

# Dret i gènere al mercat laboral

Noelia Igareda Gonzalez

25 hores

**Noelia Igareda González**

Doctora en Dret per la UAB, màster en Polítiques d'igualtat de gènere i postgrau en Gènere i igualtat d'oportunitats per la UAB, llicenciada en Dret, especialitat juridico-econòmica per la Universitat de Deusto.

Especialització en dret i gènere des de la recerca i la docència.

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. Conceptes clau en relació amb el mercat de treball, gènere i dret</b> .....	7
<b>2. Els instruments legals principals: la Constitució espanyola, la Llei orgànica d'igualtat, l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius</b> .....	10
<b>3. Els plans d'igualtat a les empreses</b> .....	14
3.1. Exemple de categories professionals.....	15
3.2. Exemple de polítiques de conciliació de vida familiar i laboral .	17
<b>Resum</b> .....	19
<b>Activitats</b> .....	20
<b>Exercicis d'autoavaluació</b> .....	21
<b>Solucionari</b> .....	22
<b>Bibliografia</b> .....	23



## **Introducció**

Aquest mòdul, “Dret i gènere al mercat de treball”, pretén aproximar-se als instruments legislatius principals amb impacte de gènere al mercat de treball. En especial, les darreres novetats legislatives sobre el dret a la igualtat entre dones i homes i els plans d’igualtat a les empreses.

El mercat de treball és un dels àmbits principals de l’esfera pública de la nostra societat en què les possibles desigualtats de gènere queden paleses. Malgrat que visquem en un mercat de treball en què dones i homes tenen els mateixos drets, oportunitats i deures, la realitat ens mostra que la participació de dones i homes en el mercat de treball és lluny de ser igualitària.

Les lleis que regulen el mercat de treball han de respectar sempre els drets fonamentals dels treballadors i treballadores, entre d’altres, el dret fonamental a la igualtat. Des de l’aprovació de la Constitució espanyola el 1978, el dret a la igualtat el garanteix l’article 14.

Però els rols i estereotips de gènere són encara prou presents a la nostra societat, i malgrat aquest dret a la igualtat formal, les dones i homes no accedeixen al mercat de treball, hi participen ni se’n beneficien en condicions d’igualtat.

Això ha fet necessari aprovar més instruments legals, entre d’altres, la Llei orgànica 3/2007 d’igualtat real i efectiva entre dones i homes, per a intentar assolir una igualtat material veritable entre dones i homes. El mercat de treball és un dels espais més importants al qual s’adrecen les actuacions d’aquesta llei.

## **Objectius**

1. Definir conceptes clau per a entendre les relacions entre dret, gènere i mercat de treball.
2. Aproximar-se al dret com a eina per a assolir més igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
3. Analitzar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat real i efectiva de dones i homes i les seves novetats principals en l'àmbit laboral.
4. Conèixer els plans d'igualtat a les empreses: obligacions de fer un pla d'igualtat i voluntarietat en les empreses.
5. Identificar els elements d'un pla d'igualtat (diagnòstic, disseny, implementació i avaluació).
6. Conèixer algunes mesures possibles que es poden incloure en un pla d'igualtat.

## 1. Conceptes clau en relació amb el mercat de treball, gènere i dret

La nostra societat s'organitza entorn d'una distinció molt clara entre l'espai públic i l'espai privat, i això té conseqüències diferents per a homes i dones. En l'**espai públic** es porten a terme les activitats més importants dels ciutadans com a subjectes lliures, autònoms i racionals, i l'estat hi té un paper important: la política i el mercat de treball, per exemple. L'**espai privat**, en canvi, inclou les dimensions de la vida de les persones que estan reservades a l'esfera íntima, al món de la família, dels sentiments i les emocions, i l'estat no hi ha d'interferir (Murillo, 1996).

L'**espai públic** ha estat tradicionalment construït segons un model de ciutadà home: un home racional, autònom, sense responsabilitats sobre la cura i amb plena disponibilitat per a la presa de decisions polítiques o per a la seva feina, segon sigui el cas. En canvi, l'**espai privat** és l'espai de la família per antonomàsia, i quan parlem de la família pensem sempre en les dones: les responsables principals de la cura, les tasques domèstiques i les necessitats afectives dels altres membres de la societat (Carrasco, 2001).

