

Maria Boada Cuerva

**ANÀLISI DE L'ESQUERDA SALARIAL I PLANS D'IGUALTAT: UN ESTUDI
EMPÍRIC SOBRE 14 EMPRESES**

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per la Sra. Catalina Jordi Amorós

Grau en Relacions Laborals i Ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2015

“El futuro pertenece a quienes creen en la belleza de sus sueños”

(E. Roosevelt)

“Largo es el camino de la enseñanza por medio de teorías;

breve y eficaz por medio de ejemplos”

(Séneca)

“El futur és una conquesta, no un regal”

(John F. Kennedy)

ÍNDEX

i.-RESUM	6
ii.-PARAULES CLAU	7
iii.-INTRODUCCIÓ.....	7
 PART I.- MARC TEÒRIC.	9
 Capítol 1.- La política retributiva: L'esquerra salarial.	10
1.1 L'esquerra salarial entre homes i dones: definició, causes i beneficis d'eliminar-la....	10
1.2 La mesura de la diferència salarial.	14
1.3 L'esquerra salarial entre homes i dones a nivell europeu.	14
1.4 L'esquerra salarial entre homes i dones a nivell estatal.....	23
 Capítol 2.- La política d'igualtat: Una aproximació al Pla d'Igualtat.	33
2.1 Definició de Pla d'Igualtat.....	33
2.2 L'obligatorietat d'un Pla d'Igualtat.	35
2.3 Les fases per la implantació d'un Pla d'Igualtat.	35
 Capítol 3.- La política d'igualtat: La diagnosi en el Pla d'Igualtat.	38
3.1 La diagnosi.	38
3.2 Metodologia i procés de desenvolupament de la diagnosi.....	40
3.3 Elements d'anàlisi d'una diagnosi.	41
3.4 L'informe de la diagnosi.	45
 Capítol 4.- Objectius.....	46

PART II.- ESTUDI EMPÍRIC.....	47
Capítol 5.- Mètode.	48
5.1.-Participants.	48
5.2.-Instruments.	49
5.3.-Procediment.	63
5.4.-Anàlisi de dades.....	63
Capítol 6.- Resultats.	64
6.1.- Indicadors Pla d'Igualtat: Direcció empresa, Implicació Plantilla i Ús del llenguatge.	64
6.2.- Indicadors Pla d'Igualtat: Participació igualitària, Dones en càrrecs directius i Vida laboral i familiar.....	65
6.3.- Indicadors Pla d'Igualtat: Prevenció de salut i PRL, Igualtat retributiva, Condicions laborals igualitàries i Mesures gestió mobilitat.....	66
Capítol 7.- Conclusions.	67
Conclusió General 1.....	67
Conclusió General 2.....	67
Conclusió General 3.....	67
Conclusió General 4.....	68
Conclusió General 5.....	68
PART III.- BIBLIOGRAFIA.	70
PART IV.- ANNEXOS.	73

ÍNDEX TAULES

Taula 1.....	16
Taula 2.....	22
Taula 3.....	22
Taula 4.....	23
Taula 5.....	23
Taula 6.....	24
Taula 7.....	24
Taula 8.....	25
Taula 9.....	25
Taula 10.....	26
Taula 11.....	26
Taula 12.....	27
Taula 13.....	27
Taula 14.....	28
Taula 15.....	28
Taula 16.....	29
Taula 17.....	36
Taula 18.....	37
Taula 19.....	40
Taula 20.....	41
Taula 21.....	42
Taula 22.....	43
Taula 23.....	46
Taula 24.....	48
Taula 25.....	50

Taula 26.....	51
Taula 27.....	52
Taula 28.....	54
Taula 29.....	55
Taula 30.....	56
Taula 31.....	58
Taula 32.....	59
Taula 33.....	60

ÍNDEX GRÀFICS

Gràfic 1.....	20
Gràfic 2.....	30
Gràfic 3.....	62
Gràfic 4.....	63
Gràfic 5.....	64

i.-RESUM

Antecedents

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, té com a fonaments dos directives europees en matèria d'igualtat: la 2002/73/CE, de reforma a la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis.

L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, defineix els plans d'igualtat de les empreses com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Un dels aspectes derivats dels Plans d'Igualtat (en endavant, PI) és la diferència salarial, esquerra salarial o desigualtat salarial. Aquesta és defineix com la distància existent entre el salari masculí i el femení. Els principals factors causants de l'esquerra salarial entre gènere són: L'escassa valoració social i econòmica del treball realitzat per les dones, la segregació laboral, la no repartició equitativa de les responsabilitats familiars entre les dones i el homes tot penalitzant a les dones, la dedicació plena a l'empresa derivada de la seva cultura, i el fet de prioritzar el gaudi de l'espai personal i privat sobre l'obtenció d'una major retribució.

Objectius

Primer: Realitzar una cerca de informació a través de informes de Institucions (internacionals, europees i estatals) i de webs especialitzades. Segon: Observar quina és l'esquerra salarial existent en les empreses analitzades i veure a través dels Plans d'Igualtat quina és la seva situació; Tercer: Investigar si existeixen accions informatives i formatives sobre la igualtat d'oportunitats; i Quart: Analitzar la relació existent entre les PRH i la igualtat d'oportunitats dins les empreses.

Mètode

Les empreses analitzades són 14 i estan ubicades en distints sectors com l'industrial, el turisme/hoteleria, comerç, finances i serveis amb un mínim de 250 treballadors. Totes estan ubicades a les comarques tarragonines. La mostra s'ha obtingut de forma no probabilística.

Resultats

Els més significatius són: El 21,4% tenen Agents d'Igualtat, el 50% formen a la plantilla, la majoria tenen un protocol sobre comunicació, el 35,71% de les empreses tenen alguna dona que ocupa un càrrec directiu o d'alta responsabilitat, la majoria utilitzen tècniques neutres de selecció i han implantat un Pla de conciliació per tota la plantilla, la majoria d'empreses tenen opacitats en la política retributiva, en les taules retributives, endemés les dones ocupen un percentatge molt baix tant en contractes indefinits com temporals, i el 21,42% de les empreses disposen d'un pla de mobilitat.

Conclusions

Primera: S'observa un considerable llacuna entre la normativa existent tant a nivell europeu com estatal en matèria de igualtat d'oportunitats i PI, respecte les pràctiques de les empreses i de les institucions; Segona: Una vegada realitzada una anàlisi exhaustiva de la informació obtinguda, es constata que no hi ha paràmetres ni indicadors generals per poder avaluar la igualtat d'oportunitats i els PI; Tercera: La majoria de les empreses tenen una carència evident sobre la instauració d'un PI però totes tenen el protocol contra l'assetjament laboral; Quarta: Bastantes empreses realitzen accions informatives sobre la igualtat d'oportunitats, però no totes realitzen accions formatives; i Cinquena: Algunes PRH tenen una influència positiva sobre la igualtat d'oportunitats però n'hi ha moltes PRH que no contribueixen a la igualtat.

ii.-PARAULES CLAU

Esquerra salarial, Diferència salarial entre homes i dones, Discriminació salarial per raó de sexe, Plans d'Igualtat, Diagnosi, Avaluació, Empreses, Estudi empíric.

iii.-INTRODUCCIÓ

La temàtica del Treball Fi de Grau (en endavant TFG) que hom presenta va ésser escollida fruit de l'observació "en directe" de les desigualtats de gènere que es troben en el si del nostre sistema social i particularment del meu entorn més proper com la família, amics/gues i coneguts/des.

Arrel d'aquesta inquietud personal, vaig sentir-me molt motivada per tal de realitzar un treball empíric que em permetés l'anàlisi de la realitat empresarial del nostre territori. En aquest sentit donada la dificultat d'obtenir dades primàries, s'han buscat dades secundàries.

Un dels motius principals d'haver escollit aquest tema en el meu TFG és perquè continua essent un fenomen universal la desigualtat de gènere i la discriminació de la dona

versus l'home. Tanmateix, es palesa la desigualtat en la retribució econòmica per la realització d'un mateix treball o per un treball d'igual valor.

La idea motor del TFG és observar i analitzar quin paper juga la dona actualment en el món laboral, en el mercat de treball i en les empreses. Al llarg d'aquest modest estudi empíric s'observa que l'esquerra salarial entre dones i homes persisteix i és manté de manera quasi invariable encara que existeixen iniciatives legals, normatives i recomanacions d'Institucions internacionals tant prestigioses com l'Organització Internacional del Treball (OIT), el Parlament i la Comissió Europea. Endemés, la legislació espanyola, emparada en la Constitució vigent, té normatives com la Llei Orgànica per la Igualtat Efectiva de dones i homes i l'Estatut dels Treballadors.

Al fil d'allò anteriorment exposat, cal destacar dos aspectes, un d'impulsor com són les recomanacions en els acords en la negociació col·lectiva i, un altre com a dificultador alhora d'una implementació correcta com és l'actitud passiva que té, en general, la Inspecció de Treball.

Així doncs, hom constata que la diferència salarial entre homes i dones és una evidència que ens trobem en el mercat de treball actual amb unes profundes arrels ancestrals i històriques. És pot veure clarament al llarg del TFG, com és corrobora l'anàlisi de la desigualtat salarial en la realització d'un mateix treball, i també en altres aspectes com la promoció laboral, el "sostre de vidre", la segregació ocupacional, la contractació i un llarg etcètera. Tots ells derivats de factors relacionats estrictament amb el gènere de la persona.

Endemés, és cert que dins la nostra societat hi ha hagut progressos molt importants per poder eliminar les desigualtats de gènere però és necessari continuar insistint cap a un objectiu tant crucial com és garantir un accés equitatiu als recursos i uns ingressos justos entre dones i homes.

En un altre ordre d'aspectes, voldria ressaltar l'estructura del treball. Aquest consta de dues parts una teòrica i una altra empírica. La part teòrica conté quatre capítols (del 1 al 4) els quals fan referència a la política retributiva i específicament l'esquerra salarial, a una aproximació al PI i a la seva diagnosi, i als objectius del TFG. La segona part és la empírica, en la qual trobem tres capítols (del 5 al 7) en ella s'especifica la metodologia utilitzada, els instruments utilitzats, el procediment, l'anàlisi de dades, els resultats i les conclusions. Finalment, les parts tercera i quarta fan referència a la bibliografia i als annexos respectivament.

PART I.- MARC TEÒRIC.

--

Capítol 1.- La política retributiva: L'esquerda salarial.

1.1 L'esquerda salarial entre homes i dones: definició, causes i beneficis d'eliminar-la.

L'Institut de la Dona defineix la diferència salarial, també denominada esquerra salarial o desigualtat salarial, com “*l'esquerda existent entre els que cobren per mitja, homes i dones¹*”, i per tant, podríem dir que és la distància existent entre el salari masculí i el femení.

En termes generals, l'esquerda salarial reflexa la discriminació i la desigualtat en el mercat de treball i que, a la pràctica, afecta a les dones i a altres segments de la població, com per exemple, els joves, la immigració, els majors de 50 anys i els col·lectius en risc d'exclusió social.

Les principals causes de l'esquerda salarial són²:

1. La discriminació en el lloc de treball: existeixen casos en que els homes i les dones no reben el mateix salari tot i realitzant el mateix treball o d'igual valor. Aquests casos, poden ser una conseqüència de l'anomenada “discriminació directa”. Aquesta discriminació, consisteix en que les dones reben un tracte menys favorable que els homes. Aquest tipus de discriminació està prohibida dins la legislació de la UE, però lamentablement, encara persisteixen en alguns llocs de treball. La Sentència del Tribunal Constitucional 342/2006, d'11 de desembre de 2006 és un exemple de discriminació directa per raó de sexe i embaràs. Un altre mena de discriminació que podem trobar dins al treball és la “discriminació indirecta” que consisteix en comportament aparentment neutre però amb un resultat perjudicial per un col·lectiu, en aquest cas per les dones, i a més a més sense causa suficient, objectiva, raonable i justificada. Aquesta discriminació és difícil de detectar i per fer-ho és necessiten estudis amb una perspectiva de gènere. La sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, de 14 de novembre de 2005, dicta l'existència de discriminació indirecta per raó de sexe en un procés de selecció de personal i per tant, en l'accés al treball.
2. Segregació sectorial o ocupacional: Les dones i els homes realitzen treballs diferents i en diferents sectors. Les diferents posicions de les dones i els homes al treball ve marcada per les relacions de gènere (segregació laboral). Per exemple, en el sector sanitari, les dones constitueixen el 80%³ de tota la plantilla. Quan hom pretén explicar

¹ De Cabo Serrano, G. y Garzón MJ. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

² Cebrián, I. Y Moreno, R. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos*. Economía Industrial.

³ ENRED Consultoria, SL. (2009). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres*. Madrid: Colección EME (Economía, Mujer, Empresa).

la desigual distribució en el mercat laboral ha de tenir en compte variables com l'edat, el nivell d'estudis, la situació familiar, etc.

El fet que les dones suportin el pes del treball no remunerat de la llar i de la cura dels fills fa que tendeixin a treballar un menor número d'hores (temps parcial). Majoritàriament, les dones s'incorporen més tard en varis sectors i nivells laborals i tenen més presència en llocs de treball amb menys responsabilitat en canvi, els homes ocupen llocs amb més compromís. Així doncs, les dones tenen unes condicions laborals inferiors en base a les necessitats de conciliació amb la vida familiar i personal. Un dels aspectes a tenir en compte és el "sostre de vidre". Aquest es pot definir com les barreres superiors invisibles en la carrera laboral de la dona que els impedeix seguir desenvolupant-se professionalment. Finalment, les dones qualificades busquen ocupació en el sector públic.

3. Pràctiques laborals i sistema salarial: a les dones i als homes no se'ls hi aplica les mateixes pràctiques laborals com per exemple, en l'àmbit de la formació i es desenvolupament professional. Les diferents formes de remuneració pels treballadors (pagues extres, prestacions i complements per rendiment) , així com l'estructura real del sistema salarial, dona lloc a condicions de remuneració diferents per un treballador de sexe femení o masculí. Sovint, aquesta discriminació prové de factors culturals i històrics que influeixen en manera de com es fixen els salaris. Aquest sostre de vidre, tal i com se l'ha denominat, impedeix que les dones puguin arribar a llocs de treball amb major retribució.
4. La infravaloració del treball i les capacitats de les dones: les competències i capacitats de les dones estan sovint infravalorades, especialment en llocs de treball en que elles predominen. Aquesta baixa valoració és troba bàsicament en categories professionals de baixa qualificació les quals tenen una formació bàsica molt insuficient. Això, es tradueix en pitjors condicions de remuneració per les dones. Per exemple, els treballs que recreixen esforç físic, que habitualment els realitzen homes, solen rebre una valoració més favorable que altre treballs realitzats majoritàriament per dones. Un altre exemple d'infravaloració en el treball és el sou que rep una caixaera d'un supermercat i un home que treballa dins el magatzem d'un supermercat.

Quan les dones constitueixen la majoria de les persones que treballen en una ocupació determinada, rebem salaris més baixos. En el cas del homes, succeeix tot el contrari, quant major sigui el seu predomini en una ocupació determinada, més elevats són els salaris. Per exemple, les dones que treballen en el sector de la neteja i tenen les mateixes capacitats equivalents tendeixen a guanyar menys que els homes que treballen en el sector de la recollida de brossa.

Les capacitats de les dones se solen infravalorar perquè es considera que reflecteixen característiques "femenines", en ves de capacitats i competències adquirides⁴. Per exemple, una infermera guanya menys que un tècnic de medicina, encara que ambdós

⁴ De Cabo Serrano, G. y Garzón MJ. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

tinguin un nivell de qualificació comparable. Aquests factors, poden originar una predisposició basada en el gènere alhora de fixar els salaris i d'avaluar el valor del treball que realitzen homes i dones.

