

Meritxell Soler Ibáñez

L'ACCIÓ SINDICAL EN LA IGUALTAT DE GÈNERE

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per la Dra. Inma Pastor Gosálbez

Grau de Relacions laborals i ocupació



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2014

Índex

Abreviatures emprades	2
1.- Introducció	3
2.- Objectius i metodologia	5
3.- Normativa.....	7
3.1. Àmbit internacional	7
3.2. Àmbit comunitari (Unió Europea)	8
3.3. Àmbit estatal	10
3.4. Àmbit autonòmic	15
4.- La situació actual de les dones en el món laboral	18
5.- L'acció sindical a Catalunya	22
6.- Acció sindical i igualtat.....	24
7.- Anàlisi de l'acció sindical en la igualtat.....	29
7.1. Accés a l'ocupació i enquadrament professional.....	30
7.2. Promoció en el treball	35
7.3. Matèria salarial.....	37
7.4. Formació en l'ocupació.....	39
7.5. Acció positiva	40
7.6. Organismes de participació en matèria d'igualtat.....	41
7.7. Plans d'igualtat.....	43
7.8. Continguts genèrics de reconeixement del dret a la igualtat i no discriminació...	44
8.- Conclusions	49
 Bibliografia.....	 51

Abreviatures emprades

Art.	Article
UE	Unió Europea
CE	Constitució Espanyola
EAC	Estatut Autonomia Catalunya
LO	Llei Orgànica
LOI	Llei Orgànica Igualtat
C.C.O.O.	Comissions Obreres
U.G.T	Unió General de Treballadors
U.S.O	Unió Sindical Obrera

1.- Introducció

Des dels inicis de la Revolució Industrial, les dones s'incorporen a l'activitat laboral assalariada. Tanmateix, la seva participació laboral ha estat marcada per les dinàmiques socio-polítiques de manera que en determinats moments, les dones van ser expulsades del mercat de treball i en d'altres reincorporades.

Degut a aquestes circumstàncies, la incorporació de les dones ha sigut molt més tardana que la dels homes, s'ha produït de forma més ràpida i amb l'existència de moltes desigualtats entre els dos sexes. Una d'aquestes diferències que ha existit des de que les dones es van introduir al món laboral, és el tipus de feina que se'ls ha atribuït ja que sempre s'ha relacionat a les dones amb ocupacions que segueixen la línia de les tasques a realitzar dins de la llar com, per exemple, l'atenció i cura de les persones, la neteja i l'educació, és a dir, existeixen certes ocupacions, certs sectors, feminitzats que tenen una menor valoració i, per tant, un salari més baix que no pas els sectors tradicionalment masculins com la construcció.

Avui dia, al segle XXI, i amb tot un seguit de normatives que lluiten per a la igualtat entre totes les persones, encara no existeix en aquest àmbit un cent per cent d'igualtat real entre homes i dones. La situació de les dones en el mercat de treball és molt pitjor ja que tenim salaris més baixos, nivells més alts de desocupació, més precarietat, major número de contractes temporals, existència de segregació vertical i horitzontal... per tant, és evident que les dones vers els homes han patit i pateixen encara ara moltes desigualtats que costen molt d'eliminar.

Aquest tema sempre m'ha cridat molt l'atenció perquè entenc el context, l'etapa històrica del qual prové, però no entenc que encara ara la igualtat real entre sexes, tant al món laboral com en el de la relació familiar, no existeixi i s'hagi de continuar lluitant per tal de que es produeixi un canvi efectiu. No entenc que existeixin discriminacions ni entenc que encara hi hagi gent que cregui que s'han de seguir els rols tradicionals i que la dona no pot ser autosuficient i independent per ella mateixa. Per tot això, aquest és un tema que em provoca molta inquietud i raó per la qual he escollit per a fer el treball les polítiques d'igualtat i relacions laborals.

De forma més concreta he volgut centrar-me en el comportament, en l'acció, dels sindicats en relació a les polítiques d'igualtat per tal de fomentar la igualtat i lluitar en contra de la desigualtat. Les raons per les quals ho he escollit són vàries. Primer de

tot, perquè com ja he dit, és un tema que em crida molt l'atenció precisament perquè no existeix aquesta igualtat encara avui dia, també perquè crec que sí que s'ha produït un avenç important, sobretot amb l'entrada en vigor de diversa normativa com la Llei d'igualtat la qual lluita per aconseguir objectius en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i estableix unes mesures per a evitar la discriminació, però crec que tot i així no estem ni a la meitat del camí i perquè crec que tampoc s'ha aconseguit tant com des de fora creiem, pensem o ens fan veure que és, és a dir, que existeix un desfasament entre la normativa i la realitat del mercat laboral.

Davant de tot això, i a part de la importància que tenen totes les lleis que s'han fet i de les que es puguin crear en defensa de la igualtat, penso que els sindicats tenen un paper clau per a contribuir al desenvolupament i a l'efectivitat de la igualtat en les relacions laborals. Crec que són un element molt important ja que són un dels actors que poden tenir més força i vetllar per aquest tema de diverses formes com, per exemple, a través de la negociació col·lectiva la qual crec que és una de les millors maneres però falta saber si el que s'està fent és suficient o no.

El què pretenc amb aquest treball és veure si realment els sindicats impulsen polítiques d'igualtat, quines són i saber si es limiten a fer el què marca la llei o si prenen mesures que van més enllà. Saber si els convenis negociats contemplen capítols dedicats exclusivament a la igualtat i a la no discriminació, saber si contemplen mesures de penalització per l'incompliment de les mesures acordades en matèria d'igualtat, saber si lluiten per a la creació d'organismes específics en matèria d'igualtat, si hi ha agents d'igualtat en les empreses i veure si a través de la negociació col·lectiva es duen a terme mesures i accions per aconseguir la igualtat de manera adequada al què marca la llei d'igualtat, com per exemple l'aplicació dels plans d'igualtat en les empreses. En resum, saber com duen a terme la negociació d'aquesta matèria i sobretot veure si realment aporten beneficis i si lluiten per aconseguir una vertadera igualtat entre homes i dones en les relacions laborals.

2.- Objectius i metodologia

Amb el pas del temps i arran de la incorporació de les dones a l'ocupació, la igualtat de gènere en les relacions laborals és un tema que ha anat adquirint importància degut a que homes i dones sempre hem tingut una posició molt diferenciada en aquest àmbit. Al llarg dels anys, s'han elaborat diverses normatives regulant aquesta matèria per intentar pal·liar les desigualtats existents i fer que homes i dones ocupem la mateixa posició tant en l'àmbit laboral com en el familiar. A part de les diverses normatives, els sindicats també tenen un paper important en la consecució de la igualtat de gènere .

A través d'aquest treball intento veure quina és l'acció sindical que es porta a terme a través de la negociació col·lectiva. És a dir, esbrinar si realment els sindicats lluiten per aconseguir la igualtat entre homes i dones, saber quines són les mesures que més es negocien en els convenis col·lectius per a fer efectiva aquesta igualtat així com si hi influeix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (a partir d'ara també anomenada LOI) i si les accions dels sindicats han servit i/o han aconseguit canviar la situació de desigualtat.

La hipòtesi general que orienta la recerca duta a terme en aquest treball és la següent:

L'acció sindical és un element necessari per avançar en la consecució de la igualtat efectiva entre homes i dones, però, tanmateix, hipotitzem que fins ara no ha estat prou desenvolupada i els seus resultats han estat insuficients.

Algunes de les causes que podrien explicar la baixa acció sindical en l'àmbit de la igualtat per raó de gènere tenen relació, a manera d'hipòtesis, amb la baixa afiliació per part de les dones i també la seva menor participació com a representants sindicals en les meses de negociació. També, que la garantia de la igualtat formal dificulta la reivindicació en els processos de negociació.

La metodologia emprada per a fer possible la recerca ha estat la documental, és a dir s'ha optat per l'anàlisi documental com a font d'informació per contrastar la hipòtesis general que orienta aquest treball de recerca. He recollit tota la informació

necessària mitjançant la lectura d'estudis, llibre i informes sobre la matèria. Un d'ells és la regulació normativa i, destacadament, la LO 3/2007, també he revisat informes sindicals, convenis col·lectius de Catalunya dels anys 2008 a 2010, informes publicats per la Secretaria de la dona dels sindicats UGT i CCOO i informes publicats per l'administració pública, en aquest cas per la Secretaria d'ocupació i Relacions Laborals.

El treball està estructurat en diversos capítols. El el tercer d'ells realitzo un anàlisi de la normativa més rellevant segons l'àmbit territorial. En el següent s'analitza la situació actual de les dones mitjançant dades descriptives de la seva participació en el mercat de treball. Els capítols cinc, sis i set tracten l'acció sindical. Concretament, el capítol cinc explica el moviment sindical a Catalunya el qual serveix de context per a situar l'objecte d'estudi d'aquest treball de recerca. D'altra banda, els dos últims capítols es dediquen específicament a l'anàlisi de la igualtat en l'acció sindical i, de manera destacada, els continguts incorporats en els convenis col·lectius. Finalment, el treball de recerca acaba amb un apartat dedicat a les conclusions més rellevants.

3.- Normativa

En aquest punt del treball el que pretenc és mostrar l'evolució de la normativa sobre la igualtat entre homes i dones al llarg del temps i en els quatre àmbits político-territorials que són els següents : internacional, comunitari, estatal i autonòmic.

3.1. Àmbit internacional¹

La primera manifestació del principi d'igualtat en l'àmbit internacional té lloc amb la *Carta de les Nacions Unides* de l'any 1945 on en l'article 1.3 es prohibeix fer discriminacions per raó de raça, sexe, idioma o religió.

L'any 1979 té lloc la *Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona*, la qual no va entrar en vigor fins al 1981. En el seu redactat, aquesta Convenció, busca que els estats garanteixin mesures per a assolir els drets de les persones. A més, marca una diferència amb els redactats anteriors perquè és on per primer cop es defineix el concepte de discriminació contra la dona i ho fa, en el seu article 1, de la següent manera: “...és tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o per resultat disminuir o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per part de la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i la dona, dels drets humans i les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.”

Prèviament, la *Carta social europea de 1961* reconeix el dret a la igual remuneració de totes les persones treballadores independentment del seu sexe. L'any 1996, la nova versió de la *Carta social europea*, directament prohibeix la discriminació per raó de sexe ja es produeixi de forma directe o indirecte.

El següent document que parla sobre aquest tema és més concret i és la *Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona de l'any 1967*. Aquesta declaració, tot i no definir el concepte discriminació, en l'article 1 estableix que “ *La discriminació contra la dona, en la mesura que nega la seva igualtat de drets amb*

¹ Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015. (2013, Febrer) Generalitat de Catalunya; Institut Català de les Dones. Recuperat des de http://www20.gencat.cat/docs/icdones/institut/docs/pla_estrategic.pdf

l'home, és fonamentalment injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana". Al llarg dels deu articles restants estableix que els estats han de garantir aquest dret i aplicar mesures apropiades per a garantir la igualtat.

Una altra conferència important que hi va haver va ser la *Conferència de Drets de Viena de l'any 1993* on es va proclamar que els drets humans de les dones són part dels drets humans universals.

Un altre dels actes a nivell internacional més destacat va ser la *IV Conferència Mundial de la Dona* que va tenir lloc a Beijing l'any 1995 on s'introdueix la igualtat i no discriminació per raó de sexe com a un factor clau i es demana que els governs integrin la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques. Posteriorment, s'han celebrat revisions de la Conferència de Beijing per a veure quins progressos s'havien produït, amb quins obstacles es trobaven i proposar suggeriments per aconseguir els objectius. La primera revisió va ser l'any 2000, la segona al 2005 i al tercera al 2010 totes han tingut lloc a Nova York i totes han reafirmat els compromisos assolits a Beijing.