El mercat de treball és un clar exemple d'espai públic pensat i organitzat entorn d'un home proveïdor, cap de família, que mai ha estat petit, que mai ha estat malalt, que mai ha tingut la necessitat de cuidar ningú, i que mai serà vell (Ferber i Nelson, 2004).

Però des de fa anys, les dones també participen en el mercat de treball formal, i al nostre país, la incorporació de les dones a la feina ha estat un fenomen massiu des de la dècada dels setanta.

Malgrat que les lleis proclamen la igualtat dels homes i dones en tots els àmbits de la nostra societat, inclòs el mercat de treball, i en principi les condicions laborals i les seves normes són iguals per a homes i dones, les estadístiques oficials principals mostren que la seva participació en el mercat de treball no és igualitària ni de bon tros.

Com pot ser? Perquè malgrat les lleis i les polítiques que es creen per a garantir aquesta igualtat, els rols que tradicionalment s'assignen a homes i dones en la nostra societat són molts diferents. Encara es pensa que l'home és l'únic cap de família, que ha de ser l'únic, o almenys, el proveïdor més important de sosteniment econòmic de la unitat familiar; per tant, la seva feina es considera més important i valuosa. De la mateixa manera, no s'espera que un home es farà responsable de la cura de nens petits, gent gran o persones malaltes del seu cercle familiar, si és que en té; i això fa que es

### Vegeu...

...algunes estadístiques oficials sobre la participació de dones i homes al mercat de treball.  
[http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas\\_ES&pageName=InstitutoMujer%2FPAGE%2FIMUJ\\_Estadisticas](http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas_ES&pageName=InstitutoMujer%2FPAGE%2FIMUJ_Estadisticas)

pressuposi que l'home té disponibilitat horària i geogràfica plena per a la feina. Es creu, a més, que l'home és, per natura, més racional, més compromès amb la feina, amb més dots naturals per a exercir l'autoritat i per a desenvolupar les feines més importants de la nostra societat (Torns, 2005).

En el cas de les dones, tradicionalment s'espera que seran les responsables principals de la cura de la família, i que aquesta responsabilitat hi serà sempre, per sobre de la feina. Les dones, a més, són qui s'embarassen, qui es queden a casa per alletar els bebès i, per tant, hi ha la creença que són a qui pertoca sortir del mercat de treball per a cuidar els nens quan són petits o quan ho requereixen.

Per tant, els **rols** són funcions, tasques, responsabilitats i prerrogatives que es generen com a expectatives o exigències i, un cop la persona n'assumeix un, construeix la seva personalitat segons aquest i el seu entorn li exigeix que el compleixi.

Aquests rols i estereotips produeixen els fenòmens següents en el mercat de treball:

La discriminació directa per raó de sexe és una actuació clara, objectiva i contrària a les normes establertes que es pot verificar directament sense recórrer a anàlisis complementàries, i que produeix efectes perjudicials.

La **discriminació indirecta** per raó de sexe és un tractament formalment neutre que produeix efectes perjudicials per a un col·lectiu determinat, generalment les dones.

La **segregació vertical** es produeix quan les dones es concentren en nivells més baixos de responsabilitats que els homes en la jerarquia laboral.



La **segregació horitzontal** és la que concentra dones en sectors menys reconeguts i valorats socialment, o dins de la mateixa estructura laboral en els departaments o sectors de l'empresa menys reconeguts laboralment i salarialment.

L'**escletxa salarial** és la diferència salarial entre dones i homes per feines del mateix valor.

L'**assetjament sexual** a la feina és tota conducta verbal o física, de caire sexual, desenvolupada dins l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, o en relació amb una relació de treball o com a conseqüència d'aquesta, realitzada per un subjecte que sap, o ha de saber, que és ofensiva i no desitjada per la víctima, i que determina una situació que afecta l'ocupació i les condicions de treball, o crea un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidador o humiliant.

L'**assetjament per raó de sexe** és qualsevol comportament que s'adopta segons el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

El dret ha estat tradicionalment una eina important per a garantir la igualtat de dones i homes en la nostra societat, però, moltes vegades, els rols i estereotips sobre homes i dones són tan forts que les lleis encara són insuficients o no sempre és possible assolir els objectius que tenen (Heim i Bodelón, 2010).