5. L'escassa presència de dones en llocs de lideratge i d'alt nivell: les dones tenen una baixa representació en l'àmbit de la política i de l'economia. Només un terç dels científics i enginyers d'Europa són dones⁵. Inclús en els sectors dominants per les dones, aquestes estan infrarepresentades en llocs de responsabilitat i en particular, en llocs de més alt nivell. L'any 2013, les dones només constituïen el 17,8⁶% dels membres de juntes directives de les majors empreses que cotitzen a la borsa en el territori de la UE i únicament van ocupar el 4,8% de llocs directius d'aquestes juntes. La proporció de les dones en el càrrec de conseller delegat encara va ser més baix, només un 2,8%⁷.
6. Tradicions i rols de gènere: les tradicions i els rols de gènere determinen el paper que dones i homes tenen en la societat. Aquestes tradicions i rols poden influir, per exemple, en l'elecció dels estudis. Aquestes decisions estan influenciades per suposicions i valors tradicionals sobre els treballs que poden desenvolupar homes i dones. Hi ha estudis que demostren que les dones que ocupen llocs d'alt nivell en sectors amb predomini femení reben salaris considerablement més baixos que les dones situades en alts càrrecs en sectors típicament masculins⁸.
7. Conciliació de la vida laboral i familiar: La incorporació massiva de les dones al món laboral no ha repartit de forma equitativa les responsabilitats familiars entre les dones i el homes, sinó que ha continuat sent realitzades per les dones. Això s'explica per la "doble jornada" que realitzen, és a dir, la combinació sistemàtica de les tasques de la llar amb les tasques professionals. Una repercussió negativa és que moltes vegades suposa una renúncia tant a la formació com a promocions laborals futures. Les oportunitats que les dones tenen per poder progressar en el seu treball i rebre un salari major també es veuen afectades per les seves responsabilitats familiars. L'esquerra salarial entre homes i dones s'incrementa quan les dones tenen fills i quan treballen a temps parcial. Les dones ocupen més temps que els homes a les tasques de la llar i a la cura de persones, en canvi, són pocs els homes que gaudeixen de la baixa paternal o treball a temps parcial. Encara que els homes passen més hores que les dones al seu lloc de treball, si es sumen les hores de treball remunerat i el no remunerat que realitzen les dones, el resultat és una jornada laboral considerablement més llarga que la dels homes.

⁵ Eurostat, 2012.

⁶ Eurostat, 2012.

⁷ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

⁸ Busch A and Holst E, (2011) . *Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions*, German Institute for Economic Research.

8. La cultura del treball i la cultura empresarial vigents requereixen una dedicació plena a l'empresa i una prioritat davant qualsevol altra faceta de la vida. La retribució i la promoció professional esta molt associada a aquesta dedicació plena, condició a que algunes dones responen en menor mesura.
9. Una trajectòria emergent entre les dones, a la que cada vegada se sumen més homes, és la que s'associa amb la riquesa del temps per gaudir de l'espai personal i privat i no tant d'obtenir un major salari. En aquets sentit, existeix una renúncia voluntària a majors retribucions i majors responsabilitats.

Pel que fa als beneficis d'eliminar l'esquerra salarial són diversos⁹:

1. Creació d'una societat més justa i igualitària: una major igualtat entre homes i dones produiria beneficis per l'economia i la societat en general. L'eliminació de l'esquerra salarial entre homes i dones contribuiria a reduir els nivells de pobresa i a augmentar els ingressos que reben les dones al llarg de la seva vida. No només s'evitaria el ric de que les dones fossin víctimes de pobresa al llarg de la seva vida laboral, sinó que també es reduiria el risc de pobresa durant la jubilació.
2. Creació d'ocupació de qualitat: les dones tenen cada vegada més expectatives respecte la seva carrera professional, pel que, si les empreses volen atraure el millors talents, la igualtat en el treball és indispensable. Per això, és molt important crear llocs de qualitat i formar una mà d'obra altament motivada. Els treballs de qualitat són crucials per poder construir un entorn de treball positiu en que tots els treballadors se'ls valori pel seu treball.
3. Els beneficis de les empreses, els treballadors i l'economia: els empresaris poden obtenir beneficis si utilitzen els talents i els capacitats de les dones de manera més eficaç, per exemple valorant les capacitats de les dones i dissenyant polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar, així com de formació i desenvolupament professional.

Les dones tenen capacitats i talents en el seus llocs de treball que lamentablement no se'ls hi treu profit, i si aquestes capacitats i aquests talents es potenciessin poden ajudar a les empreses a crear idees. Valorar a les dones pel treball que realitzen i oferir-los-hi una remuneració justa per les seves competències i el seu potencial poden millorar el rendiment i l'eficàcia d'una empresa.

Les empreses que apliquen plans i estratègies d'igualtat en els seus llocs de treball ofereixen el millor ambient possible pel treballador, independentment del sexe. Tenir un bon ambient al treball ajuda a una empresa a atraure clients, a millorar el seu rendiment i a impulsar el seu esperit competitiu. Els treballadors que tenen major confiança en sí mateixos i que senten valorats per les funcions que realitzen tendeixen a ser més innovadors i productius en el seu treball.

⁹ Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Guía Introductoria: Igualdad Salarial*. Ginebra: OIT.

4. Disminució del número de processos judicials i reclamacions: en una organització en la que es garanteix que els treballadors rebin la mateixa retribució per un treball d'igual valor, els empresaris evitaran reclamacions per discriminació i practiques laborals injustes. D'aquesta manera, s'evitarà costos de temps i diners en atendre a demandes i processos judicials posteriors.
5. Base per la recuperació i el creixement econòmic: durant la crisi financera i econòmica, la participació de la dona en l'economia i la seva contribució a les finances familiars han augmentat. Per això, és molt important mantenir vives les qüestions de la igualtat de gènere i de l'eliminació de l'esquerda salarial entre homes i dones, ja que contribueixen a la creació d'ocupació, la competitivitat i la recuperació econòmica.

1.2 La mesura de la diferència salarial¹⁰.

Es considera esgerda salarial de gènere “la diferència dels guanys mitjos d'homes i dones expressades en percentatges del guany mig dels homes”. Per tant, un major percentatge indicarà una esgerda salarial més alta.

Aquesta esgerda es presenta com un percentatge respecte als ingressos de la població masculina i representa la mitjana de les diferències entre els ingressos bruts per hora de treballadores de sexe masculí i femení. Els ingressos bruts són les pagues o salaris que s'abonen directament a un treballador abans que s'apliqui qualsevol deducció sobre la renda o per la seguretat social.

Les dos unitats més habituals per constituir aquest indicador són els guanys mitjos hora i els guanys mitjos anuals. En l'apartat 2.4 d'aquest Capítol sobre l'esgerda salarial a nivell estatal, trobem l'anàlisi de la desigualtat salarial en diferents àmbits a partir de la mitjana dels guanys anuals.

1.3 L'esgerda salarial entre homes i dones a nivell europeu.

A la Unió Europea (en endavant UE), les dades sobre l'esgerda salarial entre homes i dones estan elaborades amb la metodologia de l'Enquesta sobre l'Estructura dels Salaris¹¹.

Dins la UE, l'esgerda salarial entre homes i dones, és denominada oficialment com l'esgerda salarial entre gèneres no ajustada, ja que no té en compte tots els factors que influeixen en aquesta diferència, com per exemple, les diferències d'educació, l'experiència laboral, les hores treballades, el tipus de treball, etc.

¹⁰ Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Guía Introductoria: Igualdad Salarial*. Ginebra: OIT.

¹¹ Comisión de les Comunidades Europeas (2010). Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Segons l'última l'Enquesta sobre l'Estructura de Salaris (2012), les dones de la UE guanyen un 16% menys per hora que els homes. Tot i així, s'ha d'esmenar, que l'esquerda salarial no és la mateixa en tots els països europeus. Per exemple, a Eslovènia, Malta, Polònia, Itàlia, Luxemburg i Romania és inferior al 10% però superior al 20% a Hongria, Eslovàquia, la República Checa, Alemanya, Àustria i Estònia¹². Tot i que, l'esquerda salarial entre homes i dones s'ha reduït lleugerament en l'última dècada, encara existeixen països on ha incrementat (Hongria i Portugal).

L'esquera salarial entre homes i dones existeix encara que les dones obtinguin millors resultats acadèmics que el homes en les universitats. En termes mitjos, l'any 2012, el 83% de les dones joves de la UE cursaven com a mínim estudis secundaris, en diferència del 77,6% dels homes joves. A més a més, les dones representen el 60% dels graduats universitaris de la UE¹³.

L'impacte més important que l'esquerda salarial té sobre les dones és que obtenen menys ingressos al llarg de la seva vida, menors subsidis d'atur i menors pensions de incapacitat si s'escau. El fet que les dones tenen salaris menors comporta que les prestacions social que pugui obtenir en el futur siguin discriminatòries. Això, comporta un major risc de pobresa durant la tercera edat. Durant l'any 2012¹⁴, el 21,7% de les dones a partir de 65 anys es trobaven en situació de risc de pobresa, mentre que els homes de la mateixa edat tenien un 16,3%.

La taxa mitja d'ocupació de les dones d'Europa és al voltant del 63% mentre que la dels homes és del 75% en edats compreses entre els 20 i els 64 anys. Les dones ocupen la majoria dels treballs a temps parcial de la UE. Un 34,9% de les dones treballen a temps parcial, a diferència del homes que constitueixen només el 8,6%¹⁵. Això, repercuteix negativament al desenvolupament de la carrera professional d'una dona com també, en la seva formació, el dret a una pensió i prestació per l'atur, entre d'altres.

Una sentència contundent sobre aquesta repercussió vers a la dona és la Sentència del Tribunal Europeu de Justícia (sala sisena) de 2 d'octubre de 1997 en que la demandant al·lega que com a treballadora a temps parcial i desenvolupant, durant els deu últims anys de la seva activitat professional, funcions de grau superior, aspirava a ser promocionada no obstant a causa del seu treball a temps parcial l'empresa li va denegar. El Tribunal considera que el treball a temps parcial contribueix i millora la compatibilitat entre la vida familiar i la vida professional però que, la protecció de la dona en la vida familiar, i al mateix temps en el desenvolupament de la seva activitat professional és, com en el cas dels homes, un principi que els ordenaments jurídics dels Estats membres presenten com igualtat entre homes i dones en l'accés al ascens professional i a la seva promoció.

Acabar amb l'esquerda salarial entre homes i dones és una de les principals prioritats de la UE. El compromís de la UE per eliminar l'esquerda salarial té el seu origen amb el Tractat de Roma del 1957. Avui en dia, existeix una base jurídica per l'acció de la UE en virtut del

¹² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/earn_grpg2_esms.htm

¹³ Eurostat, 2010.

¹⁴ Eurostat, 2012.

¹⁵ Eurostat, 2012.

Tractat de Lisboa, junt al compromís sobre igualtat de gènere adquirit després de la ratificació de la Carta dels Drets Fonamentals. La acció de la UE té també com objectiu canviar la percepció sobre els rols de gènere en diferents àmbits: escola, llar, lloc de treball i societat en general.

La promoció de la igualtat de gènere i de l'aprofitament dels talents i capacitats de les dones són fonamentals per acabar amb l'esquerra salarial entre homes i dones i per complir els objectius de la Estratègia Europa 2020. Aquest aspecte és fonamental donat que la política europea no té només com objectiu millorar la situació de les dones sinó també millorar l'eficiència en l'ús dels recursos. Aquesta Estratègia té la finalitat de la creació de més i millors llocs de treball, aconseguir una taxa d'ocupació més elevada per les dones i garantir que es redueixi en 20 milions el número de persones en risc de pobresa i exclusió social pel 2020.

La reducció de l'esquerra salarial entre homes i dones és prioritària en diferents àmbits polítics. Per exemple¹⁶:

- El Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere aprovat pels líders de la UE l'any 2011.
- El Marc d'accions sobre la igualtat entre dones i homes acordat entre els interlocutors socials europeus l'any 2005.

La Comunicació adoptada per la Comissió Europea l'any 2007 sobre les causes de l'esquerra salarial entre homes i dones va proposar una sèrie de mesures per abordar al màxim el problema. Entre elles s'inclouen les següents propostes¹⁷:

- Millorar l'aplicació de la legislació vigent.
- Lluitar contra l'esquerra salarial en les polítiques d'ocupació.
- Promoure la igualtat de salaris entre els empresaris i a través de la cooperació social.
- Recolzar l'intercanvi de bones polítiques a escala en la UE.

La Estratègia de la UE per la igualtat entre homes i dones (2010-2015) estableix varies línies d'actuació en cinc àmbits:

- 1.- La economia i el mercat laboral.
- 2.- La igualtat salarial.
- 3.- La igualtat en els llocs de treball d'alt nivell.
- 4.- La forma d'abordar la violència de gènere.
- 5.- La promoció de la igualtat més enllà del àmbit de la UE.

El principi d'igualtat de retribució per un mateix treball o per un treball d'igual valor està consagrat als Tractats des de 1957 i s'incorpora a la Directiva 2006/54/CE. Una de les

¹⁶ García Serrano, C., Arranz Muñoz, JM (2014). *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. Universidad de Alcalá-Fundación FOESSA.

¹⁷ ENRED Consultoría, SL. (2009). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres*. Colección EME (Economía, Mujer, Empresa).

prioritats de la Comissió Europea per als pròxims anys és el seguiment de la correcta aplicació de les normes vigents. En aquest context, la Comissió va publicà al desembre del 2013 un informe¹⁸ sobre l'aplicació de la Directiva 2006/54/CE.

Aquest informe es centra en l'evolució de l'aplicació pràctica de disposicions relatives a la igualtat de remuneració. Inclou un resum de la jurisprudència més destacada en matèria d'igualtat salarial, així com una secció sobre els sistemes de classificació de treballs i exemples d'accions nacionals¹⁹.

Al març del 2014, la Comissió Europea va publicar una recomanació en la que fa èmfasi a la transparència salarial. Aquesta recomanació pretén proposar mesures als Estats membres per facilitar la transparència dels salaris a les empreses, com per exemple millorar la facilitat d'accés dels treballadors a informació sobre els seus salaris o establir sistemes d'informació de pagues i sistemes de classificació de llocs no discriminatoris per raó de sexe a les empreses.

La solució definitiva de l'esquerra salarial entre homes i dones pertany fonamentalment dels governs nacionals i dels interlocutors socials. La UE pot col·laborar, però les solucions s'han de desenvolupar a nivell nacional. Els governs nacionals i els interlocutors socials han adoptat un ampli ventall de mesures per acabar amb l'esquerra salarial. A continuació s'exposen alguns exemples²⁰ (Veure Taula 1):

¹⁸ COM(2013) 861 final.

¹⁹ SWD(2013) 512 final.

²⁰ García Serrano, C., Arranz Muñoz, JM. (2014). *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. Universidad de Alcalá-Fundación FOESSA.

Taula 1.- Mesures i accions per combatre l'esquerra salarial en varis països europeus.

