en matèria de les absències i faltes de puntualitat, a més dels supòsits de reducció de jornada i d'excedència per motius de violència de gènere, i permet facilitar, per part de l'empresa, assistència professional<sup>36</sup> i ajudes econòmiques<sup>37</sup> a les treballadores víctimes de violència de gènere.

- **Llenguatge**

Pel que fa al llenguatge, dels vuit convenis col·lectius d'empresa signats al 2010 es pot observar com quatre d'ells ja han realitzat una adaptació de la redacció a un llenguatge inclusiu que representa la totalitat de la plantilla, destacant com a bones pràctiques l'ús de doble referència (en masculí i femení) i els termes genèrics, col·lectius i abstractes que engloben homes i dones. Per una altra banda, tres d'ells s'han redactat amb un llenguatge completament sexista ja que

<sup>35</sup> LO 1/2004, títol II, cap. II, art. 21. 4 Les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es consideren justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent, sense perjudici que les absències siguin comunicades per la treballadora a l'empresa amb la màxima brevetat.

<sup>36</sup> CC TIRME, SA, capítol V, secció III, art. 40 Assistència professional: Es donarà assessorament i suport psicològic a la víctima de la situació de violència domèstica o de gènere. Les actuacions en aquesta matèria comprendran tant l'atenció i assistència a la víctima com les relatives a informació i orientació familiar que fossin necessàries per superar la situació o disminuir els seus efectes.

<sup>37</sup> CC TIRME, SA, capítol V, secció III, art. 41 Ajudes econòmiques: Fins al 50%, amb un límit màxim de tres-cents euros mensuals, durant el primer any, per contribuir a les despeses de lloguer que es generen en els supòsits en què la víctima de violència de gènere es vegi obligada a abandonar temporalment el domicili habitual que comparteixi amb el/la agressor/a.

en cap moment s'anomena les treballadores, i en cas de fer-ho és per referir-se exclusivament al permís de lactància d'un infant menor de 9 mesos. En aquests casos no només s'utilitza el llenguatge d'una manera sexista, sinó que dóna peu a confusions greus en matèria de conciliació; així, en redactar el permís de lactància només en relació amb les treballadores es dóna a entendre que és un permís exclusivament destinat a les dones, quan en el cas que ambdós progenitors treballin, també el pot sol·licitar el pare<sup>38</sup>. Una altra mala pràctica a destacar pel fort contingut sexista és la redacció que fan al CC de l'Empresa Funerària Municipal del permís per naixement de fill/a, anomenat permís per "*Part de l'esposa o companya*". Finalment trobem un CC en què s'evidencia una certa revisió del llenguatge per tal que sigui més inclusiu, però no es té en consideració a l'apartat de classificació professional en què ens trobem amb unes definicions sexistes de les categories<sup>39</sup>.

### 3. Bones pràctiques d'introducció de mesures d'igualtat en els CC sectorials: CC comerç i CC hoteleria de la CAIB

Els CC dels sectors del Comerç i d'Hoteleria de les Illes Balears són els que presenten una major incorporació de la igualtat de gènere i són els que destaquem, a dia de avui, pel seu efecte pedagògic, doncs regulen els plans d'igualtat en els sectors i a la vegada fixen mesures concretes d'acció positives. Això significa que és molt més probable que els CC d'empreses dels seus àmbits d'actuació regulin en la seva articulació mesures d'igualtat.

CONVENIS Sectors Illes Balears 2010	IGUALTAT dones i homes			Comissió Igualtat o assignació a altres de les seves funcions	Regula Igualtat		Pla	Mesures d'acció positives	Mesures conciliació	Protocol Assetjament sexual	Mesures víctimes VG	LLENGUATGE		
	Omissió total igualtat D/H	Menció explícita LO 3/2007	Igualtat com a clàusula d'estil		Implícit	Explícit						Sexista	Inclusiu	Sexista/ Inclusiu
Comerç				X		X		X	X	X	X			X
Hoteleria		X		X		X		X	X	X			X	

<sup>38</sup> Art. 37.4 ET "Aquest permís podrà ser utilitzat indistintivament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin". Paràgraf que en la redacció dels CC en ocasions s'omet i dóna peu a confusions.

<sup>39</sup> Art. 26 del CC Acciona Servicios Urbanos, SL per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller. "Encarregats, Conductors, Peons".

- **Igualtat entre dones i homes**

En el cas del CC del Comerç, i a pesar que aquest incorpora mesures d'igualtat i regula un pla per al sector, no es menciona en cap moment la LOI. Pel que fa al CC d'Hoteleria, només començar la seva articulació, a l'article dedicat a la *Declaració de principis*, estableixen que acaten els motius i el text de la LOI, arran de la qual s'ha introduït tot un nou capítol al conveni. Capítol IX *Igualtat Efectiva de Dones i Homes*.

- **Comissió d'Igualtat**

En el CC de Comerç es crea i es regula l'Observatori de la Dona. Aquest Observatori, considerat en el text com un fòrum, té la funció, segons s'estableix en la seva articulació, de definir i realitzar el Pla d'Igualtat i està format per sis persones amb representació a parts iguals de les organitzacions empresarials i sindicals signants del conveni. En el CC d'Hoteleria es crea una Comissió d'Igualtat, dins la Comissió Paritària del text refós del III Acord Laboral d'àmbit estatal del sector d'Hoteleria (ALEH III), composta per vuit membres de manera paritària i establint que s'ha de procurar la presència equilibrada entre homes i dones, per tal de propiciar-ne una composició també paritària entre dones i homes. Les seves funcions seran el seguiment de l'aplicació de les mesures d'igualtat presents en el sector de l'hoteleria i proposar noves mesures.

- **Regulació de plans d'igualtat**

El CC del Sector del Comerç de les Illes Balears en la seva regulació dedica un article a la *Igualtat en el treball* en què es fa una exposició dels compromisos i dels principis de la política antidiscriminària a seguir pels empresaris i empresàries, i posa l'accent en la transversalitat de la gestió de la igualtat, en les accions positives que facilitin la promoció, la presència i la participació de les dones, i en la sensibilització de tota la plantilla en matèria d'igualtat, entre d'altres qüestions.