El dret també és un producte més de la nostra societat, i, com a tal, no és tan neutral i objectiu com es proclama (Facio, 1995). També les lleis estan pensades entorn d'un subjecte model home, i regulen fenòmens típicament femenins, com és el cas de l'embaràs o el part, com a "accidents" de la vida d'un "treballador normal" (Igareda, 2010).

## 2. Els instruments legals principals: la Constitució espanyola, la Llei orgànica d'igualtat real i efectiva entre dones i homes, l'Estatut dels treballadors i els convenis col·lectius

Les lleis no valen totes igual. Estan ordenades jeràrquicament i, a dalt de tot, hi ha la **Constitució espanyola (CE)**. Entre moltes altres coses, la Constitució recull els drets més importants per al nostre estat de dret: els drets fonamentals. Els drets fonamentals són els drets humans (reconeguts com a drets humans per la majoria dels països i recollits en textos jurídics internacionals) que contenen els articles 14 i 29.2 de la CE.

Són uns drets especialment importants en el nostre sistema legal; sempre necessiten ser regulats per lleis orgàniques (un tipus de lleis que requereixen majoria absoluta del Congrés de Diputats i majoria simple del Senat per a ser aprovades; és a dir, un gran consens polític), l'Estat està obligat a garantir-los, i tenen procediments judicials especials per a fer-los aplicables davant de tothom.

L'article 14 de la CE recull el dret a la igualtat; es tracta, per tant, d'un dret fonamental que l'Estat i tota la societat està obligat a garantir, també en el mercat de treball, i també per part de l'empresa. Aquest dret garanteix una igualtat formal.

### **Vegeu...**

...els articles 81 i 53 de la Constitució espanyola a l'adreça <http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionCATALAN.pdf>

#### Article 14 CE

“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”

La **igualtat formal** existeix quan les normes i lleis estableixen drets iguals per a totes les persones.

La **igualtat d'oportunitats** tracta de garantir per llei unes mateixes oportunitats i drets a tothom, i pressuposa que tothom parteix del mateix punt.

La **igualtat real i efectiva** o igualtat material tracta de garantir que tothom tingui unes mateixes oportunitats i drets com a resultat final, i té en compte que potser algun col·lectiu o grup parteix d'una situació inicial de desavantatge.

L'**acció positiva** és una estratègia temporal (i que, per tant, ha de ser derogada quan s'hagin aconseguit els objectius d'igualtat fixats) que va destinada a canviar situacions, prejudicis, comportaments i pràctiques culturals i socials que impedeixen a un grup social menysvalorat (en aquest cas, per raó de sexe) aconseguir una situació real d'igualtat efectiva.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat real i efectiva entre dones i homes (LOIEMH)** pretén assolir més igualtat material. Una gran part de les normes incloses en aquesta llei s'adrecen al mercat de treball.

L'**Estatut dels treballadors (ET)** és la llei principal que regula les condicions de treball de les persones en el mercat de treball formal, les relacions entre empresa i treballadors, les obligacions i deures de les dues parts. Les normes que conté l'Estatut dels treballadors constitueixen uns mínims que tota relació laboral ha de respectar. El nostre sistema legal reconeix la negociació col·lectiva, és a dir, la capacitat d'acordar normes que millorin o complementin aquests mínims legals que estableix l'Estatut dels treballadors, fruit dels acords entre representants dels treballadors i empreses, i que recullen els convenis col·lectius.

La **Llei orgànica d'igualtat** ha introduït un seguit de novetats importants en l'àmbit laboral, per tal d'assolir una igualtat material veritable entre homes i dones en la participació en el mercat de treball. Podem dividir aquestes novetats entre les mesures destinades a garantir més coresponsabilitat d'homes i dones i els plans d'igualtat.

Les mesures per a contribuir a augmentar la coresponsabilitat d'homes i dones inclouen les novetats següents:

#### **a) Risc durant la lactància natural**

Durant el període de lactància natural (no en cas de lactància artificial), també es pot declarar la suspensió del contracte si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora o del fill, i així ho certifiquen els serveis mèdics de l'INSS o de les mútues, amb l'informe del metge (art. 26.4 LPRL), fins que el fill compleixi 9 mesos.

