Les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol

Aproximació al mercat laboral

María Martínez González

PID_00197613

UOC
Universitat Oberta de Catalunya

Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca

Índex

Introducció 5

Objectius 7

1. Les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol 9
1.1. L'evolució de les polítiques d'igualtat 9
1.1.1. Els canvis legals previs a les polítiques d'igualtat 9
1.1.2. La creació d'estructures d'igualtat en l'àmbit estatal i en l'àmbit autonòmic 11
1.1.3. Els plans d'igualtat 14
1.2. Els marcs normatius estatal i autonòmic de les polítiques d'igualtat 17
1.2.1. Les lleis específiques d'igualtat 17
1.2.2. Les polítiques d'igualtat després dels canvis legislatius 21
1.2.3. Un esquema institucional complex 22
1.3. L'impacte dels organismes internacionals en les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol 24

2. Marc conceptual i eines de les polítiques d'igualtat 27
2.1. De la igualtat d'oportunitats a la igualtat entre (o de) les dones i els homes 27
2.2. Els conceptes generals i els principis rectors 28
2.3. L'acció positiva 31
2.4. Transversalització de gènere 33
2.4.1. L'avaluació de l'impacte segons el gènere 36

3. Metodologia i directrius per a l'elaboració de plans d'igualtat en l'empresa 45
3.1. La igualtat en les empreses 45
3.1.1. Sobre l'obligatorietat dels plans d'igualtat 45
3.1.2. Altres vies d'incentivació per a l'impuls d'actuacions en matèria d'igualtat 47
3.1.3. La situació actual de la implementació de plans d'igualtat en les empreses 49
3.2. Fases per al desenvolupament i la implementació de plans d'igualtat en les empreses 51
3.2.1. Fase prèvia: requisits per a un desenvolupament reeixit 52
3.2.2. Fase I: el diagnòstic amb perspectiva de gènere 53
3.2.3. Fase II: la redacció del pla d'igualtat 57

3.2.4. Fase III: la implementació de les actuacions o mesures 60
3.2.5. Fase IV: el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat 61

Resum..... 63

Glossari..... 65

Bibliografia..... 67

Introducció

Des de la creació de l'Institut de la Dona el 1983, a l'Estat espanyol s'ha produït un avenç quantitatiu i qualitatiu en la implementació de les polítiques d'igualtat. El paper d'alguns grups i organitzacions feministes va ser fonamental per a posar en l'agenda política la igualtat entre els sexes com a àmbit de tractament polític i de desenvolupament de polítiques públiques. Així mateix, la integració d'Espanya a la Unió Europea (UE) ha tingut un efecte positiu en el desenvolupament d'aquest àmbit d'intervenció, ja que els estats membres han hagut de transposar les directives de la UE a la seva legislació.

Després de gairebé trenta anys d'implementació de les polítiques d'igualtat, ens trobem en la posició de poder indagar sobre l'evolució, els límits i les potencialitats que han tingut i tenen. És un camp d'intervenció que ha viscut una ebullició considerable amb el desenvolupament de conceptes i terminologia (*igualtat d'oportunitats*, *igualtat de tracte*, *acció positiva*, *transversalització* o *mainstreaming*, *discriminació directa i indirecta*…), de formació d'expertes per a implementar aquestes polítiques (*tècniques d'igualtat*, *màsters d'igualtat*…), de desenvolupament d'eines per a posar-les en pràctica (*guies*, *avaluació de l'impacte de gènere*…), etc.

Com qualsevol àmbit l'objectiu del qual és el canvi social, hi ha diferents punts de vista i debats entorn de la filosofia i la implementació de les polítiques d'igualtat. El mateix concepte d'*igualtat*, postulat fonamental de l'estat liberal de dret, no presenta definicions homogènies. Per aquest motiu, s'ha produït una implosió conceptual al voltant d'aquest concepte: *igualtat d'oportunitats*, *igualtat formal*, *en la llei*, *material*, *entre dones i homes*, *de gènere*, etc. Un dels debats centrals al voltant de la igualtat tracta de si les normes han de tenir en compte les diferències humanes o no, ja que "aplicar la mera igualdad formal, las mismas consecuencias normativas, a personas que están en una situación real diferente, esto es, a personas que ocupan una posición social desfavorecida, contribuye a perpetuar la desigualdad real" (Carmona, 2012, pàg. 70). El debat no és solament conceptual, sinó que cada concepte a més a més se sosté sobre unes bases filosòfiques que derivaran en una pràctica política diferenciada. Així, la igualtat d'oportunitats –un dels conceptes més utilitzats en les polítiques d'igualtat de gènere–, explica Monica Threlfall, "pone el énfasis en el **proceso de creación de esa igualdad de condiciones**, sin más" (1994, pàg. 200). No obstant això, "ofrecer las mismas oportunidades a todos por igual no significa que todos podrán disfrutar y ejercitar estos derechos formales de la mismas manera" (Lombardo, 2002, pàg. 229).

En aquest mòdul ens farem ressò dels canvis terminològics i conceptuals que s'han produït en les polítiques d'igualtat en els últims anys, per tal d'analitzar els canvis i l'evolució de les polítiques d'igualtat. Per això, començarem fent

un recorregut per les polítiques d'igualtat des dels primers canvis legislatius, passant per la creació d'organismes autònoms d'igualtat i els plans d'igualtat, amb vista a analitzar la situació present després de la promulgació de lleis específiques d'igualtat. Igualment, veurem l'impacte que els organismes internacionals (l'ONU i la UE) han tingut i tenen sobre les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol. A continuació tractarem el marc conceptual de les polítiques d'igualtat i incidirem en la manera en què les polítiques deriven de les seves formulacions conceptuals a les quals ens hem referit abans. Presentarem també uns quants conceptes generals que guien actualment les polítiques d'igualtat, i els conceptes, eines i estratègies més utilitzats i influents en la formulació de polítiques i plans d'igualtat: acció positiva, i transversalització de gènere (*gender mainstreaming*), principalment. Finalment, estudiarem la metodologia i les directrius per a formular plans d'igualtat, i ens centrarem en l'àmbit privat empresarial com a focus d'atenció d'aquests materials.

Tenint en compte que el centre d'interès d'aquest mòdul és l'àmbit empresarial, analitzar primerament les polítiques públiques d'igualtat és un pas previ fonamental per a entendre l'aplicació de mesures i actuacions a favor de la igualtat en l'àmbit empresarial, i això per diversos motius. En primer lloc, les polítiques públiques d'igualtat s'han centrat en l'àmbit econòmic perquè és un element clau per a la consecució de la igualtat de dones i homes, a banda que és un dels terrenys de més desigualtat. S'entén que la consecució de la igualtat de dones i homes passa, entre altres qüestions, per la independència econòmica de les dones i la ruptura de la divisió sexual del treball que responsabilitza les dones del treball de cura i reproductiu i, en el millor dels casos, en llocs laborals vinculats a aquest. En segon lloc, perquè les polítiques públiques d'igualtat han desenvolupat una sèrie de conceptes, eines i instruments molt útils que es poden aplicar a l'àmbit privat. S'ha d'aprofitar l'expertesa en aquest àmbit. I, finalment, perquè la nova legislació en matèria d'igualtat té implicacions en l'àmbit privat, i cal conèixer-les a l'hora de planificar actuacions d'igualtat en l'àmbit de l'empresa privada. Així, l'epígraf dedicat a l'àmbit privat es nodrirà dels coneixements, conceptes i eines desenvolupats en els epígrafs anteriors.

El material que presentem pretén ser un primer acostament a un àmbit d'intervenció de gran extensió en els últims anys. Al llarg del text es faran referències a altres obres, lleis i documents que permeten aprofundir en les qüestions que plantegem aquí.

Objectius

L'objectiu general d'aquest mòdul és analitzar l'evolució de les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol, a més de conèixer la implementació i la metodologia d'implementació dels plans d'igualtat en l'àmbit privat.

D'una manera específica pretén el següent:

1. Analitzar l'evolució de les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol des del moment de transició a la democràcia fins a la promulgació recent de lleis específiques d'igualtat.

2. Avaluar l'impacte que les normatives internacionals (ONU) i de la Unió Europea han tingut sobre les polítiques i els plans d'igualtat en el nostre país.

3. Conèixer el marc legal i conceptual, a més de les eines per a engegar plans d'igualtat.

4. Conèixer l'obligatorietat de la implementació de plans d'igualtat en les empreses, i analitzar la situació actual a l'Estat espanyol.

5. Aportar els coneixements necessaris per a l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses, i presentar la metodologia i les directrius per a fer-ho.

6. Desenvolupar alguns elements pertinents en l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses –elements interns i externs.

1. Les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol

Les polítiques d'igualtat són definides per María Bustelo i Emanuela Lombardo de la manera següent:

> "[...] conjunt de les decisions, objectius i mesures adoptades per les institucions públiques en relació amb el foment de la igualtat entre dones i homes i amb la millora de la situació socioeconòmica, política i cultural de la dona."
>
> (2007, pàg. 11)

Qualsevol política té com a objectiu canviar la situació donada en una direcció concreta. En el cas de les polítiques d'igualtat, el canvi s'ha d'orientar d'una manera global, ja que la desigualtat es troba en l'estructura social. Però la manera com s'entén la direcció d'aquest canvi s'ha anat modificant amb el temps, i no és homogènia entre les diferents agències encarregades del canvi (Bustelo i Lombardo, 2007). En aquest apartat tractarem l'evolució de les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol i en les autonomies que el componen en els gairebé trenta anys del seu desenvolupament.

1.1. L'evolució de les polítiques d'igualtat

1.1.1. Els canvis legals previs a les polítiques d'igualtat

Analitzar l'evolució de les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol requereix una mirada específica sobre la situació de les dones. Si la situació de desigualtat de les dones era un comú denominador a Europa en els anys seixanta del passat segle, el règim franquista de l'Estat espanyol havia desenvolupat tota una legislació específica per a sostenir i reforçar el sistema patriarcal. Aquesta legislació situava les dones en una situació de no ciutadanes i, entre altres coses, les feia dependents dels seus pares o marits per a qüestions tan bàsiques com treballar, obrir un compte bancari, etc.

A partir dels anys seixanta, el règim franquista modifica algunes lleis en relació amb les dones, no amb l'objectiu de posar en qüestió el patriarcat, sinó per la necessitat de fomentar el creixement econòmic. És a dir, el desenvolupisme franquista dels últims anys del règim necessita les dones com a mà d'obra per a consolidar-se (Casado, 2002). Així, el 1960 s'aprova la llei de drets polítics, professionals i de treball de la dona que permet la incorporació de les dones en el mercat laboral, si bé amb unes certes restriccions. Altres canvis tenen a veure amb la supressió del dret de marits i pares de matar les seves filles o esposes adúlteres i els homes que les "seduïssin" (l'any 1963), o l'eliminació

de l'autoritat paterna com a representant de la dona soltera (per a la dona casada caldrà esperar fins al 1975, en què els marits deixaran de ser els seus representants).

L'any 1970 s'havia facilitat una certa incorporació de les dones en el mercat de treball –si bé sempre en professions considerades *femenines*, ja que estaven relacionades amb els rols tradicionalment assignats a les dones (com la cura)–, i el decret del 20 d'agost avança en aquesta direcció, de manera que possibilita a la dona casada l'elecció de treballar o no, i estableix baixes temporals per embaràs. Aquests molt relatius avenços es contraposen a la promulgació de la Llei de perillositat social, que, en substitució de la Ley de vagos y maleantes, buscava controlar tots els "elements antisocials" entre els quals s'incloïa els que practiquessin la mendicitat, el vandalisme, el tràfic i consum de drogues, la venda de pornografia, la prostitució, el proxenetisme, i els homosexuals. La llei establia des de multes fins a penes de presó o internament en centres psiquiàtrics per a la rehabilitació dels individus. Aquesta llei continuarà vigent uns quants anys més, i no és fins al 1979 que l'homosexualitat deixa de ser tipificada com a delicte.

Nota

L'any 1970 s'aprova la Llei general d'educació, que permet l'educació mixta, si bé manté assignatures específiques per a les nenes, noies i dones en relació amb el futur paper que tindran en la família i en la societat. També se suprimeix la possibilitat que els pares puguin donar en adopció els fills sense el consentiment de la mare.

La situació de les dones a l'Estat espanyol era molt diferent de la d'altres països europeus, en què, si més no en la llei, hi havia igualtat de totes les persones ciutadanes. Des del moviment feminista, que es va començar a articular en aquests anys, una de les primeres demandes va ser la igualtat de les dones i els homes en la llei. Ja el 1975, encara en la clandestinitat, es reuneixen grups feministes a Madrid en el que s'anomenen les I Jornades d'Alliberament de la Dona. Aquest any havia estat declarat per l'ONU com a any internacional de la dona i aquests grups feministes van afrontar les celebracions organitzades per la Secció Femenina que presentava una cara molt diferent de la situació de les dones. Per al moviment feminista era clau incidir en el procés de transició a la democràcia de manera que se suprimissin les lleis discriminatòries i es constituís un estat de dret amb llibertats i igualtat per a totes les persones. En aquest àmbit seran especialment actives les feministes del corrent del feminisme de la igualtat, i es comencen a articular les primeres demandes i reivindicacions, moltes de les quals tractaran de la qüestió del control de la sexualitat (anticonceptius i avortament), però sense oblidar altres qüestions.

Inauguració de la Secció Femenina

La Secció Femenina va ser inaugurada el 1934 com a branca femenina de la Falange Española. La Secció Femenina desenvolupava el servei social de compliment obligatori per a les nenes perquè aprenguessin el rol de mare i esposa. Des que es va constituir fins a l'abolició el 1977 va ser dirigida per Pilar Primo de Rivera.

El 1977, els coneguts Pactes de la Moncloa assumien el compromís d'igualtat entre homes i dones, a més de despenalitzar l'adulteri i l'ús d'anticonceptius. De fet, el 1978 s'aprova la Constitució espanyola els títols 9.2 i 14 de la qual es consagren al principi d'igualtat. En aquest mateix any s'avança en algunes reclamacions del moviment feminista: es deroguen els delictes d'adulteri i amistançament; es modifica la regulació dels delictes d'estupre i rapte que ja no són contra l'honra, sinó contra la llibertat, i els representants de legals menors –entre els quals s'incloïa les dones– ja no poden perdonar els que els hagin violat; es despenalitza la venda, divulgació i propaganda dels anticonceptius; es permet la creació de serveis d'orientació familiar que inclouen el control reproductiu; es regulen les ofenses per intercanvi sexual amb un menor, i s'aboleixen les referències a la virginitat de les dones i la decència; etc.

Adulteri i amistançament

Fins aquest moment, l'adulteri i l'amistançament eren delicte. La diferència entre tots dos era que en l'adulteri la pena era per als homes i en l'amistançament, per a les dones. Les penes per amistançament eren més dures i, mentre que un home només podia ser acusat d'adulteri si aquest era repetit, una dona podia ser condemnada per amistançament si havia mantingut una única relació sexual fora del matrimoni.

Veiem que aquesta sèrie de canvis legislatius igualen els drets de les dones i els homes; és a dir, encara no es pot parlar de polítiques d'igualtat *stricto sensu*. Es produeix un petit gir amb l'aprovació de l'Estatut dels treballadors el 1980, que propugna la no-discriminació en l'àmbit laboral, i també amb la reforma del Codi civil el 1981 pel que fa al matrimoni, l'anul·lació, separació i divorci en què tots dos esposos tenen els mateixos drets i obligacions, igual que en filiació, pàtria potestat i règim econòmic del matrimoni. Tanmateix, caldrà esperar fins als anys vuitanta, amb la creació de les estructures i els organismes d'igualtat, per a l'engegada de polítiques d'igualtat que, a més d'eliminar discriminacions en la llei, promulguin lleis i normatives específiques a favor de la igualtat.

1.1.2. La creació d'estructures d'igualtat en l'àmbit estatal i en l'àmbit autonòmic

Una de les primeres recomanacions per a l'engegada de polítiques d'igualtat és el desenvolupament d'estructures o organismes que les promocionin (Astelarra, 2009, pàg. 71). A l'Estat espanyol, després de les eleccions legislatives del 1982, la creació de l'Institut de la Dona va ser una de les primeres accions d'igualtat realitzades pel partit que hi havia en el poder. L'Institut de la Dona va ser creat per llei l'any 1983 com un organisme autònom dependent d'un ministeri, hereu de la Direcció General de la Dona (anteriorment s'havia anomenat *Sotsdirecció General de la Condició Femenina*). El fet que sigui un organisme autònom és important, ja que aquesta figura administrativa permet el control del pressupost propi i més autonomia en les seves funcions (Astelarra, 2009).

Institut de la Dona

De primer va dependre del Ministeri de Cultura, més endavant dependrà del Ministeri d'Assumptes Socials, i entre el 2008 i el 2010, del Ministeri d'Igualtat. Actualment depèn del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. El 2008, coincidint amb la celebració del vint-i-cinquè aniversari, l'Institut de la Dona va realitzar un vídeo en què s'explica la seva història: http://vimeo.com/14235769.

Els objectius que s'atribueixen a l'Institut de la Dona són el compliment i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat orientades a promoure condicions que possibilitessin la igualtat de tots dos sexes i la participació de la dona en la vida política, cultural, econòmica i social. Tenint en compte aquests objectius, l'Institut de la Dona estableix dues línies d'actuació:

1) Impulsar la creació de programes i serveis d'informació, formació i atenció a les dones.

2) Fomentar actuacions per a promoure i coordinar polítiques específiques adreçades a les dones des de l'Administració.

Des del punt de vista organitzatiu, cal destacar que fins a la legislatura actual l'Institut de la Dona havia tingut una direcció general diferent de la del nivell administratiu del ministeri del qual depengués (actualment, de la Secretaria d'Estat d'Igualtat), cosa que en reforçava la independència i l'autonomia. Així mateix, té un consell rector en què participen, a més de l'administració, persones acreditades per la seva trajectòria a favor de la igualtat. El 1996, la sociòloga Celia Valiente feia una anàlisi de l'Institut de la Dona i afirmava que en pressupost i personal s'ha situat a un nivell igual o superior que el dels seus homòlegs europeus.

En l'epígraf següent analitzarem un dels elements i funcions centrals de l'Institut de la Dona –el desenvolupament de plans d'igualtat com a element de promoció de la igualtat–, però cal destacar que l'Institut de la Dona ha tingut un paper central en l'impuls de creació d'organismes i el desenvolupament de polítiques d'igualtat en altres àmbits de l'Administració pública, especialment en les comunitats autònomes (Bustelo i Ortbals, 2007), i en l'àmbit de l'Administració local i provincial.

De fet, el desenvolupament d'organismes d'igualtat en l'àmbit autonòmic i de programes o estructures d'igualtat en l'àmbit local no és anodí. En l'estat de les autonomies, les competències en matèria d'igualtat estan repartides no solament entre l'Administració general de l'Estat i les comunitats autònomes, sinó també en els àmbits provincial i local. Aquest procés de creació i organismes d'igualtat en l'àmbit autonòmic s'inaugura el 1988 en les comunitats autònomes d'Andalusia, el País Basc, la Comunitat Valenciana, i la Rioja, i culmina el 1994 en la comunitat autònoma de les Canàries. En la figura següent s'ordena cronològicament la creació d'organismes d'igualtat en cada comunitat autònoma; s'especifica el nom de l'organisme creat i de l'actual (si s'ha modificat), a més de la situació que ocupa en l'esquema administratiu del govern autonòmic.

Nota

Per mitjà dels estatuts d'autonomia, i de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (que regula les funcions del govern municipal) es reparteixen les funcions de cada entitat –estat, autonomies i ajuntaments– en matèria d'igualtat.

Taula 1. Organismes d'igualtat per comunitats autònomes

Any	CA	Organisme creat	Organisme actual	Ubicació institucional
1988	Andalusia	Institut Andalús de la Dona		1r. Assumptes Socials; actual: Presidència i Igualtat.
	Comunitat Valenciana	Institut Valencià de la Dona	Direcció General de la Família i la Dona	1r. Cultura; actual: Benestar Social

Any	CA	Organisme creat	Organisme actual	Ubicació institucional
	La Rioja	Direcció General de Benestar Social	Centre Assessor de la Dona - Servei d'Infància, Dona i Família	1r. Salut, Consum i Benestar Social; actual: Salut i Serveis Socials
	País Basc	Emakunde - Institut Basc de la Dona		Presidència
1989	Catalunya	Institut Català de la Dona	Institut Català de les Dones	1r. Presidència; actual: Assumptes Socials
	Madrid	Direcció General de la Dona		1r. Presidència; actual: Assumptes Socials
1990	Balears	Comissió Interdepartamental de la Dona	Institut Balear de la Dona	1r. Vicepresidència; actual: Salut, Família i Benestar Social
	Castella - la Manxa	Viceconselleria de la Dona	Institut de la Dona de Castella - la Manxa	1r. Benestar Social; actual: Presidència
1991	Cantàbria	Agència de Promoció de la Dona	Direcció General d'Igualtat, Dona i Joventut	1r. Sanitat, Consum i Benestar Social; actual: Presidència
	Castella i Lleó	Direcció General de Serveis Socials	Direcció General de la Dona	1r. Sanitat i Benestar Social; actual: Família i Igualtat d'Oportunitats
	Extremadura	Direcció General de la Dona	Institut de la Dona d'Extremadura	1r. Cultura i Patrimoni; actual: Salut i Política Social
	Galícia	Servei Gallec de Promoció de la Igualtat de l'Home i la Dona	Secretaria General d'Igualtat	1r. Família, Dona i Joventut; actual: Presidència
	Múrcia	Direcció General de la Dona	Direcció General d'Assumptes Socials, Igualtat i Immigració	1r. Sanitat i Assumptes Socials; actual: Sanitat i Política Social
	Navarra	Subdirecció General de la Dona	Institut Navarrès per a la Igualtat i Família	1r. Benestar Social, Esport i Habitatge; actual: Polítiques Socials
1993	Aragó	Institut Aragonès de la Dona		1r. Presidència; actual: Sanitat, Benestar Social i Família
	Astúries	Direcció Regional de la Dona	Institut Asturià de la Dona	1r. Educació, Cultura, Esports i Joventut; actual: Presidència
1994	Canàries	Institut Canari de la Dona	Institut Canari d'Igualtat	Presidència, Justícia i Igualtat

Una anàlisi d'aquesta taula ens aporta informació rellevant sobre les polítiques d'igualtat en cada comunitat autònoma. Des del punt de vista organitzatiu, actualment hi ha deu instituts, cinc direccions generals i dos organismes d'un altre rang. El tipus d'organisme és un primer indicador de la importància que s'atorga a aquest àmbit d'actuació. Com hem dit abans, el fet de ser un organisme autònom –institut– atorga més capacitat d'acció que si les polítiques d'igualtat s'articulen des d'una direcció general o un altre rang administratiu inferior. Així, les comunitats autònomes amb institut de la dona o d'igualtat és probable que tinguin unes polítiques públiques en aquest àmbit amb més pes que les comunitats autònomes amb direccions generals, secretaries generals o centre assessor. Cal destacar que en la majoria de comunitats autònomes el

rang institucional ha augmentat des del primer organisme fins a l'actual (de direcció a institut), però en d'altres ha succeït el contrari; és significatiu el cas de la Comunitat Valenciana, en què s'ha passat d'un institut a una direcció general, o el de Múrcia, en què entre els anys 2002 i 2010 es va formar un institut i actualment té una direcció. Igualment, el fet que l'organisme sigui específic d'aquestes polítiques és un segon indicador per a mesurar la rellevància. Així, a Navarra, Múrcia, Cantàbria i la Comunitat Valenciana, els seus organismes no tenen competència exclusiva en polítiques d'igualtat, sinó que són un element més juntament amb altres àmbits competencials com la família, els assumptes socials, la immigració o la joventut. Un últim indicador de la importància d'aquestes polítiques és la ubicació institucional que tenen, que a més ens permet avaluar l'orientació que moltes prendran. Així, el fet que l'organisme d'igualtat depengui de presidència és un indicador de més importància –succeeix en set comunitats autònomes– que si aquest organisme se situa en altres conselleries. De fet, en deu comunitats autònomes l'organisme d'igualtat depèn d'altres conselleries, en general de la conselleria de benestar social, serveis socials o assumptes socials, o de família.

