

**Laura Roig Truncal**

**LA DESIGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT  
LABORAL A CATALUNYA**

**TREBALL FINAL DE GRAU**

**Dirigit per el DR. Rafael Böcker**

**Grau de Relacions laborals i ocupació**



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

**Tarragona**

**2022**

Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de (marcar l'opció que correspongui i completar)

Treball de Recerca

El Treball Final de Grau es basa en la Revista Internacional de Organizaciones (RIO) de la URV: e ISSN: 1886-4171 / ISSN: 2013-570X

## ÍNDEX

<b>1. Plantajament del problema i els objectius de la investigació</b>	
1.1 Objecte d'estudi	pàg 5
1.2 Preguntes d'investigació	pàg 6
1.3 Objectius de la investigació	pàg 7
1.4 Raons personals en l'elecció del problema d'investigació	pàg 7
1.5 Importància del problema d'investigació per al Grau de Relacions Laborals	pàg 8
1.6 Importància social del problema d'investigació	pàg 8
1.7 Hipòtesis i metodologia	pàg 9
<b>2. Marc teòric</b>	
2.1 Contextualització: la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral	pàg 11
2.2 Desigualtat laboral pel gènere	pàg 16
2.3. Marc legal del mercat laboral	pàg 24
<b>3. Els plans d'igualtat</b>	
3.1. Com i quan s'elabora un pla d'igualtat	pàg 30
3.2 Fases per a l'elaboració del pla d'igualtat	pàg 32
3.3 Principals característiques d'un pla de treball i principals àmbits de treball	pàg 35
<b>4. La labor sindical de Comissions Obreres i UGT en l'àmbit matèria d'igualtat</b>	pàg 36
<b>5. Com afecta l'embaràs o maternitat a les dones a la feina</b>	pàg 40
<b>6. Anàlisi de la informació empírica</b>	
6.1 Anàlisi de les fonts secundàries: revisió estadística	pàg 44
6. 2 Anàlisi de la font primària: Enquesta	pàg 45
<b>7. Conclusions</b>	pàg 51
<b>8. Bibliografia</b>	pàg 53
<b>9. Annexos</b>	pàg 57

# 1. PLANTEJAMENT DEL PROBLEMA I ELS OBJECTIUS DE LA INVESTIGACIÓ

## 1.1 Objecte d'estudi

L'objectiu d'estudi d'aquesta recerca és saber quines són les causes que provoquen la discriminació dins l'entorn laboral a l'hora de contractar com afecta les dones envers els homes i, d'altra banda, saber com afecta l'embaràs o maternitat a les dones a la feina a Catalunya.

M'he centrat a fer la meua recerca sobre la desigualtat dins l'entorn laboral a l'hora de contractar com afecta les dones envers els homes i com afecta l'embaràs o maternitat a les dones a la feina a Catalunya, bàsicament perquè al llarg de la carrera hem estudiat en moltes assignatures la importància de la igualtat a la feina. A més, he tingut contacte directe amb empreses amb problemes d'igualtat, i finalment perquè l'àmbit principal és Recursos Humans, ja que aquest departament és l'encarregat de proporcionar l'igualtat a la feina i és un fet que em porta a fer el treball, pel fet que en un futur em vull dedicar en aquest sector i té molt de vincle amb la carrera que estic estudiant.

Primerament, si em baso en el context històric, per tant, el punt de partida del meu projecte ha estat la Llei 3/2007, de 22 de març, que parla de la igualtat efectiva de dones i homes, la qual obliga a les empreses de més de 250 persones treballadores a fer un pla d'igualtat, tot i que s'ha intentat, també incloure i incidir en les empreses més petites i on les dones tenen especial rellevància perquè es poden trobar en una situació més precària i són necessàries mesures urgent d'igualtat.

Així doncs, parlaré i em centraré en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, perquè és una legislativa referent que ha donat resposta a bona part de les reivindicacions socials que reclamaven un marc normatiu que garanteixi, de manera efectiva, els drets constitucionals d'igualtat i no-discriminació per raó de sexe. En el text de la llei dedica una especial atenció a la correcció de les desigualtats en l'àmbit de les relacions laborals, promovent en el marc de la negociació col·lectiva l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat en les empreses. Davant l'obligació que tenen les empreses, de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, han de

prendre mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes, aquestes mesures s'hauran de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors i, en funció de la mesura de les empreses i de si tenen o no conveni col·lectiu propi, i hauran de ser estructurades en un pla d'igualtat.

Per això en el meu treball faré un diagnòstic el més proper i contenciós possible a la realitat de l'empresa, per poder tenir la base fonamental per estructurar des del pla d'igualtat quines seran les mesures necessàries a implantar a l'empresa per radicar les discriminacions.

D'altra banda, també soc conscient que l'elaboració d'un pla d'igualtat és un procés complex i que implica molta d'esforç i temps, ja que no respon a un model estàndard que pugui aplicar-se a totes les realitats empresarials, atès que normalment les dones són afectades més negativament que els homes en l'àmbit laboral, i m'interessa molt el tema perquè aquest tipus de discriminació està basada en el conjunt de rols i estereotips que existeixen encara actualment en la societat, existents als mitjans de comunicació, la publicitat, el llenguatge, i per desgràcia, aquestes discriminacions no són fàcils de detectar, ja que estan molt interioritzades socialment, i les trobem com a costums i tradicions. És important saber que la discriminació per raó de gènere és estructural, que tracta d'una construcció social.

## **1.2 Preguntes d'investigació**

A continuació, he plantejat les següents preguntes d'investigació:

- És cert que entre la franja dels 20 -30 anys les dones tenen més contractes temporals que indefinits per fet que hi ha la possibilitat de ser mares?
- Creus que els empresaris no contracten a dones embarassades?
- És cert que pels estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge?
- Creus que els empresaris contracten abans homes que dones?

### **1.3 Objectius de la investigació**

Tot seguit, els objectius de la investigació són:

- Elaborar, editar i difondre un estudi amb dades quantitatives i qualitatives que analitzi, entre altres aspectes, els acords establerts per comprovar que les mesures milloren la situació de les dones treballadores
- Trobar si les eines i l'avaluació de les mesures implementades per corregir les desigualtats prèviament detectades són les correctes o pel contrari sinó és així, trobar altres mesures més adequades.
- Aconseguir afrontar amb més garanties la inclusió en l'àmbit laboral de les dones embarassades amb un pla d'igualtat amb més negociació col·lectiva.

### **1.4 Raons personals en l'elecció del problema d'investigació**

La meua idea principal era escollir algun tema relacionat amb Recursos Humans, però atès que era molt complicat escollir un tema, perquè RRHH abasta i planteja moltes problemàtiques en focades amb l'àmbit laboral, ja que té moltes branques, vaig decidir consultar amb el meu entorn diverses propostes i la que em va cridar més l'atenció va ser la discriminació de gènere que actualment existeix en les empreses i sobretot amb les dones embarassades.

Altres dels motius personals del qual em va ajudar a fer aquesta elecció va ser que estic estudiant la carrera de relacions laborals i ocupació i com he esmentat abans algunes de les assignatures de la carrera són les relacionades amb el departament de RRHH on es tracten temes com la discriminació i la desigualtat en l'entorn laboral, i cada cop que em tocava una assignatura orientada a recursos humans m'interessava saber molt més sobre el tema. Per altra banda, a través de l'empresa del Corte Ingles, vaig poder comprovar un cas de discriminació per ser una dona embarassada, i vaig adonar-me que actualment continuant havent-hi forces d'incriminacions per sexe a la feina i finalment una altra raó és que és molt fàcil accedir a informació sobre aquest tema, ja que és un qüestió que està molt a l'ordre del dia.

## **1.5 Importància del problema d'investigació per al Grau de Relacions Laborals**

Realment, el problema principal de la investigació fent referència al grau de Relacions Laborals és conèixer, analitzar i arribar a una conclusió segons la hipòtesi que he plantejat: Pel fet de ser una dona es redueixen les possibilitats que siguis contractada, i l'embaràs agreuja aquests problemes de desigualtat a la feina. També, com la carrera que estem cursant es basa una gran part en aquest departament, volem arribar a conèixer i investigar quin seria el mètode més eficaç per posar fi a aquesta discriminació laboral de la hipòtesi plantejada, i també perquè justament al finalitzar la carrera, em vull dedicar en aquest àmbit en el món laboral i així doncs, conèixer en primera persona com funciona el món laboral, i quins són els recursos que s'han d'utilitzar o les funcions a mitjà o llarg termini per aconseguir l'abolició.

Respecte a l'impacte social que pot tenir aquest el meu projecte, crec que en ser un tema molt rellevant, ja que l'impacte principal en la societat és que quan busquem un lloc de treball. Moltes vegades les ofertes de treball que fan les empreses contenen discriminació tant directa com indirectes poques vegades les sabem distingir.

Obtenir més informació sobre la discriminació per sexe i saber quins mètodes o tècniques per eliminar-la, també pot tenir un impacte a l'hora de convertir-nos en grans professionals en un futur i saber quina és la clau de l'èxit perquè una empresa funcioni de la manera més correcta.

## **1.6 Importància social del problema d'investigació**

Respecte a la rellevància social, he escollit el tema de la discriminació laboral per sexe i de les dones embarassades atès que és un dels temes líders de Recursos humans de tota Catalunya, i també una de les qüestions amb més controvèrsia, ja que actualment la societat és més conscient que aquestes desigualtats han de desaparèixer.

Podem trobar molt contingut i diversos articles en tot el país que parlen d'aquest qüestió, tant material en línia com en paper. Concretament, a Catalunya l'any 2019 pel que fa a l'ocupació, té més d'un milió i mig de dones ocupades, 178.300 menys que homes, segons fonts de l'INE la taxa d'ocupació de les dones, que es calcula dividint les dones

ocupades per les dones de setze anys i més, és de 50,4%, nou punts menys que la dels homes.

## 1.7 Hipòtesis i metodologia

Es planteja les següents hipòtesis del treball:

- Pel fet de ser una dona es redueixen les possibilitats que siguis contractada.
- L'embaràs agreuja aquestes problemes de desigualtat a la feina

El disseny metodològic és el següent aquesta investigació és de tipus quantitativa. Per un lloc s'analitzaran fonts secundàries estadístiques i per l'altre lloc s'analitzaran els resultats de l'enquesta realitzada, com a font primària. Respecte a la revisió estadística és una tècnica que es caracteritza per ser una estratègia bàsica de recerca que consisteix a acudir a bases de dades estadístiques a la recerca de la informació que altres han reunit, pel que fa al tema d'estudi; els avantatges i limitacions del seu ús: si bé necessita menys temps i recursos que la investigació amb dades primàries, facilita l'accés a un volum d'informació més gran i permet cobrir amplis períodes de temps, té els inconvenients de no estar sempre disponible, no es posseeix el coneixement del procés d'obtenció i registre originari de la informació i el seu potencial d'afavorir la comparació de dades restringeix quan es produeixen canvis en l'organització de la informació al llarg del temps. I les següents fonts secundàries sobre informació estadística a Catalunya són:

- Instituto Nacional de Estadística (INE): Dades de l'Enquesta de població activa de l'any 2020. [www.ine.es](http://www.ine.es)
- Enquesta de salut a Catalunya (ESCA): Dades de l'Enquesta de la població que manifesta que prefereix jornada parcial de l'any 2020. [https://salutweb.gencat.cat/ca/el\\_departament/estadistiques\\_sanitaries/enquestes/esca/](https://salutweb.gencat.cat/ca/el_departament/estadistiques_sanitaries/enquestes/esca/)
- Instituto Nacional de Estadística (INE): Dades de l'Enquesta per categories professionals més qualificades de població de l'any 2020 a Catalunya. [www.ine.es](http://www.ine.es)

Seguidament, a tècnica de l'enquesta és caracteritzada, és un procediment estandarditzat per demanar informació d'una mostra àmplia de subjectes. La mostra ha de ser representativa de la població interessant; i, la informació es limita a la delineada per les preguntes que componen el qüestionari recodificat; d'altra banda, els avantatges i limitacions del seu ús: l'enquesta, per una banda, si bé permet abastar un ampli ventall de qüestions en un mateix estudi, facilita la comparació de resultats (els que es poden generalitzar, dins dels límits marcats pel disseny mostral efectuat), possibilita l'obtenció d'informació significativa i es pot obtenir un volum important d'informació a un cost mínim (econòmic i temporal), de l'altra, la informació es restringeix a la proporcionada per l'individu, la presència de l'enquestador provoca efectes reactius en les respostes i el desenvolupament d'una enquesta àmplia és complex i costós.

Com ja hem dit a la tècnica utilitzada de l'enquesta es basa en una mostra per l'àmbit Català, però a causa de les limitacions que tinc com estudiant del grau de recursos, tècnics i temporals, aquesta mostra que he muntat pot arribar a tenir algunes carències de representativitat estadística, això no obstant, els resultats aconseguits són clarament rellevants i significatius.

La mostra es va constituir per 100 persones que treballen actualment en un lloc de treball a Catalunya. L'anàlisi de dades es va realitzar a través de Google Formulari de manera que es van analitzar les dades sociodemogràfiques. Les edats van oscil·lar entre 16 i més de 65 anys, dels quals es van estudiar diferents ítems com: el seu gènere, el nivell educatiu, la província del lloc de treball, la seva situació laboral actual, si compten amb una política de promoció de la igualtat de gènere en les posicions gerencials / de direcció, si a l'empresa hi ha igualtat de salaris per lloc de treball.

Per a aquesta investigació es va actuar amb una població en l'àmbit territorial de les províncies de Catalunya entre les persones que ara estiguessin treballant entre els rangs d'edat de menors de 18 a més de 65 anys a partir d'un test per obtenir al màxim la informació desitjada i així assolir els objectius proposats.

## **2. MARC TEÒRIC**

### **2.1. CONTEXTUALITZACIÓ: LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES AL MERCAT LABORAL**

Per posar-nos en contextualització sobre la igualtat entre dones i homes en el mercat laboral em centraré a explicar la història de les dones al mercat laboral, que va començar l'any 1985 que va ser l'any on la situació laboral de les dones catalanes va començar a canviar, aquest canvi es va produir, perquè les dones van deixar de retirar-se del mercat de treball per casar-se o tenir la primera criatura, és a dir, perquè el comportament d'aquestes dones va canviar, aquest fet va ser fàcil de constatar a través de les dades de la taxa d'activitat laboral femenina. Una taxa que, des d'aleshores, no ha deixat de créixer i que sempre s'havia vist acompanyada per una alta taxa d'atur femení que, a hores d'ara, continua mantenint una forta presència en el mercat laboral català.