3.2. Àmbit comunitari (Unió Europea)²

Els primers redactats de la comunitat europea que parlen sobre el principi d'igualtat van ser: el *Tractat de Roma*, el *Tractat d'Amsterdam*, el *Tractat de Niça* i, per últim, el *Tractat de la Unió Europea*. El primer és de l'any 1957 on l'article 119 reconeix el dret a la igualtat de retribució. Posteriorment, l'any 1999 es redacta el *Tractat d'Amsterdam* el qual suposa un avenç en relació al principi d'igualtat per raó de gènere en la Unió Europea (a partir d'ara UE). El tercer, el *Tractat de Niça* de l'any 2001, reconeix el dret a la igualtat així com també la necessitat de dur a terme accions positives per tal d'augmentar el número de dones que participen en el mercat laboral. Però és, finalment, amb el *Tractat de la Unió Europea* quan s'estableix el principi d'igualtat com a un valor comú a tota la comunitat europea la qual cosa significa que, aquest principi ha de ser respectat per tots els estats membres (art.2). D'aquest Tractat també en destaca l'article 3 el qual estableix que la UE ha de fomentar la igualtat entre els homes i dones.

² Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015. (2013, Febrer) Generalitat de Catalunya; Institut Català de les Dones. Recuperat des de http://www20.gencat.cat/docs/icdones/institut/docs/pla_estrategic.pdf

La *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea* (2010/C 83/02) conté un capítol exclusiu dedicat a la igualtat. El seu art. 21, prohibeix la discriminació per raó de gènere i l'article 23 diu que la igualtat entre homes i dones s'ha de garantir en tots els àmbits entre els quals també s'hi inclou, i se'n fa menció especial, a l'ocupació, el treball i la remuneració.

Un altre mecanisme europeu per a garantir la igualtat és *l'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015*. Es tracta d'un mecanisme molt específic que té l'objectiu de millorar la situació de les dones en el mercat laboral. Aquest redactat s'anomena estratègia perquè marca les cinc prioritats de la Unió Europea en matèria d'igualtat, les quals són:

- 1) Independència econòmica de les dones: augmentar el número de dones que participen en el mercat de treball facilitant la conciliació i així, tant els homes com les dones poder tenir la mateixa independència econòmica.
- 2) Salari igual per treball d'igual valor: eliminar la discriminació salarial entre dones i homes.
- 3) Igualtat en la presa de decisions: augmentar la representació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en els de les empreses.
- 4) Dignitat, integritat i fi de la violència sexista: eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones: violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes, etc.
- 5) Igualtat en l'acció exterior: a través de les polítiques exteriors, influir en el foment de la igualtat.

D'altra banda, més recentment, també s'ha acordat el *Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020)* que té com a finalitat acabar amb els problemes que presenta la política d'igualtat entre homes i dones i garantir que sigui un tema tractat en tots els àmbits.

Per últim, a nivell europeu es crea *Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador*, que fa un pas més en la incorporació de la igualtat entre dones i homes en les estratègies europees, per la qual cosa dóna especial importància a les polítiques d'ocupació que promoguin la igualtat de gènere i la conciliació. Dins dels seus objectius principals s'hi inclou incrementar al 75% la taxa d'ocupació de dones i homes que tinguin entre 20 i 64 anys. D'aquesta manera, el que es vol aconseguir és augmentar la presència de les dones en el mercat laboral i eliminar les barreres que ho dificulten.

En quant a les Directives, les quals han de ser traspassades a l'ordenament jurídic intern dels estats membres, la primera que hi va haver va ser, la *Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi de igualtat de tracte entre homes i dones en referència a l'accés a l'ocupació, formació i a la promoció professional, i a les condicions de treball*, la qual va establir les accions que havien de dur a terme els estats membres per tal de garantir el principi d'igualtat. Aquesta Directiva es veu modificada per la *Directiva 2002/73/CE, de 23 setembre 2002* feta pel Parlament Europeu la qual és important ja que és la que introdueix la igualtat com a tema a tractar en les negociacions col·lectives.

3.3. Àmbit estatal³

La principal normativa estatal que consagra el principi d'igualtat és la *Constitució Espanyola* de 1978 (a partir d'ara CE) ja que en l'article 14 recull el dret a la igualtat i el principi de no discriminació per raó de raça, sexe, religió, opinió o per una altra condició. Segons el mateix text constitucional, aquest dret és un deure que tenen els poders públics els quals han de promoure una real i efectiva llibertat i igualtat de les persones de la mateixa manera que també han de fer front als obstacles que ho impedeixin (art.9.2).

De forma més concreta, el dret a la igualtat i la prohibició de discriminar en l'àmbit laboral es manifesta en l'article 35.1 de la CE que diu: "*Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per tal de satisfer les seves*

³ El pla d'igualtat i mesures de conciliació (2007, Setembre). Diputació de Barcelona. Recuperat des de http://www.tribuna.santcugat.cat/files/4792-45-fitxer/Pla_dIgualtat_mesures.pdf

necessitats i les de la seva família sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe”.

Del Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es pot destacar l'article 4 que, seguint el fil de l'art. 35 de la *Constitució Espanyola*, parla sobre els drets laborals. Concretament l'art. 4.2.c és el que estableix la igualtat, tant durant la relació laboral com abans d'iniciar-la, com a un dret que té tot treballador.

L'*Estatut del Treballador* incideix i aprofundeix més que la *Constitució* en matèria d'igualtat, per tant, en ell hi ha més articles a destacar. Un d'ells és l'article 28 el qual parla sobre la igualtat entre persones en quant a la remuneració ja que l'empresari està obligat a pagar, per la prestació d'un servei, la mateixa quantitat retributiva sense que hi hagi discriminació per raó de sexe.

D'altra banda, existeixen diversos articles de l'*Estatut dels Treballadors* (a partir d'ara ET) que garanteixen la conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors. Primer de tot, l'article 34.8 parla sobre el dret d'adaptar la durada i distribució de la seva jornada, segons es pacti en negociació col·lectiva o a través d'acord amb l'empresari per tal de facilitar aquesta conciliació. L'article 37.3 enumera els casos en els que es té el dret a demanar permisos i, el 37.5 parla sobre el dret a reduir la jornada per dedicar-se a la cura de familiars. L'article 45.d parla sobre la suspensió del contracte per permisos de maternitat, paternitat o lactància i, finalment, l'article 46.3 parla sobre el dret a demanar una excedència en els casos de part, adopció o acollida.

El següent article a mencionar és el 17 que qualifica com a nuls i sense efectes tots aquells convenis, contractes o decisions empresarials que facin algun tipus de discriminació directe o indirecte i, el punt 4 del mateix article estableix la negociació col·lectiva com a una forma d'establir mesures que afavoreixin l'accés de les dones al mercat laboral. A part d'aquest article n'hi ha d'altres a través dels quals es pot observar com l'ET aposta per la negociació col·lectiva per a garantir la igualtat. Un d'ells és el 85 que menciona que en la negociació col·lectiva hi haurà el deure de negociar mesures que promoguin la igualtat en l'àmbit laboral i, de la mateixa manera, en el seu punt 2 (el qual va ser introduït per la Disposició addicional 10.18 de la LOI) estableix que a través de la negociació col·lectiva es negociaran plans d'igualtat de forma obligatòria

per a les empreses de més de 250 treballadors i en concreta com hauran de ser aquests. Per tant, aquí es pot observar que l'ET creu en la negociació col·lectiva com una de les maneres per a lluitar en contra de les desigualtats per raó de gènere existents en les relacions laborals.

De forma més específica, la primera Llei que va tractar sobre la igualtat en l'àmbit laboral va ser *la Llei 3/1989, de 3 de març* que incideixen en la conciliació de la vida familiar i professional. El més destacat d'aquesta llei és que amb ella s'amplia el permís de maternitat a 16 setmanes i a més, estableix mesures per afavorir la igualtat de la dona en el treball.

A ran d'aquesta primera normativa sorgeix la *Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores*. És una de les principals normatives estatals a destacar perquè és pionera en tractar exclusivament aquesta matèria al llarg del seu redactat i també en introduir el concepte de conciliació. Aquesta Llei adapta a la normativa espanyola les Directives del dret comunitari i les desenvolupa per tal de donar una major protecció.

El principal objectiu de la *Llei 39/1999* és establir mesures per a promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en les dos esferes (en la laboral i en la familiar), és a dir, igualtat d'oportunitats en el món laboral però també en el l'esfera familiar, de tal manera, que als dos àmbits hi dediquin temps tant homes com dones. Aquesta normativa estableix una sèrie de modificacions de l'ET vigent en aquell moment ja que s'amplien els permisos i les excedències per maternitat, paternitat i cura de la família. També introdueix novetats com, per exemple, que es qualifica d'acomiadament nul el que estigui motivat en l'embaràs o perquè el/la treballador/a ha volgut gaudir dels permisos als que té dret.

Aquesta llei també modifica la *Llei 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social*, al introduir la prestació per risc durant l'embaràs la qual fins aleshores no existia (articles 134 i 135). Així, es pot observar com aquesta llei comença a donar més protecció als treballadors i a aprofundir més en el tema, però totes les accions que contempla són individuals i no n'hi ha cap de col·lectiva.

La influència que té o pot tenir la negociació col·lectiva en la igualtat també està recollida en els articles 42 i 43 de la *Llei 62/2003, de 30 de desembre de Mesures*

fiscals, administratives i de l'ordre social, els quals estableixen que els convenis col·lectius podran incloure mesures per a combatre la discriminació (del tipus que sigui) en el treball de tal manera que s'afavoreixi la igualtat d'oportunitats i es previngui l'assetjament per raó de raça, ètnia, religió, discapacitat, edat i sexe. En aquest redactat tot i que es menciona la protecció de les persones per tal de garantir una igualtat es fa de manera molt general i sense entrar profundament en la discriminació per raó de gènere.

Una altra mesura important és l'*Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva* que es va fer l'any 2005⁴. Els Acords interconfederales són textos que recullen els temes a tractar en la negociació col·lectiva i es realitzen d'una banda, per la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE) i per la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME) i, per l'altra banda, per la Confederació Sindical de Comissions Obreres i per la Unió General de Treballadors. De tots els Acords, he volgut destacar el que es va realitzar l'any 2005 perquè és el que inclou la igualtat de tracte i oportunitats com a tema a tractar a través de la negociació col·lectiva per així, a través d'aquesta, facilitar la igualtat de tracte i la no discriminació en les relacions laborals. El Capítol VI de l'*Acord Interconfederal de l'any 2005* distingeix els col·lectius que pateixen certa discriminació laboral (entre els quals hi ha les dones) i es defensa la idea de que la negociació col·lectiva és una manera de corregir les desigualtats que es puguin produir. Aquest Acord exposa els criteris generals a seguir en la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat, que són:

- Incloure en el conveni clàusules antidiscriminatòries.
- Adequar el contingut del conveni a la normativa vigent en cada moment.
- Establir un marc equitatiu per al desenvolupament de les condicions de treball i eliminar les situacions que siguin obstacle per aconseguir l'equitat.
- Incloure clàusules d'acció positiva per a fomentar l'accés de les dones en igualtat de condicions.

⁴ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005, Març 7). Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (Publicado en «BOE» núm. 64, de 16 de marzo de 2005). Recuperat des de <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-4382>

- En relació a la conversió de contractes temporals a fixes, establir uns criteris que afavoreixin a les dones que es trobin més afectades que els homes en el nivell de temporalitat dels contractes.
- Establir sistemes de selecció, classificació, promoció i formació basats en criteris tècnics, objectius i neutres en quant a raó de gènere.
- Eliminar el llenguatge sexista en la classificació professional.
- Eliminar les diferències retributives.
- Ajustar la jornada laboral, vacances , etc.. per tal de afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral.

Tots els Acords que s'han fet a posteriori, inclòs el vigent actualment que és *l'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva 2012, 2013 i 2014*, han mantingut aquestes premisses introduïdes l'any 2005 tot i que observo una mica de diferència entre els acords anteriors a la creació de la *LOI* i els posteriors, fent aquests últims una menció menys profunda sobre el tema en qüestió.

La *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes* prové de la transposició de la *Directiva europea 2002/73/CE* relativa a la aplicació del principi d' igualtat de tracte entre homes i dones en referència a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball. La *LOI* és, sens dubte, la més important a nivell estatal ja que és la primera destinada exclusivament a combatre la discriminació i a lluitar per a la igualtat per raó de gènere i, sorgeix davant la necessitat de l'existència d'una normativa dirigida només a combatre la desigualtat existent en la nostra societat. Les novetats que inclou aquesta llei són: la prevenció davant conductes discriminatòries, dur a terme polítiques actives per tal de que el principi d'igualtat sigui efectiu i estableix infraccions i sancions per quan es realitzin incompliments en la no discriminació.