#### **Vegeu...**

...l'article 26.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

## b) Milliores del permís de maternitat actual

En cas de **part prematur**

**Supòsit 1:** part prematur i parts en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de ser hospitalitzat a continuació del part. El permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si això no és possible, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària.

**Supòsit 2:** part amb falta de pes i tots els altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, ser hospitalitzat tot just després del part durant un període superior a 7 dies. La suspensió del contracte s'amplia tants dies com el fill es trobi hospitalitzat, amb un màxim de **13 setmanes addicionals**, i en els termes en què reglamentàriament es desenvolupi (permís total: 16 + 13 = 29 setmanes o més).

### Permís retribuït per naixement de fills prematurs (art. 37.4 bis ET)

Naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de ser hospitalitzats a continuació del part.

El pare o la mare té dret a absentar-se de la feina durant 1 hora i també dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb disminució proporcional del salari.

### Prestació per maternitat

– Si el treballador té **menys de 21 anys** en la data del part o en la data de decisió administrativa o judicial no s'exigeix període mínim de cotització.

– Si té entre **21 i 26 anys**, s'exigeixen 90 dies cotitzats en els 7 anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert el requisit esmentat si, alternativament, el treballador acredita 180 dies cotitzats al llarg de la vida laboral, abans d'aquesta última data.

– Si el treballador té **més de 26 anys**, el període de cotització exigida és de 180 dies en els 7 anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert el requisit esmentat si, alternativament, el treballador acredita 360 dies cotitzats al llarg de la vida laboral.

## c) Permís de paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment de menors, el treballador té dret a suspendre el seu contracte de treball durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múlti-

**Vegeu...**

...l'article 48.4 i 48.5 ET.

**Vegeu...**

...l'article 133 bis i 133 ter de la Llei general de la Seguretat Social.

ples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. És compatible amb el permís de maternitat.

**Vegeu...**

...l'article 48 bis ET.

#### d) Millora de reduccions de jornada i excedències per cura de familiar

##### Reducció de jornada per cura de fills o familiars

**Supòsit 1:** qui, per raons de guarda legal, es cuida directament d'algun menor de 8 anys o d'una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la **meitat** de la durada d'aquesta.

**Supòsit 2:** qui s'ha d'encarregar de la cura directa d'un familiar, fins i tot de segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

**Vegeu...**

...l'article 37.5 i 37.6 ET.

#### e) Jornada de treball

El treballador té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el dret de conciliar la vida personal, familiar i laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arriba amb l'empresari i que respecti, si s'escau, el que preveu la primera.

**Vegeu...**

...l'article 34.8 ET.

#### f) Vacances

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte per maternitat, es té dret a gaudir les vacances en dates diferents quan s'acabi el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

**Vegeu...**

...l'article 38 ET.

### 3. Els plans d'igualtat a les empreses

Una altra novetat de la Llei orgànica d'igualtat és la inclusió dels plans d'igualtat, com una eina per a afavorir unes condicions de més igualtat material a les empreses.

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures que s'adopten després de fer un diagnòstic de situació, i que tendeixen a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

#### **Vegeu...**

... l'article 46 LOIEMH.

#### **A qui obliga la llei?**

- En totes les empreses: és obligatori negociar mesures antidiscriminatòries i d'acció positiva, independentment del nombre de treballadors i/o del conveni col·lectiu (article 45 LOIEMH).
- Empreses de més de 250 treballadors: tenen l'obligació de negociar un pla d'igualtat amb la representació sindical.
- Empreses sancionades perquè no compleixen el principi d'igualtat entre dones i homes: han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb una negociació prèvia amb la representació sindical, quan l'autoritat laboral decideix substituir les sancions pel desenvolupament d'un pla d'igualtat.
- Empreses de menys de 250 treballadors que vulguin fer un pla d'igualtat de manera voluntària.

#### **Vegeu...**

...l'article 45 LOIEMH.

#### **• Vegeu...**

...l'article 85.2 ET i 45.2 LOIEMH.