Durant aquest període de canvi, cal reconèixer que han augmentat els autors i autores especialitzats sobre el tema, tot i que ja molta diversitat d'opinions. Però sí que és veritat que actualment se sap molt més sobre el què i el com d'aquesta major participació de les dones en el mercat de treball, fins i tot se sap quins són els inconvenients i els avantatges que provoca l'incorporació de les dones al mercat de treball, és a dir, quins han estat els guanys per a les dones i la societat, aquesta incorporació al mercat laboral de les dones.

Començaré explicar la història de les dones treballadores a Catalunya, com he esmentat anteriorment no va ser fins a l'any 1986 que va haver-hi un augment de quasi 17 punts a Catalunya de la taxa d'activitat, si ho comparem amb l'actualitat, en canvi, la taxa d'activitat masculina a penes ha variat. Tot i aquest augment cal definir que aquesta major visibilitat femenina continua sense tenir en compte l'àmbit de l'ocupació informal i l'economia submergida, una ocupació majoritàriament femenina que, a Catalunya, té una llarga tradició, ja que era molt important la indústria tèxtil i de la confecció a domicili en la industrialització catalana, o també el volum d'ocupació al treball domèstic, que a hores d'ara, encara és un dels grups on més dones treballen, tant formalment com informalment.

Per tant, aquesta major presència femenina al mercat laboral ha comportat un fort canvi en l'estructura ocupacional catalana. Un tret que podria homologar Catalunya amb altres països de similar industrialització. En el període citat, a Catalunya, l'ocupació a la indústria, majoritàriament masculina, ha anat perdent pes, això ha estat provocat, ja que, pel fet que la majoria de la població ocupada és ara als serveis, per tant, la incidència que ha tingut i té l'ocupació femenina en aquesta terciarització és innegable.

Com he pogut consultar les anàlisis de Durán (1998) sobre el futur del treball així ho corroboren. I altres aportacions, com la de Moss (2004), fins i tot puntualitzen els riscos i avantatges dels serveis a les persones, anomenats ara "pink collar", en l'esdevenidor de l'ocupació femenina. Unes ocupacions de serveis a les persones que, avui en dia, cal recordar, suposen a Catalunya un "ghetto desqualificat" i mal pagat que només les dones immigrades o en condicions de màxima subordinació social accepten, com diu Parella (2003).

És important saber que l'administració pública ha estat un factor primordial a l'hora d'ajudar a crear ocupació femenina a Catalunya, tal com han assenyalat diversos especialistes. Aquest fet, que ens diu que la relació que hi ha entre l'augment de l'estat del benestar i la millora de la situació de les dones, és troba en l'anàlisi més recents sobre l'ocupació femenina a Espanya: l'informe Manpower que distingeix, en primer lloc, el gran salt de la taxa d'activitat femenina a través d'un abastament constatat, aquest estudi posa en evidència com aquest augment suposa que l'ocupació femenina ha protagonitzat gairebé les dues tercers parts de les ocupacions creades en aquest període, a Espanya i que les dones d'edats centrals (de 30 a 49 anys) han estat les protagonistes d'aquest canvi. D'una banda, en aquest estudi es detecta un grup de dones que varen "entrar al mercat laboral per quedar-s'hi", que són totes aquelles dones i la gran majora que tenen més grans de 30 anys i que pertanyen al "baby boom", i que han aconseguit una millor ocupació en els serveis públics, tal característiques han servit per elaborar les explicacions optimistes sobre l'augment de la participació laboral femenina a Catalunya, però hi han altres dades que obliguen amainar aquest optimisme, com és aquest fet en el qual trobem que el grup de les dones més joves, que "entren i surten" del mercat laboral.

Per entendre més que és la desigualtat laboral definiré una sèrie de conceptes que estan relacionats amb aquesta desigualtat: Primerament, faré una distinció dels conceptes de gènere i sexe, pel que fa al gènere s'eleva al SVII quan Poule de la Barra defensa que la mateixa desigualtat social i política que existeix en aquella època és la que provoca la inferioritat de l'índole femenina (Cobo,1995), però en si el concepte gènere apareix l'any setanta del segle passat. Autors com Simone de Beauvoir va ser un dels primers autors que va començar reflexionar sobre la desigualtat entre dones i homes (Simone, 1981).

Ann Oakley va fer un pas molt important en diferenciar entre els conceptes gènere i sexe (Ann Oakley, 1972), un dels altres autors més destacats en l'època va ser Calhoun, i Keller on defineixen el gènere com aquelles característiques no biològiques assignades a homes i dones (1991:35) , és a dir, totes aquelles creences que pensen i creuen la societat on aquella persona neix, com que actualment continuen havent moltes dificultats per diferència aquests dos conceptes, per tant, l'autor Nancy Krieger (2005) deia que el sexe és una característica biològica que possibilita la reproducció sexual (Nancy, 2005), en conseqüència, parla de les diferències físiques, fisiològiques i anatòmiques dones i d'homes, un dels autors més actuals que va delimitar el gènere i el defineix com un ens social basat en les convencions culturals, actituds i les relacions entre les persones (Krieger, 2005), per tant, el que diuen tots aquests autors que el gènere no és un tema aïllat només de les dones i homes, sinó que es tracta d'un tema relacionat amb molts conceptes, perquè influeixen molts factors, ja que, no es té una consideració estàtica perquè varia al llarg de la història, és a dir com canvia la societat.

Per tenir encara més claritat sobre el criteri de gènere la RAE la defineix com el grup al que pertanyen als sers humans de cada sexe, entenen aquest concepte en base a las característiques socioculturals i no pas biològiques. Un fet destacable és que es manté el mateix significat en l'actualitat que el dels anys setanta, per concloure el sexe ve determinat per la naturalesa, una persona neix amb sexe femení o masculí, en canvi el gènere, ser dona o homes, com he esmentat anteriorment ve determinat per molts factors com l'educació, per tant es un concepte canviant ja que s'apren.

A continuació la teoria feminista que prové dels estudis de gènere, i explicaré la història de la dona en el món laboral i de la lluita per crear les lleis d'igualtat de gènere, per posar-nos en context citaré dues autores d'aquella època Celia Amorós i Ana de Miguel

(1995) deien que el feminisme era un fenomen que havia existit des de sempre, encara que els moviments més famosos van ser al llarg dels segles XIX i XX. Per tant, el feminisme és un moviment polític, una doctrina social i una lluita per la igualtat, sí que és cert que hi ha gent que veu el feminisme com una ideologia excloent dirigida contra als homes, però des del meu punt de vista això no és correcta: ja que en l'article 14 de la Constitució Espanyola ens parla de la igualtat entre homes i dones i com que estem en una societat democràtica, el mandat constitucional que ens obliga a tots.

El moviment feminista occidental començà al segle XIX, i la incorporació de la dona al mercat laboral va centrar-se en els països d'Europa i al Nord-Amèrica, aquesta incorporació va arribar tard a Espanya per l'arribada tardana de la revolució industrial, és important destacar que el moviment va progressar amb èxit durant les tres primeres dècades del segle XX, i va florir durant la Segona República a Espanya, tot i que poc després, amb la dictadura de Franco es va extingir. A causa de l'aparició del feminisme organitzat durant l'últim terç del segle XX, la majoria de visions del feminisme aquella època com aquell moviment que se centra en la lluita contra la desigualtat social.

A partir dels anys setanta el "feminisme", passa a ser un sol moviment i una sola corrent de pensament: "després de l'explosió dels anys setanta, la reacció dels vuitanta i l'escissió del feminisme dels últims anys, la proposta de tot el feminisme continua sent molt simple: exigeix que les dones tinguin llibertat per a definir per si mateixes la seva identitat, en lloc de què aquesta sigui definida, una vegada i una altra, per la cultura de la qual formen part i els homes que els conviuen" (Varela, 2005:191).

Per la nova generació de feministes per aconseguir que el moviment continués avançant van haver de crear grups molt crítics de dones generalment joves per continuar lluitant contra el nostre context actual, des de diferents perspectives i utilitzen diverses maneres d'actuar. Per tant, en l'actualitat el feminisme té una visió en plural, ja que no existeix un sol enfocament, i cada vegada són moltes més les dones que expliquen les seves experiències amb el món laboral i com entenen elles la vida.

Pel que fa a la discriminació la RAE la defineix de la següent manera: com el fet de donar tracte desigual a una persona o col·lectivitat per motius racials, religiosos, polítics, de sexe, d'edat, de condició física o mental, entre moltes d'altres. Alguns dels

autors que he trobat que han fet estudis acadèmics més importants sobre la discriminació són Padavic i Peskin (1994), que la defineixen com l'acció de tractar a la gent de forma desigual a causa de característiques personals. La Reial Acadèmia Espanyola defineix la discriminació com el fet de donar tracte desigual a una persona o col·lectivitat per motius racials, religiosos, polítics, de sexe, d'edat, de condició física o mental, etc.

Els autors que m'han semblat més interessants pel fet que estan relacionats amb el meu tema de recerca són: el primer és Jacobsen (1994), que va comentar que la discriminació en el lloc de treball es produeix quan dues persones que tenen igual productivitat i gustos per les condicions de treball, però són membres de grups diferents, reben diferents resultats en el lloc de treball en termes de salaris que se'ls hi paguen o del seu accés al treball, i el segon autor és Ortega (2003) diu que la discriminació laboral com tota distinció, en una relació de treball, es basa en un criteri de raça, color, sexe, religió, sindicació, opinió política o qualsevol altra que consideri injustificat, i que tingui per efecte alterar o anul·lar la igualtat de tracte al treball i ocupació, també diu que la discriminació no només és a l'hora d'accedir al treball, sinó en tots els aspectes vinculats a la prestació de serveis laborals, com per exemple en les condicions de treball, la formació professional, la seguretat al treball, etc... Tots dos autors a pesar de la diferència d'anys que hi ha entre les seves publicacions, tots dos estudis estan enfocats en el mateix pensament.

Ara ve quan parlem de discriminació laboral femenina engloba el tracte d'inferioritat donat a persones per motius aliens a la seva capacitat dins de l'àmbit de treball i dret. Segons Reitz (2005), ho defineix com a aquelles decisions negatives del treball basades en criteris com a origen o lloc de naixement, que ja tenen qualificacions directament relacionades amb la productivitat potencial del treballador. La OIT ens consciència que és molt important allunyar les pràctiques discriminatòries, ja que la majoria d'aquestes accions atrapen a les persones al treball, normalment aquells treballs que estan escassament remunerats, les persones que pateixen discriminació acabant ocupant els pitjors llocs de treball, i pateixen situacions com la prohibició de prestacions, com la protecció social, la de formació, la de capital o se'ls nega crèdits i salaris dignes.

Una de les principals discriminacions que pateix la dona en el mercat laboral, és en el moment de la selecció de personal, segons com va detallar aquesta autora Patricia Vera Rojas (2006), ja que en el seu estudi va adonar-se que a l'hora de contractar no es tenia en compte ni els seus mèrits ni si en el cas que tinguís totes les qualificacions necessàries per al lloc de treball que volia, tampoc es tenia en compte aquest fet. Aquesta autora va dir que existien dos tipus de discriminació: la directa i la indirecta, i va definir que la discriminació és directa quan alguna norma, les lleis o alguna polítiques exclou o desfavoreixen a un grup de treballadors atenent a les seves característiques, i, d'altra banda, la indirecta és quan existeixen pràctiques aparentment imparcials que perjudiquen de manera desproporcionada a un col·lectiu determinat.

També he trobat el següent autor: Ortega (2003) que distingeix tres etapes de discriminació laboral; la primera etapa: és la preocupacional que es caracteritza perquè és aquella que es troba després de l'oferta de feina i abans de subscripció del contracte de treball, i és en el moment que et demanen uns certs requisits per accedir a la feina quan es pot produir aquesta discriminació, un exemple seria quan et demanen un test d'embaràs. La segona etapa és l'anomenada ocupacional, que va des de la formalització del contracte de treball fins a la seva extinció, aquí la discriminació es pot descobrir quan la treballadora per afrontar certes situacions els poders de l'empresari pot derivar en conductes discriminatòries, i finalment la tercera etapa és la de la "postocupacional", que abraça el moment de l'extinció de la relació laboral, ja que molts acomiadaments es basen en justificants per discriminació, per això s'entén que no només existeix discriminació laboral dins del lloc de treball sinó que apareix també quan es deixa de tenir relació laboral.

## **2.2. DESIGUALTAT LABORAL PER EL GÈNERE**

Un divisor fonamental en l'existència i perdurabilitat de la desigualtat entre dones i homes en les seves relacions amb el mercat laboral, és la divisió i l'assignació de rols diferenciats en funció del gènere.

El món del treball productiu s'ha creat a partir dels patrons masculins; és a dir, al marge de cap consideració envers el rol reproductiu de les dones. Com que actualment encara moltes dones assumeixen les responsabilitats familiars, resulta molt difícil la

incorporació i permanència i posicionament de les dones al món laboral, tot i que la mentalitat de la societat està canviant, i cada cop hi ha més dones que formen part del mercat laboral. Per això els mercats de treball al món es troben classificats atenent el criteri del gènere dels treballadors i les treballadores. Segons afirma Richard Anker al seu llibre publicat per l'OIT", d'entre tots els treballadors i treballadores del món, aproximadament un 60% estan en alguna ocupació en la qual com a mínim el 80% de les persones que treballen són del mateix sexe, dones o homes.", això interpreto que significa que la majoria de les treballadores i treballadors desenvolupen ocupacions que es poden considerar "femenines" o "masculines".

Un altre de les causes que provoca aquests desigualtats entre dones i homes en el món laboral són els estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes, que inevitablement passen en una situació a les dones de clara desavantatge, ja que no només les seves capacitats han estat menys valorades, sinó que no controlen els recursos econòmics.

Així que mentre continuem tenint aquest pensament de naturalització de la capacitat de les dones, abocant a les dones a determinades feines, feines considerades socialment com a femenines: infermera, mestra, cuidadora, etc.; que les allunya de les considerades masculines i vinculades a la força (construcció, mineria, indústria, etc.). Per tant, aquesta segregació ocupacional per sexes és una important causa de la rigidesa del mercat de treball que comporta exclusió i discriminació, que comporta el desaprofitament dels recursos humans. La segregació ocupacional per raó de sexe és un problema per a les dones, ja que són les que pateixen majoritàriament les limitacions en l'accés a bastant àmbit o llocs de treball, segons l'Organització internacional de Treball.