L'objectiu d'aquesta llei és garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes a través de la millora de l'accés i la permanència en el treball de les dones i també estableix una sèrie de mesures concretes per a promoure la igualtat en les empreses a través de la negociació col·lectiva ja que així són les parts qui acorden el seu contingut (art. 43). També s'han de destacar els articles 45, 46, 47, 48 i 49 que parlen sobre els plans

d'igualtat en les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat els quals són d'obligat compliment en les empreses de més de 250 treballadors. Per a la resta d'empreses és de caràcter voluntari.

Posteriorment, la *Llei 9/2009, de 6 d'octubre* amplia la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció i acollida establint així una millora en la conciliació i contribuint a que els homes també adoptin responsabilitats en la vida familiar.

Més recentment, la Disposició addicional onzena de la *Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball* modifica alguns articles de l'*Estatut dels Treballadors*. En concret es veuen afectats l'art. 17.1, comentat anteriorment, i l'art. 23.2 que potencia la negociació col·lectiva com a mètode per a lluitar contra la discriminació entre treballadors.

3.4. Àmbit autonòmic

En aquest àmbit, a part de les normatives existents, també se'n poden destacar les mesures realitzades per la Generalitat de Catalunya per a vetllar pel dret a la igualtat de gènere. La primera va tenir lloc l'any 1989 amb la creació de l' *Institut Català de la Dona* i el *Consell Nacional de les Dones de Catalunya*. El primer, que actualment s'anomena *Institut Català de les Dones*, és l'encarregat de dissenyar i elaborar projectes i el segon és l'òrgan consultiu del primer.

L'any 2007 el *Departament de Treball* va crear la *Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball* per tal d'impulsar la igualtat d'oportunitats. I, a l'octubre de 2012, la Generalitat va aprovar el *Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015* els objectius del qual són quatre: augmentar les accions per aconseguir la plena igualtat entre homes i dones en la societat, incrementar el valor, emprenedoria, la carrera professional i el talent femení en el mercat de treball, millorar la coordinació en la promoció de la igualtat i millorar els mecanismes per prevenir, detectar i suprimir la violència masclista.

A dia d'avui, degut al canvi de Govern, la *Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball* ja no existeix i les polítiques d'igualtat depenen del Departament d'empresa i ocupació. A més a més, han experimentat un descens de protagonisme ja que si abans les polítiques d'igualtat tenien un organisme propi,

actualment s'engloben dins del Servei de polítiques d'Igualtat en el Treball el qual es situa dins de l'Àrea de Qualitat en el Treball. Aquesta a la seva vegada depèn de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball que es situa dins de la Secretaria d'ocupació i Relacions Laborals.

En referència a la normativa, l'any 2005 té lloc el primer *Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana* on en els articles 75 i 80.2 es fa referència a la igualtat i a la necessitat d'adaptar el contingut dels convenis col·lectius a la normativa vigent sobre aquest tema. D'altra banda, l'*Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014*, que és el vigent actualment, dedica un capítol a la igualtat de gènere on explica com tractar aquest tema en la negociació col·lectiva.

En quant a l'*Estatut d'Autonomia de Catalunya* (a partir d'ara EAC) podem diferenciar com tractava el principi d'igualtat l'*Estatut de 1979* i com ho fa el del 2006. De l'EAC 1979 se'n pot destacar l'art. 8.2 que estableix que la Generalitat té el deure de promoure condicions per a la llibertat i la igualtat de les persones. En canvi, l'*Estatut d'autonomia de l'any 2006*⁵ amplia i especifica més les pronunciacions sobre aquesta matèria, i reconeix la igualtat i els drets de les dones en varis articles. Un d'ells, és l'article 41 situat en el Capítol V anomenat "*Principis rectors*", aquest article parla sobre el deure que tenen els poders públics de garantir la igualtat per raó de gènere. Dos articles més a destacar són el 153 i el 19.2⁶. El primer parla sobre les polítiques de gènere que s'han de dur a terme per tal d'evitar la discriminació i el segon parla sobre els drets de les dones. Com es pot veure, tot el què conté l'*Estatut d'autonomia* és en termes bastant generals.

La conclusió final és que les primeres normes que parlaven sobre el principi d'igualtat eren de caràcter general com, per exemple, a nivell estatal, la *Constitució Espanyola*. Posteriorment, s'ha tractat de forma més concreta amb normatives específiques sobre el tema les quals han proporcionat una major garantia d'aquest valor constitucional. Cal destacar la influència que han tingut el dret comunitari i el dret internacional en la creació de totes elles.

⁵ Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015. (2013, Febrer) Generalitat de Catalunya; Institut Català de les Dones. Recuperat des de http://www20.gencat.cat/docs/icdones/institut/docs/pla_estrategic.pdf

⁶ El pla d'igualtat i mesures de conciliació (2007, Setembre). Diputació de Barcelona. Recuperat des de http://www.tribuna.santcugat.cat/files/4792-45-fitxer/Pla_dIgualtat_mesures.pdf

Així doncs, en tots els àmbits, la normativa referent al principi d'igualtat ha anat evolucionant i perfilant-se durant els últims anys de la mateixa manera que també ho ha fet la importància de la negociació col·lectiva com a mètode per aconseguir aquest principi.

4.- La situació actual de les dones en el món laboral

Per tal de clarificar els principals conceptes utilitzats al llarg del treball a continuació en faré una breu definició.

Primer de tot, és necessari aclarir la diferència existent entre treball i ocupació. Ocupació és realitzar un treball a canvi d'una remuneració, en canvi, quan parlem de treball ens referim a tot tipus de treball ja sigui remunerat o no. Un exemple de treball en són les feines domèstiques de la llar les quals no són remunerades però són treball, per contra, un exemple d'ocupació seria treballar com a arquitecte. Per tant, el treball pot ser productiu o reproductiu. En el treball productiu és on es situa el terme ocupació, i el treball reproductiu és on es situen les feines domèstiques.

Un altra concepte que també és important distingir bé és la diferència entre què significa discriminació per raó de sexe i què significa discriminació per raó de gènere. La discriminació per raó de sexe és quan es discrimina a les persones segons les seves característiques biològiques les quals determinen si s'és home o dona. En canvi, la discriminació per raó de gènere és quan existeixen desigualtats sobre la capacitat de les persones en relació al seu sexe. Aquestes desigualtats venen marcades per la societat a ran d'estereotips els quals són els que comporten l'assignació de rols diferents als homes i a les dones per raó del seu sexe biològic.

La incorporació de les dones al mercat laboral provoca l'aparició de nous conceptes⁷ com les llars de doble ingrés i la doble presència. El primer és el concepte utilitzat per anomenar les llar on els dos membres de la parella treballen de forma remunerada i, el segon s'utilitza per a definir la doble càrrega que pateixen les dones al dedicar-se al treball que realitzen dins la llar i al treball remunerat. És a dir, al parlar de doble presència ens referim a la doble presència que tenen les dones que treballen dins i fora de casa ja que assumeixen presència (i responsabilitats) en el món laboral i en el familiar i ho han de compaginar.

En referència a la situació de les dones en el mercat de treball català, actualment i tenint en compte el moment en el qual es troba el món laboral i les reformes laborals que s'estan duent a terme en conseqüència de la crisi que des de fa uns anys estem

⁷ Torns, Teresa (2007). Les dones al mercat de Catalunya. Dins Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses (pp 28-45). Institut Català de les Dones

patint, recents estudis⁸ mostren que s'ha produït un lleuger augment de la presència femenina en el mercat de treball.

L'explicació a aquest fet és que la crisi ha destruït molts més llocs de treballs ocupats per homes que no els ocupats per dones. D'aquesta manera, la taxa d'ocupació masculina a Catalunya, que l'any 2005 era del 71.8% i al 2013 de 67.6%, ha disminuït mentre que, per altra banda, la femenina ha augmentat passant d'un 51.2% al 2005 a un 56.4% al 2013. Tot i així, la taxa d'ocupació masculina continua sent bastant més elevada que la femenina ja que aquest canvi no es deu a que s'hagi produït una millora en l'ocupació femenina sinó que ve provocada per una destrucció de llocs de treballs masculinitzats. Per tant, la desigualtat continua vigent en la nostra societat.

En quant als contractes realitzats a temps parcial a Catalunya l'any 2013, tant sols un 7.9% dels homes estava contractat sota aquesta modalitat. Per contra, la quantitat de dones era d'un 23.8%. Per tant, veiem com la crisi no ha canviat el fet de que més dones són les que resulten contractades d'aquesta manera.

El raonament a aquesta diferència de percentatges és que són els rols socials que atribueixen l'obligació de la dona a compaginar la seva vida laboral amb la familiar i aquests contractes se'ls ofereixen per tal de que puguin fer compartir aquesta responsabilitat treballant menys hores fora de casa per tenir temps també d'encarregar-se de la feina de dins de la llar. Una altra dada que ho corrobora, publicada per *l'Instituto de la Mujer* a ran de dades publicades pel *l'INE*⁹, és que el 98% de la dones que recorrien a aquest tipus de contractes ho feien per necessitats familiars.

També és present la desigualtat en la retribució ja que les dones, tot i ocupar la mateixa categoria professional i realitzant les mateixes tasques que els homes, reben una menor retribució que ells. La diferència salarial que reben les dones vers els homes es situa actualment en un 20.1% menys.

D'altra banda, són les dones un dels col·lectius que ocupen els llocs de treball pitjor remunerats tot i ser elles les que tenen un nivell d'estudis més elevat ja que un 44.8% de les dones ocupades actualment té formació superior enfront les dades

⁸ Ofensiva contra la igualtat. Informe sobre la situació de la dona al mercat de treball.(2014, Març 4).UGT. Recuperat des de <http://www.ugt.cat/index.php/accindical-i-social-mainmenu-131/dona-i-igualtat-mainmenu-35/4832-infografia-situacio-de-la-dona-al-mercat-laboral>

⁹ Mujeres y hombres en España. Instituto Nacional de Estadística i Instituto de la Mujer. Recuperat des de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

masculines que, dels homes actualment ocupats un 36.2% són els que tenen formació superior.

Una diferència notable, que demostra el mateix estudi¹⁰, és la variació de la taxa d'ocupació entre les dones amb i sense fills. Les dones sense fills tenen una taxa d'ocupació del 80.4%, però quan en tenen la seva taxa d'ocupació baixa al 60% degut a la conciliació de la vida familiar i laboral ja que moltes dones al ser mares es veuen obligades, la majoria de casos per raons alienes a elles, a sortir del mercat laboral ja sigui per a un temps o de forma indefinida. Una altra dada que també ho mostra és que de les excedències laborals per cura de fills que hi va haver l'any 2013, el 93.8% de les persones que les van agafar van ser dones.

En el cas dels homes no succeeix el mateix ja que la taxa d'ocupació dels homes amb fills es situa en el 80.4% . Per tant, el fet de tenir fills continua, avui en dia, marcant la vida professional de les dones.

Per últim també cal parlar sobre els tipus de segregacions que acompanyen la incorporació de les dones al mercat laboral : la segregació horitzontal i la vertical. La segregació ocupacional horitzontal es refereix a que homes i dones no solen ocupar els mateixos sector productius ja que les dones han anat ocupant certes professions lligades a l'educació i a l'atenció de les persones , és a dir, l'ocupació femenina està estretament relacionada amb el desenvolupament i l'abast dels serveis de l'estat del benestar i, per contra, els homes s'han relacionat amb un altre tipus de professions. La segregació ocupacional vertical és el límit professional que pateixen les dones a ascendir a alts nivells empresarials. L'expressió més coneguda per a explicar aquest tipus de segregació és “el sostre de vidre” que fa referència a que aquest límit no es veu, no es percep, però existeix.

Tot allò exposat evidencia que encara existeix aquesta desigualtat laboral per raó de gènere la qual es materialitza de diverses maneres i sempre lligat a l'antiga creença de la societat patriarcal. En conclusió, les principals discriminacions per raó de gènere que poden tenir lloc en una relació laboral són: major temporalitat laboral a través de

¹⁰ Ofensiva contra la igualtat. Informe sobre la situació de la dona al mercat de treball (2014, Març 4).UGT. Recuperat des de <http://www.ugt.cat/index.php/accindical-i-social-mainmenu-131/dona-i-igualtat-mainmenu-35/4832-infografia-situacio-de-la-dona-al-mercat-laboral>

major presència de les dones en els contractes a temps parcial, menor retribució en llocs de treball equivalents, precarietat en els llocs de treball, menor taxa d'activitat a ran de la incidència de càrregues familiars i l'existència de segregació vertical i horitzontal així com la menor promoció laboral.