El fet de situar aquestes polítiques en una conselleria d'assumptes **socials** o de **família** permet, a més a més, pensar que la mirada des de la qual es construiran és la que entén que la dona (com a grup social) és una població amb algun tipus de mancança o problema la qual s'ha d'assistir, que és la funció d'aquest tipus de conselleries. I, d'altra banda, es pensa en la dona únicament a partir del rol tradicional atorgat en la família a la dona com a mare i esposa. En aquest sentit, hauríem de parlar de polítiques de la dona o per a la dona, i no d'igualtat de gènere, ja que s'oblida que la desigualtat no és un problema d'un grup poblacional, sinó el resultat d'una relació desigual entre les dones i els homes, com ja s'ha indicat en els mòduls anteriors. En aquest punt, és interessant veure que en els últims anys algunes comunitats autònomes han modificat el nom del seu organisme de polítiques d'igualtat i han passat de parlar de *dona* a fer-ho de *dones* –el cas de Catalunya– o a denominar els seus organismes amb el terme **igualtat** –Cantàbria, Galícia i les Canàries– i no de la dona. Tractarem aquesta qüestió més a fons en l'epígraf següent.

1.1.3. Els plans d'igualtat

El desenvolupament de plans d'igualtat ha estat una de les tasques fonamentals que han dut a terme els organismes d'igualtat estatal i autonòmics amb vista a desenvolupar les polítiques d'igualtat. Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat d'objectius, mesures i accions per a diferents àmbits d'intervenció (sanitat, educació, investigació, cultura, coneixement, ocupació, serveis socials, família, sexualitat, administració i institucions, etc.). S'entén que per a la consecució real i efectiva de la igualtat s'ha de treballar en diferents àmbits d'actuació. Així mateix, i atès que els organismes d'igualtat no tenen funcions d'execució, cal implicar la resta d'àmbits administratius (ministeris, conselleries, departaments i regidories) per al desenvolupament del pla d'igualtat. Si els organismes d'igualtat tenen la funció de desenvolupar i establir –consul-

tant amb les diferents àrees i àmbits administratius– els objectius i actuacions en matèria d'igualtat per a les diferents àrees temàtiques, una vegada desenvolupat el pla, els altres àmbits i àrees administratius són els que executaran les accions amb el suport i la coordinació de l'organisme d'igualtat pertinent. En aquest sentit, i segons que afirma Celia Valiente, una de les tasques fonamentals d'aquests organismes és la **persuasió** (1995) perquè d'altres treballin.

Exemple

Un pla d'igualtat estableix com un dels seus objectius "fomentar l'ocupació, la qualitat en l'ocupació i la igualtat salarial de les dones" i per a això vol engegar una acció d'impuls de programes que facilitin la tornada a la feina de dones que han abandonat el mercat de treball per tenir cura de menors o persones dependents. En aquest cas, l'entitat responsable de l'execució serà el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social amb les seves oficines de l'INEM i altres entitats que treballen en l'àmbit del foment de l'ocupació (agències de col·locació), i l'organisme d'igualtat col·laborarà en la implementació del pla.

En l'àmbit estatal, l'Institut de la Dona ha desenvolupat quatre plans d'igualtat:

1) I Pla d'igualtat d'oportunitats de les dones (1988-1990)

2) II Pla d'igualtat d'oportunitats de les dones (1993-1995)

3) Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (1997-2000)

4) Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats (2008-2011)

L'enfocament dels plans d'igualtat ha anat canviant al llarg dels anys. En el primer pla, l'objectiu era la transformació legislativa. Abans hem vist que a l'Estat espanyol s'havien produït diversos canvis legislatius anteriors al desenvolupament dels organismes, però encara hi havia camí per recórrer. El canvi legislatiu estava marcat per la transposició de directives de la Unió Europea: igualtat en l'ocupació (remuneració, accés, promoció i formació), igualtat en el règim de seguretat social, igualtat en l'activitat professional independent, permisos de maternitat i paternitat, i inversió de la càrrega de la prova. En el segon pla es tracten també qüestions relacionades amb l'ocupació, però es posa l'accent igualment en l'equilibri de les responsabilitats públiques i privades i en el canvi d'imatge dels rols de gènere. Aquest segon pla ha estat criticat perquè no atacava la desigualtat estructural que genera el sistema patriarcal i la divisió sexual del treball (Lombardo, 2004).

Definició de les directives de la Unió Europea

Les directives de la Unió Europea són les línies d'actuació que estableix la UE en diferents matèries i que s'han de transposar a la legislació de cada estat membre.

Definició de la càrrega de la prova

La càrrega de la prova és un principi jurídic que indica qui està obligat a provar un determinat fet davant els tribunals. En el cas de la discriminació per raó de sexe, succeeix el contrari, de manera que la part demandada (l'agent discriminador) és qui ha de demostrar que no hi ha hagut vulneració del principi d'igualtat de tracte.

El tercer pla marca una ruptura, ja pel que fa al nom; es deixa de parlar d'igualtat d'oportunitats de les dones i es comença a parlar d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Malgrat que encara no es parli de gènere, aquest canvi indica que es comença a pensar que la desigualtat no és una qüestió del grup de dones, sinó la conseqüència d'una relació desigual entre homes i dones. Aquest tercer pla entén que per a la consecució de la igualtat cal tractar els diversos àmbits de la vida i que s'ha d'implicar tota la societat. Tot i això, s'ha realitzat una crítica a aquest pla perquè se centrava més en un

canvi de llenguatge que no pas de les situacions de desigualtat (Bustelo, citada a Lombardo, 2004). Finalment, el quart pla incorpora de manera contundent la transversalització de gènere, que implica que les polítiques d'igualtat han de ser dutes a terme en tots els àmbits d'actuació de la política.

Tal com ha succeït amb els organismes d'igualtat, les comunitats autònomes han anat desenvolupant plans d'igualtat des del principi dels anys noranta. Les autonomies pioneres van ser Astúries, Catalunya, la Comunitat Valenciana i Madrid, que van elaborar el seu primer pla d'igualtat el 1989, però aviat es van unir moltes comunitats autònomes. El desenvolupament dels plans d'igualtat no ha estat homogeni, i s'han produït una diversitat de situacions pel que fa al seu desenvolupament en cada comunitat autònoma. Destaca Catalunya, que es troba actualment en el sisè pla d'igualtat sense intervals periòdics buits entre un pla i l'altre, com també Astúries, Galícia i el País Basc, amb cinc plans d'igualtat. La majoria de comunitats autònomes es troben en el seu tercer o quart pla, però cal destacar que Navarra i la ciutat autònoma de Melilla només n'han desenvolupat un, i tard –l'any 2001 en el cas de Melilla, i el 2006 a Navarra. S'observa que la nomenclatura dels plans d'igualtat difereix; així, alguns parlen d'igualtat d'oportunitats de la dona (o les dones), uns altres d'acció positiva, i en pocs casos d'igualtat de dones i homes. La nomenclatura és un primer indicador del caràcter que prendrà cada pla –passava el mateix amb els organismes d'igualtat. Veurem aquesta diferència entre igualtat d'oportunitats, igualtat entre dones i homes, acció positiva, etc. en l'epígraf següent.

Malgrat aquesta diversitat dels plans, i de les nomenclatures que utilitzen, l'anàlisi realitzada per Judith Astelarra (2009) dels plans d'igualtat estatals i autonòmics conclou que aquests són bastant homogenis. Els plans d'igualtat han proposat tres nivells generals d'actuació en els seus continguts: prioritzar el canvi d'aspectes culturals mitjançant la informació, la sensibilització, el coneixement i la formació; proposar actuacions directes contra la discriminació i a favor de la igualtat, i crear organitzacions i estructures per a tractar les polítiques antidiscriminatòries (Astelarra, 2009). Tanmateix, aquests nivells d'actuació no han tingut el mateix desenvolupament; s'ha donat prioritat a les actuacions en matèria de sensibilització i informació, i s'han relegat les accions directes contra la discriminació. Per aquest motiu, els primers plans bàsicament han aconseguit posar la temàtica de la igualtat en l'agenda política, més que no pas canvis importants en les condicions de les dones i en les relacions de gènere.

Plans d'igualtat

El 2005, l'Institut de la Dona va dur a terme un estudi comparatiu dels plans d'igualtat en els àmbits autonòmics i nacional. La referència a aquest estudi es pot consultar en la bibliografia.

Així mateix, l'enfocament de gairebé tots els plans ha estat "actuar sobre les dones" (Astelarra, 2009, pàg. 211) –per tant, no és estrany que es parli d'acció positiva i igualtat d'oportunitats de les dones. Això significa que les polítiques d'igualtat es desenvolupen prenent com a punt de partida que qui té el problema de la desigualtat són les dones, i s'obliden d'actuar sobre les estructures socials –patriarcat i sistema de gènere– que possibiliten la desigualtat i la discriminació. En aquest sentit, Astelarra afirma el següent:

"[...] no hi va haver avaluacions de l'impacte que les polítiques d'igualtat van tenir ni de com estaven ajudant a la transformació del sistema de gènere i la discriminació de les dones."

(2009, pàg. 177)

De fet, l'anàlisi de les polítiques d'igualtat realitzada per María Bustelo, Emanuela Lombardo i el seu equip conclou que el problema és que aquestes polítiques, "la finalitat principal de les quals és el foment de més igualtat, acabin perpetuant i reproduint desigualtats de gènere en els seus discursos i propostes" (2007, pàg. 183) per l'arrelament que tenen en les estructures socials en què també estan immerses les persones que les han de desenvolupar. Això no invalida les polítiques d'igualtat articulades al voltant dels plans dels últims anys, sinó que ens empeny a una rearticulació d'aquestes polítiques que en tingui en compte les manques i les limitacions de manera que la consecució de la igualtat de les dones i els homes sigui real i efectiva.

1.2. Els marcs normatius estatal i autonòmic de les polítiques d'igualtat

1.2.1. Les lleis específiques d'igualtat

El canvi legislatiu apareix com una eina més en les polítiques d'igualtat, una eina en desenvolupament constant. Hem vist que des de la transició a la democràcia s'han anat modificant lleis que eren clarament discriminatòries, de la mateixa manera que en els anys vuitanta s'han anat incorporant a la legislació espanyola les directives europees en matèria d'igualtat. S'ha donat un nou impuls a la legislació en matèria d'igualtat en la primera dècada del segle XXI, en què s'han desenvolupat, tant en l'àmbit estatal com en l'autonòmic, lleis específiques en matèria d'igualtat. Cronològicament, el procés ha començat abans en algunes comunitats autònomes (Navarra, Castella i Lleó, la Comunitat Valenciana, el País Basc i Galícia) que en l'Estat, però, per començar, analitzarem la llei estatal.

El 2007 es promulga la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH). El fet que aquesta llei hagi estat promulgada com a llei orgànica ha fet sorgir alguns debats perquè, malgrat que no té una jerarquia sobre la llei ordinària, es posava en dubte si encaixava amb la definició de la Constitució sobre aquest tipus de lleis. En qualsevol cas, això demostra la intenció que la igualtat de les dones i els homes s'entengui com un dret fonamental, i posa aquesta qüestió en un lloc de màxima importància. La llei orgànica té implicacions per als poders públics (Administració) en l'àmbit de les competències estatals, però també per a les empreses privades. És a dir, la llei ha de ser complerta per les diferents administracions, però també per les empreses que actuen en territori espanyol.

Ús de les lleis orgàniques

Segons la Constitució espanyola, les lleis orgàniques s'utilitzen per a aprovar estatuts d'autonomia, el règim electoral i els drets fonamentals i llibertats públiques. Cal comptar amb la majoria absoluta del Parlament per a aprovar-les.

Aquesta llei està organitzada en set títols i, a més a més, conté un seguit de disposicions addicionals, transitòries i finals:

- El títol I defineix els conceptes següents: *igualtat, discriminació directa i indirecta*, *assetjament sexual i per raó de sexe, accions positives*, i *càrrega de la prova*.

- El títol II estableix les polítiques públiques per a la igualtat. Es divideix en dos capítols: el primer fa referència als principis generals que han de regir l'actuació de tots els poders públics, i també a les eines per a assolir-les (transversalització, pla estratègic, informes d'impacte de gènere, estudis i estadístiques, col·laboració entre administracions, representació equilibrada, planificació equilibrada dels temps); i el segon desenvolupa l'acció administrativa per a la igualtat en diversos camps i estableix que el principi d'igualtat ha de regir els programes desenvolupats en els àmbits d'actuació següents: educació, cultura, salut, esports, desenvolupament rural, urbanisme, cooperació al desenvolupament, contractes i subvencions.

- El títol III s'adreça expressament als mitjans de comunicació com a mecanisme essencial en el canvi dels rols i els estereotips de gènere.

- El títol IV es refereix a la igualtat en l'ocupació, i recull el paper de les empreses en el foment de la igualtat per mitjà de diversos mecanismes (pla d'igualtat, conciliació, distintiu empresarial, etc.).

- El títol V s'encarrega de la igualtat en l'àmbit de l'ocupació pública.

- El títol VI parla de la igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis.

- I el títol VII tracta la igualtat en la responsabilitat social de les empreses i, entre altres coses, promou la representació equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les societats mercantils.

Les disposicions addicionals de la LOIEMH són cabdals, ja que tenen com a objectiu modificar altres lleis en vigor de manera que aquestes s'ajustin a la nova normativa. Així, es modifica la llei orgànica de règim electoral per a assegurar la representació equilibrada de dones i homes en les llistes electorals, la llei d'ocupació i l'estatut de treballadors per a assegurar la igualtat en l'accés, promoció i formació laboral, prevenir l'assetjament sexual o per raó de sexe, etc.

D'aquesta manera, la LOIEMH té una mirada global, ja que obliga tant l'àmbit privat com el públic en l'engegada de programes i actuacions d'igualtat. I, sobretot, una mirada des de la transversalització de gènere, que implica, com

veurem d'una manera més detallada a continuació, que la consecució de la igualtat s'ha de tractar des de tots els àmbits. La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar a tots els àmbits d'actuació.

Com ja hem esmentat, a més de la llei orgànica d'àmbit estatal, hi ha onze comunitats autònomes que han desenvolupat, fins i tot amb anterioritat, normatives pròpies en matèria d'igualtat. La primera comunitat autònoma que va aprovar una llei d'igualtat va ser Navarra, el 2002, però és una llei molt escarida, cosa que pot limitar-ne l'impacte. Extremadura ha estat, de moment, l'última comunitat autònoma a aprovar una llei d'igualtat.

Taula 2. Comunitats autònomes amb lleis pròpies d'igualtat

CA	Nom de la llei
Navarra	Llei foral 33/2002, de 28 de novembre, de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Castella i Lleó	Llei 7/2007, de 22 d'octubre, de modificació de la Llei 1/2003, de 3 de març, d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de Castella i Lleó
Comunitat Valenciana	Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes
Galícia	Llei 7/2004, de 16 de juliol, gallega per a la igualtat de dones i homes
País Basc	Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes
Balears	Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona
Andalusia	Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia
Múrcia	Llei 3/2008, de 3 de juliol, de modificació de la Llei 7/2007, de 4 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, i de protecció contra la violència de gènere
Canàries	Llei 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes
Castella - la Manxa	Llei 12/2010, de 18 de novembre, d'igualtat entre dones i homes
Astúries	Llei 2/2011, d'11 de març, per a la igualtat de dones i homes i l'eradicació de la violència de gènere
Extremadura	Llei 8/2011, de 23 de març, d'igualtat entre dones i homes i contra la violència de gènere

Nota

Catalunya va realitzar una proposta de llei d'igualtat que no es va aprovar. I a Galícia han desenvolupat una llei del treball en igualtat de les dones (llei 2/2007).

La nomenclatura de les lleis autonòmiques d'igualtat és més semblant que la que hem trobat en el cas dels plans d'igualtat i dels organismes autonòmics. Tanmateix, aquesta coincidència en el nom no significa coincidència en el contingut. Així, la llei navarresa és la més escarida, amb només dos articles, i la llei basca potser és la més extensa i la que té més implicacions. Un primer cop d'ull ens permet comprovar que les lleis autonòmiques aprovades després de la LOIEMH sembla que s'han inspirat en aquesta; de fet, pel que fa a les definicions de conceptes, algunes fan referència a la llei estatal. Si analitzem

de manera breu aquestes onze lleis autonòmiques d'igualtat, i unifiquem els diversos elements que recullen amb vista a fer una llei integradora, aquesta contindrà els aspectes següents:

- Una primera introducció en què s'esmenten les normatives internacionals (ONU i UE), a més de la legislació estatal, i es justifica la necessitat de desenvolupar un marc normatiu en matèria d'igualtat.

- Un seguit de principis rectors que han de ser atesos per tots els poders públics: igualtat de tracte, d'oportunitats, etc.

- Definicions dels conceptes clau: *discriminació* (*directa i indirecta*), *transversalització*, *acció positiva*, *representació equilibrada*, etc.

- Establiment d'eines per al desenvolupament de les polítiques d'igualtat: pla d'igualtat, transversalització, acció positiva, avaluació de l'impacte segons el gènere, ús de llenguatge no sexista, recollida de dades desagregades per sexe, entre d'altres.

- Desenvolupament d'estructures que permetin la coordinació i l'impuls de les polítiques d'igualtat en diferents àmbits administratius: instituts de la dona, unitats departamentals, comissions interdepartamentals, comissió interinstitucional, observatoris d'igualtat, centres d'estudis, consells de la dona.

- Foment de la representació equilibrada de dones i homes en diversos àmbits. En alguns casos s'estableixen mínims de cada sexe en les llistes electorals, i en gairebé tots es fomenta que es tendeixi a una representació equilibrada de dones i homes en les comissions que es creïn.

- Establiment d'àmbits d'actuació en què la igualtat i la perspectiva de gènere han de ser incorporats: educació, salut, cultura, mitjans de comunicació, àmbit rural, medi ambient, habitatge, transport, urbanisme, cooperació al desenvolupament, noves tecnologies, benestar social, participació social i associacionisme, mesures específiques per a dones en situació d'exclusió, i violència. Així mateix, en alguns casos s'estableixen funcions per a altres àmbits administratius (ajuntaments i diputacions).

- Establiment de mesures per a la igualtat en l'àmbit de l'ocupació. S'estableixen mesures per a assegurar la igualtat en la funció pública tant en l'accés com en la promoció, a més de l'establiment de mesures de conciliació i coresponsabilitat, i contra l'assetjament, entre d'altres. En l'àmbit privat, com que les comunitats autònomes no hi tenen competències, es proposen mesures indirectes de foment de la igualtat. Aquestes mesures preveuen el foment de la contractació de dones, l'estímul a l'emprenedoria de les dones, el suport per a la realització de plans d'igualtat, la incorporació de la igualtat en els convenis col·lectius, la lluita contra l'assetjament

Mesures indirectes

Per *mesures indirectes* entenem les mesures que no obliguen la part implicada –en aquest cas, les empreses– a fer alguna cosa, sinó que des de l'Administració pública es promou i recompensa els que desenvolupin programes i plans en matèria d'igualtat.

sexual o per raó de sexe, l'establiment de mesures de conciliació i corresponsabilitat, la dotació de més puntuació en concursos i subvencions públiques quan es respecti la igualtat, l'establiment de distintius o marques d'igualtat per a empreses, l'impuls de programes de responsabilitat social corporativa, etc.

- Així mateix, en alguns casos apareixen altres elements com les infraccions o sancions per incompliment de la llei, l'avaluació de la llei, la consideració de discriminació múltiple, l'homologació d'entitats per al desenvolupament de polítiques d'igualtat, i la formació de persones en aquest àmbit –tant si és general com expert.

Discriminació múltiple

La discriminació múltiple és la discriminació en què una persona és discriminada per diverses variables o factors: edat, sexe, raça o origen ètnic, etc. Hi ha una discussió sobre si les discriminacions són acumulatives (doblement o triplement discriminada pel fet de ser dona, gran i immigrant, per exemple), o si és més correcte parlar d'interseccionalitat de discriminacions, en què diversos tipus s'articulen i donen lloc a un nou tipus de discriminació.

Finalment, no es pot deixar d'assenyalar que a més de la promulgació de lleis d'igualtat, en els últims anys s'han anat desenvolupant lleis específiques de lluita contra la violència de gènere. Cal entendre la violència de gènere no com un element a banda de la desigualtat, sinó com les estructures socials que possibiliten la desigualtat de dones i homes que articulen també la violència de gènere (Casado i García Selgas, 2010).

1.2.2. Les polítiques d'igualtat després dels canvis legislatius

Lleis contra la violència de gènere

A més de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, algunes comunitats autònomes han desenvolupat lleis específiques contra la violència de gènere: Castella - la Manxa, Navarra, Canàries, Cantàbria, Madrid, Andalusia, Aragó, Galícia, Catalunya, Castella i Lleó, i la Rioja. I d'altres recullen mesures contra la violència en la pròpia llei d'igualtat: Extremadura, Astúries, la Comunitat Valenciana i el País Basc.