Tot i que en els últims anys les dades apunten que s'està incrementant l'accés de les dones al mercat laboral, fins i tot en els sectors econòmics i en els llocs de treball on no hi havia presència femenina, i que hi ha moltes més directives europees i legislatives tant estatal com autonòmica que estan implantant polítiques per impulsar la igualtat d'oportunitats, aquest fet encara és una qüestió merament formal. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn laboral és encara uns castells en l'aire i que és evident que les dones treballadores continuen patint diferents desigualtats a la feina i tenen pitjors condicions laborals.

La relació entre ocupació i nivell de formació, les dones s'incorporen al mercat de treball amb més alts nivells de formació que els homes, cosa que es tradueix en el fet que les dones continuen necessitant estudis de nivell superior als dels homes per tal d'aconseguir la seva incorporació i manteniment en el mercat de treball. Per tant, les dones tenen moltes més dificultats per a la promoció. Amb estudis iguals o equivalents, els homes se situen millor que les dones, (INE, 2021). D'altra banda, un fet que continua sent alarmant és el de la discriminació de la retribució, segons l'última enquesta d'estructura salarial de l'INE, persisteix la fractura salarial entre dones i homes, que se situa a Catalunya al voltant del 28%, un valor per sobre de la mitjana espanyola i que, malgrat alguns esforços, no ha millorat en els darrers anys. (INE, 2021)

La violència contra les dones que és l'esglaió més alt en la discriminació que es manifesta en l'entorn laboral, a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, ambdós exercits per companys, per superiors jeràrquics o terceres persones vinculades amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.). Les dones que pateixen algun tipus d'assetjament són més de les que ho denuncien per dos motius essencials que s'han de tenir en compte: 1r, d'una banda, el fet que les mateixes víctimes moltes vegades no han identificat l'assetjament sexual com a tal; d'altra, l'assetjament sexual sofert, però no denunciat, per motius molt diversos com per exemple la por a perdre la feina, o bé la vergonya d'haver patit assetjament, por a les possibles represalies, malauradament també per la manca de suport, etc.). Ja que la gran part de les situacions d'assetjament que pateixen les dones són silenciades tenint en compte els mecanismes de coacció que fan servir els assetjadors, o a conseqüència de la normalització d'aquests tipus de comportament en determinats entorns de treball, la qual cosa contribueix a fer-los invisibles.

El concepte desigualtat laboral, en aquest concepte és important saber quins són els factors i les causes que la provoquen i quines són les seves conseqüències, primerament és important saber que actualment cada cop hi ha més dones que ocupen càrrecs elevats dins de l'empresa, però, tot i això, continuen havent-hi adversitats com per exemple la falta desacreditació que refrenen que hi hagi una imparcialitat a l'àmbit laboral entre dones i homes.

Els autors Sallé i Molpeceres (2010) defineix la desigualtat laboral entre dona i home la distància que separa a uns i a altres en diversos aspectes que caracteritzen al mercat de treball. Un altre autor que he trobat interessant perquè fa una diferenciació rellevant entre els conceptes discriminació i desigualtat és Elejabeitia (1993) i diu: la situació de les dones no és la de desigualtat amb relació als homes, sinó la de discriminació, la no discriminació per raons de sexe ha sigut el primer objectiu a conquerir pel feminisme. Per tant, aquests dos conceptes no poden estar en un mateix discurs, ja que la discriminació significa que hi ha una diferència de tracte a l'accés a un recurs, és una desigualtat de tractament entre dues persones, però no una desigualtat de situació. També cal destacar a Vicente Castelló Roselló (2007), que diu que les desigualtats laborals al mercat de treball es donen a causa de les diferents condicions de vida que existeixen entre individus o cases segons una variable com el nivell de vida d'una persona o la seva renda, mentre que les discriminacions corresponen a una diferència de tracte entre dues persones sobre la base d'un criteri no legal, per tant, segons aquest autor hi ha discriminació a la feina quan dues persones amb característiques productives idèntiques tenen un salari o una posició de treball diferent com a conseqüència de les seves característiques com el sexe, la nacionalitat, l'origen, l'ètnic-racial.

La RAE ens diu que és: "la relació de falta d'igualtat entre dos candidats o expressions". Per entendre millor aquest concepte hem de parlar de la bretxa salarial és l'indicador més clar de la desigualtat que existeix entre homes i dones en l'àmbit del treball, un altre indicador que està molt relacionat amb la desigualtat laboral és el concepte "sostre de vidre" que és la limitació vetllada de l'ascens laboral de les persones dins de les organitzacions, és a dir, que limita les carreres professionals de les dones que són difícil de traspasar i que els impedeix continuar avançant. En definitiva, tots aquests autors intenten posar de manifest que la causa de les desigualtats laborals de gènere no es trobarien a les normes de funcionament del mercat de treball, no serien el resultat del comportament calculador de les empreses o dels demandants de treball, si no es tractaria de la conjuntura entre les diferents posicions que dona i homes ocupen en el món laboral.

L'autor Alonso (2012), ens diu que existeixen quatre factors essencials que actuen com agents de la desigualtat de gènere al món laboral: El primer és: la sobrecàrrega de responsabilitat domèstica i de cura a famílies que recauen sobre les dones. Ja que el dia

d'avui el treball domèstic es continua veient com una feina que han de fer les dones i són elles únicament les encarregades d'acomplir aquestes tasques de la casa.

Aquest fet és analitzat d'entre altres entitats per la Fundació d'Estudis d'Economia Aplicada (Conde, 2016): hi deia que aquesta sobrecàrrega de tasques domèstiques per les dones té un efecte significatiu sobre les taxes de fertilitat i altres bretes laborals. Diversos autors comenten que poc serveix que el 43% de les dones tingui estudis universitaris davant al 36% dels homes, o que increment de la força laboral femenina a Espanya hagi sigut major a la UE durant quinze anys si després, tal com mostren els resultats, quasi el 70% de les hores del treball domèstic les realitzen les dones, però, d'altra banda, també he de dir que mirant les dades d'aquest estudi a Catalunya (i en generala tota Espanya) pel que fa a la diferència de gènere en quants a hores dedicades al treball, ja que, les taxes femenines són elevades i el percentatge de treball parcial és inferior a Espanya que en altres països. Però és molt important remarcar que les tasques domèstiques per gènere són molt desiguals.

Un dels factors que comenta Alonso és: la falta de reconeixement d'autoritat i prestigi per a la representació i la direcció de dones, això és degut al fet que a Catalunya continua havent-hi una cultura sexista, on els elements del líder són elements masculinitzats amb els quals les dones no compleixen. També els càrrecs de responsabilitat pública estan organitzats d'una manera que fan compatibles la realització de la feina amb les tasques de la llar o per tal de cuidar als fills, el que dificulta que la dona pugui completar les tasques de la llar amb un lloc de treball directiu, això se'n diu sostre de vidre, és possible que una dona amb estudis tingui les mateixes possibilitats que un home amb els mateixos estudis, per accedir a un treball determinat, però sempre en algun moment de la seva carrera professional, es toparà amb un sostre de vidre que li impedirà l'ascens.

L'estudi que va fer l'autor Juan José Dolado (2004), sobre les diferències salarials, i sobre l'existència d'un sostre de vidre, per a les dones amb estudis, i del salari de vidre per aquelles dones que no tenen estudis, i el relacionarà amb el reconeixement d'autoritat i prestigi. Si faig una comparativa amb l'autor anterior Alonso, per ell es tracta d'una qüestió de rendibilitat: ja que, pensa que la formació específica d'un treballador, la paga per una part l'empresa i per l'altra el treballador, obtenint un salari

més baix del qual hauria d'obtenir, en haver-hi a Catalunya una baixa incorporació de la dona a aquesta categoria i en ser dones que no han invertit una sèrie d'anys en educació, com les que ho han fet i tenen estudis superiors, l'empresari creu que la probabilitat que la dona abandoni el seu lloc de treball en un futur no molt llunyà, és bastant alta, així que l'empresa no inverteix en ella, el que vol dir, que li pagarà menys.

Un altre autor seria Gutek (1996) que ens diu: es produeix desigualtat d'oportunitats de gènere a les organitzacions quan les decisions als processos de selecció, promoció, avaluació o retribució es basen en les característiques individuals de les persones com poden ser l'edat, l'aparença, el sexe o el color de la pell, i no en les qualificacions educatives, l'experiència laboral, l'antiguitat, o el desenvolupament professional.

Retornant a les possibles causes de la desigualtat descrites per Alonso, s'afegeix el factor dels estereotips de gènere a l'educació, treball i formació. Quan es parla d'estereotips, ens referim a un conjunt d'idees i creences comunament acceptades per la societat que tracta de com les dones i homes han de comportar-se. A continuació 'expliquen alguns condicionants que provoquen o accentuen els estereotips: Primer: En tots aquells àmbits i temes que no siguin els fills, la llar i el tipus de feines que s'associen a les tasques femenines, les dones es fan invisibles, és a dir no se'ls té en compte, i això passa a fines del tipus tècnic o que requereixin esforç físic. Segon: Després tenim a la infravaloració, tot el que fan les dones està infravalorat. Se li infravaloren les tasques de la llar i les feines de neteja, guarderia, etc. doncs es pensa que no necessiten molt aprenentatge per a aquest tipus de feines. Tercer: també existeix l'assignació limitada d'espais, temps i treballs, ja que , les dones tendeixen a treballar a espais tancats com oficines, col·legis, etc. a diferència dels homes que solen treballar tant en espais oberts com tancats.

L'autor Anker (1997) exposa que la segregació de les ocupacions entre sexes perjudica les dones, perquè té efectes molt efectes negatius sobre com ens veuen els homes i com es veuen a si mateixes. Això, provoca simultàniament que es menyscaba la condició social i econòmica de la dona, i, per tant, repercuteix en una sèrie de variables com les taxes de mortalitat i de mobilitat, la pobresa la desigualtat d'ingressos. La persistència d'estereotips sociosexuals comporta conseqüències que perpetuen les desigualtats entre homes i dones d'una generació a una altra.

Es tracta, sens dubte de factors que limiten el poder adquisitiu d'aquest segment poblacional, fomentant l'aparició de problemàtiques de caràcter econòmic, per tant, l'eliminació de la discriminació als llocs de treball és estratègica per tal de combatre la discriminació a qualsevol lloc ajudant a superar prejudicis i estereotips. La igualtat al treball és important per a la llibertat, dignitat i benestar dels individus, eliminar la discriminació també és important pel funcionament eficient dels mercats de treball i la competitivitat empresarial, a part de permetre expandir i desenvolupar el potencial humà d'una forma més efectiva segons (ILO, 2003).

Les dificultats que es troben les dones per a l'accés al mercat laboral i sobretot per a la promoció i ascens a llocs de treball de nivells superiors tenen conseqüències importants, i com la desigualtat i la discriminació és molt injusta provoca que les dones continuen percebent salaris molt més inferiors que els homes amb les mateixes feines, també no els permet exercir per exemple càrrecs d'autoritat i això comporta que moltes dones es sentin frustrades i desanimades. Algunes de les conseqüències que comporta que no puguin accedir a càrrecs d'autoritat, ja que no permetre que les dones tinguin autoritat fa que es faci el treball de forma trista i que es perdi la satisfacció personal del treballador, atès que l'autoritat personal és una conseqüència dels valor i capacitats que aquest manifesta al lloc de treball. Significa que les persones que estan al seu entorn reconeixen, sense que l'empresa pugui posar ni treure. Però si des d'un inici, i per causes d'estereotips, culturals i socials en molts casos s'entén que una dona per molt bé que treballi, no pot adoptar aquesta postura, ens trobem que hi ha una forta barrera per accedir aquest càrrecs. Un altra fet a destacar es que la falta d'autoritat en moltes ocasions pot provocar una situació d'assetjament sexual.

Citaré uns autors Padavic i Poskin (1994) que deien: que dificultar l'accés de les dones als treballs de les categories superiors s'està exclouent a persones potencialment productives a partir del seu sexe.

Dels diferents autors que en les seves investigacions feien referència aquest tema com: Jacobsen (1994) que destaca la mateixa idea en comentar que si les dones perceben que estaran insuficientment recompensades amb relació a la seva productivitat marginal actual al lloc de treball, llavors tindran menys incentius per invertir en capital humà. Per tant, aquelles rebran salaris inferiors no només per l'efecte de la discriminació sinó per

l'efecte indirecte que l'existència de la discriminació ha causat a les dones una menor inversió en capital humà.

Maté, Nava i Rodríguez, 2002 que diuen que la segregació ocupacional té dues conseqüències immediates que: en primer lloc, afecta negativament al funcionament dels mercats de treball a causa de les rigideses que causa a la mobilitat entre ocupacions masculines i femenines. En segon lloc, les dones veuen perjudicats els seus ingressos respecte als dels homes quedant menyscabada la seva condició social i econòmica que influeix a l'àmbit de l'educació i de la formació professional. De forma general, la segregació ocupacional es tradueix en desigualtat a remuneració, menys oportunitats laborals i escasses alternatives al moment d'escollir carrera professional.

Ana María Seifert (1999) els problemes de salut causats per la discriminació que afecten les dones, diu que pot ser deguda que la tasca assignada a homes i dones és diferent, ja que les dones ocupen fins que requereixen moviments repetitius dels membres superiors a un ritme molt ràpid, agudesa visual, postura estàtica etc., segon, que la interacció entre la persona i el lloc de treball és diferent, perquè homes i dones tenen diferent mida i també diferents proporcions. Tercer, que la duració del treball amb exposició el risc és major, ja que les dones solen estar més temps en una mateixa feina. I finalment se li suma les responsabilitats familiars que suposen una major exposició aquests riscos mencionats, per la falta de repòs.

I finalment Torada (2001) menciona també aquells derivats de l'organització del treball. La falta de control i autonomia, també ritmes excessivament accelerats, assignació de tasques que se superposen on el temps, atendre les demandes de diferents persones, serveis de tap entre la institució i els clients o al supervisió agressiva per part dels superiors originen problemes d'estrès i ansietat. Del mateix mode, la falta de reconeixement del treball també repercuteix de forma negativa a la salut. A part de les contingències mencionades que sorgeixen de l'estructura discriminatòria del treball respecte a les dones, també existeixen riscos específics vinculats al gènere: la doble presència (atendre les demandes del treball domèstic i del treball assalariat), l'assetjament sexual (que aporta estrès i danys emocional i físics, afecta el rendiment, causa absentisme laboral i indús pot comportar l'abandonament el lloc de treball per buscar a un altre candidat), les situacions de discriminació (que incideixen a

l'autoestima, la satisfacció, la capacitat de relació amb altres persones i, per tant, a la seva salut) i les exigències quant a la imatge comportament (bona aparença, actitud de complaença, disponibilitat i atenció amable al públic, etc.) (Durán, 2001).