El Pla s'ha anomenat PIDHER (Pla d'Igualtat entre dones i homes en els centres de treball o empreses respectives) i, segons s'estableix en el CC, el seu objectiu serà "*promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte en la feina i en l'ocupació incrementant el nombre de dones en llocs qualificats de responsabilitat i representació, i minorant progressivament la segregació vertical en l'ocupació per raons de sexe que hi ha en l'organització de les empreses de comerç*".<sup>40</sup> Segueixen la regulació establint sis camps d'actuació que s'han de contemplar en els plans

<sup>40</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 B)



d'acció: llenguatge<sup>41</sup>, barreres físiques i de salut<sup>42</sup>, barreres socials<sup>43</sup>, desenvolupament personal i professional<sup>44</sup>, conciliació de la vida personal i laboral<sup>45</sup>, comunicació, projecció i reconeixement<sup>46</sup>.

Com a bona pràctica ressaltem el fet que es regula que cada centre de treball i/o empresa haurà de fer abans un pla de situació o diagnòstic per tal de conèixer la gestió interna que es fa des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A partir d'aquest diagnòstic s'han d'elaborar els plans d'acció que configuraran el pla d'igualtat, regulant que han de ser objectivats i amb indicadors numèrics per tal de fer-ne un bon seguiment.

Pel que fa al CC d'Hoteleria, també es dedica tot un article a la regulació dels plans d'igualtat i altres mesures relacionades amb la promoció de la igualtat en les empreses d'hoteleria. Recull l'obligació per a totes les empreses del sector de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i el deure de les empreses de més de dues-centes cinquanta persones d'elaborar i implantar plans d'igualtat a les seves empreses. Plasmen la definició de pla d'igualtat recollida per la regulació legal existent. Com a bones pràctiques destaquem el fet de dedicar-hi tot un article al Diagnòstic de la situació, establint com s'ha d'elaborar el diagnòstic previ a tot pla d'igualtat i fent incís en la desagregació de totes les dades per sexe i les diverses qüestions a analitzar, facilitant plantilles als annexos. Quant als objectius i les mesures del plans, es regula que podran consistir en l'establiment de mesures

<sup>41</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 D) Llenguatge : elaboració d'una proposta d'estil sobre la utilització del llenguatge no sexista; revisió de documents sobre l'ús de llenguatge discriminatori; sensibilització per la igualtat i pautes per a un llenguatge no sexista en escrits, plafons, etc.

<sup>42</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 D) barreres físiques i de salut. Plans d'acció: avaluació ergonòmica de llocs i/o tasques i definició d'aquests segons criteri ergonòmic de protecció de la població treballadora femenina; pla d'avaluació i adaptació del lloc o de les condicions de treball per a dones embarassades; pla de tractament amb mesures terapèutiques de malalties específicament de la dona; planificació per als casos de permisos per maternitat, guardes legals, etc.

<sup>43</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 D) barreres socials. Plans d'acció: plans interns per analitzar i gestionar la vinculació de llocs a un gènere determinat (definició de llocs associats a un gènere susceptibles d'ocupació, etc.); pla per possibilitar la incorporació voluntària de dones a jornada completa; preferència jornada completa o temps parcial; etc.

<sup>44</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 D) desenvolupament personal i professional. Plans d'acció: incrementar el nombre de dones en els processos de formació; incorporar més dones en els programes a potenciar; incrementar la incorporació a llocs de comandament i de gestors les llicenciades que ocupen nivell de professionals; pla de mentoria per adaptar la persona al lloc; etc.

<sup>45</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 D) conciliació de la vida personal i laboral. Plans d'acció: pla de flexibilització horària coordinat amb el pla de l'altre membre de la parella.

<sup>46</sup> CC Comerç de les Illes Balears. Art. 66. 3 D) comunicació, projecció i reconeixement. Plans d'acció: campanyes internes a les empreses de sensibilització sobre la discriminació; campanyes internes per promoure la presència de dones a llocs de més responsabilitat; certificació d'empresa col·laboradora per la igualtat de dones i homes.

d'acció positives i es fa incís en les àrees d'accés a l'ocupació, classificació, promoció i formació professional, retribucions, temps de treball, protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, i altres condicions de feina. També destaquem el fet de recollir a la seva articulació que a la representació legal se li ha de facilitar per escrit dit diagnòstic, per tal que puguin emetre el corresponent informe.

- **Mesures d'acció positiva**

El CC del sector del Comerç de les Illes Balears recull a la seva articulació la possibilitat de introduir mesures d'acció positives. Tanmateix s'ha de dir que en cap moment empen les paraules acció i/o actuacions positives, però sí contemplan mesures, la fi de les quals és corregir desigualtats de fet de les dones respecte dels homes, com per exemple quan diuen: *"Cal fomentar l'aplicació de mesures d'equiparació personal i professional de manera permanent entre totes les persones que formen part de les plantilles de les empreses, independentment del seu sexe, per aconseguir la presència qualitativa de les dones, i amb això l'eficàcia i l'eficiència de l'organització"*. També dins el que han anomenat *"camp d'actuació desenvolupament personal i professional"* recullen mesures que es configuren en accions positives, com per exemple: *incrementar el nombre de dones en els processos de formació; incorporar més dones en els programes a potenciar; incrementar la incorporació de les dones a llocs de comandament*. En el CC del sector d'Hoteleria, com ja hem comentat, també es regula la possibilitat d'introduir mesures d'acció positives en les àrees d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció professional<sup>47</sup> i formació<sup>48</sup>.

- **Mesures de conciliació**

Algunes de les millores introduïdes en els CC sectorials de Comerç i Hoteleria:

Augmentar el permís per naixement de fill/a de dos a tres dies, com fan tots dos CC sectorials.

Introduir la *flexibilitat horària*, com fa el CC de Comerç, malgrat que no defineixen amb quin tipus de franja horària es facilitarà aquesta flexibilitat i es limiten a indicar que s'ha de *coordinar amb el pla de l'altre membre de la parella*.

<sup>47</sup> CC sector d'Hoteleria de les Illes Balears. Cap. IX. Art.2. Promoció Professional: Es promourà mitjançant la introducció de mesures d'acció positives la superació del dèficit de presència de dones en les categories i grups professionals més qualificats, o en el seu cas, del gènere menys representat.