Independentment del contingut de les lleis que hem vist més amunt, aquest nou marc normatiu tindrà sens dubte conseqüències sobre les polítiques d'igualtat. Hem dit que no hi ha hagut encara avaluacions en aquest sentit de les lleis autonòmiques, ja que el temps transcorregut no ho permet. No obstant això, sí que s'han realitzat algunes anàlisis sobre la llei estatal, però només des d'una perspectiva jurídica (González, 2009; Núnez-Cortés, 2009; Carmona, 2012), i no d'impacte sobre les situacions de les dones i els homes i el canvi en les relacions de gènere.

Femòcrates

La paraula *femòcrata* es va utilitzar per primer cop a Austràlia. Es parla de femòcrates per a referir-se a les dones feministes que treballen en l'administració promovent polítiques d'igualtat.

En principi, l'impacte d'aquest nou marc normatiu –tant estatal com autonòmic– hauria de ser positiu. El fet que la igualtat s'estableixi per llei implica que el respecte als preceptes que aquestes lleis estableixen és de compliment obligatori tant pels poders públics com per les entitats privades –les empreses. Però, com és sabut, les lleis no es respecten sempre íntegrament i els efectes que produeixen poden ser menys que els esperats. De fet, la implementació de les lleis d'igualtat es continuarà produint si, com en el cas dels plans d'igualtat, hi ha persones al darrere que empenyin. En aquest sentit, Celia Valiente (1995) afirma que a Espanya les **femàcrates** han hagut de desenvolupar destreses de persuasió, ja que la implementació de les polítiques d'igualtat –i, en concret, la implementació de plans d'igualtat– "depèn en gran mesura del «factor humà»" (Bustelo, 2004). En aquest sentit, la promulgació de lleis no es converteix en una vareta màgica i, com ha succeït des que es van engegar les polítiques d'igualtat en els anys vuitanta, es continuarà necessitant que els que

treballen en aquest àmbit duguin a terme una tasca fonamental de persuasió en la resta d'àmbits organitzatius perquè implementin les actuacions que els corresponen.

No obstant això, les lleis d'igualtat permeten que hi hagi un argument legislatiu i jurídic de compliment obligatori que sosté les polítiques d'igualtat. El problema el trobem quan moltes no estableixen sancions o no hi ha organismes que en controlin la implementació. Així mateix, algunes administracions poden considerar que la llei substitueix altres mecanismes que han estat i són fonamentals per a la implementació de la igualtat: els plans d'igualtat. En moltes comunitats autònomes l'últim pla d'igualtat està caducat des de ja fa uns quants anys; potser l'aprovació de la llei ha relegat l'actualització del pla. Cal distingir entre una llei o normativa, que estableix el marc general d'actuació dels poders públics i indica els deures de les entitats privades, i un pla d'igualtat, que és un document en què es concreta aquest mandat general en objectius i accions concretes i mesurables. Per tant, es tracta de dos instruments diferents.

En qualsevol cas, un dels impactes positius que pot i hauria de tenir la legislació específica en matèria d'igualtat és que estableix obligacions concretes per a les empreses en l'àmbit de la igualtat de dones i homes. Veurem aquesta qüestió de manera més detinguda en el tercer apartat.

1.2.3. Un esquema institucional complex

En els gairebé trenta anys de polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol, s'ha anat dibuixant un esquema institucional complex. Aquesta complexitat té a veure amb la mateixa organització administrativa de l'Estat espanyol, que preveu, com a mínim, quatre àmbits administratius: l'estatal, l'autonòmic, el provincial (diputacions) i el municipal. El nou marc normatiu ha donat un nou impuls a aquest esquema institucional i ha promogut la creació d'estructures que impulsin, coordinin, i executin les polítiques d'igualtat en cadascun dels àmbits administratius esmentats. Convé recordar, com hem comentat abans, que el desenvolupament d'aquestes estructures és una de les primeres recomanacions dels organismes internacionals (principalment, l'ONU i la UE). S'entén que és un requisit previ perquè s'implementin les polítiques d'igualtat, és a dir, que sense les estructures la implementació quedaria encara més en mans de la voluntarietat de certes persones compromeses amb la igualtat.

Nota

En algunes comunitats autònomes existiria un cinquè àmbit administratiu entre la diputació provincial i el municipi. Aquest àmbit rep diferents denominacions segons el lloc: *cabildo*, mancomunitat… Aquesta estructura és una associació de municipis per a gestionar conjuntament alguns serveis d'aquests municipis. En alguns casos, les polítiques d'igualtat s'articulen en aquest àmbit administratiu.

Sense intenció de fer-ne una llista exhaustiva, indiquem algunes estructures d'igualtat, les funcions que duen a terme i la pertinència o adequació que tenen en cada àmbit administratiu:

- Institut de la Dona: existeix en els àmbits estatal i autonòmic (de vegades amb un altre rang) i fa les funcions d'impuls, coordinació i suport de les polítiques d'igualtat. No tenen funcions d'execució, sinó d'acompanyament en el desenvolupament de normatives i plans d'igualtat. Una de les seves

tasques és participar en les altres estructures, i moltes vegades liderar-les. També desenvolupen estudis i investigacions sobre la situació de les dones, de manera que les polítiques d'igualtat es basin en un diagnòstic de la situació de les dones i els homes, i de les relacions de gènere. A més a més, poden disposar de diferents òrgans adscrits que vigilin una o diverses qüestions: violència de gènere, publicitat no sexista, etc. Depenen d'un ministeri, en el cas de l'Estat, i d'una conselleria, en el cas de les autonomies, però l'ideal és que siguin organismes autònoms perquè tinguin llibertat en les seves actuacions.

- Departaments o serveis i regidories d'igualtat: existeixen en l'àmbit de les diputacions (departaments o serveis) i els ajuntaments (regidories). La seva funció és desenvolupar el pla d'igualtat de la província o del municipi, a més de coordinar-ne i liderar-ne l'engegada.

- Unitats d'igualtat: són els organismes encarregats de supervisar que les actuacions en matèria d'igualtat s'estan executant dins de cada ministeri (Estat), conselleria (autonomia), departament (diputació) i regidoria (ajuntament).

- Comissió interdepartamental: coordina les actuacions en matèria d'igualtat dels ministeris (Estat) i conselleries (autonomia).

- Departaments (diputació) i regidories (ajuntament), de manera que la implementació del pla d'igualtat tingui coherència.

- Comissió interinstitucional: coordinaria el treball que es duu a terme en els diversos àmbits administratius. En el cas de l'Estat, coordinaria els diferents ministeris, empreses públiques i altres organismes públics; en el cas de les comunitats autònomes, coordinaria les actuacions del govern autonòmic, les diputacions provincials i els ajuntaments.

- Consell de la Dona: des del final dels anys noranta, algunes organitzacions feministes i de dones han creat consells d'igualtat o de la dona en els àmbits autonòmic, provincial i municipal. La llei d'igualtat estatal, i algunes lleis autonòmiques, recullen aquesta estructura. La funció dels consells de la dona o d'igualtat és consultiva i de control en el desenvolupament i implementació de les polítiques d'igualtat. És una de les vies que tenen les administracions públiques de fer partícip la societat civil en els processos de presa de decisions i implementació de polítiques públiques.

Així mateix, en alguns àmbits administratius –estatal i autonòmic– s'han creat observatoris d'igualtat o centres d'estudis per cooperar en aquesta tasca. En l'àmbit estatal, existeix l'Observatori d'Igualtat i de Violència, que depèn de l'Institut de la Dona; i el Consell General del Poder Judicial també ha creat un observatori propi sobre violència.

1.3. L'impacte dels organismes internacionals en les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol

Les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol han estat impulsades per les demandes del moviment feminista. Les organitzacions feministes de l'àmbit del feminisme de la igualtat principalment van reclamar, des dels anys setanta, la necessitat de desenvolupar polítiques d'igualtat. Algunes dones d'aquestes organitzacions feministes passaran a treballar en els organismes d'igualtat creats, i d'altres crearan ONG i fundacions que ofereixen serveis per al desenvolupament d'aquestes polítiques d'igualtat. Si les reivindicacions del moviment feminista han estat fonamentals, l'impacte d'aquestes mobilitzacions sobre les polítiques d'igualtat és encara un àmbit sense explorar. Juntament amb les demandes d'organitzacions feministes, potser els organismes internacionals, com l'ONU i la UE, són els que han tingut un impacte més clar sobre les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol. A més a més, hi ha diversos estudis i investigacions que tracten aquest fenomen, especialment de la influència de la UE sobre aquestes polítiques.

Nota

Carlota Bustelo y García del Real va ser la primera directora de l'Institut de la Dona, entre el 1983 i el 1988, i Carmen Martínez Ten la segona, entre el 1988 i el 1991. Totes dues han estat militants del moviment feminista.

Pel que fa a l'impacte o influència de les Nacions Unides en les polítiques d'igualtat a Espanya, cal assenyalar la declaració del 1975 com a Any Internacional de les Dones i la celebració de la I Conferència Mundial de la Dona a Mèxic aquest mateix any. La coincidència d'aquest any amb la celebració de les I Jornades d'Alliberament de la Dona a Madrid organitzades per un emergent moviment feminista van ser elements clau per a posar la igualtat en l'agenda política i social. Així mateix, el 1979, l'ONU aprova la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, en les sigles en anglès) que va ser ratificada per Espanya el 1983. Per mitjà de la ratificació de la CEDAW, els estats condemnen la discriminació contra la dona en totes les formes, i es comprometen a desenvolupar polítiques per a eliminar la discriminació. Per a això, hauran de modificar la seva legislació (fins i tot, la seva constitució) per a assegurar per llei la igualtat, adoptar mesures que prohibeixin la discriminació, protegir jurídicament els drets de la dona, no incórrer en cap acte de discriminació, eliminar la discriminació practicada per altres persones, organitzacions o empreses, etc. La CEDAW realitza periòdicament informes en què analitza la implementació de la igualtat i la situació de les dones en els diferents països del món, i duu a terme recomanacions per a la implementació de les polítiques d'igualtat.

Nota

A més d'aquesta primera conferència, se n'han celebrat tres més: a Copenhaguen el 1980, a Nairobi el 1985, i a Pequín el 1995. Aquesta última tindrà una gran transcendència per la difusió que implica del concepte *gender mainstreaming* (transversalització de gènere) com una eina nova en les polítiques d'igualtat.

Si la ratificació de la CEDAW ha constituït un element indiscutible en l'avenç de la igualtat a l'Estat espanyol, l'adhesió d'Espanya a la Unió Europea ha estat determinant. En aquest sentit, Emanuela Lombardo parla d'europeïtzació de la política espanyola d'igualtat de gènere (2002 i 2004). Segons aquesta autora:

"Al ingresar en la Unión Europea, España tuvo que transponer en su legislación nacional toda la normativa europea, incluyendo aquella relativa a la igualdad entre mujeres y hombres. Este proceso ha permitido introducir nuevos temas en la agenda política y acelerar reformas legales que, tal vez, no se hubiesen introducido nunca o se hubiesen retrasado. Se han producido cambios no solamente en el contenido de las políticas sino también en los estilos de policy-making [hacer política], con consecuencias relevantes a nivel estratégico para los organismos de igualdad y las asociaciones de mujeres."

(2004, pàg. 1)

Web recomanat

Podeu consultar la informació relativa al treball de l'ONU en matèria d'igualtat en la pàgina web següent: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/index.htm; i pel que fa a la UE: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_ policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

Es pot afirmar que la incorporació d'Espanya a la UE i l'obligatorietat de transposar les directives europees a la legislació espanyola han estat fonamentals per a l'avenç de les polítiques d'igualtat.

Ja en els Tractats de Roma del 1957 s'estableix la prohibició de discriminació en matèria de retribució en l'ocupació. La lluita contra la discriminació també va ser recollida pel Tractat de Maastricht del 1992, el d'Amsterdam del 1997 (articles 2 i 3.2), i el de Lisboa del 2007 (articles 2 i 3.3). Durant aquest temps, la Unió Europea ha desenvolupat diverses directives, que s'han centrat especialment en l'àmbit econòmic i de l'ocupació, que els estats membres estan obligats a transposar a la seva legislació. Destaquen les següents: Directiva 79/7/CEE sobre igualtat en règims de la seguretat social; Directiva 92/85/CEE sobre protecció de la maternitat de les dones treballadores; Directiva 97/80/CEE sobre inversió de la càrrega de la prova; Directiva 2004/113/CE sobre la implementació d'igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis, i Directiva 2006/54/CE sobre aplicació de la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'àmbit de l'ocupació (Carmona, 2012). L'Estat espanyol ha anat transposant aquestes directives a la seva legislació d'una manera progressiva, encara que en el cas de la directiva sobre la inversió de la càrrega de la prova, Espanya s'havia avançat a la UE. La llei orgànica d'igualtat ha permès transposar algunes directives que quedaven pendents, com la referent a la igualtat de tracte en l'accés a béns i serveis.

Nota

Els Tractats de Roma van ser signats el 1957 per l'Alemanya Occidental, França, Itàlia, els Països Baixos, Bèlgica i Luxemburg. Són considerats com els elements fundents de l'actual Unió Europea.

Però la transposició de directives no és l'única influència de la UE sobre l'Estat espanyol en matèria de polítiques d'igualtat, sinó que els plans i els programes desenvolupats per la UE han estat fonamentals. Fins avui, la UE ha desenvolupat cinc programes d'acció comunitaris en matèria d'igualtat: 1983-1985, 1986-1990, 1991-1995, 1996-2000, 2001-2006. A més a més, el 2006, la UE estableix el Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010); i el 2010 aprova l'Estratègia per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015). Aquests programes eren d'implantació per a la mateixa Comissió Europea, però sobretot constituïen "sugerencias de actuación para los países miembros de la UE" (Astelarra, 2009, pàg. 298). El primer programa se centrava en la igualtat d'oportunitats i proposava revisar la legislació, línia en què aprofundia el segon a més de desenvolupar accions positives. El quart programa incorpora la transversalització de gènere com a objectiu i com a eina, visió que és recollida també pel quart programa (Astelarra, 2009). Des d'aquest darrer programa, no se n'han desenvolupat de nous, però sí que s'han establert objectius per a millorar la situació de desigualtat: avenç en la taxa d'ocupació de les dones, igualtat econòmica, conciliació i coresponsabilitat, igualtat en la representa-

tivitat, i eradicació de l'assetjament i de la violència. La influència d'aquests programes d'acció comunitaris en matèria d'igualtat s'ha deixat notar en els plans d'igualtat que ha desenvolupat l'Institut de la Dona a l'Estat espanyol.

Emanuela Lombardo ha dut a terme una anàlisi exhaustiva de la influència de la UE sobre les polítiques d'igualtat i, entre altres coses, fa una crítica als límits d'aquest impacte. Per a aquesta autora, un dels límits és que la UE només controla si s'adapten les lleis dels estats membres a les directives, però no si s'implementen programes i polítiques. Segons Lombardo, la UE no disposa de recursos ni de competència legal per a fer-ho. En aquest sentit, aquesta autora indica com a recomanació la necessitat de reforçar el control comunitari de la implementació de les polítiques de gènere en els països membres. Així mateix, considera que cal ampliar l'enfocament de la política de gènere de la UE més enllà de l'àmbit laboral, focus central d'aquesta política. I per concloure, assenyala el següent:

> "Para combatir tanto los síntomas como las causas profundas de la desigualdad entre los sexos, la política de género de la UE debería adoptar un enfoque más global que considera cómo la construcción social de la diferencia entre mujeres y hombres afecta de forma negativa a las mujeres en todos los sectores de la sociedad. Este enfoque debería combatir explícitamente el sistema patriarcal, centrándose sobre las causas múltiples y entretejidas que crean una relación desigual entre los sexos con prejuicio de las mujeres en distintos sectores."
>
> (2004, pàg. 164)

2. Marc conceptual i eines de les polítiques d'igualtat

En aquest apartat veurem el marc conceptual i les eines de les polítiques d'igualtat. L'evolució de les polítiques d'igualtat que hem desenvolupat en l'apartat anterior ens indica canvis importants en l'enfocament, en el marc conceptual i en les eines utilitzades. Es podria parlar d'una transformació de l'enfocament de la igualtat d'oportunitats a la igualtat entre (o de) les dones i els homes. Són enfocaments que no se substitueixen entre si, sinó que es complementen. Juntament amb aquests enfocaments, s'han anat desenvolupant diferents eines i instruments per a assolir la igualtat, a més d'alguns conceptes generals en què es fonamenten les polítiques públiques d'igualtat. Estudiarem tant els conceptes generals com les principals eines i instruments actuals de les polítiques d'igualtat: la transversalització de gènere i l'acció positiva.

Lectures recomanades

Un text molt recomanable sobre les polítiques d'igualtat i les eines actuals d'aquestes polítiques és el de: **C. Adán** (2008, gener-juny). "En la cocina de las políticas de igualdad: ¿qué ingredientes agregar a las nuevas recetas". *Empiria. Revista de Metodología en Ciencias Sociales* (núm. 15, pàg. 37-51). En l'àmbit internacional, és una obra de referència: **D. McBride; G. Mazur** (eds.). *Comparative state feminism*. Thousand Oaks, Califòrnia: Sage.

El fet de centrar-nos en els conceptes, les eines i els instruments de les polítiques d'igualtat és fonamental per a poder establir en l'apartat següent les directrius i la metodologia de l'elaboració dels plans d'igualtat en les empreses. Aquests plans s'han de basar, i de fet ho fan, en els conceptes, les eines i els instruments que han desenvolupat les polítiques públiques quan són eficaços per a l'assoliment de la igualtat de dones i homes.

2.1. De la igualtat d'oportunitats a la igualtat entre (o de) les dones i els homes

Judith Astelarra afirma el següent:

> "[...] la igualdad de oportunidades en la tradición liberal clásica implica que todos los individuos han de tener las mismas oportunidades y que las desigualdades [...]que se produzcan deberán resultar de los distintos méritos que tienen las personas."
>
> (2009, pàg. 74)

El que apunta la tradició liberal clàssica és que les desigualtats no han de dependre del fet que les persones tinguin menys oportunitats, sinó dels mèrits que facin. El principal instrument desenvolupat per l'enfocament de la igualtat d'oportunitats, el primer cronològicament, és el canvi legal que atorga els mateixos drets a totes les persones. En aquest sentit, la igualtat d'oportunitats, a més d'un objectiu polític esdevé, com a canvi legislatiu, un instrument o eina que integrarà un altre tipus de polítiques.

El problema de l'estratègia d'igualtat d'oportunitats és que "ofrecer las mismas oportunidades a todos por igual no significa que todos podrán disfrutar y ejercitar estos derechos formales de la misma manera" (Lombardo, 2002, pàg. 229), i això és així perquè el punt de partida de totes les persones no és igual. I és que els mèrits d'una persona no depenen solament de les oportunitats que ha tingut en la vida, sinó també d'altres factors i variables –la classe social, l'origen ètnic, el sexe– d'influència inevitable en l'accés de les persones a alguns àmbits i, per tant, als mèrits que aconsegueixin. El canvi de les estructures legals desiguals, el fet de dotar de les mateixes oportunitats les persones, no sembla per tant suficient per a aconseguir la igualtat. Ateses les limitacions de l'estratègia de la igualtat d'oportunitats quan no té en compte les condicions de partida, es desenvolupa l'eina de l'acció positiva que es converteix en la segona estratègia de les polítiques públiques d'igualtat. L'acció positiva té en compte que les condicions de partida no són iguals per a totes les persones i dóna un cert avantatge al grup menys avantatjat. En aquest context, comencen també a sorgir altres conceptes com la igualtat de tracte que implica l'absència de discriminació, la igualtat material que representa l'accés efectiu als mateixos recursos, etc.

Estratègia d'igualtat d'oportunitats

Hi ha algunes propostes de modificació d'aquest enfocament. Per exemple, la Llei basca d'igualtat redefineix el concepte d'*igualtat d'oportunitats* i afirma que no solament s'han de donar les condicions de partida iguals, sinó també les condicions per a l'exercici i el control dels mateixos drets, recursos i beneficis.

Per tot això, en els últims anys s'opta per parlar d'**igualtat entre (o de) les dones i els homes** i, en menor grau, també d'igualtat de gènere. Aquest concepte més ampli d'igualtat entre (o de) les dones i els homes permet integrar-hi diferents eines i instruments. Així, la igualtat d'oportunitats i els canvis legals que comporta esdevenen un instrument o eina més de la igualtat entre (o de) les dones i els homes. Juntament amb aquesta eina, la igualtat entre (o de) les dones i els homes n'utilitza dues més: l'acció positiva i la transversalització de gènere, que analitzarem en apartats posteriors.

2.2. Els conceptes generals i els principis rectors

Abans de tractar les eines i els instruments de la igualtat entre (o de) les dones i els homes convé estudiar els conceptes generals i els principis rectors d'aquesta política. Aquests conceptes generals i principis rectors, recollits tant per la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes com per algunes lleis autonòmiques (País Basc, Galícia, Andalusia, Extremadura, Astúries i Canàries) han de guiar qualsevol actuació que engeguin els poders públics. És a dir, tota institució pública s'ha de regir per aquests principis en qualsevol programa, política o acció que emprengui, amb independència que aquesta política aparentment sigui o no una política d'igualtat.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: implica l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil. S'ha de procurar protecció de manera especial a les dones en situació de múltiples discriminacions.

- Igualtat d'oportunitats: els poders públics han d'adoptar les mesures oportunes per a garantir l'exercici efectiu per part de les dones i els homes, en condicions d'igualtat, dels drets polítics, civils, econòmics, socials i culturals i de la resta de drets fonamentals que puguin ser reconeguts en les normes, incloent-hi el control i l'accés al poder i als recursos i beneficis econòmics i socials. La igualtat d'oportunitats s'ha d'entendre referida no solament a les condicions de partida o inici en l'accés al poder i als recursos i beneficis, sinó també a les condicions per a l'exercici i el control efectiu d'aquests.

- Discriminació directa: els poders públics han d'impedir qualsevol tipus de discriminació directa per raó de sexe, considerat com el tractament de manera menys favorable a una persona en una situació comparable a una altra segons el seu sexe.