#### **• Vegeu...**

..l'article 45.4 LOIEMH.

#### **Vegeu...**

...l'article 45.5 LOIEMH.

Els plans d'igualtat han d'incloure com a mínim els àmbits següents: accés a l'ocupació, categories professionals, promoció, política salarial, conciliació de vida familiar i laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Les **fases** d'un pla d'igualtat haurien de ser les següents:

#### **Diagnòstic**

El diagnòstic de la situació d'igualtat de l'empresa és imprescindible per a establir els objectius del pla d'igualtat. Cal identificar aspectes de l'organització que s'han de millorar, recollir informació sobre la situació de

la plantilla. Els mitjans per a elaborar-lo haurien d'incloure, com a mínim, les estadístiques oficials i algunes enquestes als treballadors.

### **Disseny**

En totes les qüestions en què el diagnòstic ha mostrat que hi ha desigualtats entre homes i dones, cal identificar els objectius, les mesures que es poden adoptar per tal d'assolir aquestes mesures, i qui implementarà aquestes mesures, quan ho farà i com.

### **Implantació**

Una vegada acordat el pla d'igualtat i les persones responsables d'implantar-lo, de seguir-lo i d'avaluar-lo (sigui una persona o més, una comissió paritària o un agent d'igualtat), s'ha d'implementar el pla d'igualtat durant el període de temps acordat.

Quan les mesures incloses en el pla d'igualtat comportin una modificació de les condicions de treball de l'empresa, cal que també s'incloguin aquestes modificacions en el conveni col·lectiu.

### **Seguiment i avaluació**

En el mateix moment del disseny i negociació del pla d'igualtat, cal incloure quines seran les mesures de seguiment (recollida de dades, estadístiques, compliment de temps i tasques establertes) i com s'ha d'avaluar la implementació del pla i els resultats.

## **3.1. Exemple de categories professionals**

Per a fer el diagnòstic de l'empresa en l'àmbit de la classificació professional podem construir taules amb els indicadors quantitius de l'empresa sobre les dades de la plantilla desagregades per sexe.

Amb aquestes dades podem construir la taula següent, per exemple, d'una empresa del sector de grans superfícies.

<b>Categories producció</b>	<b>Dones</b>	<b>%</b>	<b>Homes</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Peó	139	22%	247	20%	386
Ajudant	148	23%	178	14%	326
Oficial de 2a.	186	29%	254	20%	440
Oficial de 1a.	119	18%	246	20%	365
Especialista		–	24	2%	24
Encarregat	2	–	41	3%	41
<b>Categories oficines</b>	<b>Dones</b>	<b>%</b>	<b>Homes</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Auxiliar administratiu	34	6%	16	1%	50
Auxiliar laboratori			7	1%	7
Oficial administratiu 2a.	5	1%	57	5%	62
Oficial administratiu 1a.	3	–	68	5%	71
Cap administratiu		–	6	1%	56
Titulat mixt	2	–	48	4%	50
Titulat superior	7	1%	54	4%	61
<b>Total</b>	<b>645</b>	<b>100%</b>	<b>1.246</b>	<b>100%</b>	<b>1.889</b>

#### **Críteris d'anàlisi i preguntes possibles davant aquests indicadors:**

- Hi ha una composició paritària de la plantilla en termes globals (60-40%)?
- Hi ha una sobrerrepresentació de dones en categories determinades? En les categories professionals inferiors? Quines raons expliquen aquesta sobrerrepresentació de les dones en aquestes categories inferiors? (Menys nivell formatiu, menys salaris i, per tant, menys atractiu per als homes, anuncis de vacants laborals per a aquestes categories redactades només per a un públic potencial femení?)
- Hi ha segregació vertical? Per què?
- Hi ha segregació horitzontal? Per què?

Si després d'aquestes preguntes detectem una situació de desigualtat de gènere determinada, hauríem de ser capaços d'identificar, en la fase de disseny del pla, un objectiu, o diversos, per a eliminar o millorar aquesta situació.