<sup>48</sup> CC sector d'Hoteleria de les Illes Balears. Cap. IX. Art.2 Formació Professional: Se podran establir quotes, reserves i altres avantatges a favor dels treballadors del sexe menys representat.

Establir a l'articulació del conveni que les persones treballadores amb fills/es a càrrec menors de vuit anys o amb familiars dependents, tindran preferència per realitzar la jornada de forma continuada. (CC Hoteleria)

Recollir a l'articulació del conveni la regulació sobre l'acumulació del permís de lactància en jornades completes<sup>49</sup>.

Estudiar les necessitats de les persones treballadores en matèria d'escoletes infantils<sup>50</sup>.

- **Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe**

El CC sectorial del Comerç, regula tot un codi de conducta en matèria d'assetjament sexual, amb el seu corresponent protocol, a més de regular un protocol d'assetjament moral.

Pel que fa al CC d'Hoteleria, dediquen tot un article a les *Mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball i protocol d'actuació en l'àmbit de les empreses d'hoteleria* (cap. IX, art.8). En aquest article regulen tot un codi de conducta en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe i un protocol per a tots dos tipus d'assetjament, regulant el procediment informal i formal.

- **Mesures adreçades a les víctimes de violència de gènere**

El CC del sector del Comerç de les Illes Balears recopila a la seva articulació totes les mesures introduïdes per aquesta llei, a diferència del CC d'Hoteleria, el qual, en tota la seva articulació, no contempla cap dels nous drets de les dones treballadores víctimes de violència de gènere generats arran de la LOI 1/2004.

- **Llenguatge**

Pel que fa al llenguatge, el CC del sector Comerç l'encasellarem dins la dimensió que hem anomenat sexista/inclusiva, doncs s'evidencia una certa revisió del llenguatge, però en la primera part s'empra un llenguatge sexista (es parla únicament de treballadors) mentre que la part relativa al Pla d'igualtat utilitza un llenguatge inclusiu. També en el cas de les categories professionals s'ha fet una important labor de revisió i adaptació del llenguatge, labor que seria desitjable

<sup>49</sup> CC sector d'Hoteleria de les Illes Balears. Cap. III Art. 21. 2. c)El número de jornades a gaudir per el citat permís se calcularà comptant els dies laborables que hi hagi entre el fi de la suspensió del contracte, i en el seu cas, vacances, fins el compliment de l'edat de nou mesos del fill/a.

<sup>50</sup> CC sector d'Hoteleria de les Illes Balears. Disposició addicional undècima. Guarderies Infantils. Es crearà un grup de treball específic en el si de la Comissió Paritària per a estudiar les necessitats de les persones treballadores en matèria de guarderies infantils.

que s'estengués a tot l'articulat del conveni. Pel que fa al CC d'Hoteleria, s'ha de dir que s'ha adaptat tot el llenguatge i el sistema de classificació professional a un llenguatge inclusiu i no sexista, arran d'un requeriment per part de la Conselleria de Treball i la DGRSC.

#### 4. Valoracions finals

Han passat ja quatre anys de l'entrada en vigor de la LOI, i malauradament la introducció de les mesures d'igualtat, en general, i dels plans d'igualtat, en particular, és encara en l'actualitat una qüestió per assolir. Hem vist com poc a poc alguns convenis han anat introduint aquestes mesures, encara que no d'una manera exhaustiva i en alguns casos amb errors, i pocs convenis pacten millores a allò que estableix la llei.

En concret, i pel que fa als convenis col·lectius sectorials, s'haurien de regular distints aspectes, com ara recollir expressament l'obligació de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de 250 persones treballadores, o d'un nombre inferior si en el sector es considera pertinent, i establir mesures concretes dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació i a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, unes mesures que hauran de ser d'aplicació directa a totes les empreses del seu àmbit<sup>51</sup>.

A més, s'ha de tenir present que tots els convenis han de regular aquestes mesures, i quan parlem de *mesures concretes dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació i promoure la igualtat de tracte i oportunitats*, no només ens referim a les tan recurrents mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Com ja hem mencionat, garantir la conciliació sense haver garantit abans la igualtat real mitjançant accions positives en tots els àmbits de les relacions laborals (accés, contractació i estabilitat en l'ocupació, classificació i promoció de les dones a les empreses, formació i d'altres) no ens durà a la consecució de la igualtat real i efectiva entre dones i homes. Seria ideal que es reguessin i pactessin millores i que tots els convenis es fessin ressò de les mesures d'igualtat, encara que fos amb referències mínimes. El més important de tot això és que els negociadors i negociadores vagin adquirint competències en la negociació en igualtat, ja que "*quan més importància se li doni en els CC, més rellevància se li donarà en el dia a dia de les relacions laborals entre les parts.*" (Fabregat, G. 2010, p. 187)

<sup>51</sup> Secretaria Confederal de la Mujer y Gabinete Jurídico Confederal de CCOO. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Madrid: CCOO 2007 (p. 113 i 114).

Arribats a aquest punt, considerem oportú recordar els criteris per a la negociació col·lectiva i l'acció sindical 2011 en relació amb la igualtat de gènere a l'àmbit laboral exposats per CCOO<sup>52</sup> a *Cuadernos de Acción Sindical* núm. 22 . En aquest quadern sindical es posen de manifest les dificultats que té el seguiment sindical per conèixer amb precisió el nombre de plans d'igualtat firmats actualment o en procés de negociació, així com els compromisos adquirits en els CC, i es continua apuntant que la millora del coneixement sindical i públic de la negociació entorn de les mesures d'igualtat s'assolirà quan la totalitat dels plans siguin registrats davant l'autoritat laboral i publicats en butlletins oficials sota qualsevol d'aquestes dues modalitats:

Com a part integrada en el contingut del conveni col·lectiu d'empresa o d'un acord marc de grup d'empresa.

Com un acord d'empresa addicional al conveni d'empresa o quan a l'empresa li sigui d'aplicació un conveni sectorial.

En tots dos supòsits, el text de l'acord hauria d'identificar amb precisió els següents aspectes:<sup>53</sup> les parts negociadores i signants, l'àmbit funcional i personal, el nombre de persones afectades, la vigència de l'acord i el codi i la denominació del conveni de referència.