- Discriminació indirecta: els poders públics han d'impedir qualsevol discriminació indirecta per raó de sexe, considerada com la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular pel que fa a persones de l'altre, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament d'acord amb una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

- Integració del principi d'igualtat en la interpretació i aplicació de les normes: la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'ha d'integrar i observar en la interpretació i l'aplicació de les normes jurídiques.

- Col·laboració i coordinació: els poders públics tenen l'obligació de col·laborar i coordinar les seves actuacions en matèria d'igualtat de dones i homes perquè les seves intervencions siguin més eficaces i concordes amb una utilització racional dels recursos.

- Ús no sexista del llenguatge i de les imatges: els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a eliminar l'ús sexista del llenguatge, i garantir i promoure la utilització d'una imatge de les dones i els homes, fonamentada en la igualtat de sexes, en tots els àmbits de la vida pública i privada.

- Coresponsabilitat: els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a permetre la compatibilitat efectiva entre responsabilitats laborals, familiars i personals de les dones i els homes, entenent *coresponsabilitat* com el repartiment equilibrat entre les dones i els homes de les responsabilitats familiars, les feines domèstiques i la cura de les persones en situació de dependència.

- Eliminació de rols i estereotips segons el sexe: els poders públics han de promoure l'eliminació dels rols socials i estereotips en funció del sexe sobre els quals es fonamenta la desigualtat entre les dones i els homes i segons els quals s'assigna a les dones la responsabilitat de l'àmbit domèstic i als homes la de l'àmbit públic, amb una valoració i reconeixement econòmic i social molt diferents.

- Respecte a la diversitat i a la diferència: els poders públics han de posar els mitjans necessaris perquè el procés cap a la igualtat de sexes es realitzi respectant tant la diversitat i les diferències que hi ha entre dones i homes pel que fa a la biologia, les condicions de vida, les aspiracions i les necessitats, com la diversitat i les diferències que hi ha dins dels mateixos col·lectius de dones i d'homes.

- Representació equilibrada: els poders públics han d'adoptar les mesures oportunes per a aconseguir una presència equilibrada de dones i homes en els diversos àmbits de presa de decisions. Es considera que hi ha una representació equilibrada en els òrgans administratius pluripersonals quan els dos sexes estan representats com a mínim al 40%.

- Assetjament sexual: constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en concret quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Els poders públics han d'adoptar totes les mesures necessàries per a evitar l'assetjament sexual.

- Assetjament per raó de sexe: constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Els poders públics han d'adoptar totes les mesures necessàries per a evitar l'assetjament per raó de sexe.

- Una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Finalment, i encara que no sigui un principi rector, és important recordar el concepte d'*inversió de la càrrega de la prova*. En els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat d'aquestes, excepte en els procediments penals.

2.3. L'acció positiva

L'acció positiva és una de les estratègies o eines de les polítiques d'igualtat entre (o de) les dones i els homes. Hem dit que l'acció positiva sorgeix com a resposta a algunes limitacions de la igualtat d'oportunitats que no té en compte les condicions de partida diferencials. L'acció positiva s'inspira de l'estratègia nord-americana de l'*affirmative action* (acció afirmativa) que es va començar a implementar a demanda del moviment de drets civils dels anys seixanta. L'avantatge d'aquesta estratègia, segons Emanuela Lombardo, és que "las acciones positivas reconocen que las condiciones iniciales no son iguales para todas las personas, y por consiguiente tratan de restablecer una situación de igualdad favoreciendo al grupo menos aventajado en diversas situaciones" (2002, pàg. 230). És a dir, estableixen un avantatge per al grup desfavorit per tal de canviar el seu punt de partida desfavorable.

Lectura recomanada

El 1997, Raquel Osborne va publicar un article interessant sobre l'acció positiva: **R. Osborne** (1997). "Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad". *Papers* (núm. 53, pàg. 65-76). Hi considera que és un punt de partida fonamental per a les polítiques d'igualtat, però que és insuficient.

Cal assenyalar que l'acció positiva és una de les mesures possibles en les polítiques i programes d'igualtat, és a dir, no és l'única ni en substitueix unes altres, sinó que complementa l'estratègia de la igualtat d'oportunitats i de la transversalització de gènere. Malgrat que és l'estratègia d'igualtat més coneguda –i també una de les més controvertides–, les analistes afirmen que ha estat una estratègia molt poc utilitzada en les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol (Astelarra, 2009). De fet, l'acció positiva només es pot entendre si es pensa com una solució temporal a un problema que requereix altres eines que incideixin en l'aspecte estructural per a solucionar-lo.

Plans d'acció positiva

És paradoxal que diversos plans d'igualtat autonòmics s'anomenin d'"acció positiva", i que algunes lleis autonòmiques recullin l'acció positiva com a única estratègia, quan en realitat és molt poc utilitzada per les suspicàcies que suscita i per les limitacions que ha establert el Tribunal Constitucional.

En aquest sentit, l'acció positiva seria un pedaç i no una solució. La llei orgànica d'igualtat, i també algunes lleis autonòmiques, reconeixen l'acció positiva com una acció més –per bé que no la definitiva, ni la prioritària. En relació amb l'acció positiva, la LOIEMH en l'article 11 estableix el següent:

> "[...] amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas."

En relació amb això s'han pronunciat tant la UE com el Tribunal Constitucional espanyol, i estableixen que només es podrà establir prioritat d'una persona sobre una altra per raó del sexe en l'accés a un lloc en el cas que totes dues disposin dels mateixos mèrits, és a dir, com a criteri de desempat.

Casos Kalanke i Marschall

En el context europeu, els casos Kalanke i Marschall es poden considerar fites en el desenvolupament de mesures d'acció positiva en la Comunitat Europea. Tots dos casos van qüestionar la falta de claredat legal en temes d'igualtat d'oportunitats i van expressar la necessitat d'introduir noves estratègies polítiques per a superar la discriminació estructural envers les dones. Una nova clàusula del Tractat d'Amsterdam (article 141.4) obre el camí cap a les mesures d'acció positiva.

Exemple

S'engega un procés selectiu per a ocupar un càrrec de responsabilitat en una empresa en què hi ha molt poques dones en llocs de responsabilitat. S'estableixen els criteris d'admissió següents: nivell mínim d'estudis de màster, 250 hores de formació específica en gestió d'equips, cinc anys d'experiència en un lloc similar, nivell alt d'anglès parlat i escrit, i es valorarà el domini de l'alemany. Es presenten dues candidatures: un home i una dona. La prioritat només podrà ser donada a la dona si té exactament els mateixos mèrits que l'home, de manera que el sexe servirà de criteri de desempat.

Tal com afirma Emanuela Lombardo, "el problema es que las acciones positivas estigmatizan la condición inferior de las mujeres" (2002, pàg. 230), i per això seria contraproduent emprendre accions positives que donessin prioritat a dones que tenen menys mèrits. De fet, l'acció positiva "llegeix", d'alguna manera, que les dones són les que tenen un problema i, aleshores, la solució passa sempre per elles. Les dones són les que han de conciliar l'àmbit laboral i l'àmbit familiar, són les que tenen un problema d'accés a càrrecs de responsabilitat, etc. No es tracta la desigualtat estructural, la que és produïda per (i produeix) unes relacions de gènere desiguals, i s'apanyen solucions parcials i contingents per a les situacions desiguals que viuen les dones.

Exemple

Establir ajudes econòmiques per a les mares treballadores amb criatures més petites de dos anys és una acció positiva. Aquesta soluciona el problema concret d'aquestes dones per a conciliar l'àmbit laboral amb el personal, però una política d'igualtat hauria d'afrontar els motius pels quals les dones continuen sent majoritàriament responsables de la cura dels menors i es veuen obligades a conciliar els dos àmbits. Per tant, s'haurien de desenvolupar altres mesures que canviessin el rol social de les dones com a cuidadores i que incentivessin un repartiment més equilibrat de les tasques de cura.

Hi ha molts tipus d'accions positives, l'esmentada en l'exemple anterior, però també el desenvolupament de cursos de formació per a dones en àmbits laborals majoritàriament ocupats per homes o en nínxols d'ocupació emergents, l'establiment de programes específics en algun àmbit concret, etc. En aquest sentit, cal esmentar una acció positiva "inversa" engegada recentment pel Govern basc durant alguns anys. El Govern basc va establir ajudes per a les persones que s'acullin a excedències per cura de menors. Amb vista a incentivar que augmentin les sol·licituds per part dels homes (tenint en compte que més del 95% de les excedències són sol·licitades per dones), el Govern basc va incrementar el percentatge d'ajuda econòmica en cas que la sol·licités el progenitor. Poc temps després de la seva engegada, el Govern basc va decidir deixar d'afavorir els homes perquè el nombre de sol·licituds d'excedències que feien era molt baix.

Acció positiva "inversa"

En els països escandinaus, aquest tipus d'acció positiva "inversa" és més habitual. Entenen que per a assolir la igualtat cal implicar els homes en el procés de canvi i, per això, afavoreixen o incentiven mesures cap a aquests.

Hi ha una confusió generalitzada entre l'acció positiva amb les quotes, i no és exactament el mateix. Partint de la consideració que l'accés de les dones a certs llocs de responsabilitat és més complicat per a les dones tenint en compte la situació de partida en desavantatge i el sostre de vidre amb què es prenen, i que és positiu per a l'avenç en igualtat que les dones siguin presents en tots els àmbits socials, es poden establir quotes. Tanmateix, la difusió ha estat errònia i s'ha pensat que les quotes s'apliquen a tots els àmbits. Actualment, la LOIEMH estableix mínims de presència de cada sexe de manera obligatòria únicament en les llistes electorals. Els partits polítics tenen l'obligació que en les llistes electorals que presentin a les eleccions hi hagi com a mínim un 40% i com a màxim un 60% de persones de cada sexe. Per a això, es divideix la llista en trams de cinc llocs per als quals s'haurà de mantenir aquesta proporció del 40% al 60% de cada sexe. Així mateix, la llei estableix que en les comissions avaluadores o comitès que constitueixin els poders públics "han de respondre al principi de presència equilibrada de dones i homes, excepte per raons fundades i objectives, motivades de la manera adient". És a dir, les comissions o comitès han de tenir una presència equilibrada sempre que sigui possible, i únicament no es complirà aquest precepte en casos en què no hi hagi prou persones d'un sexe per a poder participar. Finalment, la llei ha de fomentar "la presència equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les societats mercantils, i ha de concedir per a això un termini raonable". És a dir, es fomenta, però no s'obliga les empreses al fet que els seus consells d'administració tinguin una presència equilibrada de dones i d'homes.

Sostre de vidre

El sostre de vidre fa referència a les barreres invisibles que es troben les dones en un moment determinat del seu desenvolupament professional, de manera que una vegada arribat aquest punt molt poques dones franquegen aquesta barrera, i la majoria estanca la seva carrera professional. És a dir, són barreres que no permeten que les dones avancin fins als llocs més alts de responsabilitat, de manera que es queden en llocs més intermedis.

En definitiva, la llei només obliga a la representació equilibrada de dones i homes en les llistes electorals i això sense que els partits polítics puguin al·legar que en aquest àmbit no hi ha prou dones. En l'Administració pública, qualsevol comitè o comissió que es formi haurà de respondre al principi de representació equilibrada sempre que no hi hagi motius que ho impedeixin. I, en l'empresa privada, només es fomenta que els consells d'administració avancin en un representació equilibrada dels sexes, però no n'hi ha l'obligació legal.

2.4. Transversalització de gènere

La transversalització de gènere (*gender mainstreaming*) és una de les eines o instruments fonamentals de les polítiques d'igualtat d'avui (Astelarra, 2009; Adán, 2008; García, 2008; Bustelo i Lombardo, 2007; Bustelo i Peterson, 2005). Novament, la transversalització no substitueix la igualtat d'oportunitats ni l'acció positiva, sinó que les complementa. El concepte o eina de la transversalització de gènere s'imposa com a estratègia en la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Pequín el 1995. En aquesta conferència es convidava els governs i els altres agents a "integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes per a analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions" (ONU, 1995). Aviat es va incorporar aquesta estratègia a la planificació europea en matèria d'igualtat –IV programa d'acció comunitària en matèria d'igualtat (1996-2000). De fet, el febrer del 1996, la Comissió Europea va aprovar una comunicació sobre la

transversalització com a primer pas cap a la realització del compromís de la Unió Europea d'integrar la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques comunitàries, liderada per l'holandesa Mieke Verloo. A l'Estat espanyol, l'estratègia de la transversalització de gènere es va començar a desenvolupar al final del segle XX i amb més força al principi del segle XXI. Abans de les lleis d'igualtat, el pla d'igualtat estatal (el de 1997 a 2000), però també alguns d'autonòmics han anat incorporant la transversalització com a estratègia. La Llei orgànica d'igualtat reconeix la transversalització com a estratègia (article 15), i en moltes lleis autonòmiques (Castella i Lleó, el País Basc, Galícia, Andalusia, Extremadura, Astúries, Múrcia, les Canàries) s'afirma que la transversalització és una estratègia, un instrument, una eina, però també un principi rector de les polítiques.

Hi ha diferents definicions del concepte de *transversalització*. Aquí ens quedem amb la definició que aporta la Unió Europea, segons la qual la transversalització és:

> "[...] l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els àmbits i en totes les etapes pels que estan implicats en l'adopció de mesures polítiques."
>
> (UE - Comissió Europea, 1998)

D'aquesta manera, l'enfocament de la transversalització de gènere comporta que per a assolir la igualtat cal implicar tots els àmbits polítics. L'objectiu és que la perspectiva de gènere sigui considerada en la planificació, el desenvolupament i la implementació de totes les polítiques i programes, independentment de l'àmbit. En aquest sentit, la transversalització de gènere obre el camp de responsabilitat de les polítiques d'igualtat. Ja no són els organismes d'igualtat els únics encarregats de les polítiques d'igualtat, sinó que correspon a tots els àmbits administratius assegurar-se que els programes i les polítiques que desenvolupen incorporen la perspectiva de gènere i fomenten la igualtat de dones i homes (Astelarra, 2009; Valiente, 1995).

Consulta recomanada

En els últims anys s'han desenvolupat un munt de guies i manuals sobre la transversalització o de gènere: **Soleto**, 2007; **Castro**, 2003; entre d'altres.

Encara que la transversalització sigui establerta per llei, l'extensió de "competències" en matèria d'igualtat que implica la transversalització no ha estat assumida per totes les àrees d'acció política de manera homogènia. Així, en àrees d'actuació més socials s'ha entès millor la idea que la perspectiva de gènere i el foment de la igualtat i la no-discriminació han de ser principis rectors, però és més complicat integrar-ho en altres àmbits de treball. Semblaria més pertinent incorporar la transversalització de gènere en àmbits com l'educació o els programes socials que en àmbits com l'urbanisme o l'habitatge. En aquestes àrees, i fins i tot en àrees més socials, hi ha hagut una confusió entre fer programes o actuacions per a les dones i incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal.

Incorporació de la transversalització de gènere

La transversalització de gènere s'ha d'incorporar en tots els àmbits polítics. De fet, en els últims anys s'han desenvolupat anàlisis sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos públics: Villota, Jubeto i Ferrari, 2009; Pazos, 2008. Es considera clau per a la tranversalització que el gènere s'incorpori en els pressupostos.

Exemple

El Departament d'Ocupació vol incorporar la transversalització de gènere en els seus programes. Per a això ha engegat programes formatius per a dones en un àrea econòmica en expansió: la cura de persones dependents. El departament creu que d'aquesta manera incorpora la perspectiva de gènere, quan en realitat contribueix a reproduir i perpetuar els rols de gènere –els que associen les dones amb la cura– i, a tot estirar, fa una acció positiva per a l'augment de l'ocupació de les dones. El departament solucionarà així de manera temporal el problema de la menor ocupació de les dones, però no la divisió sexual del treball com un element estructural sobre el qual se sosté la desigualtat.

Altres limitacions per a una implementació efectiva de la transversalització de gènere són que, malgrat l'obligatorietat, la seva engegada continua depenent del voluntarisme d'algunes persones en cada departament conscienciades de la seva necessitat. En aquest sentit, la creació d'estructures que impulsin les polítiques d'igualtat és fonamental –hem vist el desenvolupament d'aquestes estructures en l'apartat 1.2.3–, però en la pràctica política el lideratge d'aquestes estructures no sempre recau en les persones jeràrquicament idònies, sinó en les persones (generalment dones) de cada departament, regidoria o conselleria amb un compromís més gran amb la igualtat. Així mateix, un altre *handicap* prové de la dificultat d'implementar la transversalització de gènere perquè: què significa i com s'implementa la perspectiva de gènere? En aquest sentit, la UE recomana, com a element clau per a l'engegada de la transversalització, la capacitació i formació en aquesta matèria, ja que amb el voluntarisme no n'hi ha prou. Juntament amb aquests dos requisits previs –estructures promotores i capacitació–, hi ha dos elements més: la utilització d'un llenguatge no sexista, ja que parlar utilitzant formes incloents dels dos sexes es considera que contribuirà a pensar que, ateses les situacions desiguals de les dones i els homes, les conseqüències d'una política sobre dones i homes pot ser diferent; i la recollida de dades desagregades per sexe de manera que es pugui fer un diagnòstic encertat de la situació i es proposin canvis en les polítiques que puguin millorar la situació desigual donada.

En aquest context, en els últims anys s'està incorporant un nou element al concepte o eina de la transversalització. Es considera que cal partir de la idea que el sistema de gènere és un element estructural que caracteritza la vida social. Per tant, les actuacions polítiques, fins i tot les que són aparentment neutres –urbanisme, transport, etc.– poden tenir un impacte diferent en les dones i en els homes si la planificació i l'execució d'aquestes actuacions no es realitza tenint en compte les relacions i posicions de gènere diferencials (UE - Comissió Europea, 1998; Verloo i Roggeband, 1996). És un element que afegeix novetat a la implementació de la transversalització de gènere.

2.4.1. L'avaluació de l'impacte segons el gènere

Com ja hem dit, l'engegada de la transversalització de gènere no és senzilla, ja que, què significa concretament incorporar la perspectiva de la igualtat de gènere en totes les polítiques i programes? D'aquesta falta d'expertesa i dificultat de l'engegada es deriva que, en alguns casos, es proposin programes o actuacions per a dones en una àrea concreta pensant que això és transversalització.

Consulta recomanada

L'Institut de la Dona va encarregar el 2007 un estudi sobre bones pràctiques en matèria de transversalització de gènere. La referència de l'estudi és la següent: **M. L. Soleto [Fundación Mujeres]** (2007). *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

En els últims anys, algunes investigadores han proposat una eina o instrument que pot ser clau per a implementar la transversalització, i és l'avaluació de l'impacte de gènere (en endavant, AIG). L'AIG és una eina fonamental per a la transversalització perquè és un instrument desenvolupat per a analitzar els possibles efectes de les polítiques, programes o plans governamentals en les relacions de gènere. Ja el 1998, la Comissió Europea definia l'AIG de la manera següent: "avaluar l'impacte segons el gènere significa comparar i apreciar, segons els criteris pertinents pel que fa al gènere, la situació i la tendència actual amb l'evolució que caldria esperar com a resultat de la introducció de la política proposada" (UE - Comissió Europea, 1998). L'AIG s'ha de realitzar sempre amb dues idees al cap: avaluar si la política promou o frena la igualtat entre dones i homes, ja que aquest n'és l'objectiu: la igualtat; i, si aquesta política fomenta o frena l'autonomia de les dones (Gender Analysis Project Team, 2005; Verloo, 2001; Platenga, 2000; Verloo i Roggeband, 1996).

Nota

En les sigles en anglès, GIA, per *gender impact assessment*. L'àmbit mediambiental ha estat pioner a realitzar avaluacions de l'impacte, en què s'inspira l'AIG.

L'origen d'aquesta definició d'*AIG*, i de les primeres experiències en aquest àmbit, ha estat desenvolupat per Mieke Verloo i el seu equip a Holanda (Verloo, 2001; Verloo i Roggeband, 1996), encara que també s'han dut a terme experiències en aquest sentit en altres països (països nòrdics, Austràlia). L'equip de Mieke Verloo ha desenvolupat una metodologia específica per a l'AIG, que s'ha dut a terme en àrees polítiques molt diverses. El 1999 a Holanda s'havien completat nou AIG en l'àmbit nacional, en àrees com el medi ambient, l'educació, la justícia, la política fiscal i l'agricultura.

A l'Estat espanyol, la difusió de l'AIG data del 2003, quan el Govern va aprovar la Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per a incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern. Prèviament, les comunitats de Catalunya –Llei 4/2001, article 63– i Extremadura –Llei 1/2002– establien la realització d'avaluacions de l'impacte de gènere. Actualment, l'eina de l'AIG és recollida per la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat, i també per algunes lleis autonòmiques, com les del País Basc, Galícia, les Balears, Andalusia, Extremadura, Astúries, Múrcia i les Canàries; la comunitat de Castella i Lleó disposa d'una llei pròpia d'AIG (Llei 1/2011, d'1 de març, d'avaluació de l'impacte de gènere a Castella i Lleó). La LOIEMH estableix que s'hauran de presentar informes d'impacte de gènere en "els projectes de disposicions de caràcter general i els plans que tinguin una especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que se sotmetin a l'aprovació del Consell de Ministres" (article 19), i també de les convocatòries d'ocupació pública (article 55) i el Consell General del Poder Judicial haurà de realitzar un infor-

Guies per a la implementació de l'AIG

A més de legislar sobre l'AIG, alguns organismes d'igualtat de diferents àmbits administratius (autonòmics i provincials) han desenvolupat en els últims anys guies per a la implementació de l'AIG. Destaquen les guies i experiències d'AIG d'Emakunde (2008), de la Unitat d'Igualtat d'Andalusia (González i altres, 2006), de l'Institut Català de les Dones (Gensana, 2005), de la Diputació Foral de Guipúscoa (Alonso i altres, 2011), etc. En l'àmbit estatal, s'han fet algunes AIG –fins i tot, dels pressupostos generals de l'Estat–, però d'una manera bastant superficial.

me de l'impacte de gènere anualment (disposició addicional tercera). Malgrat aquestes normatives i l'obligació que comporten, les experiències pràctiques d'implementació d'avaluacions de l'impacte de gènere han estat escasses, i no sempre s'han dut a terme de manera correcta.