Un cop consensuat l'objectiu, s'han d'especificar les mesures possibles per tal d'assolir-lo. És important que, a més, s'afegeixi una temporització, és a dir, cal dir durant quin lapse de temps s'han de dur a terme aquestes mesures, qui és el responsable de coordinar-ne la implementació, quins recursos humans i econòmics s'hi destinen, i en quins terminis s'ha de fer el seguiment i avaluació, per a determinar si l'objectiu ja s'ha assolit o cal fer-hi correccions.



Utilitzant l'exemple anterior, aquesta podria ser una proposta dels objectius per assolir en el pla d'igualtat en l'àmbit de les categories laborals:

- Presència paritària de les dones en la plantilla en un termini de 8 anys.
- Disminució de la segregació vertical i horitzontal en un termini de 5 anys.

Per tal d'assolir aquests objectius, podem proposar les mesures següents:

- Acció positiva: política de contractació preferent de dones.
- Revisió del manual de llocs de treball i eliminació de possibles estereotips de gènere.
- Revisió de la política de promoció interna: procediments objectius i proves teòriques i pràctiques.
- Promoció de la presència de dones en el comitè d'empresa.

### 3.2. Exemple de política de conciliació de la vida familiar i laboral

Per a fer el diagnòstic de l'empresa en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i laboral podem construir taules amb els indicadors quantitius de l'empresa sobre les dades dels diferents permisos retribuïts i suspensions del contracte de treball que preveuen les lleis.

Amb aquestes dades podem construir la taula següent, per exemple, d'una empresa del sector agroalimentari de grans superfícies.

Permisos, excedències i reduccions horàries per cura durant 1 any

Permisos, excedències i reduccions horàries per cura durant 1 any	Dones	Homes	Total
Permís maternal	14		14
Reducció de jornada per fills	108		108
Reducció de jornada per persones grans o dependents			
Excedència per fills	17	13	30
Excedència per persones grans o dependents			
Permís per lactància			
Canvi de jornada completa a jornada parcial per cura			
Total	139	13	152

**Criteris d'anàlisi i preguntes possibles davant aquesta taula:**

- La conciliació només s'entén com a conciliació per a les dones treballadores, en la mesura que són mares i treballadores?
- S'inclouen els homes en la teoria i en la pràctica?
- La conciliació queda limitada a permisos, reduccions de jornada o excedències per fills?
- Hi ha hagut cap tipus de mesura o permís que no siguin els estrictament previstos en la legislació vigent?
- Hi ha una desproporció en el nombre de treballadors que s'acullen a aquest tipus de mesures? Es correspon amb la composició de la plantilla? Es correspon amb el nombre de pares i mares amb fills petits en plantilla?

Utilitzant l'exemple anterior, aquesta podria ser una proposta dels objectius per assolir en el pla d'igualtat en l'àmbit de la política de conciliació de la vida familiar i laboral:

- Elaborar una política de conciliació per a treballadors i treballadores.
- Revisar l'organització dels temps de treball.

Per tal d'assolir aquests objectius, podem proposar les mesures següents:

- Incorporar mesures de flexibilització horària per a treballadors de totes les categories laborals.
- Ampliar més el permís de maternitat i/o paternitat del que legalment s'estipula.
- Aplicar una política d'horaris de reunions i viatges.
- Canviar la cultura de treball de "la presència" per la cultura "dels objectius".

## Resum

La garantia constitucional del dret a la igualtat no és suficient per a garantir realment una igualtat real i efectiva de dones i homes; per això, recentment s'ha aprovat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat real i efectiva entre dones i homes (LOIEMH), que proposa un seguit de mesures destinades a assolir una igualtat material veritable.

La LOIEMH és una llei transversal que inclou mesures per tal d'assolir una igualtat més gran en molts àmbits, un dels més importants dels quals és el del mercat de treball. Els rols que tradicionalment s'assignen a homes i dones en la nostra societat atribueix als homes la funció de caps de família i proveïdors principals del sosteniment familiar; per aquest motiu, les seves feines en el mercat de treball formal tenen més valor i importància. En canvi, a les dones se'ls atribueix i es pressuposa que tenen una funció com a cuidadores, i, per tant, de responsables principals de la cura i el treball domèstic en l'àmbit privat, fet que suposa un element de discriminació laboral.