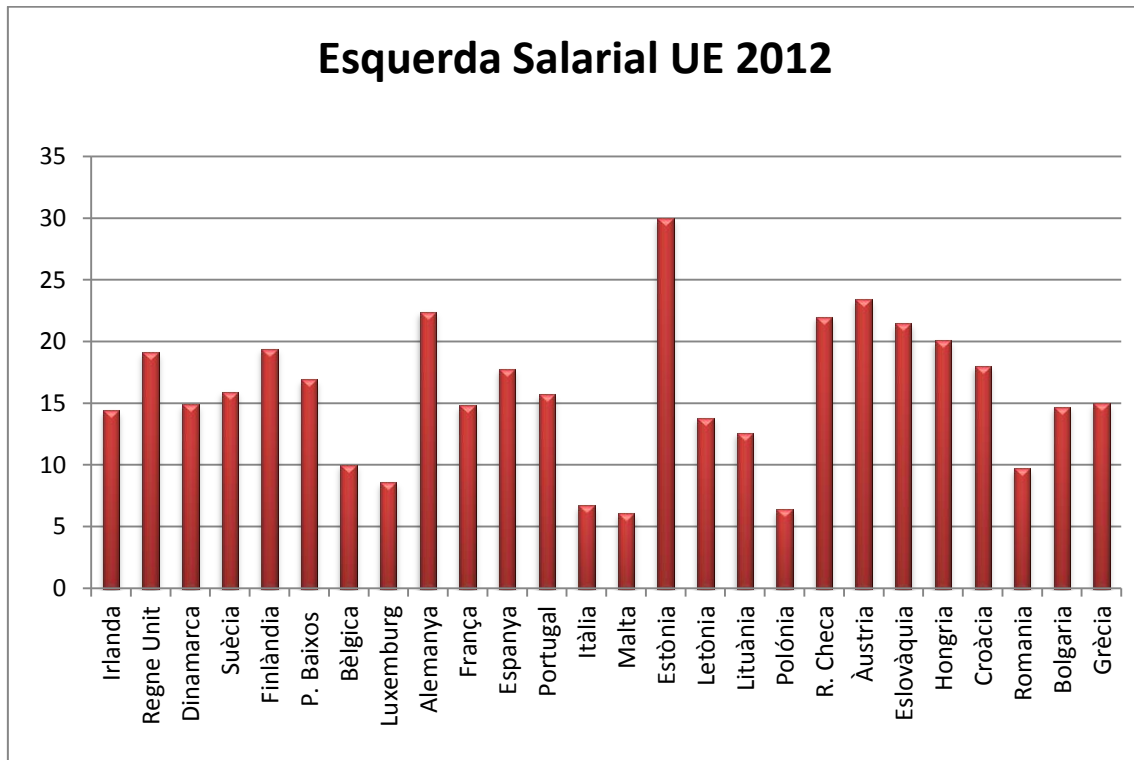
Paràmetres	Estònia	Finlàndia	Portugal	Lituània	Rep. Txeca	Bèlgica	Regne Unit	França	Espanya
Estratègies per la igualtat de gènere i la igualtat salarial.	Pla d'acció per reduir l'esquerra salarial (2012).	Programa tripartit sobre la igualtat salarial per al període 2006-2015.	Quart Pla d'Igualtat.	Programa Nacional d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes pel període 2010-2014.					Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.
Estratègies per reduir l'esquerra salarial.		Pretén reduir l'esquerra salarial del 20% al 15%.	El Consell de Ministres va aprovar una Resolució el 8 de març de 2013.	Un dels objectius d'aquest programa és reduir l'esquerra salarial.			Des de l'any 2007: informe anual titulat "L'esquerra salarial entre homes i dones a Bèlgica".	Llei d'igualtat salarial entre dones i homes de 2006.	.
Dia de la Igualtat Salarial					Dones Empresàries i Professionals organitzen el Dia de la Igualtat Salarial (24 d'abril) des de l'any 2010.	Va ser el primer país europeu que va organitzar el Dia de la Igualtat Salarial l'any 2005.			El Dia de la Igualtat Salarial es celebra el 22 de febrer.

Negociació Col·lectiva								Llei d'igualtat salarial entre dones i homes de 2006.	
Transparència salarial.			Empreses obligació de reunir cada any informació sobre els registres de personal de l'empresa i sobre aspectes de les condicions de treball (remuneració).						

Treballs lliures de preferència de gènere.			S'ha elaborat un mètode per l'avaluació de treballs lliures de preferències de gènere en el sector de l'hostaleria, en el marc del projecte denominat "Revaluació del treball per promoure la igualtat de gènere".				L'any 2011 va publicar el "Codi de Pràctiques Obligatòries sobre igualtat salarial" (Statutory Code of Practice on equal pay). És una guia tècnica sobre igualtat salarial. Va dirigida a advocats, departaments RRHH, jutges i tribunals.		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	Alemanya	Luxemburg	Suècia	Àustria	Bèlgica
Requisits legals pels Plans d'Igualtat/Igualtat salarial.			Llei sobre la discriminació de 2009.	Pla d'Acció Nacional per la Igualtat de Gènere en el Mercat Laboral.	Llei per reduir l'esquerra salarial entre homes i dones.
Instruments per garantir la transparència salarial.	Logib*	Logib*		"Calculadora de sous i salaris"*** (2011)	
* Logib: Permet a les empreses analitzar les seves estructures de pagament i personal i comprovar si els treballadors d'ambdós sexes reben els mateixos salaris. ** Calculadora de sous: Facilita informació actualitzada i de fàcil accés sobre els salaris habituals d'un sector o localitat.					

Finalment, les dades de l'Esquerda Salarial en la UE en l'any 2012 (Veure Gràfic 1) confirmen que en els països on existeix més desigualtat salarial són Estònia amb gran diferència seguit d' Àustria, Alemanya, República Checa i Eslovàquia. Els països que menys pateixen aquesta desigualtat són Romania, Bèlgica, Luxemburg, Itàlia, Polònia i per últim, Malta. Espanya es situa entre els deu països primers que pateixen més desigualtat, concretament en la novena posició.



Gràfic 1. Font: Eurostat 2012.

1.4 L'esquerra salarial entre homes i dones a nivell estatal.

A l'Estat Espanyol l'eliminació de l'esquerra salarial és una competència del Govern Central. Aquesta responsabilitat està recollida a nivell legislatiu dins la Constitució Espanyola, en l'Estatut dels Treballadors i en Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes. En aquesta última, no es planteja una normativa específica referent a la igualtat de remuneració, però sí que existeix l'obligació de crear plans d'igualtat en les empreses donant importància a la reducció i eliminació de l'esquerra salarial.

A més a més, hi ha accions orientades a l'eliminació d'aquest tipus de discriminació en el Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats 2008-2011, del Ministeri de Sanitat, Política Social i Igualtat, concretament dins l'objectiu 1, que està orientat a "Fomentar l'ocupació, la qualitat en el treball i la igualtat salarial de les dones".

En aquest apartat del treball, s'analitza l'esquerra salarial existent en l'Estat Espanyol i de cada Comunitat Autònoma. S'han recollit les dades a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) dels anys 2006 i 2010 per poder fer una comparativa sobre l'esquerra existent en aquests períodes. En ambdós casos, les dades disponibles sobre l'esquerra salarial de l'ESS de l'Institut Nacional d'Estadística (INE) és formulen com a guanys anuals.

Aquest epígraf està dividit en tres apartats segons:

1. L'evolució del salari mitjà anual a través de les enquestes quadriennals de l'estructura salarial publicada per l'INE en les edicions existents de l'ESS dels anys 1995, 2002, 2006 i 2010.
2. El tipus d'esquerra salarial que es pot trobar en la persona treballadora en els anys 2006 i 2010.
3. L'esquerra salarial que hi pot haver dins una empresa en els anys 2006 i 2010.

Dins el perfil de la persona treballadora trobarem analitzat l'esquerra salarial segons varis indicadors: la formació, el tipus de jornada i de contracte, l'edat i l'antiguitat.

Pel que fa al perfil de l'empresa s'analitza: la propietat, el sector d'activitat, la grandària de l'empresa i la ubicació geogràfica.

1. Evolució del salari mitjà anual en els anys 1995, 2002, 2006 i 2010.

Si analitzem les diferències que es poden observar dels resultats de les enquestes, detectem que l'esquerda salarial va en descens constant. Els salaris mitjos de les dones han anat augmentat progressivament durant els quatre períodes analitzats. En canvi, el salari dels homes anava en augment però decau l'any 2006 ja que passa de 22.169,16 l'any 2002 a 22.051,88 i es torna a recuperar de nou l'any 2010 (Veure Taula 2).

Taula 2. Evolució del salari mitjà anual a través de les enquestes quadriennals de l'estructura salarial publicada per l'INE.

	TOTAL	DONES	HOMES	DIFERÈNCIA D/H
1995	15.235,24	12.237,20	18.232,28	-32,88
2002	19.82,45	15.767,56	22.169,16	-28,88
2006	19.680,88	16.245,17	22.051,88	-26,33
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial (EES)

Del contrari, si la comparació l'establim a partir de les enquestes anuals dels últims tres anys, els salaris mitjos augmenten constantment i paral·lelament l'esquerda salarial també (Veure Taula 3).

Taula 3. Evolució del salari mitjà anual a través de l'enquesta anual d'estructura salarial publicada per la EPA.

	TOTAL	DONES	HOMES	DIFERÈNCIA D/H
2008	21.883,42	18.910,62	24.203,33	-21,87
2009	22.511,47	19.502,02	25.001,05	-22,00
2010	22.790,20	19.735,22	25.479,74	-22,55

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial (EES)

2. Esquerda salarial segons persona treballadora en els anys 2006 i 2010.

- Formació

L'esquerda salarial influeix molt en la formació que tingui la persona treballadora. En termes generals, s'ha de dir que l'esquerda salarial augmenta com major sigui la formació que tingui la persona treballadora. La comparativa que podem extreure de l'esquerda salarial existent en la formació en els anys 2006 i 2010 és molt clara. En l'any 2006, on hi ha més desigualtat salarial és en el nivell d'estudis de llicenciats, enginyers superiors, postgraus i doctorats (34,16%). En canvi, aquest nivell d'estudis per l'any 2010 ha disminuït considerablement (22,07%). El nivell d'estudis per aquest període que té l'esquerda salarial més elevada és els sense estudis (35,14%). Els homes sense estudis guanyen un 6.364,15 més que les dones amb les mateixes condicions. Finalment, ens els dos períodes s'observa que, per tenir la retribució d'un home sense estudis (15.996,55/18.110,06) una dona ha de tenir com a mínim el nivell d'estudis d'educació secundària (16.530,53/18.942,82) (Veure Taula 4 i 5).

Taula 4. Guany mitjana anual i esquerra salarial d'acord a la formació de la persona treballadora per l'any 2006.

NIVELL D'ESTUDIS	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Sense estudis	15.996,55	11.159,21	4.837,34	30,23%
Educació primària	17.971,76	11.949,3	6.022,46	33,51%
Educació secundària	24.418,31	16.530,53	7.887,78	32,30%
Formació professional grau mig	21.436,54	14.678,69	6.757,85	31,52%
Formació professional grau superior	23.313,75	15.637,7	7.676,05	32,92%
Diplomats universitaris	30.474,84	21.222,51	3.252,33	10,67%
Llicenciats, enginyers superiors, postgraduats i doctorats	38.598,16	25.441,05	13.187,11	34,16%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Taula 5. Guany mitjana anual i esquerra salarial d'acord a la formació de la persona treballadora per l'any 2010.

NIVELL D'ESTUDIS	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Sense estudis	18.110,06	11.745,91	6.364,15	35,14%
Educació primària	19.293,66	13.196,75	6.096,91	31,60%

Educació secundària	26.272,38	18.942,82	7.329,56	27,89%
Formació professional grau mig	24.172,58	17.013,92	7.158,66	29,61%
Formació professional grau superior	27.366,93	19.001,54	8.365,39	30,56%
Diplomats universitaris	34.122,12	25.917,31	8.204,81	24,04%
Llicenciats, enginyers superiors, postgraduats i doctorats	40.496,47	31.555,71	8.940,76	22,07%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2010(EES)

- Tipus de jornada i tipus de contracte

Independentment del sexe, les persones que treballen a temps complet, tenen uns ingressos més elevats que les que treballen a temps parcial i aquests a la vegada una menor protecció social. Si analitzem les dades de les taules que es mostren a continuació, l'esquerda salarial entre homes i dones reflexa una gran diferència entre aquests dos tipus de contractació. Aquesta esquerra salarial és major en els contractes a temps complert que a temps parcial. Podem veure que pel l'any 2010 l'esquerda salarial en temps parcial a disminuït quasi a la mitat (de 12,57% a 7,55%) (Veure Taula 6 i 7).

Taula 6. Guany mitjana anual i esquerra salarial d'acord amb el tipus de jornada laboral en l'any 2006.

TIPUS DE JORNADA LABORAL	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Temps complert	23.066,57	19.200,72	3.865,85	16,75%
Temps parcial	10.348,72	9.047,02	1.301,7	12,57%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Taula 7. Guany mitjana anual i esquerra salarial d'acord amb el tipus de jornada laboral en l'any 2010.

TIPUS DE JORNADA LABORAL	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Temps complert	27.335,23	23.932,01	3.403,22	12,45%
Temps parcial	10.960,91	10.133,18	827,73	7,55%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2010 (EES)

Les persones amb contractes indefinits, independentment del sexe, guanyen més que les persones contractades a partir de contractes de duració determinada. Si diferenciem per sexe i la duració del contracte, tal i com observem en les següents taules, l'esquerda salarial és major ens els dos períodes en els contractes indefinits (Veure Taula 8 i 9).

Taula 8. Guanys mitjana anual i esquerda salarial d'acord amb el tipus de contracte en l'any 2006.

D'ACORD TIPUS DE CONTRACTE	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Indefinit	24.777,66	17.414,43	7.363,23	29,71%
Duració determinada	15.620,90	13.001,98	2.618,92	16,76%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Taula 9. Guanys mitjana anual i esquerda salarial d'acord amb el tipus de contracte en l'any 2010.

D'ACORD TIPUS DE CONTRACTE	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Indefinit	27.676,84	20.987,07	6.689,77	24,17%
Duració determinada	17.739,80	15.553,37	2.183,43	12,32%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2010 (EES)

- Edat

Els salaris i l'esquerda salarial per gènere són condicionants per l'edat de les persones. En termes generals, com més edat té la persona major és el seu sou i a la vegada, major és l'esquerda salarial que hi ha entre sexes. En les següents taules podem observar, que la diferència va augmentant conforme la persona va celebrant anys però, en el cas de les dones van perdent salari a mesura que van desenvolupant la seva carrera professional. Les conseqüències d'aquest fet són les repercussions socials, concretament en les pensions de jubilació, ja que augmenta el risc de pobresa. En ambdós anys, l'esquerda salarial és més baixa en el tram d'edat entre 25 i 29 anys (2.577,75/2.857,68) (Veure Taula 10 i 11).

Taula 10. Guanys mitjana anual i esquerda salarial en funció del tram d'edat de la persona en l'any 2006.

EDAT	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Menor de 20 anys	11.359,38	8.141,24	3.218,14	28,33%
De 20 a 24 anys	13.810,62	11.146,58	2.664,04	19,28%
De 25 a 29 anys	16.988,07	14.410,32	2.577,75	15,17%
De 30 a 34 anys	20.338,17	16.976,29	3.361,88	16,52%
De 35 a 39 anys	22.440,79	17.595,63	4.845,16	21,59%
De 40 a 44 anys	24.602,2	17.502,81	7.099,39	28,85%
De 45 a 49 anys	25.848,77	17.628,57	8.220,20	31,80%
De 50 a 54 anys	27.157,26	17.975,3	9.181,96	33,81%
De 55 a 59 anys	28.504,03	18.154,24	10.349,79	36,30%
60 y més anys	24.412,32	16.416,8	7.995,52	32,75%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Taula 11. Guanys mitjana anual i esquerda salarial en funció del tram d'edat de la persona en l'any 2010.

EDAT	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Menor de 20 anys	-11.614,73*	-8.637,1*	-2.977,63*	25,63%
De 20 a 24 anys	14.804,88	11.906,62	2.898,26	19,57%
De 25 a 29 anys	19.099,29	16.241,61	2.857,68	14,96%
De 30 a 34 anys	23.175,67	19.261,16	3.914,51	16,89%
De 35 a 39 anys	25.423,2	20.710,98	4.712,22	18,53%
De 40 a 44 anys	27.282,66	20.966,53	6.316,13	23,15%
De 45 a 49 anys	28.540,81	21.305,78	7.235,03	25,34%
De 50 a 54 anys	30.288,16	22.129,13	8.159,03	26,93%
De 55 a 59 anys	32.069,41	23.013,28	9.056,13	28,23%
De 60 a 64 anys	24.128,93	20.035,11	4.093,82	16,96%
65 i més anys	32.622,94	-20.182,45*	12.440,49	38,13%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2010 (EES)

*En les caselles qui hi ha el signe (-) davant les dades, indica que el número d'observacions mostrals està comprès entre el 100 i 500, i per tant, la xifra és poc fiable i s'ha d'interpretar amb cautela.