Quant a les mesures d'igualtat, tots els convenis col·lectius haurien d'incorporar, conforme o no a un pla d'igualtat<sup>54</sup>, les següents matèries:

Accions positives per tal d'estendre la seva inclusió en els convenis col·lectius, com a mitjà per a compensar les desigualtats de gènere que discriminen les dones en l'àmbit laboral (l'accés a l'ocupació, l'estabilitat en la contractació, la formació i diversificació professional, la promoció professional i retributiva). Com a criteri general, la fórmula més adequada de regular les accions positives és en igualtat de mèrits donar preferència a les dones atès que són les que presenten majors nivells d'atur, de temporalitat, d'exclusió professional i menors nivells de reconeixement professional i retributiu.

<sup>52</sup> *Cuadernos de Información Sindical*. Confederación Sindical de CC.OO. 2011, núm. 22. Criterios de negociación colectiva y acción sindical 2011. "La igualdad de género en el ámbito laboral". Madrid: CCOO, 2011 (p. 52).

<sup>53</sup> Per a més informació, el RD 713/2010, de 28 de maig, de registre de convenis i acords col·lectius; contempla el registre i la publicació dels acords sobre els plans d'igualtat.

<sup>54</sup> *Cuadernos de Información Sindical*. Confederación Sindical de CC.OO. 2011, núm.22. Criterios de negociación colectiva y acción sindical 2011. "La igualdad de género en el ámbito laboral". Madrid: CCOO, 2011 (p. 53 – 55).

Prevenió de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe mitjançant la promoció de condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i arbitrar procediments específics per a la seva prevenió i per donar curs a les denúncies o reclamacions, l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, campanyes formatives i accions de formació i sensibilització, i la tipificació com a falta molt greu de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Mesures de suport contra la violència de gènere incorporant i ampliant en els CC els drets laborals establerts per la LO 1/2004.

Revisió del llenguatge dels convenis col·lectius per a eliminar definicions sexistes o excloents i fer visible la presència de les dones en el sector o empresa. Algunes actuacions que es poden adaptar a aquesta matèria són:

Encomanar a la Comissió Paritària o a la Comissió d'Igualtat, si està constituïda, la funció de revisar i proposar, durant la vigència del conveni, redaccions alternatives.

Que la denominació del conveni o acord col·lectiu faci referència a l'activitat funcional o a la denominació de l'empresa, evitant incloure-hi referències al col·lectiu inclòs que estiguin expressades en termes masculins.

Que la definició de l'àmbit personal mencioni les treballadores i treballadors inclosos en el seu àmbit.

Que la definició de les categories, la descripció de funcions i tasques, i les relacions que pugui incloure el conveni referides a salaris, plusos, complements, roba de feina, etc., reflecteixin denominacions neutres.

Finalment s'ha de dir que en l'actualitat hi ha un gran nombre de CC dels anys 2009 i 2010 paralitzats, pendents encara de renegociar per diverses qüestions: bé perquè el període de negociació encara és obert (ja sigui per bloqueigs o per conflictes en molts d'ells), o perquè s'està pendent d'un expedient de regulació d'ocupació, o fins i tot per impagaments de salaris, entre d'altres raons.

### III. OCUPACIÓ I DESIGUALTAT SALARIAL

#### *La desigualtat salarial segons l'enquesta d'estructura salarial 2008*

Segons la comunicació *Estratègia per a la igualtat entre dones i homes, 2010-2015* de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, les dones tenen més probabilitats de trobar-se en una situació de desavantatge degut a la major incidència de contractes precaris, especialment contractes parcials involuntaris, i a unes disparitats salarials persistents que tenen repercussions no solament sobre els ingressos al llarg d'una carrera laboral, sinó també sobre la protecció social i les pensions, fet que suposa un índex més elevat de pobresa entre les dones. Segons l'Enquesta de Condicions de Vida 2009, la taxa de risc de pobresa després de transferències és superior entre les dones. En concret, a les Illes la taxa de risc de pobresa entre les dones és del 16,2%, superior en quasi dos punts percentuals a la dels homes. La major taxa de pobresa de les dones després de les transferències es relaciona amb la menor participació de les dones en el treball remunerat, amb una major incidència de l'economia informal, fet que suposa una menor protecció social, i a les desigualtats dins el mercat laboral que es relacionen amb el tipus d'ocupació, el sector d'activitat, les jornades parcials i la discontinuïtat i la fragmentació de les vides laborals.

Aquestes desigualtats en l'estructura laboral donen lloc a diferències salarials, tal com ens mostra any rere any l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial.<sup>55</sup>

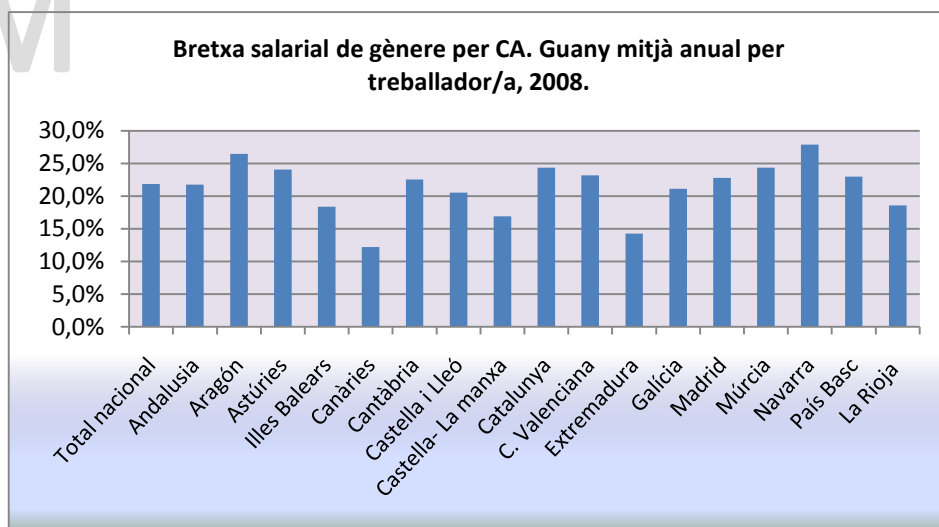
Segons l'Enquesta Anual d'Estructura Salarial 2008, publicada per l'INE l'any 2010, la distància salarial en el guany mitjà anual a les Illes és del 18,4%. El guany mitjà de les dones, de 18.159,78€ és solament el 81,6% del guany dels homes. En el panorama autonòmic, les Balears presenten una de les bretxes més baixes, i la distància salarial entre un i altre sexe és inferior a la mitjana estatal, en què els guanys de les dones representen el 78% dels guanys dels homes. Navarra, Catalunya, Aragó, Múrcia i Astúries són les comunitats autònomes que presenten bretxes més elevades, mentre que les Canàries és la CA més igualitària.