La LOIEMH inclou un seguit de novetats legals que tenen com a objectiu eliminar la discriminació que les dones encara pateixen en el mercat de treball per l'atribució d'aquest rol i per la divisió sexual del treball. Aquesta llei també té com a objectiu fomentar la coresponsabilitat entre homes i dones, és a dir, un repartiment més igualitari de les responsabilitats de la cura.

Els plans d'igualtat constitueixen un dels instruments més innovadors per a implicar les empreses, els treballadors i els poders públics en la construcció d'un mercat de treball més igualitari. Els plans d'igualtat són un conjunt de mesures acordades en cada empresa, per a corregir possibles situacions de desigualtat de gènere en els àmbits d'accés a l'ocupació, categories professionals, promoció, política salarial, conciliació de la vida familiar i laboral, i assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

## Activitats

1. Mireu aquest vídeo i identifiqueu de quins rols de gènere en el mercat de treball parlen els protagonistes i per què.

<http://youtu.be/7OuAvC05wTk>

2. A partir de la lectura de l'article següent de Teresa Pérez del Río ([http://www.amit-es.org/assets/files/publicaciones/discriminacion\\_indirecta\\_teresa\\_%20perez\\_vasamblea.pdf](http://www.amit-es.org/assets/files/publicaciones/discriminacion_indirecta_teresa_%20perez_vasamblea.pdf)), poseu un exemple de discriminació directa, un de discriminació indirecta i un d'acció positiva en un context laboral que us sigui familiar. Raoneu el perquè dels vostres exemples.

3. Agafant d'exemple el protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina, de la Generalitat, elaboreu una proposta imaginària de protocol per a una empresa de cadena de supermercats.

[http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Eempleats%20publics/politiques\\_socials/Arxiu/assetjament\\_sexual.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Eempleats%20publics/politiques_socials/Arxiu/assetjament_sexual.pdf)

4. Trieu un pla d'igualtat dels que apareixen en aquesta pàgina web i comenteu els aspectes més positius i els més negatius que hi heu trobat:

<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=biblio&idcat=549>

5. Estudieu la taula següent de diagnòstic d'una empresa fictícia, i analitzeu les possibles situacions de desigualtat en l'àmbit d'accés a l'ocupació, quins objectius plantejaríeu i mesures possibles per tal d'assolir aquests objectius:

5. Estudieu la taula següent de diagnòstic d'una empresa fictícia, i analitzeu les possibles situacions de desigualtat en l'àmbit d'accés a l'ocupació, quins objectius plantejaríeu i mesures possibles per tal d'assolir aquests objectius:

Categories laborals	Dones	%	Homes	%	Total
Especialista	92	72%	59	17%	151
Tècnic especialista	11	9%	217	63%	228
Tècnic	18	14%	30	9%	48
Comandament intermedi	1	-	13	4%	14
Tècnic superior	0	-	13	4%	13
Directius	0	-	9	3%	9
Diplomats i llicenciats	5	4%	0		5
Aprenents	0	-	3		3
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>	<b>344</b>	<b>100%</b>	<b>471</b>

## Exercicis d'autoavaluació

Indiqueu si les afirmacions següents són vertaderes o falses:

1. És natural que les dones siguin les que s'acullin majoritàriament als permisos de maternitat, reduccions de jornada, excedències, etc., perquè tenen instint maternal i els menors han d'estar amb les seves mares en els primers anys de vida.
2. Hi ha feines en què es requereix una força física determinada o hi ha una certa perillositat incompatible amb la possibilitat que sigui una dona qui la desenvolupi.
3. El dret és sempre neutral i objectiu.
4. El permís de paternitat és una suspensió de 13 dies del contracte de treball exclusiu i intransferible del pare.
5. Només les empreses obligades a negociar un pla d'igualtat han d'incloure mesures per a garantir el dret a la igualtat dels treballadors.
6. Les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral són mesures per a beneficiar les treballadores.
7. La discriminació indirecta pot ser una condició de treball aparentment neutral i igual per a homes i dones, però que, a la pràctica, beneficia clarament els homes i fa impossible, per exemple, que una feina l'exerceixin dones.
8. En la nostra societat, el rol de cuidadores s'atribueix generalment a les dones perquè s'entén que són les responsables en exclusiva de la cura dels altres i del treball domèstic.
9. La segregació vertical desapareixerà amb el temps. Ara no hi ha dones en els nivells més alts de la jerarquia laboral perquè s'han incorporat fa poc temps al mercat de treball.
10. Els plans d'igualtat s'ocupen del llenguatge no sexista.