### **2.3. Marc legal del mercat laboral**

En aquest apartat parlaré de l'evolució dels drets laborals femenins i per això és important destacar a la Llei 3/2007 per la Igualtat Efectiva de Mujeres y Hombres que ha comportat una sèrie de modificacions en permisos i drets relacionats amb el foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la dona, així com ha constituït un avenç de cara a l'èxit de la corresponsabilitat de dones i homes a les responsabilitats familiars, amb l'aprovació del permís de paternitat i la implantació de polítiques d'igualtat a les empreses per radicar les discriminacions que per raó de sexe se continuen produint al mercat laboral.

Per tal de poder entendre en profunditat l'evolució que, en l'aspecte legal i a Espanya, ha tingut el principi d'igualtat d'oportunitats des de l'any 1978, quan es va aprovar la Constitució Espanyola, fins a l'actualitat, s'analitzaran diverses normes i lleis. Resulta inevitable mencionar també, a part de les normes estatals, els instruments internacionals i comunitaris que han impulsat la igualtat d'oportunitats a Espanya, i en conseqüència a la comunitat autònoma de Catalunya al llarg de les últimes quatre dècades segons el Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat.

#### **Dins l'ambit internacional (ONU Women):**

- Conveni (núm. 100) sobre igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i femenina per una feina d'igual valor (1951).
- Conveni (núm.111) sobre la discriminació al treball i a la ocupació (1958). Es considera la llibertat i dignitat, de seguretat econòmica i en igualtat d'oportunitats.
- Conveni (núm.156) sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (1981), a la que es considera la igualtat de tracte a treballadors amb responsabilitats familiars, i es reconeix la necessitat de millorar la condició d'aquests a través de mesures que satisfacin les seves necessitats particulars.

- Assemblea General de les Nacions Unides, Declaració sobre 'eliminació de la violència contra la dona (1993).
- Conveni (núm.183) sobre la protecció de la maternitat (2000), tenint en compte la situació de les dones treballadores i la necessitat de brindar protecció a l'embaràs, amb responsabilitat compartida del govern i societat.
- Resolució relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball decent (2009).
- Resolució relativa a la promoció de la igualtat de gènere, la igualtat de remuneració i la protecció de la maternitat (2004).
- Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) Implica un compromís concret dels estats membres de garantir les mesures necessàries per eliminar tota forma de discriminació contra les dones.
- Plataforma d'acció de Beijing de 1995 i el seu seguiment. Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni. A través d'aquesta declaració, els països van assumir el compromís d'una nova aliança mundial per reduir la pobresa extrema i es van establir 8 objectius, els quals comporten un millors drets i condicions per a la classe femenina.
- 17 objectius de desenvolupament sostenibles de les Nacions Unides, que proposa adoptar les mesures necessàries per tal de posar fi a la pobresa, protegir el planeta i garantir la pau, dins les quals es troba 'eliminació de tota forma de discriminació.

#### **Dins l'àmbit comunitari (Eur-Lex):**

- Tractat d'Amsterdam (1999):
- Directiva 79/7/CEE del 19 de Desembre de 1978, que obliga als estats membres a aplicar progressivament el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del 19 d'Octubre de 1992 per a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en el període de lactància.

- Directiva 2004/113/CE del 13 de Desembre de 2004, per la que s'aplica al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i el seu subministrament.
- Directiva 2006/113/CE del 5 de Juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell de 8 de març de 2010, per la que s'aplica l'acord del marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE de 7 de juliol de 2010, a la que s'estableixen objectius per a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixin una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles, així com la protecció de la maternitat.
- Sentència Defrenne II de 8 d'abril de 1976 (assumpte C-43/75) al que el Tribunal va reconèixer l'efecte directe del principi de la igualtat de retribució per a homes i dones, i va declarar que no és aplicable no només a l'actuació de les autoritats públiques, sinó també a tots els convenis de caràcter col·lectiu per tal de regular el treball per compte alie.
- Sentència Bilka de 13 de maig de 1986 (assumpte C-170/84) al que el Tribunal va considerar que una mesura que exclou als treballadors a temps parcial d'un règim de pensions professional constituïa una discriminació indirecta i era, per tant, contrària a l'antic article 119 si afectava a un número molt més elevat de dones que d'homes.
- Sentència Barber de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88) al que el Tribunal va decidir que tots les formes de pensions professional constitueixen una retribució als efectes de l'article 119, aplicable al principi d'igualtat de tracte.
- Sentència Marshall d'11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95) al que el Tribunal va declarar que la legislació comunitària no s'oposaria a una norma nacional que obligués a promoure prioritàriament a les candidates femenines als sectors d'activitat als que les dones fossin menys nombroses que els homes, sempre i quan l'avantatge no fos automàtica, garantir també als candidats masculins un examen de la seva candidatura sense ser exclosos a priori.

**Dins l'àmbit estatal, amb anterioritat a la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març (Llei Orgànica 3/2007, Boletín Oficial del Estado, núm. 71):**

- Llei 31/1995 de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (art. 26). La Constitució Espanyola encomana als poders públics vetilar per la seguretat i higiene a la feina.
- Llei 39/1999 de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, als quals es va aprovar la reducció de la jornada per motius familiars, els permisos retribuïts, les excedències, la suspensió del contracte per maternitat, entre moltes d'altres.
- Llei 30/1981 de 7 de juliol per la que es modifica la regulació del matrimoni al Codi Civil i es determina el procediment a seguir a les causes de nul·litat, separació i divorci, amb moltes més facilitats aplicades per al gènere femení.
- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre, de mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, a la qual es posa de manifest lleis contra l'assetjament laboral, i la violència laboral.
- Modificacions de l'Estatut de treballadors davant la Llei 62/2003.
- Art. 314 del Codi Penal sobre el delictes en quant a discriminació laboral, del qual abans no hi havia delictes en el cas de notificar-se discriminació al lloc de treball.

L'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre homes i dones va ser significativa en molts aspectes, entre ells l'augment del permís de paternitat a quatre setmanes, el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones, i l'aparició de la seva pròpia definició del concepte de discriminació directe. A continuació, s'apreciarà en quant a aquesta llei, ja que és la més característica en quant a evolució dels drets de les dones dins l'entorn laboral.

**Els articles més rellevants de l'Estatut del Treballadors en relació a la discriminació, després de les modificacions introduïdes per la Llei 62/2003, són les següents:**

- Els treballadors tenen dret a: Art. 4.2 c) no ser discriminats directament o indirectament a la feina, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per la llei, origen racial o tècnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat dins l'Estat espanyol.
- Art 4.2 e) els treballadors tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant a ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual, i davant a assetjament per raons d'origen, entre d'altres.
- Art 17.1 s'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules del conveni, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raons d'edat, discapacitat o favorables o adverses a la feina, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball per condicions de sexe, origen, inclòs el racial, estat civil, condició social, religió, etc. seran igualment nul·les les decisions d'empresari que suposin un tracte desfavorable deis treballadors com la reaccio davant d'una reclamació efectuada a l'empresa davant d'una acció judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Art 54.2 es consideraran incompliments contractuals: l'assetjament per raó d'origen racial, sexe, discapacitat, entre d'altres, a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa.

L'article 314 del Codi Penal de 1995, després de la reforma operada per LO 1/2015, estableix el següent: "Els que produeixin una greu discriminació al treball, públic o privat, contra alguna persona per raó de la seva ideologia, religió o creences, la seva pertinença a una ètnia, raça o nació, el seu sexe, orientació sexual, situació familiar, malaltia o discapacitat, per ostentar la representació legal o sindicat dels treballadors, pel parentesc, amb altres treballadors de l'empresa o per l'ús d'alguna de les llengües dins de l'Estat espanyol, i no restableixin la situació d'igualtat davant la llei després de requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que s'hagin derivat, seran castigats amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de 12 a 24 mesos".

Seguidament, va aparèixer la llei per a la Promoció efectiva de la igualtat entre homes i dones del 2007 (Llei Orgànica 3/007 de 22 de març) coneguda com la llei d'igualtat, identifica tres àrees principals d'intervenció: treball, millores als permisos parentals i paritat.

A continuació explicaré més àmpliament, ja que és una llei molt destacada per ajudar a abolir la desigualtat per gènere, perquè, quan es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març d'igualtat efectiva entre homes i dones, la funció principal d'aquesta llei era fer efectiva la igualtat real entre dones i homes.

Cal destacar que la Unió Europea va definir el terme igualtat com un principi fonamental. En la firma del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres han sigut objectius a integrar a les polítiques i accions de la Unió, al seu conjunt, i de cada un dels seus membres de la Unió.

Per tant, la Llei Orgànica 3/2007, obliga a transposar a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat. Aquesta llei integra una especial atenció a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals, així promovent la negociació col·lectiva i l'adaptació de les mesures concretes a favor de la igualtat a les empreses. Un dels principis més importants que es troben és el de: la igualtat de tracte entre homes i dones, que garanteix l'absència de tota desigualtat per raons de sexe tant directe com indirecte, la discriminació directa es produeix en situacions a la que es troba una persona que en atenció al seu sexe, ha sigut o pot ser tractada de manera favorable que una altra persona en una situació comparable. També es considera discriminació directa tot aquell tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o maternitat.

L'objectiu principal d'aquesta llei és fer efectiu el dret d'igualtat, això implicar eliminar tota classe de diferències retributives per raó de sexe, promoure l'emprenedoria femenina, sobretot l'eliminació de la violència de gènere, l'adopció de mesures positives per protegir a dones amb especial vulnerabilitat, la conciliació de treball amb la vida personal i familiar de les dones i finalment la implantació d'un llenguatge no sexista dins de les relacions laborals i culturals.

### **3. Els plans d'igualtat**

#### **3.1. Com i quan s'elabora un pla d'igualtat**

Per començar abans de definiré que són els plans d'igualtat: són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, per així aconseguir eliminar la discriminació per raó de sexe. És important saber que els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat a què cal arribar, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

La finalitat principal d'un pla d'igualtat és: fomentar la incorporació, la permanència i la promoció de les dones en el món laboral i d'aquesta manera eliminar els obstacles existents que impedeixen obtenir l'equiparació de les condicions laborals de dones i d'homes i la igualtat real, els plans d'igualtat es configuren com l'eina tècnica a través de la qual s'implementarà l'equitat en el sistema de gestió empresarial amb l'propòsit d'oferir les mateixes oportunitats tothom. Aquest marc regulador se sustenta en la convicció que la discriminació als mercats de treball no és un àmbit independent de l'empresa, sinó que subsisteix en ella. Si bé, la discriminació directa per raó de gènere és un succés cada cop menys freqüent, no passa el mateix amb la subtileza de la discriminació indirecta amb conductes lícites en la forma però discriminatòries en el seu efecte (Frabregat (2007)).

La Llei estableix que l'elaboració dels Plans d'Igualtat seran responsabilitat de la direcció, de la qual s'espera un compromís declarat que abastarà a tots els nivells de l'empresa. Els plans d'igualtat poden ser, així ho perceben les corporacions, una oportunitat per reflexionar sobre l'organització dels recursos humans, convertint-se en una ocasió per instaurar una altra cultura managerial sincronitzada amb la responsabilitat social, per percebre la igualtat d'oportunitats com un assumpte de dones seria tergiversar l'esperit de la Llei, ja que, segons l'article 46 de la llei d'igualtat entre dones i homes ens explica les característiques i el contingut mínim dels Plans d'Igualtat i les diverses fases o etapes hi ha. El procés que ens diu la llei que ha de seguir és el següent: compromís de canvi, identificació de necessitats, adopció de respostes

solucions, planificació d'intervencions i valoració d'èxits. El Pla obliga, partint dels resultats d'un diagnòstic previ, a implantar mesures tendents a eliminar les possibles discriminacions per raó de sexe, fixant objectius concrets per eliminar-los.

És important advertir el caràcter realista del contingut dels Plans d'igualtat, ja que es van crear per evitar tenir una formulació ambiciosa. Abans bé, s'aconsella que les metes i les accions siguin viables i realitzables en relació amb l'àmbit temporal i els recursos per a la consecució. En el desenvolupament del cicle vital d'un Pla d'igualtat, el diagnòstic de situació serà una part essencial en l'elaboració, ja que donar resposta als desequilibris. No és irrellevant com es facin els diagnòstics, ni es pot frivolitzar sobre la metodologia per executar-los, perquè el seu contingut no deu confondre's amb una descripció de l'estructura organitzativa que es limiti a constatar simples diferències per sexe (Teresa Torns 1995).

La tasca de seleccionar les variables que permetin assolir un diagnòstic d'igualtat sobrepassa, a parer nostre, establir i interpretar sociològicament els indicadors de desigualtat no és un exercici espontani, ni senzill. El primer punt a dirimir és indicar què s'entén per igualtat i on se situa la frontera amb la discriminació per a totes i cadascuna de les àrees de diagnòstic que assenyala la Llei: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball i, prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Aquesta selecció de matèries no és arbitrària, és la importància de realitzar un òptim diagnòstic de situació és determinant, els resultats del diagnòstic serviran com a criteri per prendre decisions, és a dir, per establir les mesures que podrien eliminar o reduir les discriminacions existents a l'empresa.

I per últim els Plans d'Igualtat adopta un format documental, però és en realitat, una guia dinàmica que ajudarà a subvertir parcialment la lògica de gestió. Com el seu nom indica el pla és un projecte de mesures i activitats que es desenvolupen en un temps determinat amb una assignació de recursos específica. La llei contempla, com a etapes del desenvolupament, el seguiment i l'avaluació.

### 3.2. Fases per a l'elaboració del pla d'igualtat

A continuació explicaré quan i com s'elabora un pla d'igualtat, primer de tot explicaré el com, per tant, és important saber que l'obligatorietat del pla d'igualtat ha de quedar recollida al conveni, però si es vol es pot negociar en qualsevol moment, i sempre s'ha d'incloure com a annex al conveni, d'altra banda, per aconseguir aquest propòsit, la representació sindical haurà de demanar les dades que han de sustentar el diagnòstic de situació prèvia, que es portarà a la mesa negociadora, així com els objectius que ha d'incloure el pla, en els resultats del diagnòstic hi ha d'haver un consens entre la representació sindical i l'empresarial, però si no succeeix, la falta d'acord en el diagnòstic, no invalida l'obligació de negociar el pla. La representació empresarial i la sindical hauran de presentar les seves propostes respecte dels propòsits que han d'incloure el pla d'igualtat i arribar a un acord. En cas que sorgeixin problemes en l'elaboració del diagnòstic, serà la Comissió Paritària la que actuarà com a mediatadora per resoldre el conflicte a través dels procediments ordinaris.