- Antiguitat

Dins l'anàlisi de l'esquerda salarial per guanys/anuals en funció de l'antiguitat del treballador dins l'empresa podem observar que els salaris augmenten a mesura que augmenten els anys d'experiència dins l'organització. Aquest fet és igual en ambdós sexes. La diferència més important que trobem entre aquests dos períodes és que en l'any 2006 el percentatge d'esquerda en el tram de 30 i més anys és del 24, 63% i per l'any 2010 aquest percentatge es redueix al 10,96% (Veure Taula 12 i 13).

Taula 12. Guanys mitjana anual i esquerra salarial en funció de l'antiguitat dins l'empresa en l'any 2006.

EDAT	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Menys d'1 any	15.400,14	11.978,01	3.422,13	22,22%
D' 1 a 3 anys	19.078,35	14.306	4.772,35	25,01%
De 4 a 10 anys	23.596,08	17.811,42	5.784,66	24,51%
De 11 a 20 anys	30.154,43	21.809,91	8.361,10	27,72%
De 21 a 29 anys	34.351,35	25.990,28	8.361,07	24,33%
30 i més anys	33.805,5	25.477,81	8.327,69	24,63%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Taula 13. Guanys mitjana anual i esquerra salarial en funció de l'antiguitat dins l'empresa en l'any 2010.

EDAT	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Menys d'1 any	17.362,77	13.128,26	4.235,51	24,39%
D' 1 a 3 anys	21.637,91	16.565,58	5.072,33	23,44%
De 4 a 10 anys	25.173,41	19.914,07	5.259,4	20,89%
De 11 a 20 anys	31.109,96	25.306,24	5.803,72	18,65%
De 21 a 29 anys	36.180,76	30.977,66	5.203,10	14,38%
30 i més anys	34.840,3	31.021,29	3.819,01	10,96%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2010 (EES)

3. Esquerda salarial segons perfil d'empresa en els anys 2006 i 2010.

- Propietat

Independentment de la titularitat o la propietat de l'empresa, actualment, les remuneracions són majors en les empreses públiques però, l'esquerda salarial és més elevada en empreses privades. Aquest factor és a causa que en les empreses públiques, tenen sistemes més objectius d'accés, classificació i promoció en el treball en el que s'accedeix a partir d'un sistema d'oposició on preval per damunt del sexe, el mèrit i la capacitat. Per tant, és redueixen més les diferències al no tenir en compte la vida personal o familiar de la persona que oposa. En canvi, en les empreses privades, el sistema d'entrevista personal permet que influeixin altres factors i això comporta que la selecció sigui més subjectiva (Veure Taula 14 i 15).

Taula 14. Guany mitjana anual i esquerda salarial segons el tipus de propietat en l'any 2006.

PROPIETAT	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Privada	21.628,75	15.277,78	6.350,97	29,36%
Pública	30.121,98	24.385,76	5.736,22	19,04%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Taula 15. Guany mitjana anual i esquerda salarial segons el tipus de propietat en l'any 2010.

PROPIETAT	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Privada	24.312,28	17.445,2	6.867,08	28,24%
Pública	32.007,27	28.058,14	3.949,13	12,33%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2010 (EES)

- Grandària empresa

A mesura que l'organització és major també ho és l'esquerda salarial de gènere. Com podem observar en la taula, en empreses de 200 i més treballadors/es la diferència salarial és de 9.630,92. Perquè una dona obtingui la mateixa retribució que un home que es troba en empreses de menys de 9 treballadors/es (16.562,18) ha de treballar en un organització entre 50 i 99 treballadors/es (16.846,46). Per l'any 2010 no s'han pogut obtenir les dades ja que no estan publicades a l'Enquesta d'Estructura Salarial (Veure Taula 16).

Taula 16. Guany mitjana anual i esquerda salarial d'acord amb la grandària de l'empresa.

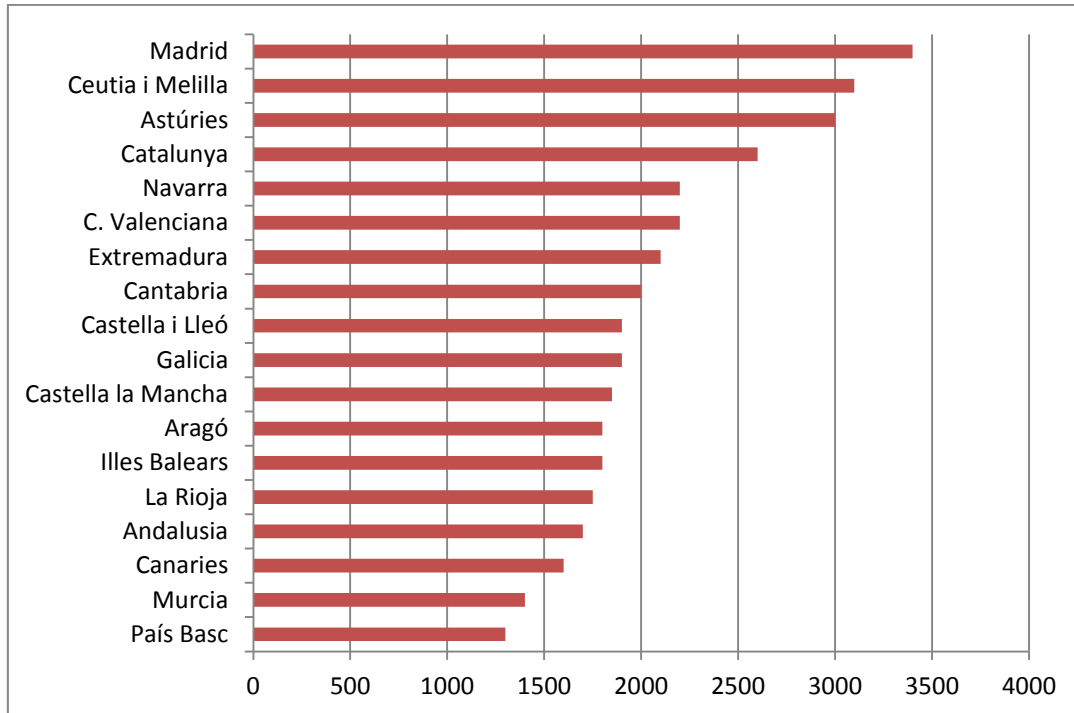
GRANDÀRIA DE L'EMPRESA	HOMES	DONES	ESQUERDA SALARIAL	ESQUERDA EN PERCENTATGE
Menys de 9 treballadors/es	16.562,18	12.205,08	4.357,10	26,30%
De 10 a 19 treballadors/es	18.790,98	14.451,85	4.339,13	23,09%
De 20 a 49 treballadors/es	20.478,15	15.761,95	4.716,20	23,03%
DE 50 a 99 treballadors/es	23.445,71	16.846,46	6.599,25	28,14%
De 100 a 199 treballadors/es	24.849,61	16.961,51	7.888,10	31,74%
De 200 i més treballadors/es	29.569,21	19.938,29	9.630,92	32,57%

Font: Elaboració pròpia a partir de l'Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

- Ubicació geogràfica del centre de treball

En aquesta gràfica es compara l'esquerda salarial de gènere en funció de la localització geogràfica de l'empresa i és pot observar que les diferències de retribució són importants d'una zona a una altra. Segons aquest gràfic la Comunitat de Madrid, Ceuta i Melilla i el Principat d'Astúries apareixen com les comunitats en que la diferència de pagaments per rendiment és major entre dones i homes. En els tres casos, els homes perceben, de mitjana, uns 3.000 euros/any més que les dones. En l'altre extrem apareixen el País Basc, Castella la Mancha i la Regió de Murcia. Per l'any 2010 no s'han aconseguit les dades ja que no estan publicades a l'Enquesta d'Estructura Salarial (Veure Gràfic 2).

Gràfic 2. Esquerda Salarial per rendiment en euros/anuals en cada Comunitat Autònoma.



Font: Enquesta Estructura Salarial 2006 (EES)

Capítol 2.- La política d'igualtat: Una aproximació al Pla d'Igualtat.

2.1 Definició de Pla d'Igualtat.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, té com a fonaments dos directives europees en matèria d'igualtat: la 2002/73/CE, de reforma a la Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball, i la Directiva 2004/113/CE, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis.

L'objectiu d'aquesta Llei és avançar cap a una igualtat efectiva que difongui el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Aquesta Llei exposa que desenvoluparà nous instruments i nous drets, per tal de modificar el tradicional repartiment de tasques i responsabilitats entre dones i homes i aconseguir que ambdós sexes s'integrin amb igualtat en els diferents contextos i àmbits de la vida.

Finalment, la Llei Orgànica 3/2007 i la seva aplicació en els Plans d'igualtat i negociació col·lectiva és un referent per poder tenir un coneixement més exhaustiu de l'esquerra salarial. En els següents capítols s'utilitzarà aquesta eina per estudiar amb més claredat els Plans d'Igualtat de les empreses estudiades.

Tal i com s'estableix en l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, *"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."*

Els Plans d'Igualtat són individualitzats, és a dir, cada empresa té un pla que s'adapta a les seves circumstàncies i necessitats, i com a conjunt ordenat de mesures que és, dóna lloc a l'eliminació de qualsevol acció discriminatòria per raó de sexe i ha d'incloure mesures preventives.

El PI recull tots els objectius concrets que es pretenen assolir dins l'empresa per prevenir i eliminar conductes sexistes o discriminatòries. Es pretén materialitzar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i fixar i establir un sistema de seguiment, control i avaluació de l'efectivitat de les mesures implantades.

Per poder entendre millor el concepte de PI és necessari fer referència al terme d'Igualtat d'Oportunitats:

La Igualtat d'Oportunitats és *“una participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del seu sexe, en totes les àrees de la vida pública i privada²¹”*.

Encara que la participació de la dona en l'àmbit laboral ha augmentat considerablement, lamentablement no competeix en condicions d'igualtat en aquest mateix àmbit i continua essent víctima de treballs més precaris, salaris més baixos per treballs equivalents, llocs de treball amb menys responsabilitat i contractes de menys duració.

Un PI ha de:

- Fixar els objectius d'igualtat que l'empresa ha d'assolir.
- Marcar les estratègies i pràctiques que ha d'adoptar.
- Establir sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Per corregir les situacions de desigualtat directa o indirecta, que poden existir dins l'empresa, han d'esser analitzades i considerades al menys les següents matèries²²:

- Accés al treball.
- Classificació professional.
- Promoció i formació.
- Retribucions.
- Ordenació del temps de treball.
- Conciliació de la vida laboral i familiar.
- Prevenció en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Comunicació.
- Violència de gènere.

És vital alhora d'elaborar un PI, planificar de forma transversal la integració de la igualtat dins l'empresa. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i per això, s'han d'adaptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

La legislació prohibeix qualsevol discriminació directa o indirecta i promou en l'àmbit laboral la implicació i cooperació de l'empresari amb la representació sindical de treballadores i treballadors amb la fi de:

- Implementar mesures d'acció positiva per suprimir les possibles diferències.
- Desenvolupar plans d'igualtat per prevenir discriminacions.
- Integrar inquietuds socials en les seves relacions i activitats.

²¹ Ministerio de Igualdad. (2008). *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Gobierno de España: Madrid

²² Fabregat Monfort, G. (2009). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Ed. Bomarzo. (2ª edició)

La igualtat d'oportunitats s'ha d'integrar dins la cultura empresarial com a principi que regeix totes les seves actuacions i relacions. Aquesta estratègia que desenvolupa accions positives per corregir desigualtats entre dones i homes no només intenta aconseguir la igualtat sinó també mantenir-la.

2.2 L'obligatorietat d'un Pla d'Igualtat.

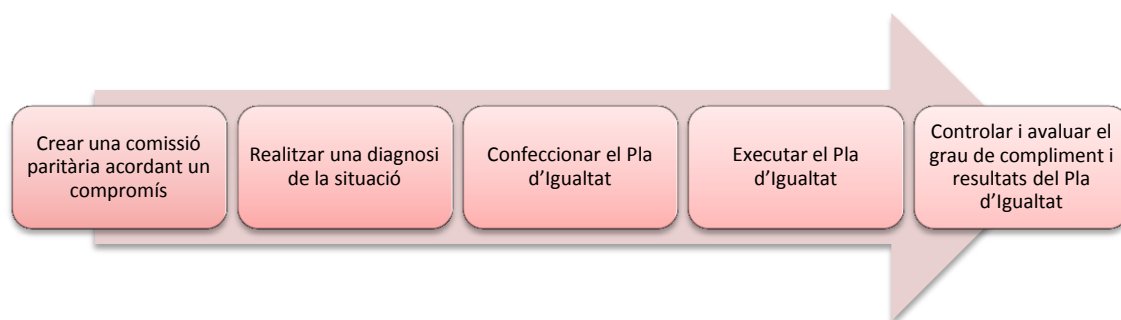
Segons el que estableix l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007 sobre la igualtat efectiva per dones i homes és obligatori l'elaboració i la implantació d'un PI quan:

- Les empreses tinguin més de 250 treballadors i treballadores.
- En empreses en que en el seu conveni col·lectiu ho estableixi.
- Quan l'Autoritat Laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'un PI.

Per la resta de les empreses, la pròpia Llei estableix la possibilitat d'elaborar i aplicar voluntàriament el PI amb prèvia consulta als representants dels treballadors.

2.3 Les fases per la implantació d'un Pla d'Igualtat.

Les fases de desenvolupament que té un PI són cinc²³:



1. Crear una comissió paritària acordant un compromís.

El procés de creació d'un PI s'ha d'iniciar amb la constitució d'un equip de treball, que pot denominar-se comissió parietària d'igualtat, comissió d'igualtat o comitè d'igualtat, per la representació dels treballadors i de l'empresa en igual número de membres. Aquesta comissió serà l'encarregada de crear el PI, realitzar una diagnosi, programar, executar, controlar i avaluar el PI. De la mateixa manera, ha d'existir un compromís per part de l'empresa d'assignar recursos humans i materials necessaris per elaborar, desenvolupar i controlar el PI.

²³ EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. (2011). Metodología para la elaboración de diagnostico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas. Vitoria-Gasteiz.

2. Realitzar una diagnosi de la situació.

La diagnosi és un anàlisi detallat de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, dels comportaments d'assetjament laboral i per raó de sexe de dins l'empresa durant el qual es realitzen, successivament, activitats de recollida d'informació, d'anàlisi, de debat intern i finalment, de formulació de propostes que poden integrar-se en un PI.

En la realització de la diagnosi, ha de participar la representació dels treballadors i s'ha d'arribar a un comú acord per la futura implantació del PI.

Aquest apartat serà objecte d'estudi i ampliació en el Capítol 4.

3. Confeccionar el Pla d'Igualtat²⁴.

Per la implantació d'un PI a l'empresa una vegada realitzada la diagnosi, s'ha de tenir present dos elements essencials que facilitin un bon desenvolupament:

1. Anàlisi de gènere: S'ha de tenir en compte que a l'empresa els treballadors i treballadores a més de tenir drets i obligacions dins l'empresa també els tenen fora d'ella, en el marc social i familiar.

L'organització ha d'optimitzar els recursos humans amb l'objectiu que els seus treballadors puguin afrontar totes les seves responsabilitats, conciliant de millor manera possible la vida familiar i laboral.

2. Avaluació del impacte de gènere: Analitzar els efectes positius i negatius que provenen de qualsevol decisió que es prengui des de l'àrea de gestió, organització i/o recursos humans, ja que alguns canvis poden provocar desequilibris en la proporcionalitat de la plantilla.

A partir de l'avaluació es pretén profunditzar en els efectes negatius i positius de les decisions que es prenguin.

El PI ha de ser un dels pilars fonamental i l'organització i la gestió de l'empresa l'hi ha de donar el màxim suport ja que es caracteritza per incorporar accions que corregeixin els desequilibris detectats i que previnguin desigualtats així com situacions d'assetjament laboral.

4. Controlar i avaluar el grau de compliment i resultats del Pla d'Igualtat.

Mitjançant el seguiment i l'avaluació es coneix quina és l'evolució del PI, així com també els resultats obtinguts en les diferents àrees de l'empresa.

El seguiment facilita informació sobre possibles necessitats o dificultats sorgides en l'execució. Els resultats del seguiment del PI formen part de l'avaluació.