<sup>55</sup> L'Enquesta Anual d'Estructura Salarial té limitacions. Les unitats informants són persones que treballen en el mercat laboral reglat i les dades proporcionades són les relatives als guanys mitjans anuals per sexe. A l'hora de donar compte del fenomen de les desigualtats en les remuneracions, no es pot determinar la importància de la parcialitat o de la rotació laboral (les dades són dades no ajustades) i l'enquesta no proporciona informació sobre el nombre de persones que es troben per sota de determinat llindar salarial. Tot i així, les dades són prou significatives i evidencien que per motius diversos les dones perceben, dintre del mercat de treball regular, menys ingressos de mitjana que els homes. Es pot consultar Eurostat, 2009. Development of economic methods to evaluate the gender paygap usin Structure of earnings Survey data. Eurostat, Methodologies and working papers (2009).



Guany mitjà anual per treballador i treballadora per CA. EAES, 2008				
	Homes	Dones		
<b>Total nacional</b>	18.910,62	24.203,33	78,1%	21,9%
<b>Andalusia</b>	17.298,33	22.108,57	78,2%	21,8%
<b>Aragó</b>	17.843,46	24.272,36	73,5%	26,5%
<b>Astúries</b>	18.452,09	24.306,27	75,9%	24,1%
<b>Illes Balears</b>	18.159,78	22.253,73	81,6%	18,4%
<b>Les Canàries</b>	17.131,85	19.516,93	87,8%	12,2%
<b>Cantàbria</b>	17.460,14	22.539,72	77,5%	22,5%
<b>Castella i Lleó</b>	17.573,56	22.117,28	79,5%	20,5%
<b>Castella-La Manxa</b>	17.562,94	21.141,95	83,1%	16,9%
<b>Catalunya</b>	19.928,48	26.353,89	75,6%	24,4%
<b>C. Valenciana</b>	16.929,69	22.039,14	76,8%	23,2%
<b>Extremadura</b>	16.623,4	19.390,41	85,7%	14,3%
<b>Galícia</b>	16.646,42	2.105,6	78,9%	21,1%
<b>Madrid</b>	21.787,75	28.228,42	77,2%	22,8%
<b>Múrcia</b>	16.020,2	21.174,93	75,7%	24,3%
<b>Navarra</b>	19.212,76	26.635,75	72,1%	27,9%
<b>País Basc</b>	21.766,07	28.264	77,0%	23,0%
<b>La Rioja</b>	18.364,2	22549,68	81,4%	18,6%

Font: INE, EAES, 2008. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 11)



Font: INE, EPA. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (gràfic 11)

Hem dit amb anterioritat que els sectors i les ocupacions ajuden a explicar les diferències salarials entre un i altre sexe, i també òbviament expliquen les diferències en les bretxes salarials existents entre els diferents territoris. Passem a exposar les dades de les Illes Balears.

Segons l'Enquesta Salarial del 2008, la bretxa salarial de gènere en el sector serveis supera la bretxa salarial mitjana (les dades de l'EAES, 2008 relatives a

construcció i indústria a les Balears no són fiables) i és del 20,8%. Les dones guanyen en el principal sector d'ocupació femenina el 80% dels guanys masculins. Al conjunt de l'Estat la situació és més negativa i la distància salarial és del 23,6%.

Guany mitjà anual per treballador i treballadora per sector. EAES, 2008 <sup>56</sup>				
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>% salari femení</i>	<i>Bretxa salarial</i>
<b>Total Nacional</b>				
<b>Tots els sectors</b>	18.910,62	24.203,33	78,1%	21,9%
<b>Indústria</b>	19.343,4	25.652,41	75,4%	24,6%
<b>Construcció</b>	19.873,24	20.844,73	95,3%	4,7%
<b>Serveis</b>	18.819,99	24.620,81	76,4%	23,6%
<b>Illes Balears</b>				
<b>Tots els sectors</b>	18.159,78	22.253,73	81,6%	18,4%
<b>Indústria</b>	-16.822,65	22.820,96	-73,7%	
<b>Construcció</b>	...	19.063,98		
<b>Serveis</b>	18.293,47	23.089,37	79,2%	20,8%

Font: INE, EAES, 2008. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 12)

També el tipus de contracte determina una major o menor bretxa salarial, i aquesta és major entre l'ocupació indefinida. En l'ocupació més estable i de més qualitat les dones guanyen un 21,5% menys que els homes, mentre que en el cas de la contractació temporal, la bretxa se situa a la nostra comunitat en un 4,5%. Al conjunt de l'Estat la bretxa és també superior entre l'ocupació indefinida, i entre l'ocupació de durada determinada la distància és molt més elevada que no a les Illes.