Quan les parts negociadores realitzin el diagnòstic i el consegüent pla, seguidament de la firma del conveni de totes dues parts, hauran de recollir en el conveni, uns elements mínims, que són els mateixos que recolliran els convenis col·lectius sectorials i estatals a l'hora de regular l'elaboració dels plans d'igualtat en cada una de les empreses afectades pel conveni.

Les fases per a elaborar un pla d'igualtat:

- **Fase 1:** Compromís – Acord bàsic: la norma diu que el pla s'ha d'elaborar durant la negociació del conveni i integrar-l'hi, però la realitat ens ensenya que això és molt difícil.
- **Fase 2:** Creació del Comitè o Comissió Permanent d'Igualtat: aquest Comitè o Comissió Permanent d'Igualtat tindrà caràcter paritari i serà l'encarregat de l'elaboració del diagnòstic i del pla d'igualtat, se li facilitaran els mitjans i recursos necessaris perquè pugui dur a terme aquesta tasca (documents, equipaments, informació, etc.) i pugui, posteriorment, fer seguiment del procés d'implementació.

- **Fase 3: Diagnòstic:** la finalitat del diagnòstic és establir la realitat concreta de cada empresa: detectar i valorar en quins aspectes es detecten mancances, a l'empresa, en relació amb la igualtat entre dones i homes, identificar els àmbits prioritaris d'actuació i servir de base per a la realització del pla, per tant, consisteix en una recopilació exhaustiva de dades, quantitatives i qualitatives, sobre la plantilla desagregada per sexe i sobre les polítiques de personal i ocupació de l'empresa. I ens permet identificar: els principals problemes que cal resoldre i definir els objectius que volem aconseguir a curt, mitjà i llarg termini, demostrar la necessitat de realitzar accions positives a l'empresa, detectar necessitats de formació i de desenvolupament professional de la plantilla, optimitzar els recursos humans de l'empresa, eliminant les discriminacions existents i fomentant les motivacions d'unes i d'altres.

Al diagnòstic s'analitzaran i valoraran els següents àmbits i matèries:

- Característiques de l'empresa i estructura organitzativa.
  - Característiques del personal (distribució de la plantilla per: sexe, edat, antiguitat, funcions, bandes salarials, nivell d'estudis, hores de formació, representació sindical; percentatge de dones i homes en els diferents àmbits de l'empresa).
  - Accés a l'empresa i promocions.
  - Desenvolupament de la carrera professional.
  - Formació i reciclatge.
  - Remuneracions (fixes i variables).
  - Incorporació i abandonament de l'empresa.
  - Condicions de treball a l'empresa (conciliació, assetjament sexual i per raó de sexe).
  - Condicions de treball per a les dones que han patit violència a la parella.
  - Salut laboral amb enfocament de gènere.
  - Polítiques, instruments, etc. (anàlisi qualitativa).
- **Fase 4: Elaboració del pla:** en funció del diagnòstic s'han d'escollir les mesures que millor permetin superar les deficiències detectades, l'elaboració del pla requereix: el desenvolupament de les mesures concretes necessàries per

resoldre les mancances detectades en relació amb cada una de les matèries analitzades, la jerarquitització de prioritats per a cada matèria analitzada; s'han de considerar totes les matèries en les quals s'han detectat discriminacions o símptomes de desigualtat i la programació de la seva execució, l'establiment del punt del qual es parteix i l'objectiu que es vol aconseguir a l'acabament del calendari previst per a cada una de les mesures i la temporalització de les accions per fases, o per mesures, la determinació de les persones o grups de persones responsables del seu desenvolupament.

Si el procés es fa de manera correcta i coherent, el resultat hauria de ser, com a mínim a mitjà o llarg termini.

- **Fase 5: Negociació i implantació del pla:** el pla s'ha de ratificar per les dues parts: representació sindical i empresa, i s'ha d'incloure al conveni durant la seva negociació o com a annex si ja ha estat negociat. En cas de no finalitzar la negociació amb acord, l'empresa pot aplicar el pla. Això no l'eximeix d'informar-ne i fer partícipa la representació sindical, de la seva implantació i seguiment. Tot el personal haurà d'estar informat tant de les actuacions.
- **Fase 6: Seguiment i avaluació:** l'objectiu principal del seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat és valorar si les accions dissenyades i implantades són adequades i si donen els resultats previstos, per tant, és vital que l'elaboració del pla ha d'anar acompanyada de l'establiment del sistema de seguiment i avaluació.

Aquest sistema ha de considerar: L'establiment dels indicadors que ens serviran de guia per mesurar si ha estat efectiva o no la implementació de cada una de les actuacions, la definició dels instruments de recollida d'informació, la designació de les persones responsables del seguiment i de l'avaluació de les accions, l'assignació dels recursos que es destinaran al seguiment i l'avaluació del pla, i finalment la periodització de les accions de seguiment i avaluació, incloent-hi l'elaboració d'informes.

Al final del procés s'haurà de fer l'avaluació final i es mesurarà indicadors com aquests:

- La reducció de les desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
- La disminució de la segregació vertical.

- La disminució de la segregació horitzontal.
- Els canvis en els comportaments sexistes i discriminatoris.
- Els canvis en la valoració de la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats.
- Els canvis en la cultura de l'empresa.
- Els canvis en la imatge de l'empresa.
- La millora de les condicions de treball.
- La millora de l'ambient laboral.

### **3.3. Principals característiques d'un pla de treball i principals àmbits de treball**

Seguidament, explicaré les característiques principals d'un pla d'igualtat: la primera es caracteritza per ser sistemàtic: el seu objectiu final s'assoleix a través dels objectius de cada una de les mesures dissenyades dins del pla, un altre és per ser col·lectiu: afecta tant a les dones com als homes de la plantilla, a la representació sindical i a la part empresarial, per ser flexible: la representació empresarial i sindical defineixen el pla d'actuació en funció de les seves característiques i necessitats, també temporal: el seu propòsit acaba quan s'assoleix la igualtat entre dones i homes a l'empresa i finalment per ser adaptat: les seves mesures estan en funció dels àmbits de l'empresa en els quals es detectin desigualtats a través del diagnòstic.

Els àmbits de treball que comprèn un pla d'igualtat de gènere són:

- Accés a l'ocupació i la contractació
- Classificació professional: estructura de la plantilla i segregació laboral
- Formació i promoció professional
- Valoració i classificació de lloc de treball
- Retribució
- Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida personal, laboral i familiar
- Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe
- Salut laboral

#### **4. La labor sindical de Comissions Obreres i UGT en l'àmbit matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat**

Primer de tot explicaré d'evolució històrica de les dones amb relació al sindicalisme: definir que sí que és cert que el paper de les dones a la societat ha estat marcat per la ideologia patriarcal dominant durant segles que va atorgar a les dones un menor valor social i econòmic; ja que se li negaven els exercicis dels drets de ciutadania.

El segle XX com he esmentat anteriorment va ser un segle clau pels avenços per les dones, perquè es va permetre el dret a vot per part de les dones a les societats que s'havien dotat de règims de participació de la ciutadania, democràtics. D'altra banda, per l'accés de les dones a l'educació, al treball a les fàbriques i als serveis públics, a l'activitat política i associativa, a la investigació hi ha les arts, això provoca una forta transformació social, anomenada "la gran revolució del S.XX". Amb la mort de Franco que tenia reprimides a les dones, es va produir la legalització dels partits polítics i sindicats.

A les primeres Jornades per l'alliberament de la Dona l'any 1975, celebrades a Madrid, en semiclandestinitat, on van assistir unes 500 dones, es va demanar l'eliminació de les discriminacions per a les dones en l'àmbit laboral, tant en les possibilitats d'accés als diferents llocs com al salari, la creació d'una formació professional no discriminatòria, la instal·lació de guarderies infantils, la regulació del treball domèstic, la inclusió del treball a domicili a la Seguretat Social i la seva desaparició a llarg termini, l'eliminació de lleis proteccionistes per a les dones.

També en aquella època el moviment obrer va assumir la problemàtica específica de la dona treballadora com a part integrant de la seva lluita reivindicativa. Les organitzacions que van néixer durant aquells anys es fan més fortes com les de Mestresses, Dones Separades, Dones Universitàries o el Moviment Democràtic de Dones (MDM), i així es produeix un gran agrupament de dones que van tenir un paper decisiu als anys finals del franquisme, on van imposar a partits polítics i sindicats un espai per al debat.

Es va produir un moviment molt significatiu, ja que, els sindicats van adoptar una estructura organitzativa per intentar respondre a les qüestions de les dones treballadores. I col·lateralment es va crear la Secretaria de la dona de Comissions Obreres i el 1983, el Departament de la Dona d'UGT, amb l'objectiu d'aconseguir posar fi a la discriminació de les dones en l'accés al lloc de treball, la promoció i permanència a l'ocupació, atenent l'educació i la formació de les dones, on es proposava un pla de repartiment de responsabilitats familiars, lluitar contra l'assetjament i emprendre totes les accions positives possibles per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre sexes. I quan es consolida el sindicat de Comissions Obreres va anar centrant els seus esforços i tasques en fomentar i desenvolupar, a l'interior i al conjunt de la societat, una consciència de la realitat social de les dones, un dels mecanismes per obtenir aquests objectius va ser la negociació col·lectiva, introduint en els convenis col·lectius millores en les condicions de vida i treball de les dones.

Primer faré una petita descripció del sindicat de Comissions Obreres: que és el primer sindicat d'Espanya format per un nombre de persones afiliades i per delegats elegits a les eleccions sindicals.

És un sindicat reivindicatiu i participatiu, unitari i democràtic, que actua de manera autònoma i independent dels poders econòmics, de l'Estat i de qualsevol altre interès aliè als seus fins, i també dels partits polítics. El seu funcionament és sociopolític, ja que a més de reivindicar la millora de les condicions de treball i de vida, assumeix la defensa de tot allò que afecta els i les treballadores, dins i fora de l'empresa. També és un sindicat de dones i homes que té entre els seus principis desenvolupar la igualtat d'oportunitats, així com eliminar les desigualtats per raó de sexe, i proposa desenvolupar accions en les relacions laborals i condicions de treball. Pel que fa a l'estructura sectorial, s'integra els treballadors i treballadores des del seu lloc de treball, atenent el sector al qual pertanyin. Les federacions que existeixen són: Agroalimentària, construcció i serveis, ensenyança. Indústria, pensionistes i jubilats, sanitat i sectors sociosanitaris i serveis a la ciutadania.

Les set activitats i serveis que es duen a terme al sindicat de Comissions Obreres:

- **Acció sindical i política sectorial:** L'acció sindical és el conjunt d'estratègies que permet aconseguir la transformació social i la millora de les condicions de

vida dels treballadors i treballadores. Comissions Obreres reivindica la participació i la intervenció en l'organització del treball, mitjançant la capacitat per regular col·lectivament els drets dels treballadors i les treballadores per a evitar la desregulació i la individualització de les relacions laborals.

- **La formació sindical i pel treball:** Comissions Obreres tenen com a objectiu millorar els nivells de formació i de capacitació dels treballadors i treballadores que exerceixen laborals de representació sindical, en nom del sindicat.
- **Joventut:** A través de la secretaria de Joventut de Comissions Obreres, es duen a terme projectes i activitats a favor dels i les joves.
- **Medi ambient:** Assessoria que ofereix assessoria tècnica, formació i informació per a un millor ús de l'energia, l'aigua, evitar les substàncies tòxiques i els residus i la contaminació.
- **Mobilitat:** L'objectiu principal és promoure la mobilitat sostenible, segura, saludable i equitativa en els desplaçaments dels treballadors i treballadores als seus centres de treball.
- **Migracions:** Els seus objectius es basen en la lluita contra la discriminació dels treballadors immigrants.
- **I la més important la secretaria de la dona:** Els objectius de les Secretaries de la Dona es refereixen a l'àmbit sindical i laboral, però també estan entre el seu objectiu promoure una igualtat real entre homes i dones en tots els àmbits de la vida. Dins del sindicat, les Secretaries de la Dona treballen per incrementar l'afiliació de les dones, promoure'n la participació i presència als òrgans de direcció i garantir un major coneixement de la realitat laboral i social de les dones.

L'evolució històrica del sindicat de Comissions Obreres sabem que amb la dictadura de Franco el 1939 el moviment obrer va ser severament reprimat a través de la il·legalització de les seves organitzacions. Es va obligar empresaris i treballadors a enquadrar-se als sindicats verticals, un aparell de la dictadura per controlar la mà d'obra. Acabada la II Guerra Mundial (1945-1947), amb l'esperança de restaurar de República, es van produir les darreres vagues protagonitzades pels sindicats de preguerra: UGT i CNT. Aquestes comissions organitzades a partir de 1953, amb militants de l'oposició, principalment comunistes, que van ser formades pels homes i dones més combatius, en

general els militants, que es van atrevir a representar els seus companys, tractant de negociar o presentant-se a les eleccions sindicals. Van aparèixer en zones urbanes i industrials com a Barcelona, Madrid, Biscaia, Astúries i en aquest fenomen es va situar l'origen de les comissions Obreres. Per tant, el moviment de les Comissions, va cobrar un nou impuls a la dècada següent, recolzant-se en les successives eleccions sindicals dels anys 1960, 1963 i 1966 i en la negociació col·lectiva que, en el marc del sindicat vertical, va permetre la Llei de Convenis de 1958 i durant els anys 1966-1967 elaborar els seus primers documents, definits com un moviment unitari i plural de caràcter sociopolític que lluitava per millorar la condició obrera i per conquerir els drets col·lectius dels treballadors i les llibertats democràtiques.

## 5. Com afecta l'embaràs o maternitat a les dones a la feina

S'entén que com afecta l'embaràs o maternitat a les dones a la feina és que des dels seus orígens, a finals del segle XIX i principis del segle XX la legislació laboral nascuda a l'aler de la "qüestió social" ha posat especial atenció a la protecció de les dones treballadores, fet que s'explica en gran manera per protegir la maternitat i, en conseqüència la família. (W. Linares et. al, 1933). És així com en els inicis del desenvolupament de la legislació laboral comença a perfilar-se una nova distribució de rols de gènere al mercat de treball, atès que les lleis dictades com a resposta a les deplorables i abusives condicions d'ocupació que van originar la qüestió social van assumir com una de les seves prioritats la creació de mecanismes especials de tutela per a les dones treballadores, tant pel que fa a la protecció de la maternitat, com a la protecció de la dona pel sol fet de ser tal. (C. Pumpido et. al, 2006).