²⁴ Instituto Andaluz de la Mujer. (2010). *Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de economía social*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

El seguiment i l'avaluació del PI serà realitzada pel Comitè/Comissió Permanent d'Igualtat, junt amb el suport de la persona de recursos humans responsable de la realització del Pla. L'organització hauria de tenir un agent d'igualtat o almenys una persona especialitzada en la matèria.

Per realitzar l'avaluació, el Comitè o Comissió ha de comptar amb el suport de la direcció, ja que és la responsable de l'execució de cada acció del PI i la participació dels departaments i àrees funcionals de l'empresa, així com també dels treballadors i treballadores.

Finalment, els objectius de l'avaluació són:

1. Conèixer el grau de compliment dels objectius del PI.
2. Analitzar el desenvolupament del procés del PI.
3. Reflexionar sobre la continuïtat de les accions (si es necessita més temps per corregir les possibles desigualtats).
4. Identificar noves accions per fomentar i garantir la igualtat d'oportunitats dins l'empresa d'acord amb el compromís fixat.

Capítol 3.- La política d'igualtat: La diagnosi en el Pla d'Igualtat.

La diagnosi és un aspecte clau en el desenvolupament dels PI. Hi ha varies raons per les quals és necessària l'avaluació. En primer lloc, suposa realitzar un anàlisi i un moment de reflexió sobre l'*status quo* de l'empresa que ens ajuda a millorar i a progressar. I segon, és un acte de responsabilitat social corporativa. Aquestes raons ens han portat a aprofundir exhaustivament en la diagnosi. Una diagnosi adequada és la base per poder realitzar una intervenció amb l'objectiu de dissenyar polítiques igualitàries.

3.1 La diagnosi.

"La diagnosi sobre la situació dins una empresa en matèria de igualtat entre homes i dones consisteix en un estudi de l'estructura organitzativa de l'empresa amb l'objectiu de saber el grau de compliment del principi d'igualtat. La diagnosi ha d'incloure informació sobre els elements que poden generar discriminació a l'empresa (humans, econòmics, materials, d'organització, etc.) i sobre quins recursos disposa l'empresa per plantejar el canvi²⁵".

Les característiques de la diagnosi són (Veure Taula 17):

1. És un instrument de treball que permet conèixer la situació d'una organització respecte a la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la seva gestió. La realització de la diagnosi és especialment important ja que és la base per poder crear un PI efectiu i resolutiu.
2. Té un caràcter pràctic. És un instrument útil que proporciona informació per conèixer els aspectes sobre els quals és necessari.
3. La diagnosi mostra una fotografia de l'empresa en un moment puntual, però ha de ser revisat de manera periòdica a fi de conèixer l'eficàcia de les intervencions realitzades, la anàlisi dels indicadors de seguiment i detectar possibles noves necessitats.

Taula 17. Conclusions sobre les característiques de la diagnosi en matèria de igualtat.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- És un instrument que aporta una fotografia de com es troba una empresa en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.- Identifica els punts febles que es necessiten millorar.- És imprescindible per la realització del PI. |
|--|

Els objectius i la finalitat que es persegueixen en la realització d'una diagnosi són (Veure Taula 18):

1. Obtenir informació de les característiques de l'organització i de la composició de la plantilla, així com també de les pràctiques de gestió de recursos humans que es

²⁵ Vallvé, C y Tubert G. (1996). *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Vitoria-Gasteiz. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer.

realitzen dins l'empresa i les opinions i necessitats de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

2. Identificar la incidència que la gestió de recursos humans pugui tenir en l'existència de possibles desigualtats, desequilibris o discriminacions que dificultin el desenvolupament de la igualtat d'oportunitats dins l'empresa.
3. Promoure canvis en la gestió que optimitzin els recursos humans i el seu funcionament general sota el principi de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
4. Servir de base per la realització del PI.

Taula 18 Conclusions sobre la finalitat de la diagnosi en matèria de igualtat:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Informar sobre la situació de l'organització en matèria de igualtat.- Detectar punts de millora a partir de la identificació de la existència de desigualtats.- Impulsar un canvi de funcionament dins l'empresa, una millora en la gestió dels recursos humans i una optimització dels seus potencials.- Servir de referència per l'elaboració d'un PI. |
|---|

Els subjectes que intervenen en la realització de la diagnosi ocupen diferents llocs de treball i tenen diferents funcions:

1. La direcció de l'empresa:

Assumeix la responsabilitat d'impulsar la realització del PI i com a tal, ha d'informar al personal de que es posarà en marxa el procés de realització de la diagnosi i que es necessita la seva col·laboració. Ha de garantir i facilitar la informació necessària per la realització de la diagnosi, participant en la recollida d'informació, en el seu anàlisi i en formulació de propostes. En aquest equip és essencial l'ajuda dels responsables del departament de recursos humans i la implicació de les persones amb responsabilitats en temes de qualitat, comunicació, prevenció de riscos, entre altres.

2. Representació sindical:

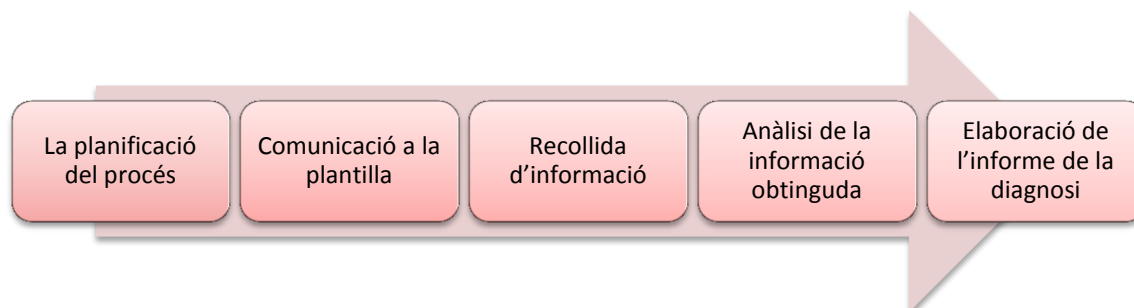
Al tenir un paper d'intermediari amb la plantilla, ha d'informar a ella sobre l'inici del procés de realització de la diagnosi i ha d'animar als treballadors a que participin i col·laborin a la recollida d'informació. Al mateix temps, té un paper destacat com informant clau, ja que les seves opinions permeten contrastar o completar les opinions d'altres parts.

3. La plantilla:

Els treballadors col·laboren aportant les seves opinions i percepcions sobre la igualtat de l'empresa, jugant un paper essencial per anticipar possibles problemes i oportunitats alhora de crear i desenvolupar el PI.

3.2 Metodologia i procés de desenvolupament de la diagnosi.

Les fases de desenvolupament que té la diagnosi són bàsicament cinc²⁶:



1. La planificació del procés:

El primer pas per posar en funcionament el procés de la diagnosi és la seva planificació: s'ha de delimitar els objectius que es pretenen aconseguir, la informació que s'ha d'analitzar, la metodologia i els instruments que s'utilitzaran, el cronograma per la seva execució i la definició de les funcions de les parts.

S'han de preveure els recursos necessaris, tant humans (quines persones participaran en els diferents moments de la diagnosi, de quin departament, si es necessitarà ajuda externa especialitzada, entre altres) com materials (els instruments o eines necessàries per la recollida i l'anàlisi d'informació).

2. Comunicació a la plantilla:

Una vegada plantificat com es desenvoluparà la diagnosi, el següent pas és comunicar al personal de l'organització que s'iniciarà el procés i s'ha d'explicar a les persones implicades quin serà el seu paper.

Els mètodes o canals a utilitzar per comunicar a la plantilla l'inici de la diagnosi poden ser diversos: reunions informatives, carta-nòmina, avisos en els portals informatius de l'empresa... Cada organització ha de valorar quin és el que millor s'ajusta a les seves característiques (grandària, número de centres, ús o no de noves tecnologies per part de tota la plantilla, etc.).

3. Recollida d'informació:

El pas següent consisteix a recollir la informació corresponent. Cal tenir en compte, però, que l'organització no sempre disposa de tota la informació necessària, i que es pot donar el cas que alguns indicadors quedin sense valoració. Per tal de sistematitzar i facilitar la

²⁶ Secretaría de Igualdad de UGT. (2010). *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*. Madrid: UGT

recollida de la informació de manera homogènia, els subjectes que intervenen en la realització de la diagnosi facilitaran guions i/o fitxes als departaments.

4. Anàlisi de la informació obtinguda:

Una vegada recopilada tota la informació, s'ha d'analitzar des de una perspectiva de gènere, tenint en compte la incidència de la gestió en la participació de les dones i homes dins l'organització, i per tant, en l'aprofitament de tot el seu potencial.

Algunes claus per l'anàlisi de la informació són:

- La informació ha d'estar desagregada per sexe.
- L'aplicació de la perspectiva de gènere suposa analitzar l'existència de diferències en la presència i participació de dones i homes dins l'organització.
- L'anàlisi d'una dada en concret, com per exemple: la presència de les dones a l'empresa, en els llocs de responsabilitat, la participació en processos formatius, entre d'altres.

5. Elaboració de l'informe de la diagnosi:

A partir de l'anàlisi de la informació, s'elabora l'informe de resultats de la diagnosi que serà la referència de cara a formular les futures propostes d'actuació que s'han d'incloure en el PI.

En aquesta fase és recomanable:

- Facilitar una reflexió interna, per part de la Comissió d'Igualtat, a partir dels resultats de la diagnosi sobre els principals obstacles detectats, els indicadors en matèria d'igualtat que s'han de millorar i les possibles estratègies que s'han de crear.
- Difondre els principals resultats de la diagnosi entre l'equip directiu i la plantilla.

3.3 Elements d'anàlisi d'una diagnosi.

Els continguts per realitzar la diagnosi sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en una organització han d'aportar informació sobre la situació de l'empresa i de la plantilla, el desenvolupament de les pràctiques de gestió de recursos humans i la participació de les treballadores i treballadors en l'empresa per:

- Conèixer la situació de la igualtat entre dones i homes dins l'empresa.
- Detectar les fortaleces i debilitats en matèria d'igualtat, és a dir, indicadors de millora i d'oportunitat.
- Identificar les directrius del PI per corregir les desigualtats detectades.

Els continguts que s'analitzen en la diagnosi són²⁷:

1. Característiques de l'organització.

El primer element a considerar en la realització de la diagnosi sobre la igualtat d'oportunitats és analitzar les seves particularitats (Veure Taula 19).

La contextualització de les característiques de l'organització serveix per identificar el compromís amb l'igualtat i analitzar les oportunitats que té l'empresa per implantar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, comprovant si la seva tipologia, cultura i estructura organitzativa afavoreixen la implantació d'un PI.

Taula 19. Característiques de l'organització.

Elements d'anàlisi	Fonts/Materials de consulta
a) Tipologia de l'organització - Activitat/Sector. - Antiguitat. - Grandària. b) Cultura de l'empresa - Objectius empresarials, valors, missió i filosofia. - Accions i polítiques en matèria de responsabilitat social. - Sistemes de gestió de qualitat. - Si existeix trajectòria en matèria d'igualtat entre dones i homes. - Imatge externa. c) Estructura organitzativa - Organigrama: Departaments, àrees i jerarquitzaació. - Llocs de treball i funcions.	Fonts secundaries i documentació escrita com: - Tríptics, manuals, documents, pagina web corporativa. - Presentació institucional. - Manual de cultura empresarial i de benvinguda. - Pla d'acció empresarial. - Memòries de gestió. - Pla estratègic. - Conveni Col·lectiu. - Organigrama.

2. Característiques de la plantilla.

Una qüestió fonamental per valorar la situació de l'organització respecte a la igualtat d'oportunitats són les característiques de la plantilla (Veure Taula 20). L'element essencial d'aquest anàlisi és la desagregació de la informació per sexe. És a dir, examinar el perfil, la situació i les condicions del personal femení relacionant-les amb el perfil, situació i condicions del personal masculí.

²⁷ Vallvé, C y Tubert G. (1996). *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Vitoria-Gasteiz. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer.

Més concretament,

- Aquesta informació serveix per conèixer si la plantilla està equilibrada, o si està feminitzada o masculinitzada, per si existeix segregació vertical o horitzontal i en quins llocs i nivells professionals.

- A més a més, permet saber el potencial de les dones i dels homes dins l'organització en funció de l'adequació dels nivells formatius amb els llocs de treball que desenvolupen o si existeix sobrequalificació de les dones o els homes.

- També aporta informació sobre la estabilitat de les treballadores i els treballadors dins l'empresa.

Taula 20. Característiques de la plantilla.

Elements d'anàlisi	Fonts/Materials de consulta
a) Perfil de la plantilla - Distribució de dones i homes respecte al conjunt de la plantilla. - Distribució de dones i homes segons edat. - Distribució de dones i homes segons nivell d'estudis. - Responsabilitats familiars de les treballadores i treballadors i categoria i àrees on s'agrupen. b) Situació en l'organigrama - Distribució de dones i homes segons grups professionals (nivells jeràrquics i categories). - Distribució de dones i homes segons àrees funcionals (departaments). c) Estructura organitzativa - Distribució de dones i homes per tipus de contracte. - Distribució de dones i homes per tipus de jornada. - Temps de treball de treballadores i de treballadors.	- Base de dades del personal. - Organigrama.

3. Pràctiques de gestió de Recursos Humans.

La gestió de las persones s'ha convertit en un aspecte clau de modernització de les organitzacions que millora el funcionament i per tant, el seu creixement. Per això, és un aspecte clau de la estratègia empresarial i determinant per assegurar una bona posició competitiva.

Les pràctiques o processos de gestió de recursos humans que s'analitzen són els següents (Veure Taula 21):

- Reclutament i selecció.
- Formació contínua.
- Promoció i desenvolupament de carrera.

- Política retribuïda.
- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal.
- Comunicació.
- Salut laboral.

Un anàlisi des d'aquesta perspectiva aproxima a l'empresa a conèixer els elements que puguin donar lloc a desequilibris en la participació, a les discriminacions directes i indirectes i a les possibles desigualtats en la forma de gestionar, que puguin perjudicar el desenvolupament d'una adequada gestió dels recursos humans com:

- La influència d'estereotips de gènere en la participació de dones i homes en els diferents processos.
- L'absència de criteris i procediments de gestió dels recursos humans o la seva inadequada aplicació entre el conjunt de la plantilla.

Taula 21. Pràctiques de gestió de Recursos Humans.

Elements d'anàlisi	Fonts/Materials de consulta
a) Pràctiques de reclutament i selecció: procediments instruments, criteris, accessos i permanència (altes, baixes i motius).	Fonts secundaries: (documentació escrita) com per exemple: - Conveni Col·lectiu. - Bases de dades del personal. - Manuals de procediments de RRHH. - Memòries d'actuacions. Fonts primàries: - Opinions de l'equip directiu i especialment del departament de RRHH. - Opinions de la representació sindical.
b) Pràctiques de formació: tipus, temps, moment i lloc d'impartir-la.	
c) Pràctiques de promoció i desenvolupament de carrera: nivells i formes d'accés.	
d) La política retribuïda.	
e) Pràctiques de conciliació de la vida laboral, familiar i personal: tipologia i ús de les mesures.	
f) Pràctiques de comunicació.	
g) Salut laboral: l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i les actuacions en cas de violència de gènere.	

4. Opinions i actituds de la plantilla sobre la igualtat.

El personal que conforma l'empresa és el principal destinatari dels beneficis d'un PI. És necessari, per tant, conèixer el seu grau d'acceptació així com els suggeriments i propostes. Per això, la plantilla ha de tenir un paper actiu en la diagnosi d'igualtat ja que són necessàries les seves valoracions i opinions (Veure Taula 22).

El grau d'acceptació de la plantilla cap a la implantació d'un PI en l'organització és un aspecte clau a abordar en la diagnosi per que s'ha de conèixer les necessitats i expectatives per poder comptar amb la seva implicació i ajuda durant tot el procés d'execució del Pla.

Taula 22. Opinió i actituds de la plantilla sobre la igualtat.