La fonamentació teòrica de l'instrument de l'AIG és que existeixen tant estructures de desigualtat com processos o mecanismes que reprodueixen aquesta desigualtat (Roggeband, 2003; Verloo, 2001; UE - Comissió Europea, 1998; Verloo i Roggeband, 1996). Les dues estructures fonamentals de la desigualtat són: la divisió sexual del treball i l'organització de gènere de les relacions íntimes (per exemple, el repartiment de les tasques de cura). I amb els mecanismes o processos que reprodueixen la desigualtat es fa referència a la distribució, l'accés i el control dels recursos, com també a l'aplicació de normes de gènere (per exemple, menys accés als llocs de presa de decisions). A partir d'aquestes estructures i processos, es defineixen una sèrie de criteris que s'han de tenir en compte per a avaluar l'impacte en funció del gènere: participació (quantitat i qualitat participativa); recursos (temps, espai, informació i diners, educació i formació, treball i carrera professional, TIC, assistència sanitària, habitatge, transport…); drets (lleis i normatives específiques a favor de la igualtat), i les normes i valors atorgats als rols masculins i femenins. D'aquesta manera, segons el plantejament general de la metodologia de l'AIG:

- El gènere és una diferència estructural que afecta el conjunt de la població.

- Una mateixa política pot afectar de manera diferent els homes i les dones per la seva posició desigual, i polítiques aparentment no discriminatòries poden reforçar desigualtats existents.

Per a tractar aquest plantejament general, i per a una avaluació efectiva de l'impacte de gènere, cal un pas previ: considerar la pertinència de gènere de la norma, llei, programa o actuació que s'ha d'engegar. És a dir, cal analitzar si el gènere pot ser una clau de lectura de la norma, projecte, programa o actuació. Conny Roggeband (2003) ha desenvolupat la metodologia que ha anomenat *SMART* com el mètode simple per a avaluar la pertinència o rellevància de gènere en les polítiques. Per a avaluar la pertinència pel que fa al gènere, és necessari respondre a dues preguntes:

- Està la política, la norma, el programa, el projecte o l'actuació dirigida, de manera directa o indirecta, a un o més grups objectius? Es considera que el programa, norma o projecte es dirigeix **directament** a un o més grups objectius quan regula l'accés a un recurs (beca, subvenció, lloc de treball…); i, es considera que afecta **indirectament** persones o entitats quan, darrere dels recursos o serveis a què es refereix, hi ha persones (disseny d'una infraestructura, procediment de qualificació d'empreses…).

- Existeixen en l'àmbit d'influència –potencial o efectiva– del programa diferències entre les dones i els homes (quant als drets, els recursos, les po-

sicions, la representació, les normes i els valors)? Perquè aquesta anàlisi sigui possible, cal disposar de dades desagregades per sexe, estudiar-les i fer un diagnòstic de la situació.

La resposta positiva a una d'aquestes dues preguntes indicarà que el programa, norma o política és pertinent al gènere i que, per tant, hem de realitzar l'avaluació de l'impacte de gènere. Tot programa, norma o actuació pertinent al gènere tindrà un efecte sobre les condicions de vida de les persones i sobre l'accés igualitari de dones i homes als recursos. Aquest efecte és el que es coneix com a *impacte de gènere*, que pot ser positiu o negatiu (Alonso i altres, 2011). Quan l'efecte és positiu significa que l'execució del programa, projecte o norma contribuirà a l'assoliment de la igualtat de dones i homes, mentre que si és negatiu contribuirà a la desigualtat o, si més no, la perpetuarà. En aquest sentit, pensar que una política, programa o actuació és "neutre de gènere" és un error comú, ja que el seu disseny i execució no solament no millorarà la situació de desigualtat de les dones i els homes, sinó que a més pot perpetuar o agreujar les desigualtats existents. Per això, es recomana que l'AIG es realitzi abans d'engegar el programa, ja que així es poden prevenir i corregir els efectes negatius i potenciar els positius sobre la igualtat. Així mateix, es contribueix a una millor comprensió dels costos i beneficis de la transversalització de gènere (Roggeband, 2003). Una vegada establert que el programa, projecte o norma és pertinent al gènere, i en el cas de comprovar que l'impacte de gènere esperat és negatiu, caldrà establir propostes de millora perquè l'impacte negatiu esdevingui positiu.

Encara que les metodologies SMART i AIG s'han ideat pensant en el desenvolupament de normes i programes de l'àmbit públic –és el que estableixen les lleis d'igualtat, tant l'estatal com les autonòmiques–, és una eina que es pot extrapolar a l'àmbit privat. De fet, el desenvolupament dels passos concrets per a implementar aquestes metodologies es farà sobre un exemple de l'àmbit privat per a veure'n la utilitat.

Per a dur a terme l'anàlisi de la pertinència de gènere (SMART), avaluar l'impacte de gènere (AIG) i establir propostes de millora, s'han de seguir tres passos. L'exemple sobre el qual il·lustrarem el procés és el següent: un consorci d'empreses vol contractar una empresa de recursos humans i gestió de personal per externalitzar la contractació, la gestió i la formació del seu personal.

Pas 1. Descripció del programa, projecte o norma i compliment de requisits previs

El primer pas és, en realitat, un pas previ a l'anàlisi de la pertinència i l'impacte de gènere. Es tracta de realitzar una descripció del programa, projecte o norma del qual es vulgui dur a terme l'anàlisi, i d'avaluar si es compleixen els requisits

previs. Per a tots dos objectius, s'han desenvolupat unes fitxes que facilitin la tasca. El seu contingut és indicatiu i es podrà adaptar a cada programa, projecte o norma segons les seves característiques.

Taula 3. Descripció del programa, projecte o norma

Denominació	"Procés de contractació d'empresa de recursos humans i gestió de personal"
Òrgan emissor	Consorci d'empreses
Definició de l'objecte	Contractar una empresa de recursos humans i gestió de personal per a externalitzar la contractació, gestió i formació del seu personal d'una manera integral
Organització del document	Introducció Objecte i objectius Entitats que s'hi poden presentar Pressupost Format de presentació de les propostes Criteris d'avaluació de les propostes Comitè d'avaluació Forma i temps de presentació
Esments a la igualtat	No se'n fan
Altres documents relacionats	Convocatòria anterior Propostes anteriors
D'altres	Es fa un ús sexista del llenguatge

La descripció del programa, projecte o norma és fonamental per a analitzar la pertinència de gènere i avaluar-ne l'impacte, però disposar d'alguns requisits previs per part de l'òrgan que l'emet serà també molt positiu. Que l'òrgan emissor disposi d'una sèrie de recursos previs contribueix a garantir l'èxit d'aquest procés.

Taula 4. Requisits previs a l'avaluació de l'impacte de gènere

	Sí	No
Disposa d'un pla en igualtat l'òrgan emissor?		
Es preveu aquesta actuació –avaluació de l'impacte de gènere– en el pla d'igualtat?		
Té estructures d'igualtat l'òrgan emissor?		
Existeix una estructura específica per a aquesta actuació (taula de treball)?		
Hi ha recursos per a implementar l'actuació (persones, finançament, indicadors…)?		
Disposa el personal responsable de l'actuació de formació en matèria d'igualtat, general o específica (avaluació de l'impacte de gènere)?		
Es disposen de dades desagregades per sexe del personal de l'òrgan emissor?		
Es disposa de dades desagregades per sexe del públic objectiu del programa?		

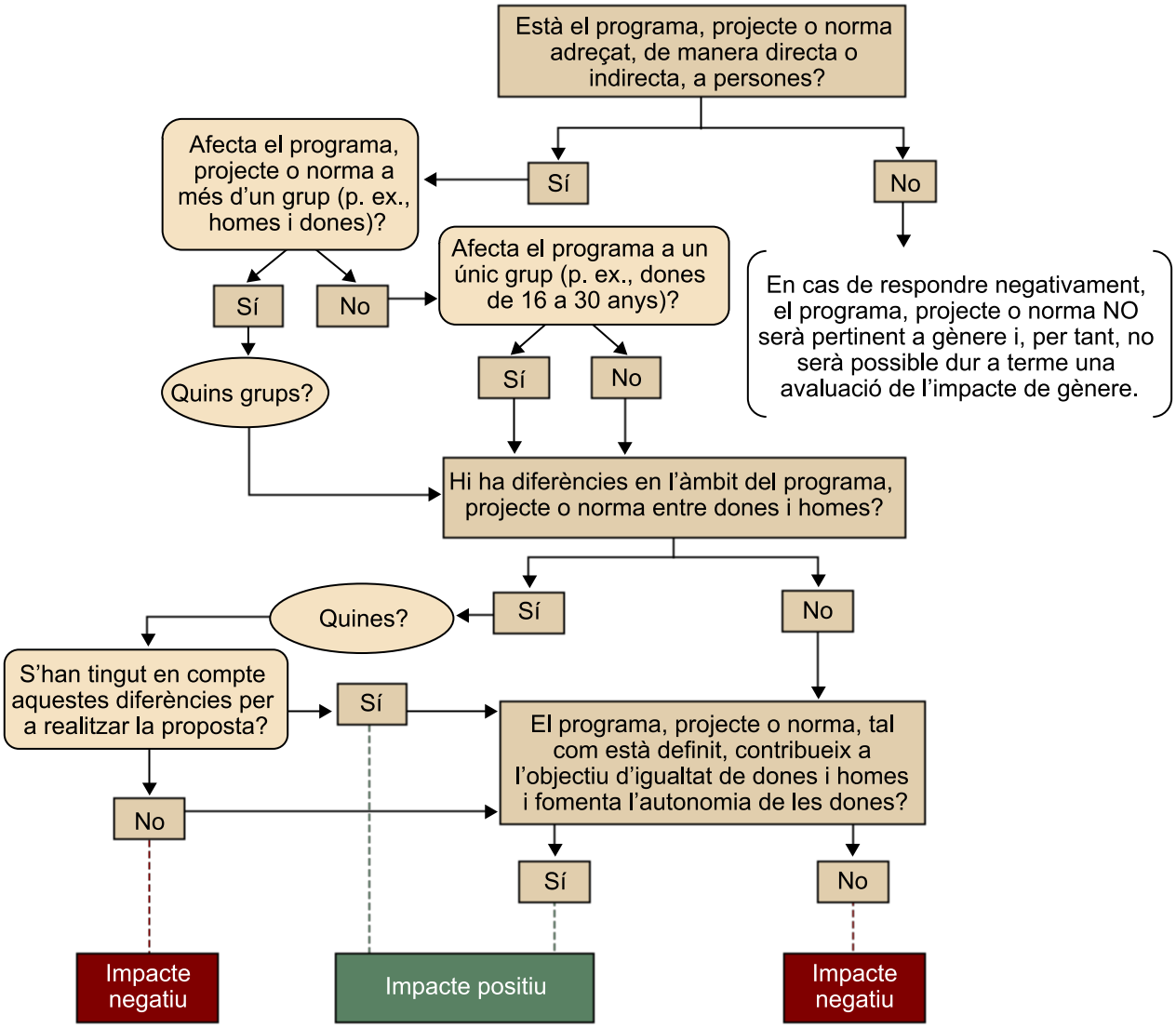
Un nombre més elevat de respostes positives implica una oportunitat més alta per a realitzar l'avaluació de l'impacte de gènere. Si el nombre de respostes negatives és més gran que el de respostes positives, l'avaluació de l'impacte

de gènere es podrà dur a terme, però les garanties d'èxit de l'avaluació seran inferiors. Es considera que serà més convenient realitzar l'AIG si l'òrgan emissor: disposa d'un pla d'igualtat en què es recull l'AIG perquè això ja implica el compromís de l'entitat, i encara més si recull específicament actuacions d'AIG; té estructures que promoguin la igualtat i, una d'específica per a l'AIG, perquè hi ha un òrgan de referència; disposa de recursos per a la implementació de l'AIG (persones, finançament…) perquè sense ells serà molt difícil dur-la a terme; tenen formació en igualtat i específica en AIG les persones que analitzaran i avaluaran l'impacte de gènere, ja que la seva realització serà complicada perquè són àrees d'alta expertesa; i es disposa de dades desagregades tant internes com externes, necessàries per a fer el diagnòstic de la situació d'igualtat o desigualtat en l'àmbit corresponent a la norma, projecte o programa.

Pas 2. Analitzar la pertinència de gènere (SMART) i avaluar l'impacte de gènere (AIG)

L'anàlisi de la pertinència de gènere i l'avaluació de l'impacte de gènere no són una tasca fàcil. Per això, a partir de les experiències en aquest terreny i en guies desenvolupades per altres institucions (Alonso i altres, 2011; Emakunde, 2008; González i altres, 2006; Gensana, 2005), s'ha desenvolupat un fluxograma que pretén ajudar en aquesta tasca. Es tracta d'un seguit de preguntes amb respostes tancades –sí o no–, principalment, i algunes preguntes obertes, que ens poden ajudar a estimar si el programa, projecte o norma al qual ens referim és pertinent al gènere, i d'avaluar si l'impacte de gènere esperable és positiu o negatiu. Cal tenir en compte que no tots els programes, projectes o normes tenen ni tan sols pertinència de gènere i, per tant, no és possible avaluar-ne l'impacte de gènere.

Figura 1. Pertinència de gènere (SMART) i avaluació de l'impacte de gènere (AIG) d'un programa, projecte o norma



Aplicarem, a continuació, aquesta eina a l'exemple establert anteriorment: la contractació d'empresa de recursos humans i gestió de personal.

1) Està dirigit el projecte, de manera directa o indirecta, a persones? El projecte no afecta persones de manera directa, ja que les entitats beneficiàries són empreses de recursos humans i gestió de personal, però sí que ho fa de manera indirecta, ja que l'objecte és la contractació i gestió integral de les persones ocupades. El projecte afecta *a priori* el conjunt de la població activa, composta per totes les persones de 16 a 65 anys que tenen una feina o en busquen i que poden ser contractades per l'empresa encarregada del projecte. A més a més, la mateixa empresa que realitzarà el servei de gestió de personal té el seu propi personal. Per tant, el projecte afecta més d'un grup quan, dins d'aquesta població activa i dins de l'empresa de personal, hi ha homes i dones.

2) Existeixen diferències en l'àmbit del projecte entre dones i homes? L'àmbit d'actuació del projecte és el de l'ocupació. Com s'analitza en el segon mòdul, hi ha grans desigualtats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació. Algunes d'aquestes desigualtats són les següents: les dones tenen taxes d'ocupació i activitat més altes, i més atur i inactivitat que els homes; les dones tenen en major grau que els homes feines a temps parcial, cosa que implica salaris més baixos i menys possibilitat d'ascens; les dones tenen salaris més reduïts que els homes per a feines del mateix valor; les dones dediquen més temps a les tasques de cura, cosa que els dificulta l'ascens en l'ocupació; les dones es veuen parades en l'ascens professional pel sostre de vidre, i a més a més, el mercat laboral experimenta una forta segregació horitzontal que situa les dones en feines que tenen menys projecció professional; etc. Aquestes desigualtats no han estat considerades a l'hora de desenvolupar el projecte.

Nota

En la mesura que sigui possible, s'intentarà que aquest diagnòstic tingui en compte la realitat concreta analitzada. En aquest cas seria pertinent analitzar l'àmbit específic del conglomerat d'empreses i aportar dades d'aquest àmbit específic.

3) El projecte, tal com està definit, contribueix a l'objectiu d'igualtat de dones i homes i fomenta l'autonomia de les dones? El projecte que presentem aquí no fa esment, en cap dels epígrafs, de l'objectiu d'igualtat i no planteja cap mesura que fomenti la igualtat de dones i homes i l'autonomia de les dones. Creu que és "neutre de gènere" i, per tant, no contribueix a la consecució de l'objectiu d'igualtat i, fins i tot, com que no estableix cap mesura, pot contribuir a la reproducció de les desigualtats.

Atès que el projecte afecta indirectament persones –les que siguin contractades per l'empresa gestora de personal i el personal de la mateixa empresa gestora– i que hi ha diferències en aquest àmbit entre dones i homes, podem afirmar que el projecte és pertinent al gènere. A més a més, ja que no s'han tingut en compte les diferències en aquest àmbit entre dones i homes, ni s'han establert mesures que fomentin la igualtat i l'autonomia de les dones, podem afirmar que l'impacte d'aquest projecte serà negatiu.

Ara bé, i abans d'analitzar quines millores es podrien establir per a canviar aquest impacte negatiu, cal assenyalar que no tots els programes, projectes o normes són pertinents al gènere. Són exemples de projectes no pertinents al gènere els següents (Alonso i altres, 2011):

- Una norma que estableix el traspàs d'un bé d'una administració a una altra (traspàs d'un hospital de titularitat estatal a un de titularitat autonòmica).

- La regulació del calibre d'un instrument per a mesurar la puresa de l'aire. Encara que afecta indirectament persones perquè serà utilitzat per aquestes, la regulació no influeix en l'accés o el control de cap recurs.

- La creació d'un registre d'usuaris. En el registre es recullen dades de persones i és realitzat per persones –afecta persones de manera directa i indirecta–, però el registre no és cap recurs per a controlar, i l'única acció és la recollida desagregada per sexe.

Pas 3. Realitzar propostes de millora tenint en compte l'anàlisi precedent

Una vegada establerta la pertinència de gènere d'un programa, projecte o norma, i avaluat l'impacte de gènere, es tracta d'establir propostes de millora que millorin l'impacte del programa, projecte o norma sempre amb l'objectiu principal de fomentar la igualtat. Hi ha dos tipus de propostes de millora: generals i específiques.

Les propostes generals són les propostes que poden ser implantades en un programa, projecte o norma, independentment que sigui pertinent o no al gènere (que les respostes a les dues primeres preguntes siguin negatives o positives) i que tingui un impacte de gènere positiu o negatiu (tercera pregunta). Algunes d'aquestes propostes són les següents:

- Fer ús d'un llenguatge i imatges no sexistes en els documents que produeixin tant l'òrgan emissor com l'adjudicatari (si n'hi ha).

- Recopilar dades desagregades per sexe de totes les persones implicades en el projecte (òrgan emissor, adjudicatari, persones contractades...).

- Fomentar la representació equilibrada i la paritat de dones i homes tant en les comissions i comitès d'avaluació que es creïen com entre les persones beneficiàries del projecte.

En el cas que estem treballant, s'hauria de revisar el document de la proposta i fer un ús no sexista del llenguatge i les imatges, a més d'establir que amb els projectes candidats s'ha de fer el mateix. Si es presenten o sol·liciten dades, hauran d'estar desagregades per sexe –entre altres variables– de manera que es pugui millorar l'avaluació de l'impacte de gènere en futurs projectes d'aquest mateix àmbit. I s'haurà de fomentar la representació equilibrada i la paritat tant en les comissions o comitès avaluadors que es puguin crear com entre les contractacions que realitzin.

Nota

Recentment s'han desenvolupat múltiples instruments per a un ús no sexista del llenguatge i les imatges, per part de diferents institucions i organitzacions. Destaquen les següents: Consell d'Europa, 1986; Emakunde, 1988; Institut de la Dona, 1995; Alario, Bengoechea, Lledò i Vargas, 1995; Del Olmo i Méndez, 2003; López, 2003a i 2003b; Lledò, 2006.

Les propostes específiques dependran del tipus de programa, projecte o norma que vulguem modificar. Per a més concisió, s'establiran a partir de l'exemple anterior:

- Establir el compromís del projecte amb el foment de la igualtat de dones i homes, a més del respecte de les normatives en vigor en aquesta matèria tant en la introducció com en l'objecte i els objectius del projecte. S'ha d'establir en la introducció i en els objectius que el projecte busca fomentar la igualtat de les dones i els homes en l'àmbit de la contractació, la gestió i la formació de personal del conglomerat d'empreses.

- Pel que fa a les entitats que es poden presentar a la convocatòria, s'ha de fomentar que aquestes respectin la igualtat –es pot certificar mitjançant la presentació del Pla d'igualtat de les empreses, el distintiu o marca

d'igualtat atorgada pels organismes d'igualtat, etc. En qualsevol cas, s'ha d'establir l'exclusió immediata d'empreses que tinguin condemnes per discriminació per raó de sexe –directa o indirecta–, i assetjament per raó de sexe i sexual.

- Sol·licitar a les empreses candidates que presentin dades desagregades per sexe de la seva plantilla, incloent-hi els seus òrgans directius. S'atorgarà puntuació extra als que tinguin una representació equilibrada de dones i homes.

- Donar prioritat a empreses que tinguin un servei d'igualtat o tinguin persones amb formació en matèria d'igualtat general i específica.

- Establir l'objectiu d'igualtat en els criteris d'avaluació de les propostes: criteris de representació equilibrada en la contractació, foment de promoció de dones si estan infrarepresentades en els àmbits de decisió, accions positives, mesures de conciliació i coresponsabilitat, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, etc. S'atorgarà una puntuació més alta als projectes que incorporin aquestes qüestions.

Aquestes eines ens permeten, així, incorporar l'objectiu d'igualtat en qualsevol norma, projecte, programa o actuació. Però convé destacar que contribueixen, igualment, a pensar que darrere de les actuacions que s'han de realitzar hi ha persones i, per això, l'efecte positiu es pot estendre no solament a l'objectiu d'igualtat de dones i homes, sinó també de pensar en les necessitats i condicions de vida d'altres grups socials (per exemple, les persones amb discapacitat).

3. Metodologia i directrius per a l'elaboració de plans d'igualtat en l'empresa

En aquest tercer bloc estudiarem la metodologia i les directrius per a elaborar plans d'igualtat en l'àmbit empresarial. L'anàlisi de l'evolució de les polítiques d'igualtat i del marc normatiu actual, a més dels conceptes, les eines i els instruments més utilitzats en les polítiques i els plans d'igualtat, són fonamentals per a aquesta secció, ja que indiquen les obligacions per a les empreses i ens aporten les eines clau de treball. Per començar tractarem la qüestió de l'obligatorietat o no de plans d'igualtat en les empreses, com també altres vies per a incentivar-ne el desenvolupament, i farem una repassada ràpida de la situació actual d'implementació de plans d'igualtat en les empreses. A continuació desenvoluparem de manera pràctica les fases per a dur a terme i implementar plans d'igualtat en les empreses amb l'objectiu que s'aprenguin les destreses fonamentals per a engegar-los.

3.1. La igualtat en les empreses

El desenvolupament de plans d'igualtat o altres mesures a favor de la igualtat ha depès fins fa poc temps de la voluntat de les empreses. Alguns organismes d'igualtat promovien l'engegada d'aquestes mesures i, per a això, indicaven el benefici comprovat que té l'engegada de programes, plans i actuacions en igualtat per al teixit empresarial. Així i tot, es depenia del voluntarisme de les empreses i del lideratge de certes persones dins d'aquestes. Des de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH), la situació canvia. Aquesta llei dedica els títols quart i setè a la igualtat en les empreses, i estableix fins i tot l'obligatorietat del desenvolupament d'un pla d'igualtat en certes circumstàncies.