Guany mitjà anual per treballador i treballadora per tipus de contracte. EAES, 2008				
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>% salari femení</i>	<i>Bretxa salarial</i>
<b>Total Nacional</b>				
<b>Duració indefinida</b>	20.008,48	26.329	76,0%	24,0%
<b>Duració determinada</b>	15.069,12	17.062,62	88,3%	11,7%
<b>Illes Balears</b>				
<b>Duració indefinida</b>	18.772,63	23.923,13	78,5%	21,5%
<b>Duració determinada</b>	15.824,57	16.572,68	95,5%	4,5%

Font: INE, EAES, 2008. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 13)

Juntament amb el sector i el tipus de contracte, el tipus d'ocupació es revela també com un element relacionat amb les diferències salarials. Les bretxes són elevades per als tres tipus d'ocupacions: altes, mitjanes i baixes (agrupació recollida per l'INE), però ho són molt més entre les ocupacions baixes, en què,

<sup>56</sup> Quan la casella està marcada amb un signe"-“ abans de la dada, indica que el nombre d'observacions mostrals està comprès entre 10 i 500, i per tant que la xifra és poc significativa. "...", no es facilita la dada per ser el nombre d'observacions mostrals inferiors a 100.

recordem-ho, hi tenim la meitat de les dones ocupades. Sobre els guanys mitjans anuals, les diferències salarials per raó de gènere a la nostra comunitat autònoma se situen per sobre del 20% en els tres tipus d'ocupació, encara que destaca que entre les ocupacions més baixes la distància sigui 5,3 punts més elevada que en el total. En les ocupacions altes, la bretxa és del 20,6%, en les de tipus mitjà, la bretxa és del 20,4%, i per a les ocupacions de menor nivell, és del 23,7%. Sembla evident, per tant, que un major nivell ocupacional no és sinònim d'igualtat i que les diferències es donen en el conjunt de l'estructura ocupacional.

Guany mitjà anual per treballador i treballadora per nivell d'ocupació. EAES, 2008				
	<i>Dones</i>	<i>Homes</i>	<i>% salari femení</i>	<i>Bretxa salarial</i>
<b>Total Nacional</b>				
<b>Totes les ocupacions</b>	18.910,62	24.203,33	78,1%	21,9%
<b>Alta</b>	27.371,4	34.836,43	78,6%	21,4%
<b>Mitjana</b>	15.284,94	21.118,8	72,4%	27,6%
<b>Baixa</b>	12.928,8	19.115,55	67,6%	32,4%
<b>Illes Balears</b>				
<b>Totes les ocupacions</b>	18.159,78	22.253,73	81,6%	18,4%
<b>Alta</b>	26.858,75	33.819,33	79,4%	20,6%
<b>Mitjana</b>	15.619,73	19.627,59	79,6%	20,4%
<b>Baixa</b>	13.028,65	17.074,33	76,3%	23,7%

Font: INE, EAES, 2008. Elaboració: Gabinet tècnic. Secretaria general (taula 14)

## *Notes metodològiques*

### **La contractació atípica**

La **parcialitat** es considera una mesura de flexibilitat i és un tipus més de contractació atípica que s'associa a la precarietat laboral.

La relació entre parcialitat i precarietat s'explica perquè el treball parcial significa parlar de: 1) menys hores de treball; 2) salaris més reduïts; 3) majors nivells d'eventualitat; i 4) menors possibilitats de formació i ascens dins les empreses.

Tots aquests aspectes suposen una nova dualització del mercat de treball que afecta de manera molt especial les dones.

De cara a valorar la parcialitat i la seva incidència, cal tenir present que:

- ✓ diferents estudis basats en l'anàlisi de fluxos han evidenciat la dificultat existent per passar d'una relació laboral parcial a una a temps complet, un cop iniciada la relació laboral
- ✓ segons les dades de l'EPA, el treball parcial entre les dones es relaciona sobretot amb el motiu de no haver pogut trobar una ocupació remunerada a jornada completa, i no tant amb les preferències personals o les necessitats de conciliació
- ✓ des d'un punt de vista social, la parcialitat en l'ocupació es relaciona amb diferents fenòmens, com ara una major dependència econòmica de les dones; majors dificultats per accedir a l'emancipació; el manteniment dels rols socials tradicionals adscrits a les dones; el manteniment de l'espai domèstic com a espai femení; i la subordinació de la dona al matrimoni
- ✓ des d'un punt de vista laboral, la parcialitat és sinònim de més dificultats per accedir a llocs de responsabilitat i d'una menor protecció social, tant pel que fa a les prestacions d'atur com a les prestacions de jubilació, i això significa que es perpetuïn les situacions de dependència i/o de falta d'ingressos suficients.

Una de les àrees més importants relacionades amb la igualtat entre homes i dones és la que fa referència als salaris. La importància d'aquest aspecte és reconegut per la CE, que al 2007 va adoptar una comunicació (COM(2007)424 final) referent a la necessitat de tenir dades estadístiques relatives a les diferències salarials. En aquest marc, Eurostat recull anualment l'indicador estructural "Gender Pay Gap In Unadjusted form". L'indicador expressa la diferència relativa entre els ingressos mitjans per hora de les dones en treballs remunerats, amb els ingressos dels homes. L'indicador desajustat proporciona una visió de les desigualtats de gènere en termes de salari o sou, que és més àmplia que el concepte d'igual sou per igual treball.

L'indicador té les seves limitacions: no pren en consideració les característiques individuals dels treballadors i treballadores i a més no proporciona informació ni sobre la incidència ni sobre el nivell de discriminació en el mercat laboral.

Des de l'any 2006 l'indicador es basa en la Structure Earning Survey (SES). L'enquesta té algunes limitacions, ja que no cobreix el sector públic ni les empreses menors de 10 treballadors/es, i tampoc recull informació sobre l'estat civil, nombre de fills, història laboral i altres característiques personals que permetrien ajustar l'indicador.

Per a un major coneixement de les limitacions de la SES, vegeu la publicació d'Eurostat *Development of economic method to evaluate the gender pay gap using SES*.

A Espanya l'INE és l'encarregat de la realització de l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) i des de l'any 2006 incorpora empreses de menys de 10 treballadors, entre d'altres novetats. Per a més informació, podeu consultar el web de l'INE.