5.- L'acció sindical a Catalunya

Els sindicats són organitzacions que defensen els drets i interessos dels treballadors vers l'empresari i també vers l'Estat.

Una de les eines per a dur a terme aquesta defensa és l'acció sindical i, en conseqüència, la negociació col·lectiva que és un instrument a través del qual els treballadors, o els seus representants sindicals, poden negociar amb l'empresa les condicions de treball utilitzant el diàleg, és a dir, és un procés de negociació entre les dues parts de la relació laboral.

Tota negociació comporta un resultat i, en aquest cas, el resultat de la negociació col·lectiva és el conveni col·lectiu el qual doncs, es pot definir com el contracte resultant de la negociació entre la representació sindical dels treballadors i l'empresa i on, el seu contingut, regula les condicions laborals.

També és important diferenciar els tipus de convenis que es poden negociar. Existeixen els convenis col·lectius de sector (ja sigui estatal o d'altres àmbits geogràfics com , per exemple, autonòmic) i els convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior. Els primers, els de sector, són aquells convenis que afecten a empreses i treballadors d'un mateix sector o activitat determinat, un exemple és el conveni col·lectiu de la construcció, el conveni col·lectiu de l'alimentació, etc. En canvi, el conveni d'empresa és l'acord establert en una empresa en concret i el qual només afecta als treballadors d'aquesta.

L'art. 87 de l'*Estatut dels Treballadors* és el que estableix qui té legitimat per a negociar ambdós tipus de convenis. En el cas dels convenis d'empresa o d'àmbit inferior, per part dels treballadors, estan legitimats a negociar-lo els seus representants ja siguin els delegats de personal (que existeixen en les empreses de menys de 50 treballadors) o el comitè d'empresa (en empreses de més de 50 treballadors), i si existeixen, i així s'acorda, també estan legitimades les seccions sindicals que, en conjunt, sumin la majoria dels membres del comitè. Per part dels empresaris, poden negociar els seus representants legals o el propi empresari.

En els convenis col·lectius de sector, per part dels treballadors, estan legitimats els sindicats més representatius a nivell estatal o autonòmic i les organitzacions sindicals que tinguin almenys un 10 % dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni. Per part de les empreses, en

aquest tipus de conveni, estan legitimades les associacions empresarials que agrupin en l'àmbit geogràfic del conveni al 10% de les empreses i que, almenys, ocupin a un 10% dels treballadors en aquest àmbit.

En quant als principals sindicats que hi ha actualment a Catalunya són tres. El primer és Comissions Obreres¹¹, el segon és la Unió General de Treballadors¹² i el tercer és la Unió Sindical Obrera¹³.

Comissions Obreres és una confederació sindical que agrupa a vàries federacions sectorials (per exemple, Federació de la indústria) i s'organitza a través de federacions territorials a nivell comarcal, provincial, regional i nacional com, per exemple, Comissions Obreres de Catalunya. Actualment és el principal sindicat espanyol ja que compte amb més de 1.200.000 afiliats.

El segon sindicat més representatiu és la U.G.T el qual té actualment 1.100.000 afiliats. De la mateixa manera que C.C.O.O., la U.G.T també és una confederació sindical on s'agrupen les Federacions segons oficis (ex: Federació Indústria i treballadors agraris, FITAG) i segons territori, com per exemple, la seu que té a Catalunya.

El tercer sindicat és la U.S.O. que també té unions territorials a diversos llocs d'Espanya com, per exemple a Catalunya, i una sèrie de federacions segons ofici com, per exemple, la Federació de Seguretat Privada.

¹¹ Comissions Obreres. <http://www.ccoo.com/>

¹² Unió General de Treballadors. <http://www.ugt.es/>

¹³ Unió Sindical Obrera. <http://www.uso.es/>

6.- Acció sindical i igualtat

Un dels instruments utilitzats pels sindicats tant per a lluitar pels drets dels treballadors com per a lluitar en contra de les desigualtats és l'acció sindical. Per tant, entre els objectius de l'acció sindical hi trobem la lluita en contra de la discriminació laboral i la lluita per a la igualtat d'oportunitats.

Així doncs, es pot definir l'acció sindical com una de les mesures utilitzades per a equilibrar la posició de les dones en el món laboral en relació a la dels homes i es duu a terme a través de l'aplicació d'un conjunt de mesures correctores que vetllen per a la igualtat i que tenen com a finalitat afavorir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones així com també corregir i eliminar qualsevol obstacle que impedeixi una real igualtat.

Una d'aquestes accions sindicals és l'acció positiva la qual es troba definida tant en l'Estatut dels Treballadors com en la *Llei d'igualtat 3/2007*. L'article 17.4 de l'ET contempla la negociació col·lectiva com a instrument que pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al mercat laboral així com també d'altres col·lectius més desafavorits laboralment. D'altra banda, i de forma més específica, en el Títol II de la *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març*, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es situa l'article 43 titulat “ *Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva*” el qual estableix el següent: “*D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entres dones i homes*”. El que fan aquests articles és establir la negociació col·lectiva com a instrument per a poder negociar mesures d'acció positiva en relació a la situació laboral de les dones, tant en l'accés a l'ocupació com en les condicions laborals. És a dir, a través d'ella es poden realitzar acords en relació a la igualtat de gènere.

Com en l'anterior apartat he explicat, el resultat de la negociació col·lectiva és el conveni col·lectiu el qual, al regular les condicions de treball, pot també establir clàusules que prohibeixin la discriminació laboral entre homes i dones com, per exemple, clàusules declaratives antidiscriminatòries i també la designació de la comissió per a la igualtat de treballadors i treballadores.

En el cas de les primeres, les clàusules antidiscriminatòries, n'hi ha tres que com a mínim han de contenir els convenis. La primera és una declaració general que garanteixi

la igualtat d'oportunitats i no discriminació. Aquesta clàusula es pot incloure en l'apartat normatiu del conveni dedicat exclusivament a la igualtat i no discriminació o, en defecte de l'existència d'aquest apartat, també pot situar-se al principi del conveni. La segona és una clàusula que garanteixi igualtat en la remuneració en les mateixes feines i la tercera ha d'establir la definició i sancions pels casos d'assetjament sexual.

A través dels convenis col·lectius també es pot crear una Comissió per a la igualtat de treballadors i treballadores. Aquest és un òrgan ubicat a dins de l'empresa, la funció del qual és eliminar qualsevol tipus de discriminació existent. La seva constitució és de forma paritària, és a dir, en elles hi ha d'haver tant representats de la direcció de l'empresa i representants dels treballadors. És de caràcter permanent dins de l'empresa i han d'establir reunions periòdiques o, si alguna de les parts ho sol·licita, n'han de realitzar d'extraordinàries.

Les funcions de la Comissió per a la igualtat són:

- Vetllar per a què en l'empresa no s'apliquin normatives discriminatòries
- Garantir la igualtat d'oportunitats en la negociació i en el conveni.
- Negociar accions positives amb la finalitat de compensar les desavantatges que han patit les treballadores en l'empresa.
- Fer un seguiment de la implantació i desenvolupament de les accions positives.
- Intervenir en els processos de selecció de personal, promoció i accés a la formació per tal de garantir la participació de les dones en ells.
- Estar informada i investigar els casos d'assetjament sexual

Ara bé, en els casos en què no es constitueixi, els representats sindicals poden designar a una persona responsable de dur a terme les mateixes funcions de la comissió, o bé crear la figura de l'Agent d'igualtat que vetllarà per la igualtat d'oportunitats d'homes i dones en l'ocupació. Aquesta figura ha d'estar reconeguda i consensuada per les parts que negociïn el conveni.

Dins de l'estructura dels sindicats és molt important destacar en aquesta lluita per aconseguir la millora de les condicions laborals de les dones, la figura de les secretaries de la dona. Són òrgans estatutaris que tenen l'objectiu d'atendre els problemes de les dones en l'àmbit laboral, promoure millors condicions de treball per a

les dones garantint la igualtat de condicions així com potenciar la participació de les dones en l'organització sindical.

La creació d'aquest òrgan en els sindicats és un dels diversos resultats que la incorporació de les dones en els sindicats ha aportat a l'activitat sindical juntament amb la força que aquestes han anat fent al llarg del temps. Així, per exemple, han aportat i han lluitat per canvis materials com, per exemple els salaris i les jornades laborals però també, a ran de l' incorporació de les dones a l'activitat laboral i als sindicats és quan s'han produït canvis en la negociació dels convenis col·lectius introduint en aquests clàusules destinades a la igualtat, a la no discriminació, a l'assetjament sexual o a la igualtat d'oportunitats així com també l'aplicació de plans sobre conciliació de la vida laboral i familiar.

Degut a la incidència i al canvi que es produeix en el tractament d'aquesta matèria un cop les dones s'incorporen al mercat laboral i al sindicalisme, també és important fer una síntesi de la història de la participació femenina en els sindicats així com també la situació actual.¹⁴ Si bé és cert que la gran incorporació de les dones al mercat laboral va ser a finals del segle XIX amb el moviment obrer, també va ser quan van començar a la seva lluita per tal de tenir els mateixos drets i deures que els homes. Així doncs, les dones van començar la seva lluita cap a la igualtat en el treball tot i ser, la seva participació, molt més baixa que la dels homes ja que l'any 1915 només un 3.4% de dones estaven afiliades als sindicats.

Anys posteriors, el moviment sindical en sí va travessar una etapa difícil ja que durant la dictadura va quedar completament prohibida qualsevol activitat d'aquest tipus.

Posteriorment, es dona un nou moviment sindical i l'any 1977 s'aprova la *Llei de dret a l'associació sindical* (Llei 19/1977, de 1 abril, sobre regulació del Dret d'Associació sindical) i és, a partir de l'any 1985 quan es produeix un augment de l'afiliació sindical i es creen estructures de representació. D'aquesta manera, l'any 1986 el número d'homes afiliats era d'un 72.2% i el de les dones era del 27.8%, per tant, existia una forta afiliació, però sent superior la del home que la de la dona, fet que sempre ha estat així i avui dia encara ho continua sent tal i com mostren les estadístiques actuals.

¹⁴ Torns, Teresa (2007). Les actuacions a favor de les dones al mercat de treball. Dins Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses (pp. 85-95). Institut Català de les Dones

Un estudi¹⁵ realitzat per C.C.O.O en el qual es recull l'evolució de l'afiliació sindical entre els anys 2001 a 2013 ens mostra com al llarg d'aquest temps, ha patit alts i baixos. L'estudi ens mostra el nombre de persones afiliades a aquest sindicat en concret, però bé n'és una mostra representativa de la situació actual de l'afiliació sindical.

En aquest estudi es mostra com durant els anys 2007,2008,2009 i 2010 van ser els que més alt nombre d'afiliats van tenir. A partir del 2011 comença a disminuir el numero situant-se, finalment, l'any 2013 en 153.082 afiliats a C.C.O.O. Aquest fet crec que el podríem perfectament relacionar amb la situació de crisis que actualment patim, la qual, lluny de ser eliminada, perdura des de fa sis o set anys i la qual ha comportat inestabilitat en les relacions laborals.

El mateix estudi realitzat per aquest sindicat també ens mostra l'evolució , durant el mateix període de temps, de la taxa d'afiliació sindical diferenciada segons sexe.

Sobre la taxa d'afiliació masculina,s'observa com ha patit una davallada en comparació a anys anteriors. Al 2001 hi havien 98.919 homes afiliats a C.C.O.O, durant els següents anys es produeix un augment en el numero d'afiliats arribant fins als 117.189 l'any 2008 i a partir d'aquí decau el nombre essent l'any passat, 2013, de 93.473.

En el cas de la taxa d'afiliació femenina passa el mateix, tot i que el resultat actual és que al 2013 hi ha més dones afiliades a CCOO que al 2011 (59.609 i 47.055 afiliades respectivament). Per tant, en aquest cas podem dir que tot i que ha disminuït el numero de dones filiades, aquest s'ha vist augmentat en relació amb anterioritat al començament de la crisis.