Elements d'anàlisi	Fonts/Materials de consulta
- Opinió sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en general. - Opinió sobre la igualtat d'oportunitats dins l'empresa. - Sugerències pel desenvolupament del PI dins l'empresa.	Fonts primàries: - Qüestionaris. - Grups de discussió.

3.4 L'informe de la diagnosi²⁸.

Tota la informació recollida, els resultats del anàlisi i les conclusions obtingudes es plasmen en un document final o informe de la diagnosi sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins l'organització.

Aquest document servirà de base per l'elaboració de les mesures d'intervenció necessàries per eliminar possibles desequilibris o discriminacions i per això, és important que apareguin:

- Els resultats dels anàlisis realitzats en totes les àrees (característiques de l'organització, de la plantilla, pràctiques de gestió de recursos humans, opinions del personal...).
- Els indicadors més significatius en matèria d'igualtat que ha d'haver-hi per poder corregir les possibles desigualtats de l'empresa.
- Les oportunitats que poden facilitar el disseny i posterior desenvolupament del PI.

L'estructura que ha de seguir l'informe de la diagnosi ha de tenir com a mínim els següents continguts:

1. Anàlisi sobre la situació de l'empresa en matèria d'igualtat.
2. Conclusions del diagnosi.
3. Propostes per l'elaboració del PI.

Després de l'anàlisi realitzat de la informació sobre les característiques de l'empresa i de la plantilla, s'incorpora una valoració sobre la situació de l'empresa en matèria de igualtat d'oportunitats i a continuació, es ressalten les fortaleeses i oportunitats de l'organització per la implantació i desenvolupament del PI.

²⁸ Escola d'Administració Pública de Catalunya. (2010). *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, EAPC.

Capítol 4.- Objectius.

Objectiu 1.

Realitzar una cerca de informació a través de informes de Institucions internacionals (OIT), europees (Eurostat) i estatals (INE); endemés de informació extreta mitjançant les webs especialitzades, d'empreses i Institucions.

Objectiu 2.

Observar quina és l'esquerra salarial existent en les empreses analitzades i veure a través dels Plans d'Igualtat quina és la seva situació en matèria d'igualtat, retribució, responsabilitat directiva, de contractació, de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, entre altres.

Objectiu 3.

Investigar si existeixen accions informatives i formatives sobre la igualtat d'oportunitats dins les empreses ja que és una manera de saber si realment l'empresa té com objectiu prioritari informar i formar a tota la seva plantilla sobre temes d'igualtat.

Objectiu 4.

Analitzar la relació existent entre les PRH i la igualtat d'oportunitats dins les empreses per poder veure si realment existeix un igualtat de condicions en matèria de retribució, de responsabilitat directiva, de contractació, de conciliació de la vida laboral personal i familiar, entre d'altres.

PART II.- ESTUDI EMPÍRIC.

--

Capítol 5.- Mètode.

5.1.-Participants.

Taula 23. Característiques de les empreses i Institucions analitzades.

SECTOR	EMPRESA	ACORD ENTRE LES PARTS	DIAGNOSI	PLA D'IGUALTAT	PROTOCOL CONTRA L'ASSETJA- MENT LABORAL	TRANSPA- RÈNCIA
Industrial	Associació Nuclear Ascó- Vandellós II AIE				x	
	BASF	x	x	x	x	x
	Borges SA	x	x	x	x	x
	Lear Corporation	x			x	
Comerç	Corte Inglés	x	x	x	x	
	Mercadona	x	x	x	x	
Turisme- Hoteleria	Port Aventura Entertainment				x	
Financer	Catalunya Caixa	x	x	x	x	
	La Caixa	x	x	x	x	x
Serveis	Ajuntament Tarragona	x	x	x	x	x
	Hospital Sant Joan de Reus SA Municipal	x	x	x	x	x
	Institut Pere Mata SA				x	
	Universitat Rovira i Virgili	x	x	x	x	x
	Onada Serveis 3ª Edat	x	x	x	x	

5.2.-Instruments.

En aquest apartat es fa una proposta de criteris i indicadors per poder analitzar les diagnosi i els plans d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les empreses elegides. Aquests criteris han de permetre fer la diagnosi previ a la elaboració del PI de cada empresa i poder realitzar el seguiment i l'avaluació periòdica per tal que es segueixin uns passos equitatius dins l'organització.

Aquests indicadors estan classificats en valors relatius per poder analitzen una xifra en relació a una altra. Un exemple de valor relatiu és el percentatge de dones entre els membres de l'equip directiu d'una empresa.

Es considera que la classificació dels criteris ha de convertir-se en un instrument pràctic i àgil ja que aquests s'han d'adaptar a les necessitats de cada organització en cada moment. En alguns casos, ha estat difícil que l'empresa despengués de tota la informació o dels recursos necessaris per analitzar la totalitat dels criteris.

Els criteris que és proposen, es divideixen en dos classificacions segons l'esforç (bàsics i avançats) i els recursos necessaris per la seva avaluació. D'una banda, els bàsics són els imprescindibles per poder desenvolupar el diagnosi. Són criteris obligatoris i primaris per totes les empreses que volen desenvolupar en la seva organització la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. D'altra banda, hi ha els criteris avançats que són propis d'empreses que ja han començat a treballar en la igualtat d'oportunitats, i que tenen experiència perquè ja han realitzat accions a favor de la igualtat d'oportunitats i pretenen obtenir un diagnosi més complet sobre aquesta matèria.

Finalment, dins aquests models d'anàlisi, es planteja una sèrie d'orientacions que poden ajudar a mesurar aquests criteris: quina tipus de font d'informació o quina tècnica es pot utilitzar per extreure tota la informació necessària.

Aquests criteris s'han classificat en deu àmbits diferents²⁹:

1. Adopció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que tingui en compte la igualtat d'oportunitats.
2. Implicació de la plantilla de l'empresa en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats.
3. L'ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació corporativa.
4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa.
5. Presència de dones en càrrecs directius o d'alta responsabilitat.
6. Mesures per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.
7. Mesures de prevenció de salut i riscos laborals en matèria de gènere.
8. Igualtat retributiva entre homes i dones.

²⁹ Martínez C., Calvet MD., Gallego I., Lusa A., Pons O., Torrens MC. i Tura M. (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Institut Català de les Dones.

9. Condicions laborals igualitàries entre dones i homes.
10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball.

A continuació, s'exposa cada àmbit i s'especifica la seva classificació (bàsic o avançat) i també les orientacions per mesurar els criteris.

1. Adopció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que tingui en compte la igualtat d'oportunitats.

Aquest contingut, fa referència a la conscienciació, sensibilització y compromís de la direcció de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. Avalua el nivell de compromís en funció del grau d'implantació de polítiques i accions relacionades en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Per tant, una organització tindrà un major compromís amb la igualtat d'oportunitats si, a més a més de tenir un PI, també té recursos materials i humans i assigna un pressupost per implantar aquests tipus d'accions.

Els indicadors d'aquest àmbit han de permetre valorar la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere a les polítiques, la presa de decisions i les activitats realitzades a l'empresa. A partir d'això, s'ha de valorar si la direcció de l'empresa promou una valors i una cultura d'equitat i el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització (Veure Taula 24).

El conjunt d'indicadors que es proposen en aquest àmbit s'hauran d'adaptar a l'empresa, a les seves dimensions i als recursos que es poden destinar.

Taula 24. Indicadors sobre gestió organitzativa i igualtat d'oportunitats.

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existència a l'empresa d'un Pla d'Igualtat	Bàsic	Sí/No	
Pressupost assignat al disseny i a la implementació de les mesures d'igualtat	Bàsic	Quantia	
Existència dins l'empresa de la figura d'un agent d'igualtat	Avançat	Sí/No	X
Accions realitzades per fomentar una cultura empresarial basada en la igualtat d'oportunitats	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	X
Mesures adoptades per part de l'empresa que van més enllà de les que exigeix la normativa	Bàsic	Revisar documentació	

Reconeixements públics en matèria d'igualtat d'oportunitats: permisos, distincions, reconeixements de bones pràctiques o d'empresa experta en igualtat.	Avançat	Número de reconeixements.	
Accions de plans d'igualtat implementades	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	
Realització d'un diagnosi de la situació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones a l'empresa	Avançat	Sí/No	
Mecanisme de seguiment i control en l'execució de les accions	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	
Existència d'una Comissió d'igualtat d'oportunitats dins l'organització	Bàsic	Sí/No	
Representació equilibrada de la Comissió d'igualtat d'oportunitats en totes les àrees i departaments de l'empresa	Bàsic	Enumera les persones i departaments	
Representació equilibrada de dones i homes dins la Comissió d'igualtat d'oportunitats	Bàsic	Enumera les persones	
Percepció de les persones treballadores respecte el compromís de la direcció en relació a la igualtat d'oportunitats segons sexe, àrea i antiguitat	Bàsic	Qüestionaris, enquestes, entrevistes...	

2. Implicació de la plantilla de l'empresa en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats.

En aquest àmbit es mesura el grau de compromís, participació i implicació en matèria d'igualtat d'oportunitats en tot el personal i en tots els nivells de l'empresa.

Es pretén valorar si la política d'igualtat d'oportunitats, els seus objectius, principis i valors han estat comunicats a totes les persones de l'organització i si tot el personal està correctament informat de les accions que s'han realitzat.

També és important saber si l'empresa realitza accions de formació de tota la plantilla sobre igualtat d'oportunitats i si es fomenta la participació de tot el personal en la promoció de la igualtat d'oportunitats (Veure Taula 25).

Taula 25. Implicació de la plantilla i accions d'igualtat d'oportunitats

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Perfil de l'agent per la igualtat amb la formació específica requerida	Bàsic	Titulació i experiència.	
Mecanismes de participació de les persones treballadores en la política d'igualtat d'oportunitats de les empreses	Bàsic	Número de mecanismes i enumerar-los	
Mecanismes per garantir que tota la plantilla pugui accedir als canals de participació	Avançat	Número de mecanismes i enumerar-los	
Accions informatives a la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats dins l'empresa	Bàsic	Número d'accions i enumerar-les	X
Mecanismes que garanteixin que la informació arriba a tota l'organització	Bàsic	Número de mecanismes.	
Accions formatives en matèria d'igualtat d'oportunitats per les persones treballadores	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	X
Hores de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats per les persones treballadores	Avançat	Número d'hores	
Accions d'informació a tota la plantilla sobre el desenvolupament i resultats del Pla d'Igualtat	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	

3. L'ús no discriminatori del llenguatge i la comunicació corporativa.

Aquest contingut estudia i avalua la comunicació interna i externa de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats, també la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació verbal.

Els criteris d'aquest àmbit mesuren el grau en que l'organització fa visible a les dones i la contribució als resultats i al èxit organitzatiu.

També es pretén valorar la neutralitat de la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, en els diferents actes i reunions, així com en la publicitat que fa l'empresa dels seus productes o serveis (Veure Taula 26).

Taula 26. Llenguatge no discriminatori i comunicació corporativa.

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existència d'un protocol on s'estableixin pautes per una comunicació escrita i oral no sexista	Bàsic	Sí/No	X
Existència d'un protocol on s'estableixin pautes per una imatge externa (logotips i publicitat) no sexista	Bàsic	Sí/No	
Incorporació de les pautes per l'ús del llenguatge no sexista en el Manual d'estil i/o plans de comunicació de l'empresa	Bàsic	Sí/No	
Mecanismes que garanteixin la comunicació escrita i oral (interna i externa) de forma no sexista	Bàsic	Número de mecanismes	
Mecanismes que garanteixin una imatge corporativa i publicitat no sexista	Bàsic	Número de mecanismes.	
Existència d'un pla de comunicació de les ofertes laborals que permetin una representació equilibrada de dones i homes que es presenten als processos de selecció de personal	Avançat	Sí/No	
Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i la descripció dels llocs de treball	Bàsic	Revisió de documentació i observació	
Coneixements per part de tota la plantilla les pautes del llenguatge i no comunicació no sexista	Bàsic	Qüestionaris, enquestes i entrevistes	X

4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'empresa.

Amb els indicadors que s'inclouen en aquest àmbit es pretén, per un banda, analitzar en quina mesura les dones i els homes participen de manera igualitària en tots els llocs de treball i nivells de l'empresa, considerant que l'equilibri es troba quan els sexes tenen una representació entre el 40 i el 60 per cent del total de les persones treballadores. D'altra banda, s'analitza si els processos que l'empresa aplica per cobrir un lloc de treball garanteix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Quan s'analitza el percentatge en una unitat, s'ha de tenir en compte el percentatge de dones entre el conjunt de totes les persones que podrien formar part de la unitat. Per exemple, en el cas d'una empresa feminitzada, amb un 80 per cent de dones, el percentatge de dones en tots els departaments i nivells organitzatius hauria de ser pròxim a aquest 80 per cent.

Finalment, s'ha de tenir present que part de les desigualtats que hi pot haver en una empresa, poden explicar-se per les desigualtats existents a la nostra societat. Per tant, el fet que hi hagin diferències significatives entre el tipus de formació de les dones i els homes pot tenir influència en la composició de la plantilla d'una empresa. Per exemple, al departament d'enginyeria d'una empresa la majoria de persones treballadores són homes ja que aquests tipus de formació és més habitual en homes que en dones. És evident, que en aquests casos, les empreses hauran de fer un esforç més gran per poder arribar a nivells igualitaris de participació (Veure Taula 27).

Taula 27. Participació igualitària en llocs de treball

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existència d'una denominació neutre de cada lloc de treball (que no tingui cap connotació que els marqui o predomini com adequats o dirigits a dones o homes exclusivament)	Bàsic	Revisió de la documentació	
Utilització de tècniques neutres de selecció de personal i ometre la informació personal com pot ser l'estat civil, les cargues familiars, etc.	Bàsic	Revisió de la documentació i observació	X
Nombre de persones a l'empresa segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	X
Nombre de persones en cada categoria professional segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Nombre de persones en cada àrea o departament per sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Nombre de persones a l'empresa que pertanyen a col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Mecanismes per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe en els processos de selecció de personal	Avançat	Número de mecanismes i enumerar-los	

Accions positives per arribar a una presència equilibrada de dones i homes en les diferents categories laborals, àrees o departaments	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	
Nombre de dones que s'han beneficiat de les accions positives per arribar a una presència equilibrada en les diferents àrees i departaments de l'empresa.	Avançat	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Existència d'un protocol de selecció de personal amb pautes clares, objectives i transparents que evitin la discriminació per sexe	Avançat	Revisió de documentació	
Membres de l'equip de selecció d'ambos sexes	Bàsic	Número de persones distribuïdes per sexe	
Existència de mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria per part de l'equip de selecció	Bàsic	Número de mecanismes i enumerar-los	

5. Presencia de dones en càrrecs directius o d'alta responsabilitat.

Aquest àmbit pretén analitzar la posició que ocupen les dones dins l'organització i la distribució del personal en els diferents nivells de responsabilitat. Es tracta de valorar si l'empresa desagrega de forma sistemàtica la informació del personal per sexes i nivell jeràrquic. I també de comprovar si les dones estan representades en tots els nivells i categories professionals de l'organització.

També es valora la proporció de dones que hi ha a cada un dels nivells de l'empresa i la proporció de dones en el comitè de direcció, en el consell d'administració, en els càrrecs directius i entremitjos i en la responsabilitat sindical.

Finalment, també s'avalua el grau en que l'empresa facilita i promou el desenvolupament professional, així com la millora de les competències en tot el personal i si potencia i fomenta la promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat o en categories professionals de nivell més elevat (Veure Taula 28).

Taula 28. Dones en càrrecs directius.