## ÍNDEX

Introducció

I. LES DONES I EL MERCAT LABORAL BALEAR.....	4
1. Dones, taxa d'activitat i participació efectiva en el mercat de treball: Balanç de tres anys de crisi econòmica .....	4
2. Trets i tendències en el mercat laboral femení l'any 2010.....	6
II. CAP A UNA CULTURA DE LA IGUALTAT? NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA 2010.....	19
Negociació col·lectiva 2010: Els convenis col·lectius a les Illes Balears.....	20
1. Els convenis col·lectius de sector de les Illes Balears, 2010.....	25
2. Els convenis col·lectius d'empresa de les Illes Balears, 2010.....	27
3. Bones pràctiques d'introducció de mesures d'igualtat en el CC sectorials: CC comerç i CC hoteleria de la CAIB .....	35
4. Valoracions finals.....	40
III. OCUPACIÓ I DESIGUALTAT SALARIAL.....	43
La desigualtat salarial segons l'enquesta d'estructura salarial 2008.....	43

DM

## ÍNDEX GRÀFICS

Gràfic 1. Evolució de la taxa d'ocupació segons sexe i bretxa de gènere. Illes Balears, mitjana 2008, 2009 i 2010 .....	4
Gràfic 2. Taxa d'atur entre la població dona. Illes Balears, mitjana 2008, 2009 i 2010 .....	5
Gràfic 3. Evolució de la taxa d'activitat segons sexe i bretxa de gènere. Illes Balears, 2008, 2009 i 2010 .....	5
Gràfic 4. Taxa d'atur segons sexe i variació anual en punts percentuals, 2009 i 2010. Illes Balears...	6
Gràfic 5. Distribució de l'atur i del creixement anual de l'atur registrat entre dones (mitjana anual) segons tipus d'ocupació. Illes Balears 2010 .....	7
Gràfic 6. Evolució mensual dels beneficiaris homes per desocupació per tipus de prestació. CAIB, 2010 .....	8
Gràfic 7. Evolució mensual de les beneficiàries dones per desocupació per tipus de prestació. CAIB, 2010 .....	8
Gràfic 8. Distribució de la contractació temporal assalariada segons tipus de contractació temporal per sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	10
Gràfic 9. Distribució de l'increment i el decrement anual de l'ocupació femenina per branques d'activitat. Illes Balears, mitjana 2010 .....	14
Gràfic 10. Distribució de l'increment i el decrement anual de l'ocupació masculina per branques d'activitat. Illes Balears, mitjana 2010 .....	14
Gràfic 11. Bretxa salarial de gènere per CA. Guany mitjà anual per treballador/a, 2008.....	44



## ÍNDIX TAULES

Taula 1. Població aturada dona, total i llarga durada. Illes Balears, 2009 i 2010 .....	6
Taula 2. Prestacions per desocupació i distribució. Illes Balears, mitjana 2010 .....	8
Taula 3. Ocupació a jornada parcial i indicadors segons sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	9
Taula 4. Distribució de la població ocupada al sector serveis per branca d'activitat i sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	11
Taula 5. Distribució de la població ocupada per ocupació i sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	12
Taula 6. Població ocupada segons tipus de jornada i sexe. Illes Balears, mitjana 2010.....	13
Taula 7. Població ocupada assalariada per tipus de contracte i sexe. Illes Balears, mitjana 2010 ...	13
Taula 8. Població ocupada assalariada per tipus de sector i sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	13
Taula 9. Variacions anuals de la població ocupada per branca d'activitat i sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	15
Taula 10. Variacions anuals de la població ocupada per ocupació i sexe. Illes Balears, mitjana 2010 .....	16
Taula 11. Guany mitjà anual per treballador i treballadora per CA. EAES, 2008 .....	44
Taula 12. Guany mitjà anual per treballador i treballadora per sectors. EAES, 2008.....	45
Taula 13. Guany mitjà anual per treballador i treballadora per tipus de contracte. EAES, 2008.....	45
Taula 14. Guany mitjà anual per treballador i treballadora per nivell d'ocupació. EAES, 2008.....	46

## BIBLIOGRAFIA I WEBGRAFIA

### Bibliografia

Candela Soto, Paloma, 2008. "Género, trabajo y políticas de igualdad" a Sociología del Trabajo, nueva época, núm 64, tardor 2008, p. 3-16.

Ballester, Maria, A. "Conciliación Laboral y Familiar en la Unión Europea: Rémoras, Avances y Nuevas Líneas de tendencia en el ámbito de la Corresponsabilidad". A *Revista de Derecho Social* núm. 51. Madrid: Bomarzo, 2010 (p. 31 – 66).

Bravo, Carmen. i Gómez, Raquel. *Guía para delegadas y delegados: Buenas prácticas en la negociación de los Planes de Igualdad*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, 2010.

Arroyo Romero-Salazar, Laura. *Situación económica, laboral y social de las mujeres en el contexto de crisis económica*. Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad. Juny ,2009. Fundación 1º de mayo.

*Cuadernos de Información Sindical*. Confederación Sindical de CCOO. 2011, núm.22. Criterios de negociación colectiva y acción sindical 2011. "La igualdad de género en el ámbito laboral". Madrid: CCOO, 2011 (p. 52 – 55).

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. (BOE 23 – 03 – 2077)

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral per a les víctimes de violència de gènere.

Fabregat, Gemma. "La negociación de los planes de igualdad en los convenios colectivos de ámbito sectorial". A Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO, *Empleo público, Igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*. Madrid: Cinca, 2010 (p. 176 – 187).

Mendoza, Natividad. "Comisiones de Igualdad". A Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO. *Empleo público, Igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*. Madrid: Cinca, 2010 (p. 160 – 176).

Secretaría Confederal de la Mujer y Gabinete Jurídico Confederal de CCOO. *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad*. Madrid: CCOO, 2007.

Serrano, Juana Mª. "Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva." A Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO, *Empleo público, Igualdad, Nuevas Tecnologías y Globalización*. Madrid: Cinca, 2010 (p. 188 – 207).

*Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Comisión Europea.