Per tant, en la legislació laboral, es poden distingir clarament dues grans etapes en l'evolució normativa protectora de la dona treballadora. En un primer moment, el Dret del Treball com una àrea normativa autònoma i especial, on la tutela jurídica de les treballadores estava orientada a la maternitat (Y. Andrade et. al, 2008), i tenia una visió de la treballadora com un subjecte de dret més dèbil que necessitada d'una protecció particular. Aquesta normativa insereix en la primera etapa d'evolució de l'ordenament jurídic laboral sobre protecció a la dona treballadora, i apareixen reivindicacions com la dels "tres 8" (8 hores de treball, 8 hores de descans i 8 hores de lleure i formació) va ser feta pensant en un obrer home, amb una dona dedicada les 24 hores del dia a l'alimentació, higiene, neteja, salut, roba de fills i marit; tasques de reproducció no considerades al mateix nivell que les de producció, sinó tot al contrari, considerades de menor valor per ser una cosa "natural" de la dona Rivas. et. al, 2011) del llibre de Mujeres y hombres en conflicto, cit. (n. 3).

Seguidament, parlaré de la protecció a la maternitat dins de l'ordenament jurídic internacional, cal dir que la protecció de la maternitat va representar una de les preocupacions inicials del Dret del Treball i del Dret de la Seguretat Social, ja que en tutelar-se la mare no només se la cuida a ella sinó que també als nens hi ha tota la comunitat (Sentència de la Corte de Apelaciones de Santiago, de data 9 de novembre de 2007, causa rol N° 1458/2007).

Garriguez (2004) ens diu que la maternitat ha estat tradicionalment mereixedora d'especial atenció, tant en un sentit genèric com específic, com per exemple en l'àmbit de la salut i el benestar de la dona i del fill, així com l'establiment entre els progenitors i els seus fills d'adequats vincles relacionals i afectius, en allò que podria entendre's com la institució familiar. Per part seva, manifesta críticament que això ha discorregut de manera desigual al llarg de la història legislativa, partint de la mera valoració dels aspectes més lligats al procés biològic de la maternitat, com l'embaràs, part, postpart fins al punt que aquest condicionant biològic marcaria profundament el signe de la regulació jurídica del treball femení. Això ha generat gairebé una identitat total entre la regulació del treball de la dona i la protecció de la seva funció reproductiva i/o el seu rol social com a responsable de la cura dels fills. Per això al Dret del Treball li ha cabut el dubtós mèrit d'assumir el secular estereotip social de la dona-mare, convertint-lo en la base ontològica de la regulació de la seva activitat com a treballadora.

Seguidament, algunes de les normatives que regulen el treball femení internacional serien: El conveni de l'Organització Internacional del Treball sobre la protecció a la maternitat, ja que per a l'Organització Internacional del Treball (OIT), el tema de la protecció a la maternitat ha estat objecte d'una preocupació permanent al llarg de la seva història, cosa que és una conseqüència del consens social i polític que es va generar a la comunitat internacional des de la creació d'aquest organisme sobre la necessitat de protegir la dona en aquesta dimensió de la seva vida. Això també es pot explicar per la preeminència a començaments del segle XX d'una concepció de la dona que la identificava especialment amb la llar, prioritzant el seu rol de mare i esposa, com també, per una reacció natural a les dures i insalubres condicions de treball que havien d'enfrontar les dones a la indústria de l'època. D'allà, aleshores, que l'OIT hagi replicat per molt temps el model d'home proveïdor i dona cuidadora imposat per la visió sociocultural dels inicis de la protecció laboral i que recentment a començaments de la dècada de 1950 hagi fet un gir a aquesta concepció, posant un nou èmfasi al voltant del necessari reconeixement de la igualtat de tracte entre homes i dones en matèria laboral.

Una altra normativa seria: el Conveni núm. 3 de l'OIT sobre la protecció a la maternitat. El conveni va ser adoptat a Ginebra el dia 29 d'octubre de 1919 i representa el primer intent seriós en l'àmbit internacional per establir normes mínimes de protecció a favor de la mare treballadora que prestava serveis a empreses industrials o comercials, val a

dir, en aquelles àrees de l'economia on es va concentrar amb més gravetat la qüestió social. Aquest conveni va tenir com a objectiu central protegir tant la mare com el seu fill, establint drets bàsics i generals que en gran manera constitueixen els fonaments del sistema supranacional actual de protecció a la maternitat. És així com el conveni consagra a favor de la treballadora un descans previ al part d'almenys 6 setmanes i un descans amb posterioritat al part de sis setmanes, que inclou la conservació de la feina i el dret a percebre prestacions suficients per a la seva manutenció i la del fill. Alhora, si la mare alleta el seu fill, se li reconeix el dret a dos descansos de mitja hora, per permetre la lactància segons l'article 3 d'aquest conveni.

Un altre seria: el Conveni núm. 103 de l'OIT sobre la protecció de la maternitat (revisat)[34]. Aquesta versió modificada de Conveni N° 3 va ser adoptat per l'OIT amb data 28 de juny de 1956 i s'hi consagren drets de major amplitud a favor de la mare treballadora i s'efectua una extensió del seu àmbit d'aplicació, ja que el conveni revisat comprèn també les dones que treballen en empreses no industrials i agrícoles, com alhora, les dones assalariades que treballin al seu domicili. (Conveni N° 103 de l'OIT es complementa com la Recomanació N° 95 de l'OIT, de data 28 de juliol de 1952.)

Seguidament el Conveni núm. 183 de l'OIT sobre la protecció de la maternitat. Aquest instrument internacional, de data 15 de juny del 2000, és el darrer acord adoptat per l'OIT sobre el tema i s'hi fixen -com estableix el Preàmbul- els nous criteris per protegir la maternitat, "per tal de continuar promovent, cada vegada més, la igualtat de totes les dones integrants de la força de treball i la salut i la seguretat de la mare i el nen, la fi de reconèixer la diversitat de desenvolupament econòmic i social dels estats membres, així com la diversitat de les empreses i l'evolució de la protecció de la maternitat a la legislació i la pràctica nacionals." On s'inclouen: el Dret a la protecció de la salut (article 3): el qual busca protegir les dones embarassades i les que estiguin en procés de lactància davant de la realització de treballs considerats perillosos per l'autoritat competent, la Llicència de maternitat (article 4): es reconeix el dret de les treballadores a una llicència de maternitat d'una durada d'almenys catorze setmanes, període en què s'ha d'atorgar un mínim de sis setmanes amb posterioritat al part, la Llicència en cas de malaltia o de complicacions (article 5): es reconeix que sobre la base de la presentació d'un certificat mèdic, cal atorgar una llicència, abans o després del període de llicència de maternitat, en cas de malaltia o si hi ha complicacions o risc que es produeixin

complicacions a conseqüència de l'embaràs o del part, les prestacions pecuniàries (article 6): Es reconeix el dret de la treballadora a percebre prestacions pecuniàries suficients durant el temps de durada de la llicència de maternitat per garantir-li i al seu fill un nivell de vida i de salut adequats, les prestacions mèdiques (article 6): que garanteixin l'assistència prenatal, així com durant el part i el període postnatal, inclosa l'hospitalització, la Protecció de l'ocupació i no discriminació (article 8): aquesta disposició perfecciona el dret al fur maternal, i explicita que la càrrega de la prova en els casos d'excepció al fur recau en l'ocupador. A més, es garanteix el dret de la mare a retornar al mateix lloc de treball d'un lloc equivalent amb la mateixa remuneració, una vegada acabada la llicència de maternitat. Així mateix, amb un criteri nou que no té antecedents previs a la normativa anterior d'aquest organisme internacional, el conveni estableix en l'article 9 una obligació especial per als Estats d'adoptar mesures apropiades per garantir que la maternitat no constitueixi una causa de discriminació treball, amb inclusió de l'accés a l'ocupació. I finalment el Dret a donar aliments al fill (article 10): se'l reconeix a la dona el dret per interrompre la seva jornada de treball o bé a obtenir-ne una reducció, per als efectes d'alimentar el seu fill.

I per acabar també trobaríem el Conveni núm. 156 sobre treballadors amb responsabilitats familiars. El Conveni núm. 183 ha aconseguit actualitzar i renovar la normativa mínima sobre protecció a la maternitat, fixant un nou escenari al voltant del qual els estats hauran d'anar adaptant les legislacions internes respectives. Amb tot, persisteix l'exclusió del pare treballador, i es pot haver reforçat una protecció més integradora entre els progenitors, en especial respecte dels drets no associats a la maternitat biològica, atesa la seva incidència per a l'harmonització de treball i família. Per això, s'estranya una visió més harmònica d'aquest conveni amb el Conveni N° 156 sobre treballadors amb responsabilitats familiars, com també amb la Recomanació N° 165 de 1981 sobre la mateixa matèria, atès que en ambdós instruments internacionals es reconeix forma expressa que "per obtenir la plena igualtat entre l'home i la dona cal modificar el paper tradicional tant de l'home com de la dona a la societat i la família" on tot això es troba plasmat en el preàmbul de la Recomanació N° 165 de l'OIT.

## **6. Análisis de la información empírica**

### **6.1 Anàlisis de les fonts secundàries: revisió estadística**

A Catalunya les dones del 2020 representen el 88,9% del total de persones que manifesten que el motiu de preferència de la jornada parcial és per la cura de fills i filles i el 86,70% de les persones que manifesten que el principal motiu és tenir cura de persones malaltes o dependents. D'altra banda, el temps dedicat a les tasques domèstiques del 2020, és un altre indicador de corresponsabilitat és el temps dedicat per dones i homes al treball no remunerat, es considera treball no remunerat el treball de cura i domèstic que realitzen fonamentalment les dones a la seva pròpia llar sense remunerar, i s'anomena així, ja que es tracta d'un treball imprescindible que mai s'ha valorat prou. En dies feiners, les dones dediquen de mitjana 1,91 hores diàries a les activitats domèstiques i els homes 0,92, durant el cap de setmana, la mitjana d'hores dedicades a activitats domèstiques per part de les dones és de 2,81 hores i en el cas dels homes 1,61, és important saber que la distribució dels tipus de treball domèstic entre homes i dones es concentra en les dones en el cas de les tasques més rutinàries. El 60,7% de les dones manifesten que són sempre o normalment elles les que fan la neteja de la llar, el 75% que fan la bugada i el 60,7% els àpats. Per contra les dones indiquen que són elles i les seves parelles a parts iguals qui majoritàriament van a comprar al súper (44,6%) o porten els infants a jugar al parc (43,3%). (Enquesta de salut de Catalunya (ESCA), 2020)

A Catalunya l'any 2020 4t, les dones actives són 1.857.400, el 57% de la població en edat de treballar, un 9,4% menys que els homes. La població activa està formada per la població ocupada i la desocupada. És la població de setze anys o més que treballa o està disponible per treballar, la població ocupada a Catalunya el quart trimestre de l'any 2020 té més d'un milió i mig de dones ocupades, 182.000 menys que homes. La taxa d'ocupació de les dones, que es calcula dividint les dones ocupades per les dones de setze anys i més, és de 48,4%, 8,8 punts menys que la dels homes. (INE - Institut Nacional d'estadística, 2020)

Pel que fa a les categories professionals més qualificades, les dones representen el 39% dels càrrecs de direcció i gerència, ara bé, representen el 56,6% de les persones

científiques i intel·lectuals. La categoria professional més representada per dones és la d'empleades d'oficina, comptables i administratives en un 70,7%, els homes representen només un 29,3% d'aquesta categoria. També destaquen les ocupacions militars on el 100% són homes. Per branques d'activitat, les dones es dediquen en major mesura a Sanitat i serveis socials (15,32%) i al Comerç al detall (12,98%) i els homes a la Construcció (10,21%) i al Transport i emmagatzematge (8,18%). Encara se segueixen els estereotips de gènere a l'hora d'escollir les feines. La taxa d'atur 2020 és major en les dones (15%) que en els homes (12,9%) en 2,1 punts percentuals. Cal tenir en compte que l'EPA només comptabilitza com a aturades les persones que busquen feina activament, la taxa d'atur en el cas de les dones, s'ha vist incrementada en 3,6 punts percentuals al llarg del 2020, passant de l'11,4% en el primer trimestre al 15% a l'últim trimestre de l'any). (INE - Institut Nacional d'estadística, 2020)

## **6. 2 Análisis de las fuentes primaria**

Una font primària que és el material, l'objecte, els registres orals, audiovisuals o escrits, oficials o no oficials, produïts a l'època d'estudi de la teva recerca, alguns exemples clars de font primària són: ser discursos, fotografies, cartes, entrevistes, premsa, entre d'altres, i per fer una anàlisi de fonts el primer que has de fer una pregunta de recerca i, després, seleccionar les fonts que et permeten saber sobre el tema o respondre les teves preguntes.

Cal esmentar que hi ha moltes maneres de fer aquest exercici d'anàlisi, és important comprendre la informació que la font primària li atorga és un dels elements més importants per analitzar-la. Les fonts primàries: contenen informació original que ha estat publicada per primera vegada i que no ha estat filtrada, interpretada o avaluada per ningú més. Són producte d'una investigació o una activitat eminentment creativa. Componen la col·lecció bàsica d'una biblioteca i es poden trobar en suport imprès o digital, és a dir, identifica dades com ara el sexe, l'edat, la religió, l'ocupació; tots aquests són només alguns dels aspectes que poden influir en la teva percepció sobre el participant d'un esdeveniment determinat, segons el lloc i el temps en què s'acaba. També s'ha de determinar si la font és de naturalesa descriptiva o prescriptiva. Si és preceptiva, aquesta ha de reflectir les opinions de l'autor. Si la font és descriptiva, aleshores, és l'expressió de l'autor sobre el qual va veure o escoltar.

## **Enquesta:**

Els Instruments que s'han utilitzat per a realitzar l'estudi han estat dos: Un instrument va ser creat per obtenir una recollida de dades, i un altre, d'anàlisi d'aquestes. Primerament, per a aconseguir les dades es van dur a terme una l'enquesta de caràcter individual, voluntària i anònim de la qual la vaig realitzar a un total de 100 persones a través de la plataforma de Google formularis, on la seva participació estava acotada a persones que actualment treballen al territori de Catalunya, i l'enquesta tenia l'objectiu d'estimar, i si escau corregir, l'eficàcia de les mesures disposades per garantir la igualtat entre dones i homes a la feina, aquesta enquesta m'ha permès assolir una gran quantitat d'informació, hi havia unes preguntes fixes per tots els participants. La mitjana de duració de l'enquesta va ser de quinze minuts. Abans, però, es va demanar a tots els participants que per a poder començar l'enquesta, donessin el seu consentiment abans de començar el qüestionari, i se'ls hi va demanar que firmessin el consentiment informat segons estaven d'acord en formar part d'aquest estudi.