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell d'estudis i sexe. Total i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Percentatge de dones i percentatge d'homes amb càrrecs directius respecte el total de la plantilla	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	X
Accions positives per promoure la presència equilibrada de dones i homes en càrrecs directius	Avançat	Número d'accions	
Mecanismes de promoció professional per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per sexe (formació, coaching, mentoring, etc.)	Avançat	Número d'accions i enumerar-les	
Nombre de persones participants en accions per la promoció professional segons sexe	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Mecanismes que garanteixin els coneixements i/o experiència per part de la direcció en el sistema de promoció no discriminatoris	Avançat	Número de mecanismes i enumerar-los	
Nombre de persones contractades per ocupar un càrrec directiu segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Nombre de persones que han participat en el procés de selecció per ocupar un càrrec directiu per sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Nombre de persones que han estat promocionades en l'últim any segons sexe. Percentatge comparatiu dones-homes	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Percepció de la plantilla respecte la igualtat d'oportunitats en l'accés a càrrecs de responsabilitat	Bàsic	Qüestionaris, enquestes i entrevistes	
Coneixement de les vacants en càrrecs de responsabilitat per part de tota la plantilla	Bàsic	Qüestionaris, enquestes i entrevistes	

6. Mesures per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.

Els indicadors inclosos en aquest camp valoren les mesures que desenvolupen les empreses per facilitar la conciliació de vida personal, laboral i familiar de les treballadores i els treballadors.

L'objectiu d'aquest criteri és comprovar si les persones en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar.

Es tracta de veure en quin grau l'empresa proposa mesures i accions per facilitar aquesta conciliació i si aquesta conciliació forma part d'una cultura organitzativa i si hi ha un equilibri entre dones i homes (Veure Taula 29).

Taula 29. Indicadors per millorar la vida personal i laboral.

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existència a l'empresa d'un pla de conciliació	Bàsic	Sí/No	X
Mesures i serveis per facilitar la compatibilitat del temps laboral i personal (jornada continua, horari flexible, reducció de jornada, etc.)	Bàsic	Nombre de mesures i enumerar-les	
Les mesures destinades a facilitar la compatibilitat entre temps laboral i personal van dirigides a tot el personal: dones i homes de totes el nivells	Bàsic	Sí/No	X
Les mesures de gestió del temps establertes per l'organització són utilitzades per ambos sexes	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa i mitjançant qüestionaris, enquestes i entrevistes.	
La conciliació de la vida personal i familiar forma part de la cultura organitzativa de l'empresa	Bàsic	Revisió de documentació	
La direcció de l'empresa ha assumit la conciliació a nivell personal i utilitza les mesures existents per actuar com a model per la resta de la plantilla	Bàsic	Qüestionaris, enquestes i entrevistes.	
Persones amb horari flexible i percentatge comparatiu entre homes i dones	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Possibilitat del teletreball	Avançat	Revisió de documentació	

Existència de serveis a les persones que faciliten la compatibilitat del temps laboral i personal (tickets guarderia, tickets restaurant, menjadors d'empresa, serveis de salut...)	Bàsic	Número de serveis i enumerar-los	
Nombre d'homes i dones que es demanen el permís per adopció o naixement	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Nombre d'homes i dones que es demanen el permís per la cura de fills/filles o familiars dependents	Bàsic	Revisió de les bases de dades de l'empresa	
Nombre d'hores diàries que dediquen les persones de l'empresa a realitzar labors domèstiques i de cura fora de la jornada laboral, segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Avançat	Qüestionaris, enquestes i entrevistes	
Nombre d'hores diàries que dediquen les persones de l'empresa a la formació fora de la jornada laboral, segons sexe i percentatge comparatiu dones-homes	Avançat	Qüestionaris, enquestes i entrevistes	

7. Mesures de prevenció de salut i riscos laborals en matèria de gènere.

L'objectiu d'aquests àmbit consisteix en valorar el grau en que l'empresa ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut.

Els indicadors mesuren fins quin punt l'empresa ha avaluat amb perspectiva de gènere els riscos de cada lloc de treball. Així mateix, analitza si l'empresa disposa d'un protocol de vigilància de salut i de les dades d'accidents i de malalties professionals segons sexe.

També es valora si l'empresa disposa d'un protocol d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe (Veure Taula 30).

Taula 30. Prevenció de salut i riscos laborals

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existeixen dades sobre salut laboral de l'empresa segons sexe	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Existeix un pla de seguretat i salut laboral que tingui en compte la distinció de les dones i els homes, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals	Bàsic	Número de mesures i enumerar-les	X
S'han adaptat les condicions de treball tenint en compte que els riscos poden ser diferents en funció del sexe	Bàsic	Observació, revisió documentació...	

Nombre d'accidents de treball que hi ha hagut dins l'empresa segons la gravetat per sexe i el percentatge comparatiu entre dones i homes	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Nombre d'accidents de treball que hi ha hagut dins l'empresa segons tipologia de risc (seguretat, higiene, ergonomia i psicosocials) per sexe i percentatge comparatiu entre dones i homes	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
En cas que l'empresa tingui un comitè de seguretat i salut, hi ha representació partida d'homes i dones	Bàsic	Número de dones i d'homes dins el comitè	
Existeixen mesures específiques per prevenir l'assetjament laboral i per raó de sexe a l'empresa (accions formatives, codis de bones pràctiques i campanyes de sensibilització)	Bàsic	Revisió de documentació	X
Existeix un protocol per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe en el treball	Bàsic	Revisió de documentació	
Es té en compte la recomanació de la Guia de no exposar a les dones a la manipulació de cargues superiors als 15 kg	Bàsic	Observació i qüestionaris, enquestes i entrevistes	
Existeixen mesures específiques de prevenció de riscos laborals en els casos de dones embarassades i en el període de lactància	Bàsic	Revisió documentació i qüestionaris, entrevistes...	
Es té en compte la recomanació de la Guia de mantenir un llistat específic de llocs de treball amb risc per dones embarassades o en període de lactància	Avançat	Revisió documentació	
Estan inclosos en els plans i mesures d'emergència la presència de treballadores embarassades o de dones amb les mateixes condicions alienes a l'empresa	Avançat	Revisió documentació	

8. Igualtat retributiva entre homes i dones.

Aquest criteri pretén valorar la política retribuïda de l'empresa i si es compleix el principi d'igualtat retribuïda, que estableix que en llocs de treball iguals o d'igual valor a ambos sexes els hi correspon igual retribució.

Així mateix, tracta de comprovar la neutralitat de la denominació i valoració dels llocs de treball dins l'organització, i analitzar la correcta assignació dels llocs de treball en categories professionals i en nivells retribuïts.

També ajuda a comprovar la transparència en polítiques retribuïdes, des de la determinació de categories laborals y retribuïdes fins a la transparència de salaris i a altres beneficis socials atorgats al personal. Finalment s'analitza si hi ha diferències retribuïdes entre dones i homes a partir de la proporció de dones i homes a cada nivell retribuït (Veure Taula 31).

Taula 31. Igualtat retributiva

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existència de taules retribuïdes que inclouen tots els llocs de treball existents dins l'empresa	Bàsic	Revisió documentació	X
Transparència de la política retribuïda de l'empresa i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements del sector o de l'empresa	Bàsic	Revisió documentació	X
Retribució anual mitja de sexes desglossat per cada un dels complements salarials, així com per categoria professional, i per tipus de jornada (per comprovar que no es discrimina el personal a temps parcial es pot analitzar la retribució/hora)	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Retribució en espècies i gratificacions (cotxe d'empreses, regals, etc)	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Existència de una valoració de llocs de treball en funció de les tasques realitzades i en nivell de responsabilitat	Avançat	Revisió documentació	

9. Condicions laborals igualitàries entre dones i homes.

Aquest àmbit fa referència a les condicions laborals de la plantilla de l'empresa i tracta de detectar si hi ha discriminació per raó de sexe en el tipus de contracte i de jornada del personal. També es comprova si hi ha discriminació en l'assignació d'horaris, i si els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre alguns dels col·lectius de l'organització.

Aquests criteris valoren si hi ha diferències significatives entre dones i homes en referència a la jornada laboral, tipus de contracte, horaris, etc. A la vegada, també comprova si existeix discriminació en les baixes laborals i els acomiadaments.

Finalment, també avaluen si l'empresa ha adaptat les condicions, l'assignació de recursos i els llocs de treball a les característiques de les dones i els homes (Veure Taula 32).

Taula 32. Condicions laborals igualitàries.

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Dades desagregades per sexe i categoria professional de les condicions laborals: tipus de contracte, jornada i horaris, nivells, grups i categories professionals.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Nombre de dones i homes amb contracte laboral indefinit i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	X
Nombre de dones i homes amb contracte laboral temporal i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	X
Nombre de dones i homes amb jornada completa i amb jornada reduïda i percentatge comparatiu entre dones i homes.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Percentatge de dones i homes amb horari nocturn, de festius o de caps de setmana.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Nombre de dones i homes que han de viatjar per motiu de treball i percentatge comparatiu entre ambos.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Mecanismes per assignar el tipus de jornada i horaris, o que afavoreixin a les persones que tenen un càrrec familiar.	Bàsic	Nombre de mecanismes i enumerar-los	

Si el personal porti uniforme, es dóna la possibilitat a escollir que les dones puguin portar faldilla o pantalons.	Bàsic	Enquesta, entrevista i qüestionari	
--	-------	------------------------------------	--

10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball.

Els criteris d'aquest últim àmbit analitzen la existència de mesures relacionades amb la mobilitat de l'empresa, l'existència d'un pla de mobilitat i l'existència de mesures que facilitin la accessibilitat en el lloc de treball.

Es valora l'existència de les dades segons sexe dels mitjans utilitzats per tot el personal per arribar al seu lloc de treball, la distància recorreguda, la duració i el cost del transport amb la fi de poder conèixer si la mobilitat pot ser un element discriminatori que dificulta la presència de dones a l'empresa.

Finalment, també es valora l'existència de mesures proporcionades per l'empresa per facilitar l'accés a lloc de treball i per afavorir un accés igualitari en oportunitats de tots els col·lectius de l'empresa (Veure Taula 33).

Taula 33. Mesures de gestió de la mobilitat.

Indicadors	Bàsic/Avançat	Orientacions per mesurar els criteris	Utilitzats
Existència d'un pla de mobilitat a l'empresa.	Avançat	Revisió documentació	X
Mesures relacionades amb la mobilitat de l'empresa i la accessibilitat al lloc de treball.	Bàsic	Nombre de mesures	
Al centre de treball es pot arribar amb facilitat amb transport públic o col·lectiu de l'empresa.	Bàsic	Observació, enquestes.	
Nombre de dones i homes que no han acceptat un lloc de treball a causa de la dificultat d'accés.	Bàsic	Revisió bases de dades de l'empresa	
Mitja de km (dia/setmana) que realitza el personal per arribar al seu lloc de treball segons sexe.	Avançat	Enquestes, entrevistes, qüestionaris	
Nombre d'accidents laborals associats als desplaçaments en horaris laborals segons sexe.	Avançat	Enquestes, entrevistes, qüestionaris	
Nombre de dones i homes que s'han promocionat per la mobilitat geogràfica segons departament, categoria i nivell organitzatiu així com per edat i sexe.	Avançat	Revisió bases de dades de l'empresa	

5.3.-Procediment.

El procediment emprat per l'anàlisi és de tipus qualitatiu. S'han seguit les següents fases:

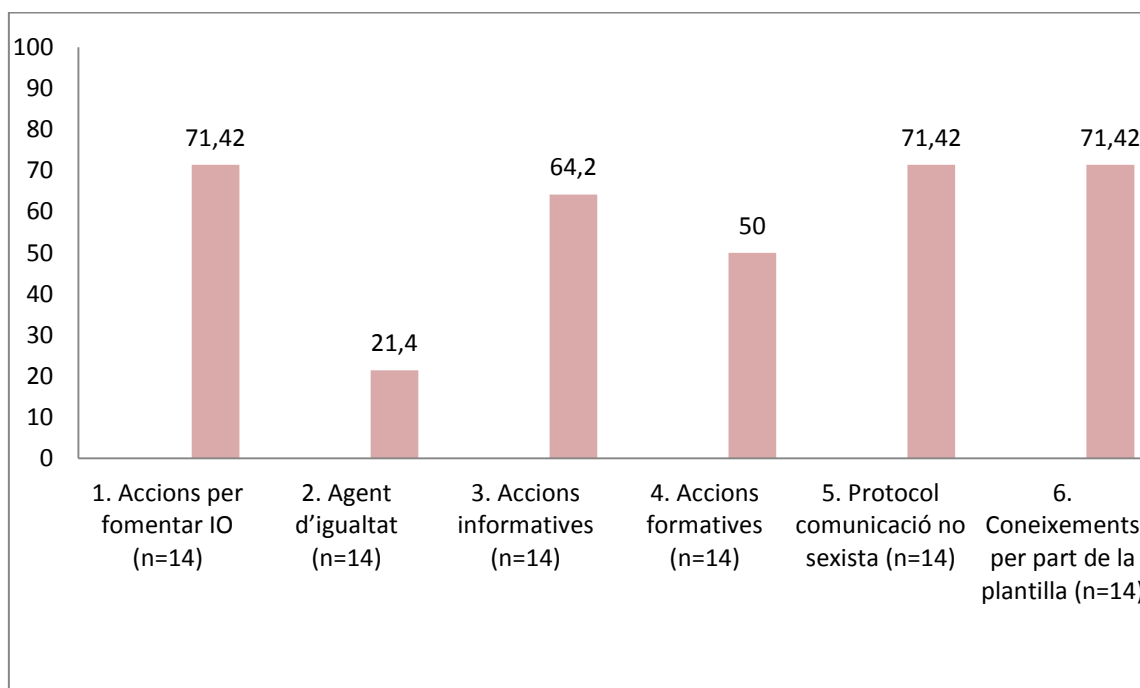
- 1.-Búsqueda de dades en l'Enquesta d'Estructura Salarial (INE), donat que les dades d'aquesta font eren incompletes, es va optar per consultar fonts alternatives com les diagnosi i els Plans d'Igualtat.
- 2.-Seleccionar les empreses analitzades mitjançant un procediment no probabilístic (no atzar) basat en l'accessibilitat.
- 3.- Cercar tots els Plans d'Igualtat de les empreses.
- 4.- Dissenyar i escollir els indicadors apropiats i necessaris de cada àmbits, presentats anteriorment (apartat 6.4) per poder investigar cada PI.
- 5.- Crear una taula d'Excel amb totes les empreses que tenen instaurat el PI i amb els àmbits i indicadors corresponents.
- 6.- Estudiar cada un dels Plans d'Igualtat i la seva diagnosi per poder adquirir tota la informació necessària i poder completar cada indicador.

5.4.-Anàlisi de dades.

L'anàlisi de dades és qualitativa. S'ha emprat estadística descriptiva. S'ha utilitzat el programa Excel (Windows 8).

Capítol 6.- Resultats.

6.1.- Indicadors Pla d'Igualtat: Direcció empresa, Implicació Plantilla i Ús del llenguatge.



Gràfic 3. Indicadors PI: Direcció empresa, Implicació Plantilla i Ús del llenguatge.