## Webgrafia

- © CCOO, 2010. "El impacto de género de la reforma laboral". Trabajador, 38 noviembre 2010, p15. <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/686835.pdf>
- © CCOO IB, 2010. "Dones i mercat de treball, 2009. Treballs monogràfics". Març 2010, <http://www.ib.ccoo.es/comunes/temp/recursos/12/524157.pdf>
- © CCOO IB, 2010. "Dades trimestrals del mercat de treball de les Illes Balears. Tercer trimestre de 2010". Novembre 2010. <http://www.ib.ccoo.es/comunes/temp/recursos/12/706979.pdf>
- © Guirao Mirón, Cristina. (2009) *Políticas públicas y espacio doméstico*. UNIMAR, CEHEGÍN. <http://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/7597/1/Pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20y%20espacio%20dom%C3%A9stico.%20Cristina%20Guirao%20Mir%C3%B3n.pdf>
- © Instituto de la Mujer. *De la Conciliación a la Corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. [en línea] Madrid: Ministerio de Igualdad. 2008. [Consulta: 26 de enero de 2011] Disponible en web: [http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Conciliacion\\_Corresponsabilidad.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Conciliacion_Corresponsabilidad.pdf)

D  
M

## Fonts de dades

- Ⓢ Agència Tributària. Estadística sobre Mercat de Treball i Pensions a les Fonts Tributàries, 2008 i 2009.
- Ⓢ Conselleria de Treball i Formació. Dades sobre atur enregistrat, 2007, 2008, 2009 i 2010.
- Ⓢ Institut Nacional d'Estadística, (INE). Enquesta Anual d'Estructura Salarial 2009 (EES). Dades extretes del web de l'INE.
- Ⓢ Institut Nacional d'Estadística (INE). Enquesta de Condicions de Vida 2009 (ECV). Dades extretes del web de l'INE.
- Ⓢ Institut Nacional d'Estadística, 2009 (INE). Enquesta de Població Activa, primer, segon, tercer i quart trimestre de 2007, 2008, 2009 i 2010 (EPA). Dades extretes del web de l'INE i de l'explotació de les microdades (2009, 2010).
- Ⓢ Observatori Ocupacional dels Serveis Públics d'Ocupació (SPEE).
  - Dades sobre contractació enregistrada, 2008, 2009 i 2010. Dades a demanda.
  - Dades sobre prestacions per atur segons causa de dret, 2009 i 2009. Dades a demanda.
- Ⓢ Tresoreria General de la Seguretat Social. Dades sobre afiliació a la Seguretat Social, 2008,2009 i 2010.

## Convenis utilitzats per a l'anàlisi

- Ⓢ BOIB 03 – 06 – 2010. CC de l'Empresa Municipal de Serveis de l'Ajuntament de Pollença, Emser 2002, SL.
- Ⓢ BOIB 17 – 08 – 2010. CC de l'empresa Melchor Mascaró, SA per a la seva contracta de recollida de residus sòlids urbans a la Mancomunitat del Pla de Mallorca.
- Ⓢ BOIB 26 – 08 – 2010. CC de l'empresa TIRME SA.
- Ⓢ BOIB 02 – 11 – 2010. CC de l'Empresa Funerària Municipal, SA.
- Ⓢ BOIB 06 – 11 – 2010. CC de l'empresa Thyssenkrupp Elevadores SL, per al personal del centres de treball d'Eivissa i Formentera.
- Ⓢ BOIB 11 – 12 – 2010. CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Escoles Infantils de l'Ajuntament de Ciutadella de Menorca.
- Ⓢ BOIB 02 – 11 – 2010. CC del personal laboral del Patronat Municipal d'Esports de l'Ajuntament d'Eivissa.

## DONES I MERCAT DE TREBALL

- Ⓢ BOIB 20 – 11 – 2010. CC de l'empresa Acciona Servicios Urbanos SL, per al servei públic de recollida de residus sòlids urbans i neteja viària i de les platges de Sóller.
- Ⓢ BOIB 31–12– 2010. CC del sector insular de Menorca d'Escoles Infantils d'Educació de 0 a 3 anys.
- Ⓢ BOIB 23 – 09 – 2010. CC del sector del Metall de les Illes Balears.
- Ⓢ BOIB 22 – 08 – 2009. CC del sector del Comerç de les Illes Balears.
- Ⓢ BOIB 26–08–2008. CC del sector d'Hoteleria de les Illes Balears.

D<sub>M</sub>

## NOTES METODOLÒGIQUES

### Definicions i conceptes

Segons l'EPA, **activa** és la persona de 16 o més anys que durant la setmana de referència de l'enquesta (l'anterior a la setmana en què es fa l'enquesta), subministra mà d'obra per a la producció de béns i serveis o està disponible i en condicions d'incorporar-se a dita producció. Es subdivideixen en ocupats/des i aturats/des.

La persona **ocupada** és la persona de 16 o més anys que durant la setmana de referència ha estat treballant almenys una hora a canvi de retribució, en diners o en espècie. També són ocupats els que estan absents de la seva feina per causa de malaltia, vacances, etc.

A l'EPA es consideren **persones aturades** les persones de 16 o més anys que durant la setmana de referència han estat sense ocupació, disponibles per treballar i cercant activament feina. També són aturats els que ja han trobat feina i estan a l'espera de la seva incorporació. Les persones aturades poden estar o no registrades a l'INEM com a demandants d'ocupació o com a persones aturades.

En el cas de l'**atur registrat** cal tenir present que no es consideren persones aturades les persones amb contracte fix-discontínu que no estan treballant, tot i que estan registrades com a demandants d'ocupació i poden ser beneficiàries de prestacions.

**La bretxa de gènere** és la distància en punts percentuals entre les taxes calculades per a la població femenina i per a la població masculina.

**La bretxa salarial** és la diferència en percentatge dels guanys entre les dones en relació al guany entre els homes. Els guanys dels homes prenen el valor 100%.

**La segmentació en el mercat de treball** fa referència a l'existència de situacions de dualitat en termes de desigualtat dins el mercat laboral, p. e. la temporalitat és un element clarament de segmentació en dividir el mercat de treball entre ocupació estable i ocupació precària.

**La segregació** mesura el grau de concentració o polarització d'un col·lectiu en determinades branques i ocupacions. La segregació per si mateixa no és discriminatòria, però sí ho és si dona lloc a processos de segmentació del mercat de treball a partir dels quals el grup considerat (dones, joves, població immigrada, etc.) acaba de forma sistemàtica en posicions més desavantajoses dintre el mercat laboral. La segregació pot ser horitzontal (branques d'activitat) o vertical (tipus d'ocupacions).

Les dades EPA i les dades dels diferents registres administratius no són comparables ja que l'EPA és una enquesta poblacional obtinguda d'una mostra representativa. A més, les xifres fan referència tant a poblacions diferents com a moments temporals també diferents. Tampoc són comparables les dades de l'EAES i les dades de l'Agència Tributària relatives a la bretxa salarial.