La reflexió final als números més actuals, és que per moltes variacions que es produeixin sempre resulta ser més elevada la taxa d'afiliació masculina que no pas la femenina. En aquests resultats es veu clarament com en cap any la taxa femenina supera a la masculina i , és durant els anys de crisis econòmica on la diferencia es redueix més. De fet, l'any 2013 és on la diferencia és menor ja que hi han 93473 homes afiliats a C.C.O.O i 59.609 dones. Aquesta informació també la podem constatar en una de les estadístiques publicades per l'*Instituto de la Mujer*¹⁶ en referència al número de dones i d'homes afiliats als sindicats UGT, C.OO i USO en l'any 2012. Així, el sindicat UGT l'any 2012 tenia 420.120 dones vers 764.880 homes, a CCOO hi havia 412.980 dones afiliades i 637.289 homes i, finalment USO comptava amb 42.466 dones afiliades i

¹⁵ Evolució afiliació (2010-2013).C.C.O.O. de Catalunya. Recuperat des de http://www.ccoo.cat/pdf_documents/afiliacio.pdf

¹⁶ Afiliació als sindicats (2012). Instituto de la Mujer. Recuperat des de <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8>

75.496 homes. Per tant, la presència de les dones en els sindicats sempre ha estat, i actualment encara és molt desigual a la dels homes.

A partir d'aquestes dades també és important anomenar que si l'afiliació femenina als sindicats és menor que la masculina això també reflecteix en la participació dels dos sexes en les meses de negociació dels convenis col·lectius. Per a l'any 2010¹⁷ del total dels representants dels treballadors, que composaven les comissions negociadores del convenis col·lectius a Catalunya, un 25.5% eren dones i, del total dels representants de les empreses un 26.5% eren dones. Per tant, tant a nivell sindical com empresarial la participació de les dones és molt baixa alhora de negociar convenis col·lectius i aquesta podria ser una explicació al perquè la negociació col·lectiva no té tanta dedicació a la negociació de temes relatius a la igualtat de gènere.

¹⁷ Pastor, I., Román, L. y Giménez, A. (2014). La igualdad de género en la negociación colectiva Dins Integración europea y género (pp. 123-154). Madrid: Tecnos

7.- Anàlisi de l'acció sindical en la igualtat¹⁸

L'acció sindical en la igualtat es concreta abordant quatre grans matèries a través de la negociació col·lectiva, són: la regulació de la interdicció de l'assetjament sexual, la violència de gènere, la regulació de les polítiques de conciliació entre la vida familiar i la laboral i la regulació de les polítiques d'igualtat i de no-discriminació. Aquesta última és la que a continuació desenvoluparé ja que és la que està relacionada amb el meu treball.

El contingut dels convenis col·lectius, en relació al dret a la igualtat i no discriminació, es basa en les següents clàusules a les que poden fer referència: continguts genèrics de reconeixement del dret a la igualtat i la no discriminació, accés a l'ocupació i enquadrament professional, promoció en el treball, paritat salarial, formació en l'ocupació, acció positiva, organismes de participació en la matèria i plans d'igualtat.

La Generalitat de Catalunya estableix el percentatge present de cada matèria en els convenis de 2008 i 2010 la qual es resumeix en aquesta taula:

Evolució dels continguts de desenvolupament dels drets a la igualtat i no discriminació en els convenis. Percentatge de convenis que aborden cada matèria		
CONTINGUT	2008	2010
Continguts genèrics de reconeixement del dret a la igualtat i la no discriminació	15,6	23,4
Accés a l'ocupació	3,5	4,6
Enquadrament professional	2,8	3
Promoció en el treball	3,9	5,5
Paritat salarial	5,2	6
Formació en l'ocupació	0,8	1,5
Acció positiva	0,8	1,3
Organismes de participació en la matèria	1,2	2
Plans d'igualtat	1,4	6,8

Font: elaboració pròpia a partir de les dades publicades per la Generalitat de Catalunya

¹⁸ La documentació analitzada en aquest capítol del treball es troba en la pàgina web de la Generalitat de Catalunya i s'anomena Igualtat a la negociació col·lectiva a Catalunya. Recuperat des de <http://www20.gencat.cat/portal/site/empresaocupacio/menuitem.32aac87fcae8e050a6740d63b0c0e1a0/?vgnnextchannel=88df604d1b9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=default&vgnextoid=88df604d1b9af110VgnVCM1000000b0c1e0aRCRD>

Segons apunten les autores Pontón y Pastor (2014) el total de convenis col·lectius que aborden aquestes clàusules a Catalunya l'any 2010 són el 32.3%. De tots aquests, tot i que existeixen més convenis d'àmbit empresarial, són els convenis col·lectius sectorials els que més les regulen: 61.5% convenis sectorials vers un 27.9% dels empresarials

A continuació aprofundiré en cada una de les clàusules existents sobre aquesta matèria en base a un estudi realitzat per la Generalitat de Catalunya. D'aquesta forma, es podrà observar l'evolució de la implementació de cada una d'elles segons els àmbits dels convenis: sectorials o empresarials.

7.1. Accés a l'ocupació i enquadrament professional

Consisteix en saber com es regula la igualtat en l'accés a la ocupació, és a dir, al començament de la relació laboral ja que en aquest moment del procés podríem trobar-nos en alguna forma de discriminació com, per exemple, en el moment de presentar-te com a candidat en una oferta laboral o quan, també per raó d'algun tipus de discriminació, en la contractació t'assignen en una categoria professional més baixa a la que et pertocaria en relació de les feines que realment realitzaràs en l'empresa.

En relació als convenis col·lectius, analitzats a través de les dades facilitades per la Generalitat de Catalunya, cal diferenciar entre el tractament que fan d'aquesta clàusula per una banda els convenis sectorials i, per l'altra, els convenis d'empresa.

A grans trets, la primera reflexió que extrec d'aquest anàlisi és que existeixen molts més convenis d'empresa que no pas sectorials regulant aquesta clàusula.

Per tal de fer l'anàlisi de forma més detallada he analitzat, per separat, quants convenis inclouen una clàusula fent referència a l'ingrés, quants fan referència a la classificació (l'enquadrament) professional i quants inclouen articles fent referència a les dues qüestions tractades en aquest primer punt.

D'aquesta manera, en relació als convenis sectorials, tan sols dos convenis són els que contemplen les dues clàusules ja que la majoria reflecteixen exclusivament en el seu contingut la igualtat en la classificació professional i tots segueixen l'esquema de relacionar-ho amb el dret a la igualtat salarial. Un exemple clar n'és el *Conveni*

col·lectiu sectorial de la província de Barcelona de la indústria flequera que en el seu article 8 anomenat “Igualtat de drets” estableix: “El principi d'igualtat entre els treballadors i les treballadores implica que si fan una mateixa feina o si fan feines a les quals s'atribueix un mateix valor, s'ha d'eliminar qualsevol discriminació en el conjunt dels elements i condicions de retribució per raó de raça o sexe. Concretament, si s'utilitza un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest sistema s'ha de basar en criteris comuns per als treballadors i per a les treballadores i s'ha d'establir excloent-ne la discriminació per raó de sexe.”

D'altra banda, existeixen molts més convenis d'àmbit empresarial, però d'aquests, la gran majoria inclouen en el seu redactat clàusules que fan referència a la igualtat en l'accés a la ocupació.

Per tant, la primera conclusió és que mentre que els convenis sectorials incideixen més en la igualtat en l'enquadrament professional, els convenis d'empresa ho fan més en relació a la igualtat en l'accés. D'altra banda també cal fer incidència en què són molts més convenis d'empresa, i no sectorials, els que inclouen articles que fan referència a la igualtat en les dues situacions.

Un exemple és el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Agrofruit Export, SA*: “Article 5 Grups i categories professionals. S'estableixen els següents grups professionals: (...) El gènere gramatical d'aquestes nominacions no suposa que totes i cadascuna, de les categories professionals no puguin ser desenvolupades per treballadors d'un o altre sexe.”

El cas contrari, és a dir convenis que només estableixen en el seu contingut clàusules en relació a la igualtat en l'accés a l'ocupació l'exemple n'és el *Conveni col·lectiu de treball del Consorci per a la Construcció, Equipament i Explotació del Laboratori de Llum de Sincrotró*: “Article 10 .Convocatòria de la provisió dels llocs de treball.(...) 10.2 La contractació del personal per part del Consorci exclou qualsevol tipus de discriminació; en conseqüència, ha de vetllar perquè es compleixi la igualtat d'oportunitats.”

Finalment, en quant a exemples de convenis col·lectius d'àmbit empresarial que continguin clàusules per a garantir la igualtat en ambdues situacions n'hi ha varis. Un d'ells és el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA*;

“Article 29.L'assetjament sexual i moral. (...) Així mateix, es garantirà l'organització del treball d'una manera saludable, mitjançant la posada en marxa de mesures que ajudin a: (...) Garantir l'equitat i la igualtat d'oportunitats en matèria de contractació, salari i promoció interna, entre totes les persones sense distinció de sexe, edat, raça, pertinença a un sindicat, orientació sexual, ideologia, religió i qualsevol altra opció o circumstància de caràcter personal.” Aquest en fa una menció de forma breu però, n'hi ha d'altres on es desenvolupa més el seu contingut. N'és exemple el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Comida Sana Mediterránea, SL* que estableix la igualtat de forma més concreta en el seu article 43: *“El principi d'igualtat de tracte entre homes i dones. L'empresa s'obliga a crear i mantenir un entorn laboral on es respecti la igualtat d'oportunitats, en el marc de la Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sobre conciliació de la vida familiar i laboral, a l'accés a l'ocupació, a la col·locació, a la formació i a la promoció professional, així com a les condicions de treball dels treballadors. S'aplica el principi d'igualtat de tracte, que implica que es garanteixin a homes i dones les mateixes condicions, sense discriminació per raó de sexe, raça, creença religiosa o opció sexual.”*

Per tant, d'aquest primer punt es pot dir que existeixen tres tipus de convenis independentment de l'àmbit d'aplicació d'aquests: convenis que només regulen clàusules per a garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació, convenis que només regulen clàusules per a garantir la igualtat en l'enquadrament professional i convenis que les regulen totes dues sent aquests els que en menor nombre es realitzen.

Una altra característica a destacar és que existeixen convenis, tant en l'àmbit empresarial com el sectorial, que estableixen en el seu contingut clàusules d'acció positiva (discriminació positiva) ja sigui en l'accés a l'ocupació i/o en l'enquadrament professional. Com a mostra d'àmbit sectorial destaco el *Conveni col·lectiu de treball del sector de transports de mercaderies per carretera i logística, de la província de Tarragona* el qual estableix: *“Article 46. Promoció de la igualtat.1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. 2. Per a contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, és necessari desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general, de manera que en*

igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.” D'altra banda, en l'àmbit d'empresa si situa el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL: “Article 19. Ingressos .L' ingrés dels treballadors s'ajusta a les normes legals sobre contractació, sense que hi hagi limitacions a la possibilitat d'entrada de familiars dels treballadors en plantilla. La contractació de treballadors s'ha de realitzar, d'acord amb el principi d'oportunitats i no-discriminació, atenent preferentment criteris professionals, exigint els nivells d'aptituds i actituds necessaris per exercir les funcions que els siguin encomanades, sense discriminació per raó de sexe, afinitat sindical, o qualsevol altra raó, d'acord amb el que disposa l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors. No obstant això anterior, s'ha de prestar especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral: joves, dones, majors de 45 anys i, d'acord amb els criteris legals existents, persones amb discapacitat en la mesura que sigui compatible amb l'activitat de l'empresa. Així mateix, la Direcció es compromet, en el marc de la nova contractació, a donar preferència a la reincorporació d'aquelles persones que ja hagin passat per la plantilla, d'acord amb la seva disponibilitat laboral i sense menyscabament dels criteris de selecció vigents en l'empresa”.

Per tant, es pot observar com els convenis d'empresa són més concrets que els sectorials ja que aquests estableixen la norma a grans trets i els altres especifiquen més el seu contingut com, per exemple, aclarint en l'article quins són els col·lectius amb dificultats d'inserció (entre els quals se situen les dones) per tal de donar-los més garanties d'una verdadera igualtat.