Posteriorment per a elaborar l'anàlisi de les dades obtingudes, es va elaborar unes gràfiques on s'exposen els resultats i de cada pregunta de l'enquesta l'entrevista i alhora es van incorporar la creació d'un seguit de taules per a exposar els resultats obtinguts en l'enquesta. S'han exposat i analitzat els resultats de 75 persones, ja que l'enquesta se'n va realitzar a un total de 100 persones de les quals només la van contestar 75 persones.

A partir de les respostes del qüestionari s'analitza la informació obtinguda: en la primera qüestió preguntava sobre el sexe de cada participant i els resultats evidencien que més de la meitat de les persones enquestades són dones amb el 65,4%, en la segona preguntava per l'edat: on la majoria de persones enquestades tenen entre 18-25 anys, o de 26-40 anys, per tant, la gran majoria són gent jove. En la tercera qüestió sobre el nivell educatiu a través dels resultats podem observar que la majoria de les persones que han respost aquesta enquesta tenen estudis universitaris, o el batxillerat/FP/BUP, és a dir, gent formada i amb estudis, a la quarta pregunta sobre la província del lloc de treball: la gran majoria amb el 84% es troba treballant a una empresa de Barcelona, i la resta a la província de Tarragona. A cinquena qüestió: sobre si creien que en els darrers anys ha crescut la igualtat de gènere al mercat laboral: la majoria dels participants ha votat que sí, això ens fa que el pensament de la gran majoria és que a poc a poc van

desapareixent aquestes desigualtats de gènere en la feina, però, tot i això, continua havent un percentatge força elevat dels enquestats que pensa que no, per tant, això pot ser degut al fet que en certs sectors encara existeixi una forta desigualtat. En la sisena qüestió hi havia diferents opcions per contestar la pregunta de si creus que actualment en Catalunya, es valoren per igual les habilitats i visions dels homes i les dones, si es valoren més les habilitats i visions de les dones o si es valoren més les habilitats i visions dels homes, tot i que hem observat que a la pregunta anterior la gran majoria dels participants sí que creien que en els darrers anys ha crescut la igualtat de gènere en el mercat laboral, no obstant en aquesta pregunta el 80,8% ha votat que sostenen que les empreses continuen valorant més les competències dels homes, un fet estrany, però suposo que deu ser degut el pensament de l'empresari/ària sobre el patriarcat.

En la setena qüestió de quin percentatge de les posicions gerencials de les principals empreses diries que ocupen avui les dones de Catalunya, els entrevistats coincideixen en el fet que el percentatge que ocupen avui les dones de Catalunya amb posicions gerencials és d'un 40% amb un gran nombre de vots, això implica que la dona continua ocupant una posició relegada a l'empresa. En la vuitena qüestió de quin percentatge de les posicions de direcció de les principals empreses diries que ocupen avui les dones de Catalunya, passa el mateix que amb les posicions de direcció amb menor percentatge de vots, però que també pensen que es troben en un nivell medi del 40%, és a dir, pensen que la dona continua ocupant posicions relegades en l'empresa. La novena qüestió sobre si a Catalunya, les dones veuen limitades la carrera professional quan són mares la majoria dels entrevistats estan d'acord (els 69 vots).

La segona pregunta de: A Catalunya, el "sexisme" a les empreses és una cosa del passat amb el 71 dels vots, els entrevistats pensen que estan en desacord. A la tercera pregunta: Enfront d'una situació de crisi empresària, a Catalunya els mitjans són més benèvols amb les respostes d'un home que amb una dona al capdavant de l'empresa, les respostes estan molt igualades, ja que hi ha 29 entrevistats que estan d'acord, però hi ha 25 que estan amb desacord, i 21 que no estan ni d'acord ni amb desacord, això ens fa pensar que el pensament dels nostres enquestats està molt dividit. Pel que fa a la quarta pregunta de: A Catalunya la condemna per errors comesos a l'empresa és molt més gran si la persona al comandament és una dona, passa el mateix que, a la pregunta anterior, el percentatge és una mica més elevat per la resposta que deia que no estic ni d'acord ni

amb desacord, les altres dues respostes tenen 23 vots cada una. I l'última pregunta: A Catalunya els homes són afavorits per sobre les dones per accedir a posicions gerencials quan hi ha dos candidats amb la mateixa qualificació, la majoria està d'acord, hi ha un percentatge molt petit de participants que està en desacord.

A la desena qüestió sobre que s'imaginaven que passaria en els pròxims cinc anys en el mercat local, amb el 84,6% la majoria pensa que creixerà el nombre de dones en posicions gerencials de direcció, això ens fa pensar que la majoria de participants pensen que aquestes desigualtats per les posicions de les dones en una empresa o organització aniran desapareixent. A la pregunta onze on des que preguntava sobre la seva percepció a les empreses Catalanes de quant menys se li paga a la dona per una posició similar a l'organització a què té un home? Els donava l'opció d'un Mínim 1%, i un Màxim 90%, m'he trobat amb respostes molt variables, però la que més es repeteix és el percentatge que va de la franja del 20 al 30%.

A la pregunta dotze hi havia diverses opcions per contestar aquesta pregunta sobre les empreses amb més percentatge de dones en posicions gerencials, primera opció generen un benefici econòmic més gran als accionistes, segona generen el mateix benefici econòmic en comparació amb les empreses on les dones tenen una menor representació, la tercera genera un menor benefici econòmic als accionistes, i per últim l'opció de no sé.

Les opinions dels enquestats estan molt dividides entre les opcions de generar un benefici econòmic més gran als accionistes amb un 34,6% o l'opció no sé amb un 34,6%, això fa pensar que poder la pregunta no estava ben plantejada, ja que amb un 30,8% pensa que genera el mateix benefici econòmic en comparació amb les empreses on les dones tenen una menor representació, un fet destacable és que l'opció de genera un menor benefici econòmic als accionistes ningú l'escollit. A la tretzena qüestió: tenien diverses opcions per contestar aquesta pregunta des de la seva experiència i coneixement, en línies generals diria que avui les dones: hi havia les mateixes opcions que en la pregunta anterior, però els resultats són molt diferents, ja que el 65,4% pensa guanyen menys que homes pel mateix lloc de treball; així i tot, amb un percentatge del 30,8% pensa que guanyen igual que els homes per la mateixa feina. A la quarantena qüestió en línies generals, en què sobresurten laboralment els homes i les dones, també

havien d'escollir opció, la primera opció busquen resultats de manera lineal exclouent l'empatia la majoria d'enquestats, pensen que en aquesta pregunta destaquen els homes (63 punts), la segona qüestió s'atorguen una alta importància a les relacions interpersonals, pensen que si destaquen les dones amb una gran majoria de resultats, a la tercera s'analitzen la informació en un ampli context social, pensen que destaquen les dones; tot i això, hi ha també un elevat nombre d'enquestats que pensen que si destaquen per igual i pel que fa a l'última qüestió destaquen la importància dels mesuraments per aconseguir majors èxits en l'empresa la majoria pensa que tant homes com dones tenen els mateixos resultats dins l'empresa.

A la pregunta quinze sobre que pensaven dels equips de treball amb diversitat de gènere en general amb el 65,4% dels enquestats pensen que amb aquesta diversitat s'aconsegueix que l'empresa tingui millors resultats, és a dir, que com més diversitat de gent a la feina millor, però el 30,8% diu que no impacte el gènere dels participants en els resultats, continuen havent-hi opinions diverses entre els participants. Pel que fa a la pregunta setze hi ha posicions de direcció que només poden ocupar homes o dones per política de l'organització, les respostes eren clares amb un sí o un no, i la gran majoria amb un 76,9% quasi un 77% pensa que sí que hi ha certes posicions que estan reservades per a homes. En la setena qüestió sobre si a les seves empreses comptaven amb una política de promoció de la igualtat de gènere en les posicions gerencials/de direcció, els pensaments dels enquestats estan molt dividits, ja que el 42,3% pensa que en les seves empreses no existeix una política de promoció de la igualtat de gènere, però el 57,7% sí, això significa que encara hi han diverses empreses que no han actualitzat les seves polítiques d'empresa. L

a següent pregunta la número 18 pregunta és molt controvertida, perquè preguntava si prefereix comptar amb un cap de dona, home, o si els era irrellevant el gènere, amb un percentatge del 80,8% els i és igual el gènere, tant els fa si és una dona o un home. En la número 19 preguntava si l'empresa on treballa el/la recolza en el desenvolupament professional el 69,2% en la seva empresa sí que es recolza el desenvolupament professional, però el 30,8% dels enquestats no tenen aquest desenvolupament.

A la vintena pregunta de si a la teva empresa hi ha igualtat de salaris per a llocs de treball equivalents la gran majoria de participants diu que sí, i representen el 73,1% del

total, en canvi, el 26,9% quasi el 27% no ho creu que hi ha igualtat de salaris per a llocs de treball equivalents. A la pregunta 21 sobre si a les seves empreses es promou el compromís amb la no discriminació, observem en els resultats que la majoria d'empreses catalanes sí que tenen aquest compromís per a promoure la igualtat de gènere amb un 73,1%. En la qüestió 22 preguntava si sabien dir-me quantes dones hi ha a llocs de direcció o quantes al Consell en les seves empreses la gran majoria de participants no sabien la resposta, però la més repetida era menys que el dels homes. Pel que fa a les preguntes 23 i 24 eren enfocades concretament per totes aquelles dones que feina l'enquesta, preguntava, per una banda, si se'ls i respectaven els drets de maternitat i l'altra si preveu la teva empresa suport per a mares treballadores, com per exemple guarderies, el 77,85 de les dones en la seva empresa sí que es respecta aquest dret, però un fet rellevant és que el 72,2% no tenen suport per aconseguir obtenir millor una conciliació entre treball i família, com seria serveis de guarderia o escoleta.

## 7. CONCLUSIONS

Després d'una recerca bibliogràfica sobre el tema d'interès d'estudi i d'haver elaborat una anàlisi exhaustiva sobre l'enquesta, s'ha arribat a una sèrie de conclusions:

En primer lloc, s'ha pogut respondre a les preguntes d'investigació. És cert que les dones dels 20 -30 anys tenen més contractes temporals que indefinits per fet que hi ha la possibilitat de ser mares, segons la informació estadística de l'Enquesta de salut de Catalunya del 2020 a Catalunya, les dones continuen representant la gran majoria de persones que manifesten que prefereixen una jornada parcial per motius com la cura de fills i filles o la cura de persones malaltes o dependents.

Referent a l'objectiu que els empresaris no contracten a dones embarassades, diversos autors Andrade et. al, (2008), diuen que els empresaris continuen tenint una visió de la treballadora com un subjecte de dret més dèbil que necessitada d'una protecció particular, ja que quan apareix el dret del Treball com una àrea normativa autònoma i especial, aquesta normativa, en primer lloc, és dissenyada per obrers on el paper de la dona és dedicar-se les 24 hores del dia a l'alimentació, higiene , neteja, salut, roba de fills i marit; tasques de reproducció no considerades al mateix nivell que les de producció, sinó tot al contrari, considerades de menor valor per ser una cosa "natural" de la dona Rivas. et. al, (2011).

La tercera pregunta d'investigació planteja que els estereotips sobre les diferents capacitats de dones i homes situen les dones en una clara posició de desavantatge. La recerca evidència que les seves capacitats han estat menys valorades, es tracta de motius aliens a la seva capacitat dins de l'àmbit de treball, com serien aquelles decisions negatives del treball basades en criteris com a origen o lloc de naixement, que ja tenen qualificacions directament relacionades amb la productivitat potencial del treballador segons Reitz (2005)

Aquesta està estretament relacionada amb la quarta: els empresaris contracten abans homes que dones, sí que ho penso per motius com la doble presència (atendre les demandes del treball domèstic i del treball assalariat (Durán, 2001).

En segon lloc, el present treball ha assolit els objectius plantejats. A continuació especificarem la contraposició de la hipòtesi primera:

La hipòtesi afirma que el fet de ser una dona redueix les possibilitats que siguis contractada, segons l'autora Patrícia Vera Rojas (2006), la principal discriminació que pateix la dona en el mercat laboral, és en el moment de la selecció de personal, ja que en el seu estudi va adonar-se que a l'hora de contractar no es tenia en compte ni els seus mèrits ni les qualificacions necessàries per al lloc de treball que volia.

La segona hipòtesis plantejada en el present treball afirma que l'embaràs agreuja aquests problemes de desigualtat a la feina. Actualment, l'OIT considera una discriminació directa, tot aquell tracta desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o maternitat. Segons diferents autors (W. Linares et. al, 1933) anoten la maternitat com una "qüestió social" la qual s'ha de posar especial atenció a la protecció de les dones treballadores, fet que s'explica en gran manera per protegir la maternitat i, en conseqüència la família. W. Linares et. al, (1933). D'altra banda, Andrade et. al, (2008), ens diu que els empresaris continuen tenint una visió de la treballadora com un subjecte de dret més dèbil.

Després de dur a terme les entrevistes a un mostreig de cent persones, s'extreu les següents conclusions: els participants interpreten que la desigualtat va desaparèixer, aquests fets estan majoritàriament aseïtats el canvi de pensament de la societat. El pensament global de les persones enquestades no determinen la diferència entre homes i dones; tot i això, en les posicions d'alta qualificació s'esmenta que estan reservades a la figura masculina. Finalment, les dues preguntes finals de l'enquesta anava dirigides a les dones i un fet que va sorprendre va ser que aquestes posen en contraposició dos debats molt vigents en l'actualitat, per una banda, la normativa laboral de la protecció de la dona que mostra un gran avenç, però, per altra banda, la insuficient ajuda per a les mares treballadores.