Consulta recomanada

Cal esmentar l'estudi editat el 2009 per **Emakunde** titulat "La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la C.A.E. Coste relativo de la pérdida de talento femenino", en què s'analitza la pèrdua que representa la menor incorporació de les dones en el mercat laboral al País Basc.

3.1.1. Sobre l'obligatorietat dels plans d'igualtat

Com ja hem esmentat, els títols quart i setè de la LOIEMH es dediquen a la igualtat en les empreses. En concret, el títol quart es dedica al dret al treball en igualtat d'oportunitats. Abans de definir quines empreses tenen obligació per llei d'engegar plans d'igualtat, cal recordar que totes

> "[...] les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures orientades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes."
>
> LOIEHM, article 45.1

D'una manera semblant es pronuncia l'article 5 de la mateixa llei:

"El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloent-hi les prestacions concedides per aquestes organitzacions."

És a dir, independentment de l'obligatorietat o no de realitzar un pla d'igualtat, totes les empreses tenen l'obligació de respectar la igualtat duent a terme accions per a assolir-la.

No obstant això, la LOIEMH estableix també l'obligatorietat de desenvolupar i implementar un pla d'igualtat per a algunes empreses:

- Empreses de més de 250 persones en plantilla (article 45.2). Independentment que l'empresa tingui diferents centres de treball, si el total dels centres sumen més de 250 persones, l'empresa ha de realitzar un pla d'igualtat especificant, si ho considera necessari, mesures específiques per a cada centre. Per a calcular el nombre de treballadors, s'han de comptar els treballadors amb contracte indefinit, indefinit discontinu, contracte determinat de més d'un any, a més dels que hagin treballat més de 200 dies en un any (Núñez-Cortés, 2009, pàg. 40).

- Empreses que estiguin adherides a un conveni col·lectiu que indiqui l'obligatorietat de realitzar i aplicar un pla d'igualtat (article 45.3). Com assenyala Fabregat, "el convenio colectivo, es en general el instrumento jurídico idóneo para el diseño de los planes de igualdad" (2009, pàg. 30).

- Empreses en què l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions per l'elaboració i l'aplicació del pla (article 45.4). És a dir, en cas d'infracció per discriminació per raó de sexe, l'autoritat competent (el jutge) podrà substituir la sanció amb l'obligació que l'empresa desenvolupi un pla d'igualtat.

De fet, la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social tipifica com a infracció greu (article 7.13) la no-implementació del pla d'igualtat –quan és obligatori– (Fabregat, 2009; Núñez-Cortés, 2009). Segons les dades de l'Informe anual de la inspecció de treball i Seguretat Social (2010), es van realitzar 6.491 actuacions d'inspecció en matèria d'igualtat de dones i homes. Del total, 1.173 van ser per a verificar si les empreses disposaven d'un pla d'igualtat, en vint-i-set casos es van establir infraccions en relació amb això. Així mateix, es van efectuar inspeccions per discriminació per raó de sexe (1.603, amb trenta-vuit infraccions), protecció a la maternitat i lactància (1.063, amb seixanta-quatre infraccions), drets sobre conciliació (771, amb quatre infraccions), assetjament sexual (577, amb cinc infraccions), discriminació en l'accés a l'ocupació per raó de sexe (550, amb tretze infraccions), discriminació en la negociació col·lectiva (434, amb zero infraccions), i assetjament discriminatori per raó de sexe (320, amb zero infraccions). Igualment, i a partir d'una campanya especial sobre

discriminació en el salari, es van inspeccionar 362 empreses, i en set d'aquestes es va detectar discriminació salarial per raó de sexe. Malgrat aquestes dades, no tenim encara estudis que analitzin el percentatge d'empreses que disposen d'un pla d'igualtat en virtut de l'obligatorietat legal.

3.1.2. Altres vies d'incentivació per a l'impuls d'actuacions en matèria d'igualtat

Tant la LOIEMH com algunes lleis autonòmiques en matèria d'igualtat han ideat altres vies d'incentivació per a l'impuls d'actuacions en matèria d'igualtat, actuacions que poden ser el desenvolupament d'un pla d'igualtat o d'altres. El desenvolupament d'aquestes vies d'incentivació és important, sobretot si tenim en compte la rellevància de les petites i mitjanes empreses (pimes) en el teixit empresarial de l'Estat espanyol, per a les quals la llei no estableix obligació directa –excepte en alguns casos per mitjà dels convenis col·lectius o per sancions– de realitzar un pla d'igualtat.

Mesures i actuacions d'igualtat

Encara que la competència sobre les empreses privades està en mans de l'Estat, gairebé totes les comunitats autònomes amb llei d'igualtat preveuen incentius perquè les empreses desenvolupin mesures i actuacions d'igualtat. Destaca la comunitat autònoma de Galícia, que disposa d'una llei específica sobre aquesta qüestió (Llei 2/2007, de 28 de març, del treball en igualtat de les dones a Galícia).

Entre les vies d'incentivació per a l'impuls d'actuacions en matèria d'igualtat, se'n poden destacar sis:

1) Convenis col·lectius. Com ja hem dit, tota empresa –independentment de la grandària– té l'obligació de respectar el principi d'igualtat i lluitar contra la discriminació, per a la qual cosa ha d'engegar les mesures pertinents. A banda d'aquesta obligació, que no es recull en molts convenis col·lectius, aquests sí que poden ser instruments idonis perquè les empreses realitzin actuacions d'igualtat en diversos àmbits: promoció, retribució, coresponsabilitat, etc. (Lousada, 2008; Núñez-Cortés, 2009; UGT, 2011). I això, mitjançant la inclusió en els convenis col·lectius de clàusules que promocionin la igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

2) Ajudes específiques per al desenvolupament de plans d'igualtat. Tant la LOIEMH (article 49) com algunes lleis autonòmiques preveuen ajudes econòmiques per a finançar el desenvolupament de plans d'igualtat per part d'empreses sense l'obligació de fer-ho. Així, s'han desenvolupat ajudes econòmiques perquè les empreses contractin persones o entitats qualificades en matèria d'igualtat amb l'objectiu de desenvolupar i implementar el pla d'igualtat.

3) Distintius o marques d'igualtat. La LOIEMH en l'article 50, i també algunes lleis autonòmiques, preveuen la concessió de distintius o marques d'igualtat per a les empreses que implementin actuacions en matèria d'igualtat. Les empreses podran utilitzar en la seva publicitat el fet de tenir aquestes marques o distintius com a element de distinció.

4) Responsabilitat social corporativa o de les empreses. La LOIEMH dedica el títol setè a la igualtat en la responsabilitat social de les empreses, i afirma que les empreses podran adoptar voluntàriament "mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials o d'una altra naturalesa, destinades a promoure

condicions d'igualtat entre les dones i els homes en el si de l'empresa o en el seu entorn social" (article 73). Aquesta via seria idònia per al desenvolupament de mesures i actuacions a favor de la igualtat en les empreses que no tenen l'obligació legal de realitzar un pla d'igualtat. Però també per al conjunt de les empreses, ja que l'RSC no es restringeix a l'àmbit intern de l'empresa, sinó que preveu accions cap enfora, de manera que pot estendre les seves actuacions d'igualtat més enllà de l'empresa, cosa que té un impacte positiu sobre la igualtat de dones i homes en el seu àmbit social.

5) Sistemes de qualitat. És un terreny encara molt poc explorat, però pot ser molt interessant. La majoria de les empreses disposen de sistemes de qualitat –ISO, EFQM– que asseguren un bon funcionament de l'organització. Si s'incorporessin criteris i indicadors de gènere en els sistemes de qualitat s'avançaria en aquesta matèria.

Sistemes de qualitat

La Unitat d'Igualtat i Gènere de la Junta d'Andalusia va encarregar un estudi sobre el tema. La referència d'aquest estudi és la següent: **R. Gómez Torralbo** (2006). *La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión.* Sevilla: Unidad de Igualdad y Género / Instituto Andaluz de la Mujer.

6) Subvencions i contractes. Les administracions públiques tenen un instrument, encara poc explorat, per a incentivar el desenvolupament de mesures d'igualtat per part de les empreses: les subvencions i els contractes. Segons la LOIEMH, els poders públics, en l'adjudicació de contractes, poden "establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat entre dones i homes en el mercat de treball" (article 33), i en la concessió de subvencions "es podran valorar, entre d'altres, les mesures de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, de responsabilitat social de l'empresa, o l'obtenció del distintiu empresarial en matèria d'igualtat" (article 35). D'aquesta manera, es contribuiria al fet que les empreses i entitats, que opten a contractes i subvencions de les administracions públiques, desenvolupessin i engeguessin actuacions en matèria d'igualtat. Aquesta darrera via d'incentivació s'il·lustra amb un exemple.

Exemple

La regidoria d'urbanisme d'un ajuntament realitza un concurs per a l'adjudicació d'un pla de reurbanització de la ciutat. L'ajuntament, d'acord amb el mandat legal de la LOIEMH, de la llei d'igualtat de la seva comunitat autònoma i del seu propi pla d'igualtat, estableix diversos mecanismes de manera que la reurbanització del municipi contribueixi al foment de la igualtat de dones i homes. Per a això, després d'una avaluació de l'impacte de gènere de la proposta de concurs, estableix diversos requisits que s'han de demanar tant a les entitats que es presentin al concurs com als projectes que es presentin:

- En relació amb les entitats que es presentin al concurs, l'ajuntament ha d'atorgar més punts a les que desenvolupin actuacions a favor de la igualtat (cal valorar si disposen d'un pla d'igualtat, d'un distintiu o marca atorgat per un organisme d'igualtat, o altres mesures...); que tinguin una representació equilibrada en els llocs de presa de decisions; que realitzin mesures de responsabilitat social corporativa a favor de la igualtat. I, com que les empreses candidates seran empreses del món de la construcció –un sector molt masculinitzat– caldrà afavorir les empreses que hagin desenvolupat mesures per a la incorporació de dones a les seves plantilles.

- Pel que fa als projectes, s'ha de valorar que incorporin la perspectiva de gènere (transversalització i AIG), de manera que la nova reorganització de la ciutat tingui en compte criteris que millorin la qualitat de vida: millora del transport públic –les dones utilitzen més aquest mitjà de transport–, vies urbanes més segures (millora de l'enllumenat, evitar passos subterranis), redistribució i millora de serveis (escoles,

Urbanisme i gènere

Existeix tot un corrent d'urbanisme amb perspectiva de gènere que duu a terme anàlisis i propostes per a la incorporació de la perspectiva de gènere en l'urbanisme. Alguns ajuntaments han començat a realitzar diagnòstics urbans amb perspectiva de gènere. Aquests diagnòstics demostren que, quan es pensa en clau de gènere, es consideren les persones d'aquest lloc, i es millora la qualitat de vida de totes elles. Algunes autores que treballen en aquest àmbit són Anna Bofill (2005; s/d), Ana Ortiz (2007), Zaida Muxí (2009), Inés Sánchez de Madariaga (2006; 2004a i 2004b), etc.

guarderies, centres de salut, residències...), de manera que s'apropin a la ciutadania i s'eliminin barreres arquitectòniques, etc.

A més d'aquestes mesures per al foment d'actuacions en matèria d'igualtat, en l'àmbit de l'ocupació –en el qual s'han centrat les polítiques públiques d'igualtat a l'Estat espanyol i a la UE– s'han desenvolupat mecanismes per a fomentar l'ocupació de les dones. Eren ajudes que s'atorgaven a les empreses, consistents en la reducció de la cotització a la Seguretat Social durant un temps, per la contractació de diferents col·lectius de dones: més grans de 45 anys si s'efectua un contracte indefinit, amb una discapacitat, dones que es reincorporen després de la maternitat, dones en situació d'atur (millora de la quantia respecte als homes), víctimes de violència de gènere, etc. Així mateix, es redueixen les quotes d'autònoms per a les dones que tenen menys de 35 anys i es bonifica les empreses que contracten una persona per a la substitució d'una excedència per cura de familiars. No obstant això, aquestes mesures temporals es van deixar de realitzar –tret de les destinades a dones víctimes de violència de gènere– a partir del juliol del 2012.

Nota

Per a les dones víctimes de violència de gènere hi ha un seguit de mecanismes per a assegurar-los l'ocupació i el manteniment del lloc de treball específic.

3.1.3. La situació actual de la implementació de plans d'igualtat en les empreses

El recorregut des de l'aprovació de la LOIEMH el 2007, encara que és limitat, és suficient per a avaluar l'estat d'implementació dels plans d'igualtat en les empreses. No obstant això, no es disposa encara d'estudis que comptabilitzin el nombre de plans d'igualtat en les empreses i n'analitzin les característiques. El març del 2011, l'Observatori d'Igualtat de Gènere de Comissions Obreres publicava un número especial en la seva revista sobre plans d'igualtat. Segons aquest document, hi hauria més de 135 empreses a Espanya amb plans d'igualtat. Malgrat aquesta dada orientativa, no es tenen encara estudis sobre l'impacte d'aquesta llei en el desenvolupament i la implantació de plans d'igualtat en les empreses, ni tampoc coneixements exactes sobre la situació prèvia per a poder fer comparacions. Aquest desconeixement de la situació actual contrasta amb l'obligatorietat que aquests plans siguin registrats i dipositats, obligació establerta pel Reial decret 713/2010, de 28 de maig, que en l'article 2 recull el següent:

> "[...] els acords sectorials que estableixen els termes i les condicions que han de seguir els plans d'igualtat en les empreses, els acords que aprovin plans d'igualtat en les empreses afectades per la negociació col·lectiva sectorial, com també els acords que aprovin plans d'igualtat derivats del conveni col·lectiu d'empresa."
>
> (UGT, 2011, pàg. 175)

A més del número de la revista de Comissions Obreres dedicat el març del 2011 als plans d'igualtat en les empreses, només hem localitzat un estudi realitzat per la UGT el 2011 titulat "Anàlisi de mesures i plans d'igualtat en la negociació col·lectiva". En la primera part d'aquest estudi s'analitzen les mesures d'igualtat incorporades en els convenis col·lectius sobre una mostra de quinze convenis –que com hem vist són l'instrument idoni per a incorporar mesures

d'igualtat–, i en la segona part s'analitza una mostra de quinze plans implementats en empreses. Si bé encara no es tenen dades del total d'empreses que han implantat plans d'igualtat, aquest estudi fa una bona anàlisi dels continguts dels convenis i plans analitzats.

En relació amb els convenis col·lectius, l'estudi de la UGT afirma que és "un instrument ideal per a la implementació dels PI [plans d'igualtat]" (2011, pàg. 174), però que no s'està utilitzant tant com es podria i caldria fer. Alguns motius per no incorporar actuacions i mesures d'igualtat en els convenis col·lectius són els següents: la indefinició de la regulació legal, la dificultat dels sindicats d'imposar les seves mesures, etc. Pel que fa a les mesures d'igualtat que incorporen els convenis col·lectius analitzats, entre les conclusions que se n'extreuen hi ha les següents:

- S'estableix el compromís amb la igualtat en l'accés, contractació i promoció professionals, però no s'assumeixen mesures concretes que a més a més en general són recomanacions, i no obligacions.

- La classificació professional no es recull en gairebé cap conveni com a matèria que s'ha de revisar, i la igualtat retributiva pràcticament no es tracta, malgrat que encara hi ha al voltant d'un 20% de discriminació salarial. Es proposa que caldria revisar especialment els complements retributius on se situa la font de discriminació.

- La conciliació es preveu en la majoria de convenis, que recullen tots els drets previstos per l'Estatut dels treballadors. Potser és el bloc més ben tractat, però es limita al que obliga la llei, i només en alguns casos va més enllà.

- Malgrat que la majoria de convenis recullen un apartat específic per a la violència de gènere –en general, repeteixen el mandat de la llei integral–, hi ha llacunes en aquest àmbit com el fet de no plantejar la possibilitat que l'agressor i la víctima siguin treballadors de la mateixa empresa.

- Els convenis no recullen definicions de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, de manera que tots dos es confonen. I encara que sancionen l'assetjament sexual i per raó de sexe com una falta molt greu, no estableixen eines de prevenció.

- Caldria incorporar la perspectiva de gènere a la salut empresarial, no solament tractar la qüestió de la maternitat.

Nota

La classificació professional és fonamental, mentre que la retribució s'estableix segons aquesta classificació. Per tant, la discriminació salarial prové del fet que dues feines del mateix valor són situades en categories professionals jeràrquicament desiguals. Recordem que la UE i la legislació estatal en aquesta matèria indiquen que s'ha d'establir la mateixa retribució per a ocupacions que tenen el mateix valor.

En relació amb els plans d'igualtat analitzats, l'estudi de la UGT estableix conclusions al voltant de les diverses fases (2011, pàg. 170-175). Els diagnòstics, elements clau per a establir la situació de partida, no sempre es duen a terme i quan es fan és només per complir el tràmit. A més a més, rarament s'inclouen en el pla, amb la qual cosa no es pot analitzar si els objectius i les mesures utilit-

zades es corresponen amb el diagnòstic realitzat. Així mateix, els objectius i les mesures establertes –entre els quals no sempre hi ha correspondència– són insuficients i responen únicament a mínims legals (representació equilibrada del 40% al 60% i establiment d'accions positives i quotes). Les matèries que reben més atenció són la formació, la conciliació i els protocols d'assetjament, però s'obliden qüestions clau com les retribucions i s'esmenta únicament l'objectiu o declaració d'intencions de respectar-les però no es tradueixen en mesures concretes. En matèria de formació, se solen recollir dues mesures: sensibilitzar i formar els treballadors en matèria d'igualtat, i realitzar formació orientada als treballadors perquè accedeixin a llocs en què estan infrarepresentats. Els objectius i les mesures de conciliació es refereixen als que marca la llei, i es realitzen també accions innovadores i més enllà del marc legal per a empènyer els homes en la coresponsabilitat. Succeeix el mateix amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, de manera que els plans es remeten al mandat de la LOIEMH. Un altre element interessant és que la majoria dels plans creen una comissió per al seguiment i l'avaluació del pla.

3.2. Fases per al desenvolupament i la implementació de plans d'igualtat en les empreses

Segons l'article 46 de la LOIEMH, un pla d'igualtat és:

> "[...] un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat, a més de les estratègies i les pràctiques que cal adoptar per a assolir-los, i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

D'aquesta manera, la LOIEMH aporta una definició del pla d'igualtat, a més d'alguns dels seus continguts bàsics. Podríem dir que per a la llei d'igualtat hi ha tres fases per a desenvolupar i implementar un pla d'igualtat: fase de diagnòstic, fase d'elaboració de les mesures i fase d'avaluació.

Si la LOIEMH estableix una definició i algunes fases per a desenvolupar plans d'igualtat en les empreses, des de fa temps els organismes d'igualtat han elaborat guies i eines per a coadjuvar les empreses en aquest procés. La revisió d'aquestes guies permet afegir dues fases més a les tres que indica la LOIEMH (diagnòstic, elaboració de mesures o "redacció del pla d'igualtat" i avaluació), que són una fase prèvia en què s'estableixen els requisits que permetin un desenvolupament reeixit del pla; i, després del diagnòstic i l'elaboració de mesures, una fase d'implementació del pla d'igualtat, generalment oblidada perquè es dóna per descomptat, però essencial per a l'impacte dels plans sobre la igualtat de dones i homes. Convé assenyalar que les fases, encara que s'hagin anomenat així, no s'han de succeir necessàriament de manera cronològica, sinó que algunes han de ser permanents (requisits, i seguiment i avaluació) o es poden realitzar de manera simultània.

Lectura recomanada

Instituto de la Mujer (2008). *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

L'institut en qüestió va desenvolupar aquesta guia de suport a l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses el 2008. Aquest manual serà central en el desenvolupament d'aquest apartat.

3.2.1. Fase prèvia: requisits per a un desenvolupament reeixit

Aquesta primera etapa s'ha anomenat *fase prèvia*, si bé les condicions i els requisits que s'hi detallen han de ser presents i constants en totes les fases del pla –diagnòstic, redacció, implementació, i seguiment i avaluació– perquè tingui un desenvolupament reeixit. Hi ha tres requisits previs fonamentals, que són els següents:

1) L'adopció del compromís per part de la direcció de l'empresa amb el procés que s'obre. La direcció ha d'establir per escrit el compromís següent: integrar la igualtat en l'organització com a principi bàsic, rector i transversal; incloure la igualtat com a objectiu de l'empresa i, especialment, en la política de gestió de recursos humans, i aportar els recursos necessaris –tant materials com humans– per al procés íntegre de desenvolupament del pla d'igualtat. De la mateixa manera, la direcció ha de comunicar al conjunt de la plantilla l'obertura d'aquest procés. És un pas fonamental perquè així es transmet que la igualtat esdevé una política integral i rectora de l'organització.

2) La participació de la representació dels treballadors i treballadores. La mateixa LOIEMH estableix en l'article 47 que la representació de la plantilla tindrà garantit l'accés a la informació sobre el pla d'igualtat, a més de la consecució dels objectius previstos. La implicació i la cerca d'aliats per al desenvolupament del pla són fonamentals perquè funcioni bé, i la representació de la plantilla pot ser clau per a assegurar l'èxit del pla, ja que, entre altres coses, realitzen tasques de comunicació entre la direcció i la plantilla. A més a més, el fet de comptar amb la representació dels treballadors i les treballadores significarà un millor accés al conjunt de la plantilla al llarg del procés, especialment en la fase de diagnòstic, per a la qual és fonamental tenir la resposta positiva dels treballadors i les treballadores.

3) La creació d'estructures que liderin i coordinin el procés de desenvolupament del pla d'igualtat en les diverses fases. El nombre d'estructures dependrà de la tipologia i les característiques de l'empresa (per exemple, si té o no diversos centres de treball), però si més no s'hauria de formar un comitè o comissió per a la igualtat. Aquesta estructura ha de ser un òrgan amb representació equilibrada i participada, com a mínim, per la representació legal de la plantilla, la direcció o una persona amb un càrrec influent en l'empresa, i l'àrea de recursos humans. Així mateix, es pot convidar a participar una persona responsable de cada àrea o departament en què estigui dividida l'empresa. No hi ha un nombre definit de membres, però solen estar formats per quatre o cinc persones.