També cal mencionar que alguns convenis d'àmbit empresarial fan referència del paper que tenen, en la consecució de la igualtat, tant els representants dels treballadors com la Comissió paritària mentre que en els sectorials no s'hi contempla gaire el seu paper. En el *Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tremp* trobem la referència al paper de la Comissió paritària en la Disposició final cinquena: “Integració social i no discriminació (...) A més els signants del present conveni assumeixen el compromís de treballar plegats per aconseguir la conciliació de la vida laboral i familiar de tot el personal i l'equiparació dels col·lectius més desfavorits per tal de garantir la no discriminació, per raó de gènere o per qualsevol altra causa i aconseguir la plena integració i l'accés en condicions d'igualtat

de tothom a qualsevol lloc de treball. La Comissió Paritària serà l'òrgan que vetllarà i impulsarà la realització de les accions i actuacions necessàries per aconseguir aquests objectius.”

En el cas dels representants dels treballadors, com a mostra de convenis col·lectius empresarials destaquen el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barnices Valentine, SAU* o, per exemple el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL*. En el cas del *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Barnices Valentine, SAU* en l' article 65 : “Comitè d'Empresa. Sens perjudici dels drets i facultats que concedeixen les lleis, es reconeix al Comitè d'Empresa les funcions següents: (...) 8. El Comitè d'Empresa ha de vetllar no solament que en els processos de selecció del personal es compleixi la normativa vigent o pactada, sinó també pels principis de no-discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política d'ocupació racional.”. En el cas del *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Colomer Beauty and Professional Products, SL* és l'article 14 anomenat “Ingressos” el que estableix que : “4. La Direcció de l'empresa comunica als representants dels treballadors el lloc o els llocs de treball que pensa cobrir, les condicions que han de reunir els aspirants i les característiques de les proves de selecció. Els representants dels treballadors, si escau, col·laboren per a la seva aplicació objectiva i també per a la no-discriminació de la dona en la incorporació a la plantilla.”

Finalment, vull destacar d'aquest primer punt el conveni col·lectiu d'àmbit empresarial de l'empresa *Daniel Aguió Panisello, SA* ja que en ell s'hi recull tot el que mencionat en relació a les clàusules d'igualtat en l'accés a l'ocupació i en l'enquadrament professional ja que al llarg d'aquest conveni s'estableix que: “Capítol IV .Del personal (...)

4.4 Igualtat i no-discriminació

Dins l'empresa, els treballadors no poden ser discriminats per qüestions d'ideologia, condició social, religió, raça, sexe, afiliació política o sindical, etc.

S'ha de respectar el principi d'igualtat d'accés i qualificació professional a tots els llocs de treball a l'empresa, tant per a l'home com per a la dona, sense cap discriminació.

Quan es produeixi una convocatòria per cobrir un lloc de treball, s'ha de fer abstracció total de la condició de sexe, atenint-se només a la capacitat professional exigida.

Per contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no-discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor,

és necessari desenvolupar una acció positiva, particularment, en les condicions de contractació, formació i promoció, de manera que en igualtat d'idoneïtat s'estipula que tenen preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.

Capítol VI Activitat representativa i drets sindicals

6.1 Comitè d'empresa .

Sense perjudici dels drets o competències concedits en les lleis, es reconeix al Comitè d'Empresa les facultats següents:

(...)

b) El Comitè d'Empresa ha de vetllar no sols perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa legal vigent, sinó també pels principis de no-discriminació, igualtat de sexe i foment d'una política racional d'ocupació.”

7.2. Promoció en el treball

Un altra aspecte en el que cal vetllar per a la consecució de la igualtat és en la promoció professional ja que en ella és en un dels que hi pot aparèixer, en major grau, la discriminació indirecta vers les dones. Un exemple d'aquesta discriminació és la diferència entre la quantitat de dones i homes que ocupen alts càrrecs (segregació vertical).

Analitzant els convenis publicats per la Generalitat de Catalunya i tornant a diferenciar convenis segons el seu àmbit d'actuació, els convenis sectorials són mínims respecte als d'empresa.

En quant als articles que regulen la igualtat en la promoció en els convenis col·lectius sectorials es pot observar com tots són bastant generals. És a dir, alguns articles aprofundeixen més que altres però tots tracten la promoció de forma general i juntament amb altres aspectes de la relació laboral en els que també s'ha de garantir el principi d'igualtat. Com a exemple hi ha el *Conveni col·lectiu de treball de les indústries de la fusta* on el l'article 19 regula la igualtat en la promoció de la següent manera: “Igualtat de drets. . És prohibida tota discriminació per raó de sexe, edat o condició entre treballadors en matèria salarial si fan la mateixa feina o tenen la mateixa categoria, com també en matèria de promoció, ascensos, etc.” Altres

convenis sectorials tot i ser també molt genèrics esmenten com s'ha de dur a terme la promoció, com en el cas del *Conveni col·lectiu de treball per al sector de masses congelades de Catalunya*, Article 7 : “Ascensos i promocions . Totes les vacants que es produeixin es cobriran en la mesura possible per promoció dels treballadors de la categoria immediatament anterior, amb participació dels representants legals dels treballadors, tant en la fixació dels criteris de caràcter objectiu i valoració professional, com en la selecció. La decisió final la té l'empresa.

En l'aplicació d'aquest article es respectarà el dret igual de tots els treballadors a la promoció, sense que càpiga cap discriminació per raons d'edat, sexe, ètnia, país de procedència, afiliació o no a un sindicat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social “

En resum, a nivell sectorial hi ha molts pocs convenis que incloguin clàusules per a garantir la igualtat en aquesta part de la relació laboral i els que ho fan la menció esdevé de forma molt genèrica sense aprofundir gaire en la qüestió a regular.

En el cas dels convenis col·lectius d'àmbit empresarial la gran majoria no parlen de la promoció de forma específica sinó que són convenis que en el seu contingut podem trobar articles que parlen del dret a la igualtat en general i/o de la igualtat en diversos moments de la relació laboral. Un exemple en seria el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bosch Sistemas de Frenado, SLU* que regula d'aquesta manera la igualtat en la promoció: “Igualtat de condicions. L'actual sistema retributiu basat en la valoració de llocs de treball exclou qualsevol discriminació dels treballadors, per raó de sexe o edat, en matèria salarial quan desenvolupin treballs d'igual valor i/o categoria i en matèria de promoció, ascensos, etc.”

En els casos en què sí que es regula de forma específica la igualtat en la promoció, s'estableix també la manera en com es durà a terme la promoció en aquella empresa en concret i quins barems s'utilitzaran per a promocionar a algú com mostra el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SA* en l'article 18 titulat “Ascensos”: “Amb l'objectiu de consolidar una plantilla amb voluntat de permanència, s'incentivaran les polítiques de formació, buscant una major qualificació tècnica del personal, així com una evolució professional en les categories i grups professionals. L'evolució professional des de les categories d'accés a l'empresa com a peó no especialitzat es farà de manera que permeti convertir la promoció professional i la

formació en un element de motivació que permeti retenir els treballadors més qualificats i evitar una excessiva rotació en la plantilla de l'empresa . En tot cas, els criteris d'ascens en l'empresa s'acomodaran a normes comunes per els treballadors d'un i altre sexe” . O el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aigües Ter Llobregat el qual a més a més es és un dels pocs que estableix el paper que té el Comitè d'Empresa: “ Article 16.2 Procediment de les convocatòries. Llevat del que preveu la norma segona precedent, les vacants existents o que es produeixin en l'empresa seran objecte de convocatòria pública interna en el si de l'empresa. Aquesta convocatòria indicarà la denominació i funcions de la vacant a cobrir, els requisits que han de reunir pels aspirants, els mèrits de qualificació i, en el seu cas o per fases successives del procés, les proves a realitzar, la composició de l'òrgan qualificador i qualsevol altres previsions que garanteixin l'estricta compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat. L'òrgan qualificador comptarà amb un membre designat pel Comitè d'Empresa i serà l'encarregat de vetllar pel desenvolupament correcte del procés de selecció i dotació de vacants. Li correspondrà, així mateix de resoldre totes les incidències que es poguessin produir en el decurs d'aquell procés. Les promocions i ascensos es produiran evitant qualsevol discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió, edat o qualsevol altra circumstància personal o social dels treballadors.

Així doncs, es troben dues formes molt diferents de regular la igualtat en aquest aspecte de la relació laboral però, en general, és un clàusula que no es contempla gaire alhora de negociar els convenis i tampoc de forma massa extensa ja que en cap cas, per exemple, s'estableixen mètodes per a garantir o fer més factible aquesta igualtat en les promocions.

7.3. Matèria salarial

En relació a altres continguts referents a la igualtat, en el cas de la igualtat salarial es poden trobar bastants convenis d'àmbit sectorial que la regulen encara que ho fan de manera bastant breu. Tots ells coincideixen en establir com a base del seu contingut el principi de que “a igual treball, igual remuneració sense fer discriminacions”. Per tant, aquesta és la idea de la que tots parteixen per tal d'establir una igualtat salarial entre

homes i dones i d'una forma molt lligada a la igualtat en la classificació professional, com ja havia dit anteriorment.

Com a mostra he escollit un parell de convenis. El primer és el *Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de materials de construcció de la província de Tarragona*: “Article 41 Principi d'igualtat retributiva .Les empreses no discriminaran en el capítol de retribució per raons de sexe. “ i , el segon és el *Conveni col·lectiu de treball per al sector del comerç del moble de Catalunya* : “ Disposició final primera. Principi d'igualtat retributiva .L'empresari satisfarà per la prestació d'un treball d'igual valor, la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, sigui aquesta de naturalesa salarial o extrasalarial, sense que es produeixi cap discriminació per raó de sexe en qualsevol dels elements o condicions d'aquella. “

De tots els convenis sectorials també he decidit destacar-ne el *Conveni col·lectiu de treball de la indústria flequera de la província de Barcelona* perquè en ell s'hi inclou la definició de principi d'igualtat entre els treballadors cosa que en la resta de convenis col·lectius no passa. D'aquesta manera, en l'article 8 estableix que: “El principi d'igualtat entre els treballadors i les treballadores implica que si fan una mateixa feina o si fan feines a les quals s'atribueix un mateix valor, s'ha d'eliminar qualsevol discriminació en el conjunt dels elements i condicions de retribució per raó de raça o sexe.

Concretament, si s'utilitza un sistema de classificació professional per a la determinació de les retribucions, aquest sistema s'ha de basar en criteris comuns per als treballadors i per a les treballadores i s'ha d'establir excloent-ne la discriminació per raó de sexe. “

Tot i que la igualtat salarial és, en general, una de les clàusules que més present està en tots els convenis col·lectius, continua passant el mateix que en la resta de continguts aquí explicats: que hi ha més convenis col·lectius d'àmbit empresarial o de grup d'empresa que no pas sectorials regulant la igualtat salarial.

La regulació, en els convenis col·lectius empresarials, és molt més específica però no tots en donen la mateixa repercussió. Alguns fan una remissió a aquest dret bastant general regulant en el mateix article altres aspectes a tenir en compte alhora de garantir

la igualtat de gènere com per exemple la igualtat en la categoria professional.. Un exemple és el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Unilever IC Industrial España, SLU* el qual regula el dret a la igualtat salarial en una clàusula molt general anomenada “*Clàusula antidiscriminació* “ la qual diu: “*Tots els aspectes de la relació laboral, com ara salaris, llocs de treball, categoria o qualsevol altre concepte que es contempli en aquest Conveni, s'assentaran sobre la no discriminació per motius d'origen, inclòs el racial i l'ètnic, sexe, edat, estat civil, religió, conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins l'Estat espanyol i discapacitat, sempre que els treballadors es trobin en condicions d'aptitud per desenvolupar la feina en qüestió.*”

El cas oposat és que si que hi ha empreses que en els seus convenis estableixen de forma més clara el dret a la igualtat salarial entre homes i dones ja que en inclouen articles dedicats exclusivament a aquesta matèria com, per exemple, en l'article 13 del *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Cespa, SA* : “ *Es prohibeix tota discriminació per raó de sexe o d'edat dels treballadors en matèria de salaris quan es desenvolupin treballs idèntics i/o d'igual categoria.* “

7.4. Formació en l'ocupació

En la mostra de convenis col·lectius extreta de la Generalitat de Catalunya, només hi ha un conveni col·lectiu a nivell sectorial el qual és molt genèric. Aquest és el *Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de Catalunya per als centres desenvolupament infantil i atenció precoç* el qual regula que existeix la possibilitat de que a través de la negociació col·lectiva s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir a les dones l'accés a l'ocupació i que un dels objectius és la millora de la formació.