En el Gràfic 3, en l'eix de les ordenades s'observa el percentatge i en l'eix de les abscisses apareixen 6 indicadors. Aquests indicadors estan classificats de la següent forma:

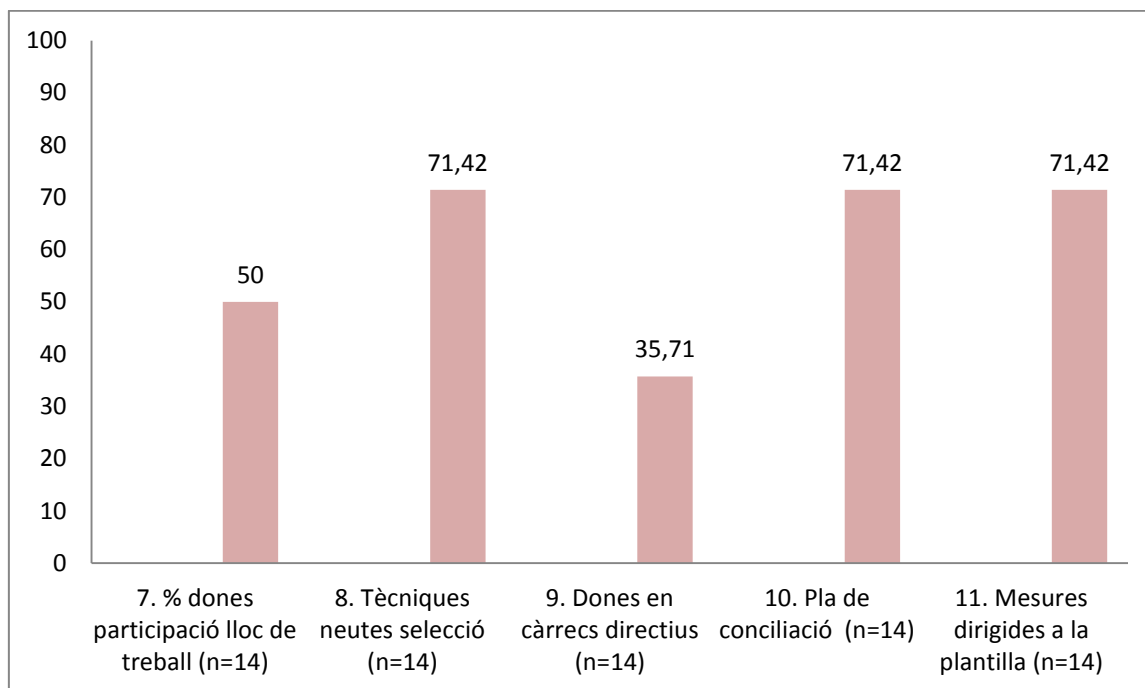
a) La Direcció de l'empresa fomenta: (1) Accions per fomentar la IO i (2) Agent d'igualtat.

b) Implicació de la plantilla en: (3) Accions informatives i (4) Accions formatives.

c) Ús del llenguatge no discriminatori: (5) Protocol comunicació no sexista i (6) Coneixements per part de la plantilla.

S'observa que només un 21,4% de les empreses seleccionades tenen Agents d'Igualtat per dissenyar, gestionar i avaluar Plans d'Igualtat. La major part de les empreses informen sobre accions d'igualtat d'oportunitat però només 7 de 14 formen a la plantilla sobre aquesta matèria. Finalment, la majoria d'organitzacions tenen un protocol sobre comunicació no sexista i la plantilla en té coneixements.

6.2.- Indicadors Pla d'Igualtat: Participació igualitària, Dones en càrrecs directius i Vida laboral i familiar.



Gràfic 4. Indicadors PI: Participació igualitària, Dones en càrrecs directius i Vida laboral i familiar.

En el Gràfic 4, en l'eix de les ordenades s'observa el percentatge i en l'eix de les abscisses apareixen 5 indicadors. Aquests indicadors estan classificats de la següent forma:

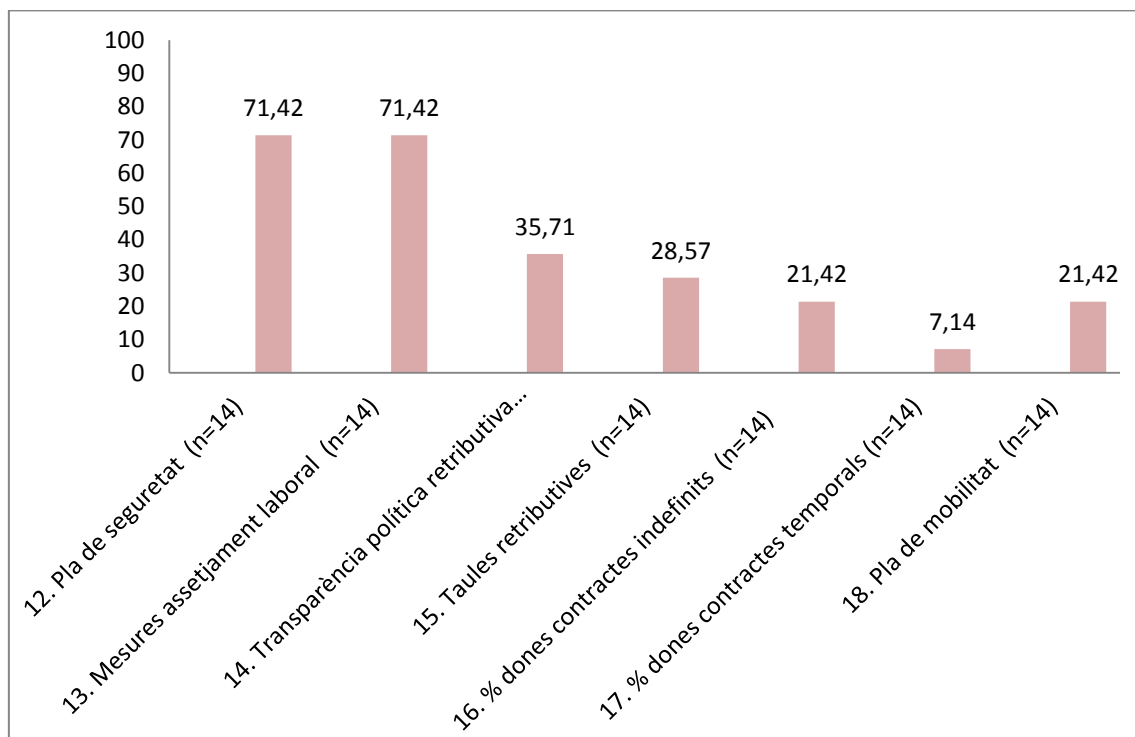
a) Participació igualitària en llocs de treball: (7) % dones lloc de treball i (8) Tècniques neutres de selecció.

b) Dones en càrrecs directius i alta responsabilitat: (9)

c) Vida laboral i familiar: (10) Pla de conciliació i (11) Mesures dirigides a la plantilla.

S'observa que tan sols un 35,71% de les empreses tenen dones ocupant càrrecs directius o d'alta responsabilitat en les empreses elegides. Aquest fet, és preocupant ja que existeix discriminació en la promoció professional. Pel que fa a la resta d'informació, majoritàriament s'utilitzen tècniques neutres de selecció i hi ha implantat un Pla de conciliació per tota la plantilla.

6.3.- Indicadors Pla d'Igualtat: Prevenció de salut i PRL, Igualtat retributiva, Condicions laborals igualitàries i Mesures gestió mobilitat.



Gràfic 5. Indicadors PI: Prevenció de salut i PRL, Igualtat retributiva, Condicions laborals igualitàries i Mesures gestió mobilitat.

En el Gràfic 5, en l'eix de les ordenades s'observa el percentatge i en l'eix de les abscisses apareixen 7 indicadors. Aquests indicadors estan classificats de la següent forma:

a) Prevenció de salut i PRL en matèria de gènere: (12) Pla de seguretat i (13) Mesures assetjament laboral.

b) Igualtat retributiva: (15) Transparència en la política retribuïda i (16) Taules retribuïdes.

c) Condicions laborals igualitàries: (16) % dones amb contractes indefinits i (17) % dones amb contractes temporals.

d) Mesures gestió mobilitat: (18) Pla de mobilitat.

S'observa que la majoria d'empreses no disposen d'una transparència en la política retributiva ni taules retributives. Aquest esdeveniment és important ja que les empreses oculten els salaris que guanyen homes i dones. Pel que fa als contractes, les dones ocupen un percentatge molt baix tant, en contractes indefinits com temporals. Finalment, només 3 de 14 empreses disposen d'un pla de mobilitat.

Capítol 7.- Conclusions.

Conclusió General 1.

S'observa un considerable "gap" entre la normativa existent tant a nivell europeu com estatal en matèria de igualtat d'oportunitats i PI, respecte les pràctiques de les empreses i de les institucions. És a dir, moltes vegades la normativa no és aplicada adequadament ni extensivament a totes les empreses i Institucions que per normativa hauries d'implementar-ho. D'aquesta manera s'observa un incompliment de la legislació, on la passivitat de la Inspecció de treball és evident. Així, es perd una oportunitat per tal que els PI serveixin per implementar polítiques igualitàries "reals" entre homes i dones.

Conclusió General 2.

Una vegada realitzada una anàlisi exhaustiva de tota la informació obtinguda, hom constata que no hi ha uns paràmetres ni uns indicadors generals, avalats per la comunitat científica, per poder avaluar la igualtat d'oportunitats i els PI. Així doncs, hi ha una llacuna important en determinar quins són els ítems i els criteris que s'han de considerar quan volem realitzar una diagnosi i també quan volem implementar-ho. En aquest sentit, cada empresa o Institució utilitza paràmetres i criteris "ad hoc".

Conclusió General 3.

La majoria de les empreses tenen una carència evident sobre la instauració d'un PI. De totes elles, 10 tenen PI i protocol contra l'assetjament laboral i 4 només protocol contra l'assetjament laboral. De la mateixa manera, només 3 organitzacions tenen implantat un agent d'igualtat i cap d'elles té el PI exposat a la web.

Conclusió Específica 3.1.-De les 14 empreses analitzades amb més de 250 treballadors, 10 tenen implantat un PI i protocol contra l'assetjament laboral.

Conclusió Específica 3.2.- De les 14 empreses analitzades, només 4 tenen el protocol contra l'assetjament laboral. Aquestes últimes organitzacions incompleixen l'article 7.13 i 8.17 de Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Orde Social (LISOS).

Conclusió Específica 3.3.- La major part d'empreses no tenen el seu PI a la pàgina web.

Conclusió Específica 3.4.- Només 3 empreses tenen implantat un agent d'igualtat per dissenyar, coordinar, dinamitzar, gestionar i avaluar els PI.

Conclusió Específica 3.5.- Millorar l'aplicació de la legislació vigent.

Conclusió Específica 3.6.- És possible que les empreses dissenyin Plans d'Igualtat no tant pel seu convenciment sinó per la pròpia imatge (aspecte relacionat amb la seva posició de marca en el mercat) i pel compliment de la legislació vigent.

Conclusió Específica 3.7.- Aquest estudi no és conclouent donat que la informació mostrada per les empreses no és del tot transparent.

Conclusió General 4.

Bastantes empreses (9 sobre 14) realitzen accions informatives sobre la igualtat d'oportunitats, però quan és tracta de dissenyar accions formatives el nombre d'empreses disminueix (7 sobre 14).

Conclusió Específica 4.1.- La majoria de les empreses analitzades tenen accions informatives sobre la igualtat d'oportunitats.

Conclusió Específica 4.2.- La majoria de les organitzacions estudiades presenten accions formatives sobre igualtat d'oportunitats per tot la plantilla.

Conclusió General 5.

Algunes PRH tenen una influència positiva sobre la igualtat d'oportunitats (per exemple els protocols de comunicació i les tècniques neutres de selecció), malauradament hi ha moltes PRH que no contribueixen a la igualtat de gènere. Per exemple, la retribució, la responsabilitat directiva, el tipus de contractació, la conciliació laboral, personal i familiar i la mobilitat funcional i geogràfica.

Conclusió específica 5.1.- Totes les empreses tenen un protocol de comunicació per l'ús no discriminatori del llenguatge.

Conclusió específica 5.2.- Deu d'aquestes organitzacions utilitzen tècniques neutres de selecció de personal.

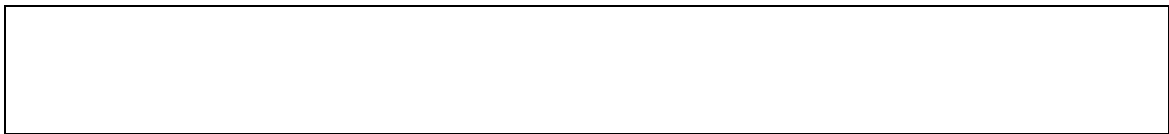
Conclusió específica 5.3.- No totes les empreses opten per tenir una transparència en la política retribuïda i unes taules salarials.

Conclusió específica 5.4.- En els plans d'igualtat analitzats s'observa que en la majoria no s'indica el percentatge de càrrecs directius o d'alta responsabilitat que ocupen homes i dones.

Conclusió específica 5.5.- Molt poques empreses exposen en la diagnosi i PI els contractes laborals indefinits i temporals entre homes i dones.

Conclusió específica 5.6.- Deu de les empreses presenten un pla de conciliació però la dona és el gènere que es veu més afectat ja que moltes d'elles estan en reducció de jornada i a temps parcial.

Conclusió específica 5.7.- La majoria d'organitzacions no tenen un pla de mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball.



PART III.- BIBLIOGRAFIA.

- De Cabo Serrano, G. y Garzón M.J. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Oelz, M., Olney, S. y Tomei, M. (2013). *Guía Introductoria: Igualdad Salarial*. Ginebra: OIT.
- Instituto Andaluz de la Mujer. (2010). *Manual para la implantación de Planes de Igualdad en las empresas de economía social*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- García Serrano, C. y Arranz Muñoz, J.M. (2014). *Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años*. VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España. Universidad de Alcalá-Fundación FOESSA.
- Sarasola, M., Sarasola S. y García, E. (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. Vitoria-Gasteiz. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer.
- ENRED Consultoría, SL. (2009). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre hombres y mujeres*. Madrid: Colección EME (Economía, Mujer, Empresa).
- Gobierno de España-Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad e INE (Instituto Nacional de Estadística). (2011). *Mujeres y Hombres en España*. Madrid: Gobierno de España.
- Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) (2013). *Informe sobre desigualdades salariales*. Madrid: UGT.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2010). *Igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Comunicación al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.
- Cebrián, I. y Moreno, R. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos*. Madrid: Economía Industrial.
- Vallvé, C y Tubert G. (1996). *Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Vitoria-Gasteiz. EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer.
- Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo. (2010). *Indicadores de igualdad para empresas: resumen de indicadores para la elaboración de planes de igualdad*. Madrid: Departamento de Trabajo.
- EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer. (2011). *Metodología para la elaboración de diagnóstico y plan para la igualdad en empresas y entidades privadas*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE.

- Escola d'Administració Pública de Catalunya. (2010). *Guia per al disseny i la implantació del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, EAPC.
- Fabregat Monfort, G. (2009). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Albacete: Bomarzo.
- Secretaría de Igualdad de UGT. (2010). *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*. Madrid: UGT
- Molina Hermosilla, O. (2009). *Gestión práctica de Planes de Igualdad*. Albacete: Bomarzo
- Ministerio de Igualdad. (2008). *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Madrid: Gobierno de España.
- Martínez, C., Calvet, M.D., Gallego, I., Lusa, A., Pons, O., Torrens, M.C. y Tura, M. (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Webgrafia

<http://www.igualdadenlaempresa.es>

http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/catalogo/doc/iam/2009/29611_3.pdf

<http://www.miradoreconomico.com/2011/10/el-actual-rol-de-la-mujer-en-el-mundo-laboral/>

PART IV.- ANNEXOS.

<http://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/politiques-igualtat/pla-digualtat-de-lajuntament>

http://www.igualdadenlaempresa.es/redEmpresas/distintivo/docs/basf_pdi.pdf

<http://canalempresaweb.gencat.cat/permalink/59ecba04-73f7-11e4-a49e-cbfd07b69f1e>

<http://www.fasga.com/imagenes/convenios/plan-de-igualdad-en-el-corte-ingles.pdf>

[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc17936 Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Mercadona.pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc17936_Plan_de_Igualdad_entre_mujeres_y_hombres_de_Mercadona.pdf)

[http://www.ccoo-servicios.es/pdf/acuerdos/doc94521 Plan de Igualdad - La Caixa.pdf](http://www.ccoo-servicios.es/pdf/acuerdos/doc94521_Plan_de_Igualdad_-_La_Caixa.pdf)

<http://www.ccoo-caixacatalunya.com/documentos/Plan.Igualdad.pdf>

<http://canalempresaweb.gencat.cat/permalink/59f71a46-73f7-11e4-a49e-cbfd07b69f1e>

[http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/II Plan Igualdad URV.pdf](http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/Donesiciencia/Publicacions/II_Plan_Igualdad_URV.pdf)

<http://www.lonada.com/porque/files-pla-igualtat/pla-igualtat-lonada-serveis.pdf>

[http://img.portaventura.es.s3.amazonaws.com/prensa/pdf/Informe Anual RC 2013 es.pdf?ga=1.183459110.1094335260.1417019507](http://img.portaventura.es.s3.amazonaws.com/prensa/pdf/Informe_Anual_RC_2013_es.pdf?ga=1.183459110.1094335260.1417019507)

* * *