En qualsevol cas, l'èxit del pla d'igualtat dependrà, en gran mesura, del fet que s'impliqui el conjunt de l'empresa des del començament del procés. No obstant això, cal assenyalar que les funcions i els moments de participació de cada part implicada no són semblants. En la figura següent es presenta una taula amb sis agents la participació dels quals és fonamental per al bon desen-

volupament del pla, a més d'algunes funcions que cada agent pot realitzar. No és una llista exhaustiva, però sí de mínims, per a un desenvolupament reeixit del pla d'igualtat.

Taula 5. Implicació de l'empresa en el desenvolupament del pla d'igualtat

Direcció	Establiment del compromís (per escrit), voluntat, comunicació al conjunt de l'empresa, impuls del procés, inclusió de la igualtat en l'RSC.
Representació de la plantilla	Propostes, assessorament, formació, sensibilització, participació, identificació de necessitats i interessos, animació a la formació, foment de bones pràctiques, control de l'execució, participació en el seguiment i l'avaluació.
Comitè o comissió per a la igualtat	Coordinació del pla i de les diferents parts implicades (recursos humans, direcció, representació de la plantilla i plantilla) Seguiment i avaluació dels objectius i mesures.
Plantilla	Propostes, participació, col·laboració.
Persones expertes (intern - recursos humans, i extern)	Desenvolupament del pla d'igualtat, execució de les accions i mesures, seguiment i control de l'execució de mesures atribuïdes a uns altres, informe d'avaluació.
Organismes d'igualtat públics	Propostes, impuls, assessorament, suport (guies i manuals), acompanyament, formació, difusió, sensibilització, seguiment.

Font: Institut de la Dona.Elaboració pròpia, amb modificacions.

3.2.2. Fase I: el diagnòstic amb perspectiva de gènere

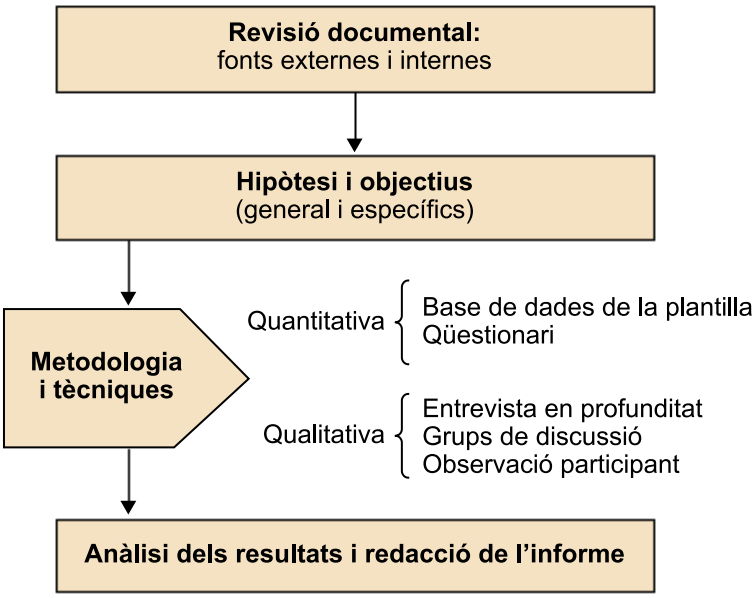
La fase de diagnòstic és fonamental per al bon desenvolupament del pla d'igualtat. Malgrat que algunes empreses analitzades passen per alt aquesta fase (UGT, 2011), sense aquesta serà impossible establir els objectius i les mesures adequades per a assolir la igualtat de dones i homes. I això és així, perquè, com s'establiran els objectius pertinents i les mesures adequades per a la igualtat si es desconeix la situació de partida? El coneixement de la situació de partida a partir del diagnòstic és el que permet el desenvolupament d'un pla d'igualtat tan ajustat com es pugui a la situació de l'empresa en termes de lluita contra la desigualtat i la discriminació.

D'aquesta manera, el diagnòstic és una anàlisi detallada de la situació d'igualtat de dones i homes en l'empresa. El diagnòstic no és una finalitat en si mateix, sinó que té un caràcter instrumental: identificar objectius a curt, mitjà i llarg termini. És a dir, el diagnòstic ha d'estar sempre orientat a buscar elements desiguals sobre els quals es vulgui actuar –a partir d'objectius i mesures– per fomentar la igualtat en l'empresa (Institut de la Dona, 2008; Fabregat, 2009). Com més s'ajusti el diagnòstic a l'empresa en concret, més garanties d'èxit es tindran. No obstant això, en l'article 46 de la LOIEMH, després d'aportar una definició del pla d'igualtat, s'estableixen algunes matèries a les quals es pot referir el pla: accés a l'ocupació; classificació professional;

promoció i formació; retribucions; ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Perquè aquestes matèries estiguin recollides en el pla d'igualtat, s'han d'haver inclòs en el diagnòstic.

Abans d'establir les àrees d'anàlisi que ha de preveure el diagnòstic, cal assenyalar que per a elaborar-lo cal manejar la metodologia i les tècniques d'investigació social. S'han de plantejar les hipòtesis de partida, establir els objectius generals i concrets, i decidir les tècniques d'investigació adequades segons els objectius i les característiques de l'empresa (tipus de treball, horaris, accessibilitat, etc.).

Figura 2. Etapes per al desenvolupament del diagnòstic



Per a establir la hipòtesi que guiarà el diagnòstic, a més dels objectius –general i específics– que volem aconseguir, és pertinent realitzar una revisió documental prèvia. Aquesta revisió ens permetrà conèixer l'estat general de la qüestió a partir de l'anàlisi d'altres estudis sobre desigualtat de gènere i discriminació de les dones en l'àmbit laboral, com també els conceptes i les eines bàsiques de la igualtat. En la mesura que sigui possible, intentarem que les dades siguin properes a l'àmbit d'actuació de l'empresa, de manera que els objectius s'ajustin més a la situació que s'ha d'analitzar.

L'objectiu general pot ser més o menys comú a tot diagnòstic d'aquest tipus; és a dir, "analitzar la situació de (des)igualtat i discriminació de dones i homes en l'empresa X, i establir propostes per al canvi". En canvi, els objectius específics dependran de les característiques de cada empresa, sense oblidar que s'han de tenir en compte les diverses àrees d'anàlisi establertes per la LOIEMH, com també altres àrees fonamentals i específiques de cada empresa. Per a tractar els objectius, s'hauran d'engegar la metodologia i les tècniques d'investigació adequades. En aquest sentit, la metodologia i les tècniques s'hauran d'adequar

als objectius establerts i adaptar-se al tipus d'empresa. Tant les tècniques quantitatives com les qualitatives tenen pros i contres; no hi ha fórmules màgiques. En molts casos s'utilitzen únicament tècniques quantitatives perquè es considera, erròniament, que aporten una informació més objectiva; però també perdem una informació valuosa pel que fa a actituds, valoracions, controvèrsies, etc. de la igualtat en l'empresa, de manera que es poden passar per alt qüestions com la discriminació indirecta o les desigualtats en les relacions de gènere. Una opció pot ser la triangulació, és a dir, l'ús de tècniques quantitatives i qualitatives, però això no funcionarà en tots els casos. Aleshores, serà fonamental una alta expertesa en metodologia i tècniques d'investigació social per a realitzar el diagnòstic.

Exemple

Dues empreses volen desenvolupar un pla d'igualtat, per a la qual cosa desenvoluparan un diagnòstic de la situació de les seves empreses en matèria d'igualtat. La primera empresa és de serveis a altres empreses, tota la plantilla treballa davant d'un ordinador amb accés a Internet; la segona és una empresa de producció tèxtil i només un 20% de la plantilla té accés a un ordinador amb connexió a Internet, ja que la resta treballa al magatzem, a la planta productora, etc.

Per a totes dues empreses es dissenya el mateix procés de diagnòstic i se selecciona la tècnica del qüestionari en línia per a obtenir la informació necessària. Si en la primera empresa aquesta tècnica pot funcionar perquè tota la plantilla disposa d'un ordinador amb accés a Internet, en el cas de la segona és una opció totalment errònia perquè les persones que hi treballen hauran de fer el qüestionari en el temps lliure, i només si disposen d'un ordinador propi.

La metodologia i les tècniques han de respondre als objectius –general i específics– establerts. No ens aturarem en cada tipus de tècnica, però sí que cal esmentar que un primer pas pot ser la sol·licitud a l'empresa de la base de dades de les persones que hi treballen, incloent-hi l'adreça, per a tenir una primera imatge de l'organització. Entre les variables que es poden sol·licitar, per exemple, hi ha les següents: sexe, data de naixement, discapacitat (i grau), nombre de fills, nombre de persones dependents a càrrec, antiguitat, tipus de contracte (temporal, indefinit…), tipus de jornada (completa o parcial), si és jornada parcial tant per cent del temps de treball, ordenació del temps de treball, mesures de conciliació (nombre i tipologia), departament o àrea de treball, lloc de treball o classificació professional actual, lloc de treball o classificació professional en incorporar-se a l'empresa, nombre d'ascensos, retribució total, retribució sense complements, tipus de complements retributius, nombre d'hores de formació anual (recollir informació sobre els últims tres a cinc anys) i tipus de formació, nombre de baixes en l'últim any (recollir informació sobre els últims tres a cinc anys) i motius, nombre d'excedències en l'últim any (recollir informació sobre els últims tres a cinc anys) i motius, nombre d'abandons de l'empresa en l'últim any (recollir informació sobre els últims tres a cinc anys) i motius, etc. Així mateix, cal tenir informació recollida en la fase documental sobre l'estructura de l'empresa, la política de contractació i promoció, les mesures de conciliació i ordenació general dels temps de treball, l'existència de protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe, la prevenció de riscos laborals, etc.

Identificació del treballador

La base de dades no ha de mostrar informació que identifiqui cada treballador, i el tractament d'aquesta informació s'ha de dur a terme de manera privada i confidencial. En el cas de les empreses petites, encara cal tenir més cura pel que fa a les dades, ja que la possibilitat d'identificació és més gran.

Totes aquestes qüestions haurien de ser contrastades amb la representació de la plantilla i amb la plantilla mateixa, per mitjà de qualsevol de les altres tècniques que hàgim establert, per a comprovar i completar la informació adquirida. En aquest sentit, les bases de dades només ens aportaran una part de la informació –és molt poc freqüent que les empreses disposin de totes les variables esmentades– i, per aquest motiu, serà interessant implementar un altre tipus de tècniques. A més a més, amb les tècniques qualitatives podrem aprofundir en qüestions de discriminació i desigualtat menys visibles, ja que, com que en alguns casos les empreses tenen criteris objectius igualitaris per a l'accés i la promoció, hi ha sinergies de les relacions desiguals de gènere que fan que aquests processos no siguin neutres. No s'ha d'oblidar que les empreses són organitzacions que formen part de l'estructura patriarcal.

D'aquesta manera, les altres tècniques escollides haurien de complementar la informació de les àrees següents:

- Accés a l'ocupació, mitjançant l'obtenció d'informació sobre la selecció del personal tant en el llenguatge utilitzat en les ofertes de feina com en el tipus de qüestions que es plantegen en les entrevistes (són diferents per als homes i les dones)? Així mateix, cal analitzar les causes d'acomiadament o abandó de l'empresa, posant l'accent en els casos d'abandó per maternitat.

- Classificació professional i retribucions, mitjançant l'anàlisi de les categories professionals, per a detectar si hi ha diferents classificacions jeràrquiques per a feines del mateix valor segons si estan majoritàriament ocupades per homes o dones (això produiria segregació vertical); com també si hi ha segregació horitzontal en l'empresa (llocs de treball ocupats de manera majoritària o exclusiva per un sexe). És igualment interessant disposar d'informació sobre la composició de la representació legal de la plantilla, i també de la direcció per a avaluar la representació equilibrada. La classificació professional és la clau per a les retribucions, però també caldria analitzar els complements salarials, aspecte del qual deriva molta de la desigualtat retributiva (UGT, 2011).

- Promoció i formació, mitjançant la indagació en els procediments –objectius i subjectius– per a la promoció professional; així mateix, s'ha d'estudiar l'accés i la tipologia de formació professional, ja que és clau en la promoció dins de les empreses.

- Ordenació del temps de treball i informació i gaudi de mesures de conciliació. De la mateixa manera, s'ha d'analitzar si hi ha accions o mesures que fomentin la coresponsabilitat dels homes en les tasques de cura (trobareu més informació sobre la conciliació i la coresponsabilitat en el següent i últim mòdul d'aquest text).

- Seguretat, salut laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, mitjançant l'ànalisi de la incorporació de la perspectiva de gènere a la prevenció de

riscos laborals, a més del coneixement de protocols d'actuació en el cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe. També es podrà analitzar la situació en les empreses de dones víctimes de violència de gènere. La investigació sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i la violència és complicat; per aquest motiu, cal desenvolupar la metodologia i les tècniques adequades.

Com s'observa, el diagnòstic de moment és intern, és a dir, només es refereix a la plantilla i al que succeeix dins l'empresa. La majoria de guies i manuals no tenen en compte que el diagnòstic també pot considerar qüestions externes a l'empresa.

Per exemple, es podria avaluar la comunicació externa que fa l'empresa, i investigar sobre l'ús sexista o no de llenguatge i imatges (això també es pot fer en els documents interns de l'empresa com una actuació més). Així mateix, es podria tenir en compte la política de responsabilitat social corporativa o de l'empresa, i analitzar si incorpora la perspectiva de gènere.

Més enllà de les actuacions filantròpiques en què sovint es queda l'RSC –tampoc no hi ha consens sobre el que significa i implica l'RSC–, l'empresa podria analitzar el respecte de la igualtat dels seus socis, proveïdors i subcontractistes, i avaluar la composició dels seus accionistes, entre altres mesures.

Consulta recomanada

Un text interessant publicat recentment sobre igualtat i responsabilitat social és el següent: **A. Merino** (2009). *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Una vegada recollida i produïda la informació necessària, completa i pertinent, s'ha d'analitzar. Cada tècnica d'investigació seleccionada requereix un tipus específic d'anàlisi –tractament estadístic, anàlisi del discurs, anàlisi semàntica, etc.– que portarà a la redacció de l'informe on es recullen les conclusions més importants que s'han obtingut. Així, s'ha de recollir informació de les diferents àrees analitzades, sempre pensant que el diagnòstic ha de ser propositiu, de manera que estableixi àrees o dimensions de canvi.

3.2.3. Fase II: la redacció del pla d'igualtat

Una vegada realitzat el diagnòstic, el pas següent és la redacció del pla d'igualtat, que pot contenir objectius a curt, mitjà i llarg termini. Una decisió important és el període de durada del pla, ja que, segons la temporalització, els objectius podran ser més o menys ambiciosos. La durada del pla és variable, tot i que en general és de tres a cinc anys. En qualsevol cas, l'establiment del calendari s'ha de dur a terme segons els resultats obtinguts en el diagnòstic. Tal com afirma l'estudi d'UGT que hem esmentat anteriorment (2011), pocs plans recullen el diagnòstic o les seves conclusions principals. És important que aquest diagnòstic s'inclogui en el document del pla amb vista a avaluar que la planificació es correspon amb el diagnòstic de situació. Així mateix, cal dedicar una primera part a contextualitzar el pla d'igualtat en el marc més general de les polítiques d'igualtat en l'àmbit estatal –plans, lleis, etc.–, europeu i internacional. D'aquesta manera, s'assenyalarà que aquest pla d'igualtat contribueix a un procés més ampli de consecució de la igualtat de les dones i els homes.

Una opció bastant comuna és organitzar i agrupar el pla per àrees d'actuació (per exemple, accés a l'ocupació i promoció, formació, ordenació del temps de treball i conciliació i coresponsabilitat…), però també es pot fer per objectius, o àrees o departaments de l'empresa. Si s'opta per organitzar el pla per àrees d'actuació, per a cadascuna cal establir un o diversos objectius, i per a cada objectiu s'han de desenvolupar les mesures o actuacions. A més a més, per a cada actuació és convenient establir certes informacions complementàries: nombre d'actuació (ID), persona responsable i col·laboradors (si n'hi ha), calendari, recursos o pressupost, i indicadors d'avaluació.

Hi ha diversos tipus d'actuacions o mesures:

- Específiques. Són mesures o actuacions extretes del diagnòstic i, per tant, es correspondran amb les àrees d'anàlisi establertes: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció, formació, retribucions, ordenació del temps de treball, conciliació i coresponsabilitat, condicions de treball, seguretat i salut laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, etc.

- Generals. Són les que asseguren certs requisits mínims i previs per a la bona implementació del pla d'igualtat: creació i participació d'estructures (comitè o comissió per a la igualtat), difusió del pla d'igualtat i de les seves actuacions, sensibilització en matèria d'igualtat, etc.

- Transversals. Són mesures o actuacions que marquen els organismes internacionals –l'ONU i la UE– i estatals per coadjuvar en la integració de la perspectiva de gènere: utilització de llenguatge i imatges no sexistes, recollida de dades desagregades per sexe, formació en matèria d'igualtat, i representació equilibrada.

Les actuacions o mesures generals i transversals en alguns casos tindran cabuda dins de les àrees d'actuació establertes, i en d'altres, tindran un lloc propi dins del pla d'igualtat.

La taula següent presenta un model de recollida i presentació útil per a la redacció del pla d'igualtat.

Taula 6. Model de recollida d'actuacions i mesures per al pla d'igualtat

ÀREA D'ACTUACIÓ NÚM.:						
Objectiu:						
Actuació o mesura	ID	Responsable	Col·labora	Calendari	Recursos	Indicadors

Exemple

Per a facilitar la comprensió d'aquest procés, tot seguit s'estableix un exemple sobre l'àrea d'actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. L'empresa X desenvolupa un pla d'igualtat i una de les seves àrees d'actuació és la d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Àrea d'actuació 8: assetjament sexual i per raó de sexe						
Objectiu: prevenir qualsevol forma d'assetjament sexual i per raó de sexe que hi pugui haver en l'empresa, actuar-hi i eradicar-la						
Actuació o mesura	ID	Responsable	Col·labora	Calendari	Recursos	Indicadors
Desenvolupar un protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i per raó de sexe	8.1	RH	Comissió Igualtat	Set. a des. de 2012	500 €	Realització document
Formar els caps de cada àrea o departament en matèria de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe	8.2	RH	Comissió Igualtat	Gen. a juny de 2013	2.000 € [contractació d'expertes]	Nre. hores formatives Nre. i % de caps formats Grau de coneixements
Difondre els protocols entre el conjunt de la plantilla	8.3	Direcció	RH Prefectures Comissió Igualtat	2013-2015	700 €	Nre. accions de difusió % plantilla coneix els protocols
Realitzar programes d'informació i sensibilització amb el conjunt de la plantilla, incloent-hi la Direcció	8.4	RH	Comissió Igualtat Direcció Plantilla	2013-2015	1.000 €	Nre. programes realitzats % plantilla participat % Direcció participat

Veiem que dins d'aquest objectiu hi hauria actuacions o mesures específiques (8.1), però també generals (8.3 i 8.4) que es refereixen a la difusió i sensibilització, i una actuació transversal (8.2), la formació. La resta d'elements haurien de ser més precisos segons l'empresa afectada; és molt important l'establiment d'indicadors precisos i mesurables per a una bona avaluació i seguiment del pla.

En aquesta fase de redacció del pla d'igualtat ens podrem servir dels conceptes generals i de les eines principals de les polítiques d'igualtat que hem vist en el segon apartat. Igual que els conceptes generals són principis rectors per a les actuacions dels poders públics, també ho poden ser per a les empreses: principi d'igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats, discriminació directa i indirecta, ús no sexista del llenguatge i les imatges, coresponsabilitat, eliminació de rols i estereotips segons el sexe, respecte a la diversitat i a la diferència, representació equilibrada, assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, les empreses, en l'elaboració de les mesures o actuacions, poden utilitzar les dues eines principals que hi ha actualment amb relació a les polítiques d'igualtat: l'acció positiva, i la transversalització de gènere. Per a implementar la transversalització de

gènere poden engegar avaluacions de l'impacte de gènere, per exemple, dels seus programes de contractació o promoció, i també de l'impacte de gènere dels productes que comercialitzen, etc. Fer servir una eina o una altra –acció positiva o transversalització de gènere– dependrà de l'objectiu i de la mesura o actuació concreta que s'hagi de realitzar.

Finalment, és important assenyalar que la redacció del pla d'igualtat s'ha de realitzar sempre garantint la informació i la participació de la representació legal dels treballadors i les treballadores, tal com estableix la LOIEMH en l'article 46. En aquest sentit, la comissió o comitè per a la igualtat constituïda en la primera fase pot ser el lloc de trobada per a la precisió, el debat i la millora de la proposta d'accions.

3.2.4. Fase III: la implementació de les actuacions o mesures

Una vegada redactat el pla d'igualtat, la fase següent és la implementació de les accions. Evidentment, és una fase clau, tot i que en general és oblidada o, si més no, desatesa en els manuals i guies d'elaboració dels plans d'igualtat. La redacció d'un pla d'igualtat concís i concret, basat en un bon diagnòstic, serà clau per a la bona implementació del pla. Així mateix, serà molt important que la comissió o comitè per a la igualtat tingui un paper actiu de coordinació, seguiment i dinamització. Igualment, l'establiment concret de la responsabilitat de cada actuació és un element essencial. Tanmateix, la formació en matèria d'igualtat potser és el requisit de més pes per a la implementació de la igualtat. El coneixement per part de les persones responsables del contingut del pla d'igualtat –a més dels conceptes, les eines i els instruments de la igualtat– seran fonamentals. La implementació de les actuacions s'ha de dur a terme mitjançant les eines que hem desenvolupat en un epígraf anterior: acció positiva, transversalització de gènere, avaluació de l'impacte de gènere, etc. Només se n'obtindrà coneixement si s'assegura una formació i capacitació de les parts implicades, cadascuna segons el nivell de responsabilitat que tingui.

Altres elements que cal tenir en compte amb vista a una implementació d'actuacions o mesures que generin impacte en l'objectiu general de la igualtat de gènere són, entre d'altres, els següents:

1) Aconseguir el compromís de la direcció amb el procés, buscant-hi dins persones aliades i compromeses amb la igualtat.

2) Realitzar una difusió en tots els àmbits de l'organització de l'engegada del pla d'igualtat. Se n'ha de fer difusió des del primer moment.

3) Comptar amb la representació de la plantilla de manera constant.

4) Identificar persones destacades dins de la plantilla (per la posició jeràrquica o la capacitat de lideratge que tenen) perquè s'adhereixin al compromís.