En el cas de la igualtat en la formació laboral, els convenis col·lectius empresarials que en parlen són més o menys la mateixa quantitat els que ho regulen de forma genèrica o específica En quant als primers, genèricament, en destaco el *Conveni col·lectiu de treball per al personal de l'Ajuntament de Sant Pere de Torelló* que estableix que: “ *(...) Amb caràcter general, l'Ajuntament i els representants dels treballadors vetllaran pel compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, amb caràcter general en tots els àmbits de l'ocupació pública i, en particular, en: l'accés a la formació. la promoció professional. ,*

les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball. “ Per contra, el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Caher Servicios al Marketing, SA, en el seu redactat hi podem trobar un article exclusivament dedicat a la igualtat en la formació que és el 56: “La formació professional contínua en les empreses. S'estableix el dret sindical a negociar la formació professional contínua en les empreses, la subvencionada (sectorial, intersectorial i bonificada) i la finançada per la pròpia empresa, la previsió de les necessitats formatives, la seva planificació, els continguts formatius bàsics, els efectes de la formació professional realitzada amb vista a la promoció i classificació professional, la naturalesa del temps de formació a l'efecte del temps de treball, la conciliació de la vida personal i la formació, la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació i criteris d'acció positiva per als col·lectius subrepresentats.”

He pogut observar com aquest és un aspecte que no es té massa en compte alhora de negociar els convenis col·lectius ja que són molt pocs els que contemplen clàusules, ja siguin específiques o generals, regulant la igualtat en aquest àmbit. La desigualtat de gènere existent en la formació, tal i com mostren les dades del EIGE¹⁹ mesurades en l'Índex d'Igualtat de Gènere, és d'un 53.5% actualment. Per tant, seria necessari incloure-la en la negociació ja que el percentatge de desigualtat és molt elevat.

Els pocs convenis vistos que ho regulen tenen com a característiques comunes que defineixen la formació com a una millora de la competitivitat professional i una necessitat per tal d'integrar les capacitats dels treballadors i les necessitats de la organització. També, tots els que tracten el dret a la igualtat en la formació de manera específica, coincideixen en que és un element molt important per a la millora de l'empresa i pel desenvolupament professional del treballador.

7.5. Acció positiva

En aquest apartat s'observen els convenis col·lectius que en el seu redactat inclouen articles que estableixen mesures d'acció positiva per tal d'afavorir l'accés a l'ocupació dels col·lectius amb més dificultats, on es situen les dones, i per eliminar la discriminació per raó de gènere en les relacions laborals.

¹⁹ <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index#/domain/knowledge?country=ES>

L'acció positiva és el contingut menys tractat a través de la negociació col·lectiva per tal de garantir la igualtat entre treballadors i treballadores. Tant els convenis col·lectius d'àmbit sectorial com els d'àmbit empresarial el que fan és regular per a cada cas l'acció positiva que es durà a terme.

En la majoria de convenis col·lectius sectorials el que es pot dir sobre ells és que l'acció positiva és diferent en cada un d'ells ja cada conveni regula les accions a realitzar. La característica comuna és que en ells s'hi pot trobar la definició d' acció positiva com així fa el *Conveni col·lectiu de treball per al sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars*, art.27.1: “S'hauran d'establir en l'empresa exclusions, reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'adequació, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat al grup o funció que es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclosa la racial o ètnica, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.”

D'altra banda, els convenis d'àmbit empresarial també presenten diferents característiques ja que cada conveni adreça l'acció positiva a un contingut diferent: uns vers la retribució, altres als ascensos, altres a la contractació, altres de forma general, etc. Ara bé, el tret comú de casi tots ells és que estableixen el moment en què s'ha de dur a terme aquesta acció positiva que és quan “en igualtat d'adequació tenen preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti”.

7.6. Organismes de participació en matèria d' igualtat

Aquest punt es refereix als convenis col·lectius que opten per regular la creació d'òrgans de participació els quals vetllen per a la consecució de la igualtat de gènere en les relacions laborals.

En conjunt, són pocs els convenis que contemplen la regulació d'aquests organismes i, una vegada més, els d'àmbit sectorial tornen a ser inferior en quantitat respecte als convenis col·lectius d'àmbit empresarial.

Es pot observar com tots els convenis sectorials fan referència a la creació d'una Comissió paritària per a la igualtat la qual té com a funció principal garantir la igualtat real, però cada conveni estableix de forma més clara les seves funcions i/o competències. Un exemple d'aquests convenis n'és el *Conveni col·lectiu de treball per al sector de Productes Dietètics i Preparats Alimentosos* : “ *Disposicions addicionals. Setena .Les parts acorden la creació d'una Comissió paritària sectorial per a la igualtat, que estarà integrada per quatre membres de cada una de les representacions empresarial i dels treballadors signants del Conveni col·lectiu, que es reunirà una vegada al semestre amb la finalitat d'estudiar mesures que fomentin l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball| feina entre homes i dones.*”

Per tant, els convenis sectorials el què fan és establir-ne la norma general. Ara bé, per a veure els casos concrets s'han de consultar els convenis col·lectius d'àmbit empresarial on, en ells, cada empresa, hi estipula si es crea una Comissió d'igualtat en l'empresa i si així és, en desenvolupa el seu àmbit d'actuació, la seva composició i les seves funcions com , per exemple és, resoldre els conflictes sobre igualtat què puguin sorgir dins de l'organització empresarial. També hi ha convenis que enlloc d'optar per la creació d'una Comissió d'igualtat opten per crear de la figura de l'Agent d'igualtat i també és el redactat del seu conveni col·lectiu on desenvolupen tot el referent a aquest organisme.

Un exemple és el *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Volkswagen-Audi España, SA* que dedica un article a la Comissió paritària de la seva empresa : “*S'estableix una Comissió Paritària per a exercir funcions d'interpretació, aplicació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Aquesta Comissió Paritària estarà integrada per un màxim de 2 vocals per cada part signant. Els vocals seran designats nominalment per cada part signant en un període no superior a 1 mes des de la presentació d'aquest Conveni col·lectiu davant l'autoritat laboral. A la Comissió Paritària se li atribueixen específicament el coneixement dels temes següents: l'adaptació del contingut del Conveni col·lectiu a les reformes legislatives que sorgeixin. La Comissió Paritària tractarà la inclusió al Conveni col·lectiu de les reformes legals previstes a la futura Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.*”

7.7. Plans d'igualtat

Els plans d'igualtat són una de les mesures que existents per tal de garantir la igualtat entre homes i dones en l'ocupació i que es van introduir a ran de la LO 3/2007.

En l'article 46 de l'anomenada llei es defineixen els plans d'igualtat com un conjunt de mesures que s'adopten després de fer un diagnòstic de la situació de l'empresa per tal d'assolir en ella la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones i així eliminar la discriminació per raó de sexe. A continuació, aquest mateix article, diu que *“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.”*

D'altra banda, l'article 45 de la LO 3/2007 estableix les pautes d'elaboració i aplicació dels plans. Les idees principals d'aquest article són que: *“ Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.”* (art.45.1). Els plans d'igualtat són d'obligat compliment per a les empreses de més de 250 treballadors i en la resta l'aplicació és voluntària prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores (art. 45.2 i 45.5) i, finalment, destacar l'apartat 3 del mateix article 45 que estableix la negociació dels plans d'igualtat a través del conveni col·lectiu: *“Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan s'estableixi així en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes que s'hi preveuen.”*

Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial analitzats que contenen clàusules sobre els plans d'igualtat inclouen la seva definició, la utilitat i els objectius que tenen. Així ho estableix l'article 67 del *Conveni col·lectiu de treball per al sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars*: *“Un pla d'igualtat contemplarà, en funció del diagnòstic de situació, de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'empresa, objectius qualitius i quantificables, estratègies d'intervenció, mesures i pràctiques concretes, acordades entre l'empresa i els representants dels treballadors, entre altres, en els següents àmbits:*

- a) Accés a l'ocupació*
- b) Contractació.*
- c) Classificació professional*
- d) Formació professional, contínua i continuada*
- e) Promoció professional.*
- f) Retribució.*
- g) Ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, i la coresponsabilitat en les tasques domèstiques.*
- h) Seguretat i salut en el treball.*
- i) Violència de gènere (violència domèstica, assetjament sexual i persecució per raó de sexe).*
- j) Pèrdua del lloc de treball”*

A més a més, els convenis sectorials estableixen, tal i com marca la LO 3/2007, la obligatorietat de les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació de cada conveni, a establir mesures per evitar la discriminació en l'àmbit laboral. Una d'aquestes mesures és la constitució de la Comissió d'igualtat i, una altra, és el pla d'igualtat el qual les empreses de més de 250 treballadors han de aplicar obligatòriament i la resta l'han de negociar amb els representants dels treballadors.

Els convenis d'àmbit empresarial, seguint el fil de l'establert en l'article 46.1 de la LO 3/2007, fixen la creació de la Comissió Paritària (Comissió d'igualtat) per a desenvolupar el pla d'igualtat concret a aplicar en cada empresa així com també els objectius i el termini de constitució del seu pla d'igualtat.

7.8. Continguts genèrics de reconeixement del dret a la igualtat i a la no discriminació

Les clàusules genèriques reconeixent el dret a la igualtat i no discriminació són les que més presents estan en els convenis col·lectius sigui quin sigui l'àmbit d'actuació d'aquests.

Els articles on es regulen les clàusules genèriques s'emmarquen, la gran majoria, sota títols molt genèrics com per exemple “ *Igualtat en el treball*”, “*El principi d'igualtat entre homes i dones* “ o “ *Igualtat i no discriminació*”. El seu contingut garanteix la igualtat entre tots els treballadors definint de forma global en quins àmbits s'ha de vetllar i lluitar per a que hi hagi una igualtat efectiva. A més, és on també s'inclouen les faltes aplicables per no respectar aquest dret.

Un exemple de clàusula genèrica és la del *Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bic Graphic Europe, SA* : “*Article 16. Igualtat i no discriminació. L'empresa atendrà el principi general d'igualtat de tracte sense que davant de situacions idèntiques puguin produir-se diferències per raó de sexe.*”

Com a conclusions finals d'aquest apartat, primer de tot dir que, el número de convenis col·lectius més alt existent són els d'àmbit d'empresa o grup d'empresa. Els convenis col·lectius d'àmbit sectorial queden, segons el que he pogut observar, com en un segon pla i el que fan és establir la base de la regulació per a les empreses que s'engloben en el seu àmbit d'actuació. Ara bé, és en els l'àmbit d'empresa on realment cada una a través del seu propi conveni profunditza en la regularització del contingut de les clàusules i mesures a aplicar en els seus centres de treball per a garantir la no-discriminació en l'àmbit laboral. Tot i ser en els convenis sectorials on més és regulen aquest tipus de clàusules.

També cal anomenar la diferència existent entre els diferents continguts dels convenis. És a dir, no es contemplen de la mateixa manera totes les matèries referents a la igualtat. En aquest capítol he anomenat quines són les més regulades (clàusules de contingut genèric, la igualtat en el salari i els plans d'igualtat) de les que menys s'anomenen en els convenis (igualtat en la formació i promoció i la regulació d'organismes de participació en la matèria).

Per acabar, vull anomenar el *conveni col·lectiu de treball de Catalunya per a les empreses d'exhibició cinematogràfica de les províncies de Girona, Lleida i Tarragona* perquè aquest és l'únic conveni, dels analitzats, que tot i potser fer-ho de forma breu conté tots els continguts referents als drets a la igualtat i no-discriminació. En ell podem trobar primer de tot en l'article 31.1 la regulació de l'acció positiva:

“*Article 31. Constitució i funcions*

1. En el termini màxim de tres mesos, a contar des de la signatura del present Conveni, es crearà una Comissió Mixta

paritària, constituïda per representants de les organitzacions empresarials i sindicats signants del Conveni.