## 8. BIBLIOGRAFIA

- El valor de la igualdad y el derecho del trabajo- Manuel Alvarez de la Rosa
- Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)”. Comisiones Obreras

## BIBLIOGRAFIA WEB

- G.C. (2021, 8 marzo). Les Dones A Catalunya. Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossi\\_ers\\_estadistics/LES-DONES-A-CATALUNYA\\_2021\\_Ok.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossi_ers_estadistics/LES-DONES-A-CATALUNYA_2021_Ok.pdf)
- Birgin, H. (2003). ¿Políticas con perspectiva de género o el género como política? De los planes de igualdad a la igualdad de resultados: un largo trecho. Debate Feminista, 28, 261–267. <http://www.jstor.org/stable/42624776>
- Doncel, E. B. (2010, 2 julio). Condiciones de posibilidad de los Planes de Igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral | Cuadernos de Relaciones Laborales. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA1010120133A>
- Bodelón Giménez, E. P. (2008, enero). Desenvolupant els drets de les dones: àmbits d'intervenció de les polítiques de gènere. <https://centredocumentacioap.diba.cat/cgi-bin/koha/opacretrievefile.pl?id=a93ffd8246dc8aeecd83ba3bae2f6e04>
- Valparaíso, Xile, 2n Semestre de 2009. Revista de Dret de la Pontifícia Universitat Catòlica de Valparaíso XXXIII [pp. 175 - 214]. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-68512009000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-68512009000200004&script=sci_arttext)

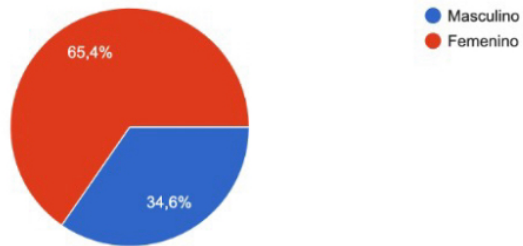
- Comparació de les desigualtats de gènere al mercat laboral a Catalunya. (2018). una anàlisi qualitatiu i quantitatiu de les oportunitats d'incorporació i permanència al mercat del gènere femení. <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/99910/6/alloraTFM0619mem%C3%B2ria.pdf>
- G.C. (2019). *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya*. Informe CoNCA. [https://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/desigualtats\\_genere\\_ocupacio\\_cultural/IC17\\_DIGITAL\\_CAT\\_1.pdf](https://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/desigualtats_genere_ocupacio_cultural/IC17_DIGITAL_CAT_1.pdf)
- G.C. (2020). *Les Dones a Catalunya*. Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere. [https://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/Observatori/03\\_dossiers\\_estadistics/DOSSIER\\_8M\\_2020.pdf](https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/DOSSIER_8M_2020.pdf)
- T.T. (2004, septiembre). *La situació laboral de les dones a Catalunya*. [https://fcampalans.cat/uploads/publicacions/pdf/paper\\_situaciondones.pdf](https://fcampalans.cat/uploads/publicacions/pdf/paper_situaciondones.pdf)
- C.P.C. (2022). *FUNCIÓN LEGISLATIVA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO*. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/23467/44672.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 
- A.C.C. (2017, 20 mayo). *L'EVOLUCIÓ DE LA DONA AL MÓN LABORAL*. <https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/60441/acapitanc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- P.-C.R.Á.A.-C.R. (2018). ¿ESTÁ LA JUVENTUD EXENTA DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL? [https://idus-us.es/sabidi.urv.cat/bitstream/handle/11441/80551/Pages%20from%20Actas%20VI%20Congreso%20I%2bG%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/sabidi.urv.cat/bitstream/handle/11441/80551/Pages%20from%20Actas%20VI%20Congreso%20I%2bG%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- M.O.G. (2016). *El mercado de trabajo en Andalucía y Cataluña desde la perspectiva de género. Su evolución durante el período de 1995 a 2005.* <https://ddd-uab-cat.sabidi.urv.cat/pub/papers/02102862v95n4/02102862v95n4p953.pdf>
- A.M.J. (2021). *Preguntas frecuentes sobre la Igualdad en las empresas. Derechos y legislación.* <https://andalucia.ccoo.es/bb5d12e3410ef0031c63991d71b3db3a000057.pdf>
- O.I.T. (2022). *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad.* <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- *La incesante marea revolucionaria.* (2017, agosto). <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ar/pdf/encuesta-de-equidad-de-genero-en-las-empresas.pdf>
- R.A. (2021c). *Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado.* [https://www.ciedur.org/wp-content/uploads/2018/01/Ciedur\\_Las-bases-invisibles.pdf#page=24](https://www.ciedur.org/wp-content/uploads/2018/01/Ciedur_Las-bases-invisibles.pdf#page=24)
- R.G. (2013). *PERCEPCIONES SOBRE DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO PERIODÍSTICO.* Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Monterrey, México. <https://www.redalyc.org/pdf/687/68730969004.pdf>
- M.A.M.L. (2021). *Guía básica de análisis de fuentes primarias.* <https://leo.uniandes.edu.co/images/Guias/Anlisis-de-fuentes-primarias.pdf>
- Abesolo Obiang Y Casabón De Pablo, G. E. (2015). *LA IGUALDAD DE GÉNERO ENTRE MUJERES Y HOMBRES “SINDICATO COMISIONES OBRERAS”.* <https://zagan.unizar.es/record/36878/files/TAZ-TFM-2015-139.pdf>

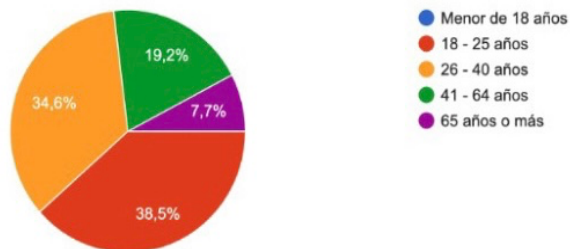
- *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*. (2022). <https://www.ccoo.es/>
- P.U.C.V. (2009). *The Effects of Maternity Protection to Establish Equality of Treatment Between Men and Women at Work*. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071868512009000200004&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s071868512009000200004&script=sci_arttext)

## 9. ANNEXOS

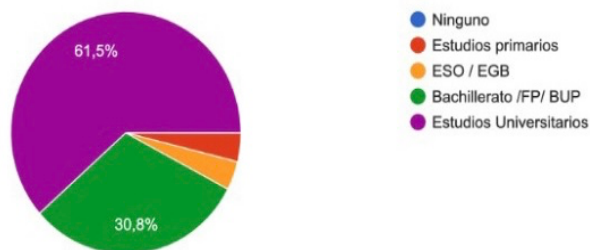
Sexo



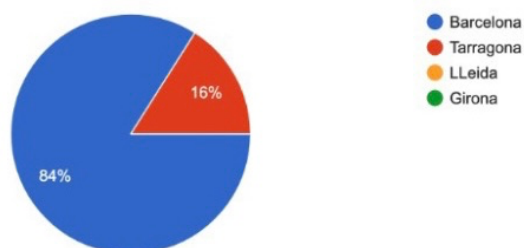
Edad



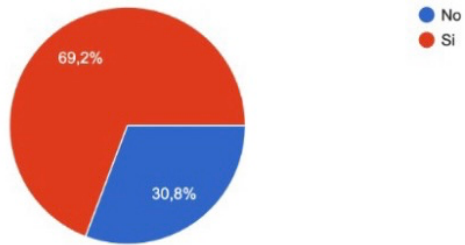
Nivel educativo



Provincia del lugar de trabajo



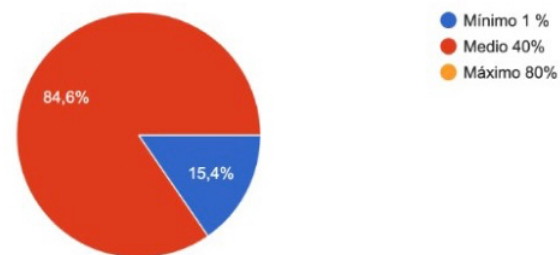
Crees que en los últimos años ha crecido la igualdad de género en el mercado laboral



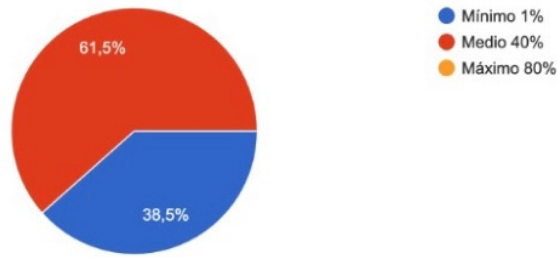
Crees que actualmente en Cataluña:



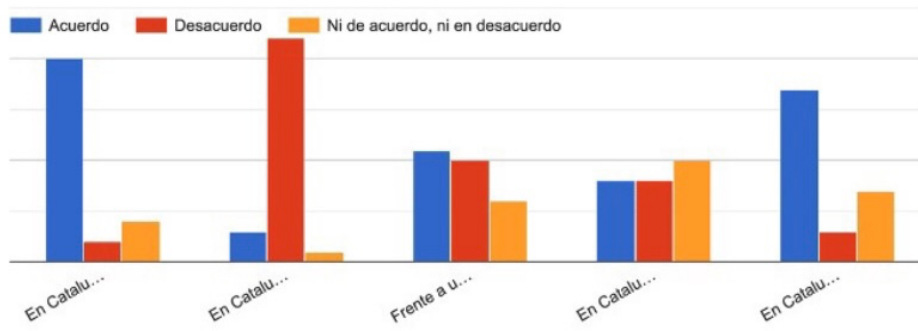
¿ Qué porcentaje de las posiciones gerenciales de las principales empresas dirías que ocupan hoy las mujeres de Cataluña?



¿ Qué porcentaje de las posiciones de direcciones de las principales empresas dirías que ocupan hoy las mujeres de Cataluña?



Comenta si estas de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases:

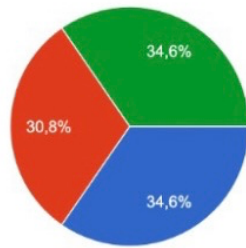


En los próximos 5 años en el mercado local, se imagina:



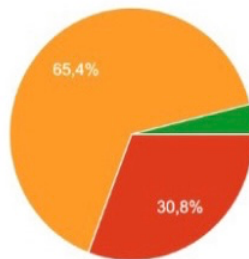
Desde su percepción, las empresas Catalanas: ¿Cuánto menos se le paga a la mujer por una posición similar en la organización a la que tiene un hombre? ( Mínimo 1%, Máximo 90%

En su opinión, las empresas con mayor porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales:



- Generan un mayor beneficio económico a los accionistas
- Generan el mismo beneficio económico en comparación con las empresas donde las mujeres tienen una menor representación
- Generan un menor beneficio económico a los accionistas
- No sé

Desde su experiencia y conocimiento, en líneas generales diría que hoy las mujeres:

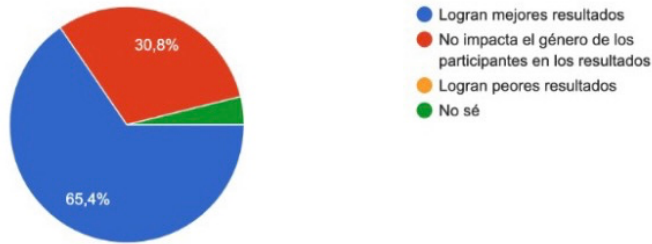


- Ganan más que los hombres por un mismo trabajo
- Ganan igual que los hombres por un mismo trabajo
- Ganan menos que los hombres por un mismo trabajo
- No sé

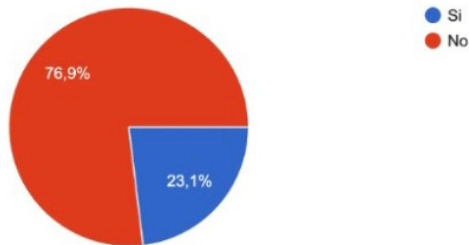
En líneas generales, ¿en qué sobresalen laboralmente los hombres y las mujeres? Le solicitamos que, en cada una de las siguientes frases, nos comente quiénes se destacan más:



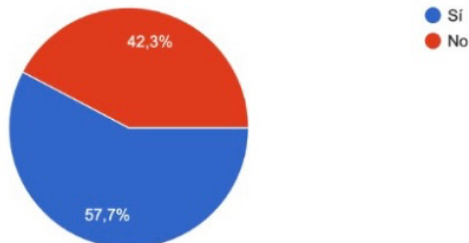
En su opinión, los equipos de trabajo con diversidad de género en general:



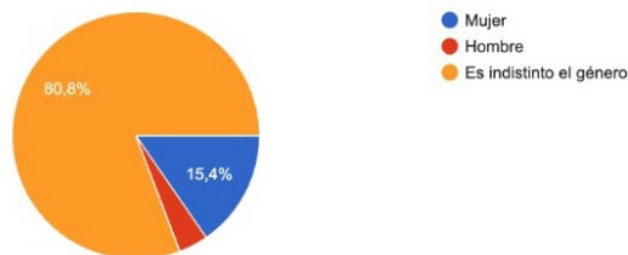
En su empresa, ¿existen posiciones de dirección que solo pueden ocupar hombres o mujeres por política de la organización?



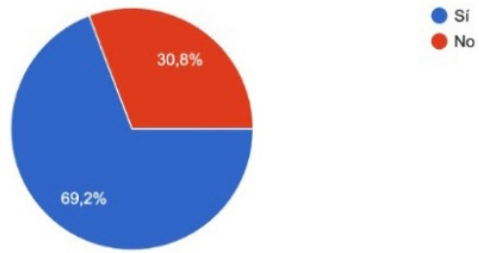
Su empresa, ¿cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales / de dirección?



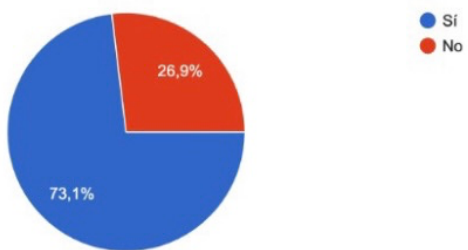
En su caso, prefiere contar con un jefe:



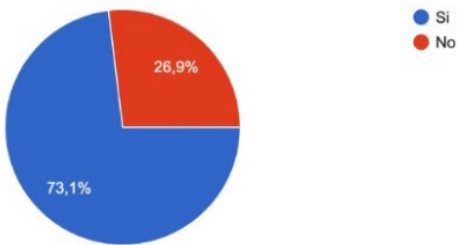
En su caso, ¿la empresa dónde trabaja lo/la apoya en su desarrollo profesional?



¿En tu empresa hay igualdad de salarios para puestos de trabajo equivalentes?

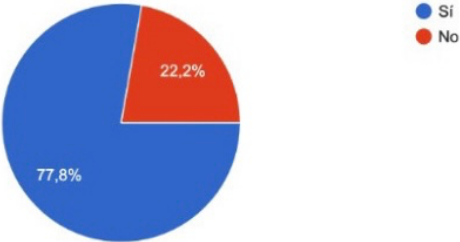


En tu empresa ¿Se promueve el compromiso con la no discriminación?



Sabrías decirme ¿Cuántas mujeres hay en puestos de dirección? o ¿Cuántas en el Consejo?

Si eres mujer ¿Se respetan los derechos de maternidad?



Si eres mujer ¿Provee tu empresa apoyo para madres trabajadoras, como guarderías?