## Solucionari

1. Fals. No hi ha una explicació biològica o natural per a explicar un rol construït socialment i culturalment.
2. Fals. La força física no pot ser un requeriment discriminatori per sexe d'un lloc de treball. Si una feina és perillosa, ho és tant per a homes com per a dones. Només hi ha normes protectores específiques per a les dones en els períodes d'embaràs, part i lactància.
3. Fals. De vegades, el dret, tot i que sota una aparença neutral, pren com a model el ciutadà home, i les qüestions específiques de les dones, com a desviacions de la norma.
4. Vertader.
5. Fals. Totes les empreses han de respectar el dret fonamental a la igualtat i, per tant, incloure mesures per a garantir-la en la negociació col·lectiva.
6. Fals. Les mesures de conciliació han de beneficiar tant homes com dones, i no només aquestes.
7. Vertader.
8. Vertader.
9. Fals. Les dones fa prou temps que van entrar al mercat de treball per haver pogut arribar a tots els escalafons laborals. Les raons que expliquen per què no són als nivells més alts de la jerarquia laboral tenen més a veure amb els rols i estereotips de gènere i amb factors de discriminació que no pas amb una manca de temps o de formació.
10. Fals. Els plans d'igualtat poden tractar el llenguatge no sexista com un àmbit més, però és una qüestió, en tot cas, voluntària que no eximeix d'abordar els àmbits obligatoris de tot pla d'igualtat: accés a l'ocupació, categories professionals, promoció, política salarial, conciliació de la vida familiar i laboral, assetjament sexual i per raó de sexe.

## Bibliografia

**Carrasco, C.; Alemany, C.** (1994). *Las Mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

**Carrasco, C.** (ed.) (2001). *Tiempos, trabajos y géneros*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

**Escudero, R. J.** (2007). "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres". *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* (núm. 1, pàg. 1011-1043).

**Fabregat, G.** (2007). "La negociación colectiva de los planes de igualdad". *Revista de Treball, Economia i Societat* (núm.45, pàg. 9-17).

**Fabregat, G.** (2010). "Planes de igualdad". A: R. J. Escudero (coord.). *Observatorio de la negociación colectiva, nuevas tecnologías y globalización* (pàg. 176-187).

**Facio, A.** (1995). *Cuando el Género suena, cambios trae*. Caracas: Gaia, Centro de las Mujeres, Mediateca de las Mujeres ULA.

**Ferber, M.; Nelson, J.** (eds.) (2004). *Más allá del hombre económico; economía y teoría feminista*. Madrid: Cátedra.

**Gala, C.** (2007). "Los aspectos de seguridad Social de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *IUSLabor* (núm. 2).

**Heim, D.; Bodelón, E.** (coord.). *Derecho, Género e Igualdad: cambios en las estructuras androcéntricas*. Barcelona: Antígona.

**Igareda, N.** (2010). "Quinze anys sota la perspectiva de gènere". A: M. J. Espuny Tomás; O. Paz Torres (coords.). *Quince años de reformas jurídicas (1993-2008)* (pàg. 291-301). Madrid: Dyckinson.

**Martinez Iglesias, M.; López Peral, C.** (2008). *Guía sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

**Murillo, S.** (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Madrid: Siglo XXI.

**Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva** (2010). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*, Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

**Pérez del Río, T.** (2007). "La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: aproximación para el debate". *Revista de Derecho Social* (pàg. 223-250).

**Pérez del Río, T.** (2010). “La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. [Data de consulta: 20 de maig de 2010]. <[http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin\\_acrl\\_9-ley\\_organica3-2007.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin_acrl_9-ley_organica3-2007.pdf)>

**Torns, T.** (2005). “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (vol. 1, núm. 23, pàg. 15-33).

**Torns, T.** (2008, gener-juny). “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales* (núm. 15, pàg. 55-73).