2. Les funcions de la Comissió Mixta seran les següents:

(...) e) Vetllar per que no es produeixin situacions de discriminació i impulsar la realització de mesures directes e indirectes d'acció positiva”

En l'art. 32 els plans d'igualtat i les mesures per promoure la igualtat, és a dir, el marc on aquest conveni engloba el dret a la igualtat:

“Article 32 . Mesures per promoure la igualtat

L'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, de Convenis col·lectius, a la seva redacció emanada de la Disposició addicional 17a, punt 17, de la Llei orgànica núm. 3/2007, de 22 de març, sobre la igualtat efectiva d'homes i dones, estableix l'haver de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, en el seu cas, negociar plans d'igualtat. En desenvolupament de l'esmentat mandat s'ha redactat el present capítol.

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

La igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes suposa un principi informador de l'ordenació jurídica i com tal, s'integra i haurà d'observar-se en la interpretació i aplicació de totes les normes del present Conveni col·lectiu. “

Seguidament, en l'article 33 estableix les clàusules d'igualtat i no-discriminació referents a l'accés a l'ocupació, a l'enquadrament professional, a la promoció, al salari i a la formació:

“Article 33

Àmbits de les accions i polítiques tendents a la igualtat

El principi d'igualtat de tracte és un objectiu que justifica dur a terme accions i polítiques en els següents àmbits:

a) Accés a l'ocupació, incloent la formació ocupacional, la definició de les vacants i els sistemes de selecció.

b) Contractació, especialment referent a les modalitats utilitzades.

c) Classificació professional.

- d) *Condicions laborals en general, i retributives en particular.*
- e) *Política de formació.*
- f) *Promoció professional i econòmica.*
- g) *Distribució de la jornada i accés als permisos en matèria de conciliació.*
- h) *Suspensió i extinció del contracte.*

En matèria de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, en l'àmbit de cada empresa es negociaran mesures que permetin fer efectius els drets reconeguts en les lleis, i en particular, els que persegueixen l'adaptació de la jornada per atendre necessitats familiars derivades de la cura de fills i de parents grans que no poden valer-se per si mateixos, de manera que l'exercici de tals drets resulti compatible amb les activitats i l'organització de les empreses, i amb aplicació de mesures positives tendents que l'assumpció de tals responsabilitats s'efectuï de manera equitativa entre els homes i dones de cada unitat familiar.

Per a la consecució dels objectius descrits, i per eradicar qualssevol possibles conductes discriminatòries, les empreses afectades pel present conveni hauran d'adoptar les mesures oportunes i hauran de negociar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral. En el cas d'empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors les mesures a què es refereix el present article s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà de ser així mateix objecte de negociació amb representants legals dels treballadors. Quant al contingut, forma i procés d'elaboració dels esmentats plans d'igualtat, se n'observarà l'establert al capítol 3 del títol 4 de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes”

I, en el seu art. 34 es regula la creació d'organismes específics en la matèria:

“Article 34

Comissió per a la igualtat d'oportunitats sectorial.

A fi d'interpretar i aplicar correctament la Llei 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es crea una Comissió d'igualtat. La Comissió paritària d'igualtat estarà composta per 2 membres per la part empresarial i 2 membres per la sindical, en les mateixes condicions que la Comissió mixta d'interpretació i vigilància del conveni.

Per a l'adequat compliment de la seva comesa, la representació dels treballadors en l'esmentada Comissió disposarà del crèdit general d'hores reconegut als integrants de la Comissió mixta regulada a l'article 31 del present conveni.

Les funcions de la Comissió sectorial per a la igualtat d'oportunitats seran les següents:

Estudiar la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte al sector, en el termini de quatre mesos a comptar des de la seva constitució, a partir de les dades que li facilitin les associacions patronals del sector.

Assessorament a les empreses que el sol·licitin sobre els drets i obligacions en matèria d'igualtat, així com en matèria d'implantació de plans.

Mediació i, en cas de submissió expressa, arbitratge, en aquells casos que voluntàriament i conjuntament li siguin sotmesos per les parts afectades, i que versin sobre l'aplicació o interpretació dels plans d'igualtat mitjançant el següent procediment: la Subcomissió per a la igualtat serà competent per a conèixer dels conflictes que es puguin produir durant la negociació o el desenvolupament de plans d'igualtat o mesures per fomentar la igualtat, com a tràmit previ a la tramitació d'un expedient davant dels organismes de solució extrajudicial de conflictes laborals, o a la interposició d'un conflicte col·lectiu o demanda judicial.

Recollir informació de les associacions patronals sobre les incidències i dificultats que pugui generar l'aplicació de la Llei d'igualtat.

Seguiment de l'evolució dels plans acordats en les empreses del sector a través de les dades que els siguin subministrades per les associacions patronals.

Obtenció, a través de les associacions patronals, d'informació relativa a l'aplicació en les empreses del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre la que s'inclouran dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com sobre les mesures que s'haguessin adoptat per fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'empresa i, d'haver-se establert un pla d'igualtat, sobre l'aplicació del mateix. Les associacions patronals hauran de remetre anualment a aquesta Comissió l'esmentada informació.

Elaboració de dictàmens tècnics sobre aspectes relacionats amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes al sector, a petició de la Comissió mixta, així com jornades i esdeveniments relacionats amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones al sector dels serveis de prevenció aliens.

La Comissió d'igualtat sectorial podrà demanar de les associacions patronals informació sobre les negociacions del pla d'igualtat o mesures per afavorir la igualtat que es duuguin a terme en les diferents empreses, i del resultat de les esmentades negociacions, podent sol·licitar el text de l'acord en cas d'haver-se assolit.

Aquesta Comissió podrà estar assistida per experts en igualtat d'oportunitats o assessors previ acord de les parts.”

8.- Conclusions

La igualtat de gènere en les relacions laborals és un tema molt present avui dia en la nostra societat precisament perquè no existeix una igualtat efectiva entre homes i dones i això, des del meu punt de vista, es deu a dos factors: a les normatives i a l'acció sindical. Ara bé, des del meu punt de vista cap de les dues coses, ara per ara, són suficients.

El que vull dir és que crec que aconseguir la igualtat en les relacions laborals és un tema que al llarg de la història està resultant ser més difícil del que hauria de ser ja que a dia d'avui resulta evident que, tot i que sí que s'han produït petits avenços, no s'ha aconseguit una igualtat efectiva entre homes i dones i crec que, a través del analitzat en el treball, ni la LOI ni els sindicats fan el que s'ha de fer.

La normativa referent a aquesta matèria s'ha anat adaptant als canvis que s'han produït i, en conseqüència, s'ha anat ampliant fins que l'any 2007 es va crear la LO 3/2007 que és la normativa que tracta exclusivament aquesta matèria. Al analitzar els convenis col·lectius es pot veure com la elaboració d'aquesta normativa ha incidit en què augmenti la seva regulació a través de la negociació col·lectiva. Vull dir que, des de que va entrar en vigor aquesta llei els sindicats, a través de la negociació col·lectiva, han anat introduint més articles en els convenis col·lectius per tal de regular millor la igualtat i s'han produït canvis i avenços en la matèria. Però, d'altra banda també crec que no ha estat suficient perquè després de la LOI no s'han dut a terme altres regulacions destacades de la matèria cosa que és necessària ja que amb aquesta llei, tot i haver aconseguit un canvi, no s'ha aconseguit la igualtat efectiva entre homes i dones. A més, l'actual Govern de Catalunya ha restat importància a aquest tema. M'he sorprès alhora de fer el treball ja que m'ha sigut bastant complicant trobar dades o informació facilitada per la Generalitat i la que he trobat no està actualitzada. A més, dins l'organigrama de la Generalitat, les polítiques d'igualtat han passat a un segon pla, per tant, des del meu punt de vista, avui dia a Catalunya, les polítiques d'igualtat estan en una posició bastant oblidada.

En quant a l'acció dels sindicats crec que tenen capacitat com per fer molt més del que fan ja que contenen masses clàusules àmplies i, per contra, la regulació d'aquest tema hauria de ser específica i concreta.

Els convenis que regulen més aquest aspecte de la relació laboral són els convenis d'àmbit sectorial. Una de les causes que en podria explicar el perquè és degut a la organització que tenen els sindicats i a la força que poden fer, per exemple, les secretaries de les dones que hi ha en cada un d'ells. En canvi, a nivell empresarial és al revés no hi ha tanta organització ni tanta força.

Per tant, penso que el fet de que hi hagi hagut avenços respecte a aquesta matèria es deu a la conjunció de les dues coses: de l'acció sindical i de la regulació normativa. La negociació col·lectiva perquè s'estableix com a la manera de negociar i al fer-ho dóna importància a la matèria, la posa de relleu i, d'altra banda, la normativa perquè amb l'entrada en vigor de la LOI s'estableixen certs aspectes a negociar, es creen organismes, plans, etc... Penso que són necessaris ambdós factors per tal de avançar cap a la igualtat.

Tot i això, encara queda un llarg camí per a recórrer en el qual s'hi haurien de introduir noves regulacions o actuacions per tal de que existeixi la igualtat de gènere i sense oblidar el pensament humà perquè, des del meu punt de vista, és una de les grans barreres per aconseguir la igualtat i que fa que avui dia aquest encara sigui un tema d'estudi i de controvèrsia social.

Bibliografia

Aleman, C. (2006): *Igualdad de oportunidades y negociación colectiva en la Unión Europea. Convenios Españoles seleccionados*. Fase II, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y de Trabajo.

Arenas Viurez, M. (2010). *El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad* en Aranzadi Social: Revista Doctrinal, vol.2, nº 22.

Carrasquer, P. y Martín, A. (2005). *La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo*. En Cuadernos de Relaciones Laborales, nº1.

Consell de relacions laborals de Catalunya (2008): *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*, Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona

Diputació de Barcelona. *El pla d'igualtat i mesures de conciliació* [document en línia]. Setembre del 2007, [Data de consulta: 10 de febrer de 2014] <http://www.tribuna.santcugat.cat/files/4792-45-fitxer/Pla_dIgualtat_mesures.pdf

Institut Nacional d'Estadística. *Mujeres y hombres en España* [document en línia]. Instituto de la Mujer. 2013 [Data de consulta: 11 de març de 2014] <<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/mujeresHombres/docs/2014/Mujeresyhombres2013.pdf>

Lousada Arochena, J.F. (coord.) *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo e inmigración, Madrid.

Pastor, I., Román, L. y Giménez, A. (2014). *La igualdad de género en la negociación colectiva* Dins *Integración europea y género* (pp. 123-154). Madrid: Tecnos

Secretaria de igualtat. Departament de la dona, UGT. *Las mujeres en el mundo del trabajo y la economía* [Informe en línia] 8 de març de 2014 [Data de consulta: 11 de març de 2014]

<<http://imagenes.publico.es/resources/archivos/2014/3/7/1394198343416Informe%20UGT.pdf>

Secretaria de la dona i cohesió social, CCOO. *Lluita sindical contra l'ofensiva patriarcal*. [informe en línia]. Barcelona, 8 de març de 2014. [Data de consulta: 11 de març de 2014] < http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2014/informe_8M2014.pdf

Secretaria General de relacions laborals (2006). *Igualtat i conciliació a la negociació col·lectiva de Catalunya*. Generalitat de Catalunya. ISBN:84-393-7312-0

Torns, T., Carrasquer. P., Parella, S., Recio, C.(2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Institut Català de les Dones

UGT. *Ofensiva contra la igualtat. Informe sobre la dona al mercat de treball*. [Informe en línia] 4 de març de 2014[Data de consulta: 11 de març de 2014] <<http://www.ugt.cat/index.php/accindical-i-social-mainmenu-131/dona-i-igualtat-mainmenu-35/4832-infografia-situacio-de-la-dona-al-mercat-laboral>

Constitución Española. (BOE [en línia], núm. 311, 29-12-1978) <<http://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf> [Data de consulta: 25 de febrer 2014]¹

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.(BOE, [en línia] núm. 71, 23-03-2007, pàg.12611-12645) <<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>[Data de consulta: 25 de febrer 2014]

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE [en línia], núm. 75, 29-03-1995,pàg.9654-9688) < <https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf> [Data de consulta: 25 de febrer 2014]