5) Establir clarament una o diverses persones de referència –potser del comitè o comissió per a la igualtat– del pla a les quals puguin acudir les persones responsables de les actuacions en cas de dubtes en la implementació de les actuacions o mesures.

6) Realitzar un seguiment periòdic –anual o semestral– de les actuacions o mesures.

La implementació és un àmbit que també requereix expertesa, a més de compromís, perseverança i persuasió (Valiente, 1995). Per això, sovint, encara que els plans d'igualtat estiguin molt ben elaborats, acaben en un calaix.

3.2.5. Fase IV: el seguiment i l'avaluació del pla d'igualtat

La fase de seguiment i avaluació del pla, si bé es desenvolupa en últim lloc, s'ha de realitzar de manera contínua (seguiment) i periòdica (avaluació) durant tot el període de vigència del pla d'igualtat. La comissió o comitè per a la igualtat de l'empresa pot ser responsable del seguiment i l'avaluació, però ha de comptar amb el conjunt de l'organització per a recollir les dades que li permetran dur-la a terme. El seguiment ha de ser constant, i cal analitzar si s'implementen les accions segons el calendari establert. L'avaluació pot ser periòdica; es recomana que s'efectuï com a mínim una avaluació de l'estat d'implementació una vegada a l'any, encara que pot ser de períodes més curts.

Els objectius d'aquesta fase són els següents: conèixer el grau de compliment dels objectius del pla, analitzar el procés del pla, reflexionar sobre la continuïtat de les actuacions o mesures (allargar-les en el temps), i identificar nous camps d'actuació per a plans futurs. D'aquesta manera, l'avaluació es pot referir a tres aspectes diferenciats: resultats, procés i impacte (Instituto de la Mujer, 2008, pàg. 11-12).

1) Avaluació de resultats. S'ha de mesurar el grau de compliment dels objectius i les mesures plantejats en el pla d'igualtat, el grau de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic i el grau de consecució dels resultats esperats.

2) Avaluació de procés. Cal considerar el grau de desenvolupament de les actuacions empreses, el grau de dificultat i la tipologia de les dificultats que s'han trobat en el desenvolupament de les mesures, i la flexibilitat i adaptabilitat de les mesures i actuacions.

3) Avaluació d'impacte. S'ha d'analitzar el grau d'acostament a la igualtat en l'empresa, els canvis en la cultura organitzativa (actituds de la direcció, la plantilla, pràctiques de recursos humans, etc.), i la reducció de desequilibris en la presència i la participació de dones i homes.

Nota

Si el pla ha previst actuacions de responsabilitat social corporativa, també caldrà mesurar-ne l'impacte en el teixit social objecte d'aquestes actuacions.

En definitiva, l'avaluació ha de respondre a les preguntes següents: s'han assolit els objectius planificats? (avaluació de resultats); com s'han implementat les actuacions, quines dificultats s'han trobat i com s'han solucionat? (avaluació de procés); s'ha avançat en la consecució de la igualtat de dones i homes en l'empresa? (avaluació d'impacte).

Per a poder fer una avaluació dels tres tipus d'aspectes assenyalats, cal que el pla d'igualtat hagi desenvolupat els indicadors pertinents per a això. Així, el pla ha d'haver establert indicadors de resultats, de procés i d'impacte. Al final del període de vigència, s'ha de dur a terme una avaluació final que servirà de base per a un nou pla d'igualtat, i que permetrà identificar noves àrees d'actuació, a més de les àrees d'actuació i els objectius en què cal continuar aprofundint. En definitiva, l'avaluació té com a objectiu principal avançar en la igualtat de les dones i els homes.

Consulta recomanada

Trobareu un text interessant en relació amb els indicadors en la referència següent: **M. Dávila** (2002). *Indicadores de género. Guía Práctica*. Sevilla: Unidad de Igualdad y Género / Instituto Andaluz de la Mujer.

Resum

Les polítiques públiques d'igualtat ja tenen un desenvolupament ampli tant en els àmbits internacional i europeu com a l'Estat espanyol. La major part de les polítiques d'igualtat s'han centrat en el treball i l'ocupació, si bé en el cas de l'Estat espanyol hi va haver, en els anys vuitanta, un treball de reelaboració legislativa per a canviar normes i lleis clarament discriminatòries per a les dones en tots els àmbits de la vida, no solament en l'àmbit laboral. La focalització en el mercat de treball té a veure amb la concepció que la independència econòmica és fonamental per a la igualtat de dones i homes. En aquest sentit, les polítiques d'igualtat han estat orientades a fomentar la millora de les taxes d'ocupació de les dones, i a corregir les desigualtats que es produïen dins del mercat laboral com a mecanismes per a assegurar la igualtat i fomentar l'autonomia de les dones. Algunes autores han criticat aquesta posició perquè consideren que la desigualtat i la discriminació són presents en tots els àmbits socials i no solament en el de l'ocupació, tot i que aquest és fonamental (Astelarra, 2009).

Malgrat que el focus d'atenció de les polítiques d'igualtat s'ha centrat d'una manera important en l'àmbit del treball i l'ocupació, aquest no sempre ha donat els fruits esperats i, com hem pogut comprovar en el mòdul 2 d'aquests materials, hi ha desigualtats de gènere que s'han perpetuat en el temps i hi ha altres desigualtats noves que surten a la llum.

Els avenços assolits tenen a veure sens dubte amb les polítiques d'igualtat desenvolupades, però un dels seus límits ha estat que al voltant del mercat laboral les institucions públiques només han pogut engegar mesures indirectes. És a dir, les polítiques han estat orientades a fomentar, promoure, facilitar i recompensar el món empresarial i no a actuar de manera directa. Es produeix un gir important amb l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que estableix l'obligació que totes les empreses vetllin per la igualtat i la no-discriminació en l'ocupació, i marca criteris que obliguen algunes empreses a desenvolupar plans d'igualtat.

Els plans i les actuacions en igualtat de les empreses són, per tant, un mandat legal de compliment obligatori. Així mateix, l'articulat de la llei i altres guies i manuals desenvolupats pels organismes d'igualtat i altres entitats socials es converteixen en materials molt interessants per a engegar plans i actuacions en matèria d'igualtat en les empreses. El recorregut del teixit empresarial en la realització d'actuacions d'igualtat és escàs encara, però té en les institucions públiques un exemple sobre el qual es pot basar. El desenvolupament de plans i actuacions d'igualtat per part dels poders públics té un recorregut de més de dues dècades. Des del final dels anys vuitanta, s'han anat engegant plans i actuacions en igualtat en diferents àmbits administratius: l'Estat, les comunitats

autònomes, les diputacions i els ajuntaments. Una part important dels plans d'igualtat de les administracions es refereix al foment de la igualtat de manera interna, és a dir, en la promoció de la igualtat entre els seus recursos humans. I aquest àmbit pot tenir un nombre infinit d'analogies amb les actuacions de qualsevol empresa privada.

Així mateix, les institucions públiques han desenvolupat i elaborat tot un catàleg de conceptes, eines i instruments validats tant en l'àmbit estatal com en l'internacional que poden ser utilitzats per les empreses privades. L'instrument del pla d'igualtat n'és un, però igualment es pot fer ús de les eines de l'acció positiva, la transversalització de gènere, l'avaluació de l'impacte de gènere, etc. En aquest sentit, les empreses privades no han de partir de zero, sinó que poden i s'han de basar en el coneixement i l'expertesa acumulada per a contribuir a la igualtat de dones i homes.

Glossari

acció positiva *f* Acció adreçada a un grup determinat amb què es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar els desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents (de vegades anomenades *discriminació positiva*).
Nota: La LOIEMH estableix que les accions positives són a favor de les dones, de manera que és un concepte més ampli. Segons aquesta llei, seran aplicables mentre subsisteixin aquestes situacions i hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que es persegueix en cada cas.

AIG *f* Vegeu **avaluació de l'impacte de gènere**.

assetjament per raó de sexe *m* Comportament realitzat segons el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOIEMH).
Nota: No s'ha de confondre amb l'assetjament sexual, ja que aquesta altra forma de fustigació no té connotacions sexuals (Núñez-Cortés, 2009).

assetjament sexual *m* Comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (LOIEMH).

avaluació de l'impacte de gènere *f* Eina desenvolupada per a implementar la transversalització de gènere l'objectiu de la qual és avaluar si l'impacte d'una política, programa o norma tindrà un efecte positiu o negatiu sobre la consecució de la igualtat de dones i homes, i si contribuirà o no a l'autonomia de les dones.
Nota: La definició que en fa la Unió Europea és la següent: "avaluació de l'impacte segons el gènere significa comparar i apreciar, tenint en compte criteris pertinents pel que fa al gènere, la situació i la tendència actual amb l'evolució que caldria esperar com a resultat de la introducció de la política proposada" (1998).
sigla **AIG**

càrrega de la prova *f* D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, obligació de la persona demandada de provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.
Nota: A l'efecte del que es disposa en el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instàncies de part, podrà reclamar, si ho considera útil i pertinent, informe o dictamen dels organismes públics competents. No serà aplicable als processos penals (LOIEMH).

gender mainstreaming *f* Vegeu **transversalització de gènere**.

igualtat d'oportunitats *f* Procés de creació de les condicions d'igualtat per a totes les persones de manera que no hi hagi barreres per a la seva participació econòmica, política i social, independentment del sexe, raça, orientació sexual o religió que tinguin.
Nota: La igualtat d'oportunitats entre (o de) les dones i els homes és la manera més habitual d'anomenar les polítiques d'igualtat.

igualtat de tracte *f* Absència efectiva de discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.

igualtat efectiva i material *f* Exercici efectiu de la igualtat de manera que no solament es tinguin les mateixes oportunitats, sinó que en l'accés a recursos, béns, serveis, drets, etc. tota persona sigui tractada de la mateixa manera independentment del sexe a què pertanyi.

organisme per a la igualtat *m* Entitat que promou polítiques d'igualtat de les dones i els homes, amb la finalitat d'impulsar i garantir condicions que possibilitin la igualtat real de les dones en tots els àmbits de la societat.
Nota: Per tal d'aconseguir una vertebració més important de les actuacions, a l'Estat espanyol hi ha entitats que engeguen i desenvolupen aquestes polítiques, com l'Institut de la Dona, els organismes per a la igualtat en cada comunitat autònoma i les regidories de la dona dels ajuntaments, com també els departaments o direccions en les diputacions.

pertinència de gènere *f* Anàlisi d'un programa, política o norma per a avaluar si el gènere pot ser una clau de lectura d'aquesta actuació, i és un pas previ fonamental per a dur a terme una avaluació de l'impacte de gènere d'un programa, política o norma.
Nota: Per a avaluar la pertinència pel que fa al gènere, cal respondre a dues preguntes; en primer lloc, està la política, la norma, el programa, el projecte o l'actuació adreçada, de manera directa o indirecta, a un o més grups objectius?, i, en segon lloc, hi ha en l'àmbit d'influència –potencial o efectiva– del programa diferències entre les dones i els homes (pel que fa als drets, els recursos, les posicions, la representació, les normes i els valors)? Si

responem afirmativament a una d'aquestes dues preguntes, aleshores el programa, política o norma és pertinent al gènere, i es podrà realitzar l'avaluació de l'impacte de gènere.

pla d'igualtat *m* Conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, orientades a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.
Nota: Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat, i les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a assolir-los, a més d'establir sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (LOIEMH).

principi d'igualtat de tracte entre dones i homes *m* Principi que implica l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (LOIEMH).

quota *f* Proporció donada o part de llocs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic, generalment seguint certes normes o criteris, amb què es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions de presa de decisions o pel que fa a l'accés a oportunitats de formació o a llocs de treball.

representació equilibrada *f* Repartiment equitatiu de les posicions de poder i de presa de decisions entre dones i homes en tots els àmbits de la vida, en què esdevé una condició important per a la igualtat d'homes i dones que persones de tots dos sexes hi participin d'una manera equilibrada, és a dir, que no hi hagi menys d'un 40% ni més d'un 60% de cada sexe.

responsabilitat social corporativa o de l'empresa *f* Integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i mediambientals en les operacions comercials que duen a terme i en les relacions que tenen amb els seus interlocutors.

transversalització de gènere *f* Organització o reorganització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, de manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els àmbits i en totes les etapes pels que estan implicats en l'adopció de mesures polítiques (UE - Comissió Europea, 1998).
en gender mainstreaming

ús no sexista del llenguatge i de les imatges *m* Ús del llenguatge i de les imatges de manera que es visualitzin positivament els dos sexes, i siguin representats en una diversitat de posicions i no segons els estereotips de gènere assignats a cada sexe (cura per a les dones, èxit professional per als homes).
Nota: En relació amb el llenguatge, es tracta d'utilitzar fórmules no masculines (*ciutadania* en comptes de *ciutadà*) o combinar les formes masculines i femenines (nen/a), ja que el que no s'anomena, no existeix. En el cas de les imatges, cal anar amb compte en l'ús de les dones com a objecte sexual i transmetre sempre imatges de les dones en posicions de subordinació.

Bibliografia

Adán, C. (2008, gener-juny). "En la cocina de las políticas de igualdad: ¿qué ingredientes agregar a las nuevas recetas". *Empiria. Revista de Metodología en Ciencias Sociales* (núm. 15, pàg. 37-51).

Alario, C.; Bengoechea, M.; Lledò, E.; Vargas, A. (1995). *Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Alonso, I. (2009). *Hacia un entorno laboral igualitario*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Alonso, I.; García-Vidal, L.; Biencinto, N. (2011). *Directrices para la elaboración de informes de evaluación de impacto de género de las disposiciones de carácter general de los órganos forales de Gipuzkoa*. Sant Sebastià: Diputación Foral de Gipuzkoa.

Astelarra, J. (2009). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

Bofill, A. (2005). "Planejament urbanístic, espais urbans i espais interiors des de la perspectiva de les dones". *Quaderns de l'Institut* (núm. 6). Barcelona: Institut Català de les Dones.

Bofill, A. (s/d). *De la ciudad actual a la ciudad habitable*. Barcelona: Asociación La Mujer Construye.

Bustelo, M.; Lombardo, E. (eds.) (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Madrid: Cátedra.

Bustelo, M.; Ortbals, C. (2007). "The evolution of Spanish State Feminism: A fragmented landscape". A: J. Outshoorn; J. Kantola (eds.). *Changing State Feminism*. Basingstoke / Nova York: Palgrave Macmillan.

Bustelo, M.; Peterson, E. (2005). "The evolution of Policy Discourses and Policy Instruments within the Spanish State Feminism. A Unified or Fragmented Landscape?". Paper presented at the Workshop: State Feminism and Women's Movements: Assessing change of the last decade in Europe. Granada.

Carmona, E. (coord.) (2012). *Diversidad de género e igualdad de derechos. Manual para una asignatura interdisciplinar*. València: Tirant lo Blanch.

Casado, E. (2002). *La construcción socio-cognitiva de las identidades de género de las mujeres españolas (1975-1995)*. Tesi doctoral. Madrid: Universitat Complutense de Madrid.

Casado, E.; García Selgas, F. (2010). *Violencia en la pareja: género y vínculo*. Madrid: Talasa.

Castro, C. (2003). *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de género. Guía Básica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad y Género.

CCOO (2011). "Planes de Igualdad en las empresas". *Revista Observatorio de Igualdad de Género* (núm. 7). Madrid: Fundación Sindical de Estudios.

Consell d'Europa (1986). *Igualdad de sexos en el lenguaje*. Estrasburg: Consell d'Europa.

Dávila, M. (2002). *Indicadores de género. Guía Práctica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad y Género.

Del Olmo, G.; Méndez, A. (2003). *En dos palabras. En femenino y en masculino*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2010). *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2010*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Diversos autors (2006). *Nombra en red*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Diversos autors (2011). "Igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales". *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*. Bilbao: Lan Ekintza / Universitat del País Basc.

Emakunde (1988). *El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*. Vitòria: Emakunde.

Emakunde (2008). *Material de apoyo para la realización de informes de impacto en función del género*. Vitòria: Emakunde.

Fabregat, G. (2009). *Los planes de igualdad como obligación empresarial*. Albacete: Editorial Bomarzo.

García, C. [Fundación Mujeres] (2010). *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la actividad empresarial*. Madrid: Instituto de la Mujer.

García, E. (2008). *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*. San Salvador: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Gender Analysis Project Team (2005). *Gender Impact Assessment: Implementing the Netherlands Model*. Adelaida: Universitat d'Adelaida.

Gensana, M. A. (2005). *Informes de impacto de género*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Gómez Torralbo, R. (2006). *La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad y Género.

González, A.; Alonso, I.; Dávila, M. (2006). *Guía para identificar la pertinencia de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad y Género.

González, A.; Alonso, I. (s/f). *Normativa con impacto de género positivo en la igualdad*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía.

González, B. (coord.) (2009). *Políticas de igualdad y derechos fundamentales*. València: Tirant lo Blanch.

González-Posada, E.; Robles, H. (2007). *Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Pamplona: Aranzadi.

Instituto de la Mujer (1995). *Nombra en femenino y en masculino. Proyecto NOMBRA*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2005). *Estudio Comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2007). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2008). *Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa. Aspectos básicos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Instituto de la Mujer (2008). *Las mujeres en cifras. 1983-2008*. Madrid: Instituto de la Mujer [en línia]. http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres%20en%20cifras%201983_2008.pdf

Justo, J. C.; Martínez, Y. (2004). Mainstreaming*de género: análisis desde una perspectiva de género de la gestión de la formación continua en las empresas. Análisis de buenas prácticas*. Madrid: UGT.

Lledò, E. (2006). *Las profesiones de la A a la Z*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Lombardo, E. (2002). "La política de género de la UE: ¿atrapada en el dilema de Wollstonecraft?". A: A. García; E. Lombardo. *Género y Derechos Humanos*. Saragossa: Mira Editores.

Lombardo, E. (2004). *La europeización de la política española de igualdad de género*. València: Tirant lo Blanch.

López, P. (2003a). *Las mujeres en el discurso iconográfico de la publicidad. Claves, desde la perspectiva semiótica y de género, para descodificar el lenguaje publicitario sobre las mujeres*. Vitòria: Emakunde.

López, P. (2003b). *Utilización no sexista de la imagen en acciones de marketing y publicidad. Protocolo general de utilización de la imagen de las mujeres y de los hombres*. Bilbao: Diputació Foral de Biscaia.

López, S.; Peterson, E.; Platero, R. (2007). *Issue Histories Spain: Series of Timelines of Policy Debates - QUING Project*. Viena: Institute for Human Sciences (IWM) [en línia]. http://www.quing.eu/files/results/ih_spain.pdf

Lousada, J. F. (2008). "El marco normativo de la negociación colectiva de medidas de igualdad de mujeres y hombres". A: J. F. Lousada (coord.). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Lousada, J. F. (coord.) (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Mallorca, M. J.; Alonso, I.; González, A. (s/d). *Información útil desde la perspectiva de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

McBride, D.; Mazur, G. (eds.) (1995). *Comparative state feminism*. Thousand Oaks, Califòrnia: Sage.

Merino, A. (2009). *Igualdad de género, empresa y responsabilidad social*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Monge, G. (2006). *Guía para evaluar el impacto de programas estatales sobre la igualdad de género*. Mèxic: Instituto Nacional de las Mujeres y de la Cooperación Técnica Alemana.

Muxí, Z. (2009). *Recomanacions per a un habitatge no jeràrquic ni androcèntric*. Barcelona: Institut Català de les Dones / Departament de Medi Ambient i Habitatge.

Núñez-Cortés, P. (2009). *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales. Guía para la empresa y administraciones públicas*. Madrid: Tecnos.

Ortiz, A. (2007). "Hacia una ciudad no sexista. Algunas reflexiones a partir de la geografía humana feminista para la planeación del espacio urbano". *Territorios* (núm. 16-17, pàg. 11-28).

Osborne, R. (1997). "Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad". *Papers* (núm. 53, pàg. 65-76).

Pazos, M. (dir.) (2008). *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales / Ministerio de Economía y Hacienda.

Pérez, A. (2008). *Context Study Spain - QUING Project*. Viena: Institute for Human Sciences (IWM) [en línia]. http://www.quing.eu/files/results/cs_spain.pdf

Platenga, J. (2000). *Gender impact assessment and the employment strategy: the case of the netherlands. External report presented at the Expert Group on Gender and Employment (EGGE)*. Brussel·les: Comissió Europea.

Platero, R. (2005, novembre). "Herramientas prácticas para evaluar incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a proyectos de empleo: las preguntas Guía del Proyecto MAGEEQ". A: *Seminario de igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo*. Cadis.

Roggeband, C. (2003, octubre). "Igualdad de género y técnicas del *mainstreaming* de género: metodología SMART (método simple para evaluar la relevancia del género en las políticas) y la evaluación del impacto en función del género". Jornadas sobre Unidad de Igualdad y Género. Sevilla.

Sánchez de Madariaga, I. (2004a). *Urbanismo con Perspectiva de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Unidad de Igualdad y Género.

Sánchez de Madariaga, I. (2004b). "Infraestructuras para la vida cotidiana y la calidad de vida". *Ciudades* (núm. 8, pàg. 101-133).

Sánchez de Madariaga, I. (2006). "Indicadores para un urbanismo con perspectiva de género". A: E. Casado; C. Gómez (coords.). *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Soleto, M. L. [Fundación Mujeres] (2007). *Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Threlfall, M. (2004). "Los límites de las políticas de igualdad en las sociedades «satisfechas»". A: A. Valcárcel (comp.). *El concepto de igualdad*. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.

UE - Comisión Europea (1998). *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Brussel·les: Comisión Europea.

UGT (2011). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: UGT.

Valiente, C. (1995). "The power of persuasion: The Instituto de la Mujer in Spain". A: D. McBride; G. Mazur (eds.). *Comparative state feminism*. Thousand Oaks, Califòrnia: Sage.

Valiente, C. (1996). "El feminismo institucional en España: El Instituto de la Mujer, 1983-1994". *Revista Internacional de Sociología* (núm. 13, pàg. 163-204).

Villota, P.; Jubeto, Y.; Ferrari, I. (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Verloo, M.; Roggeband, C. (1996, març). "Gender Impact Assessment: the development of a new instrument in the Netherlands". *Impact Assessment*. (vol.14, pàg. 3-20).

Verloo, M. (2001). "Another Velvet Revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation". *IWM Working Paper* (núm. 5, pàg. 1-26).

Legislació i altres documents d'interès

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes [en línia].

http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115

Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, pel qual es regula la concessió i utilització del distintiu "igualtat en l'empresa".

Llei foral 33/2002, de 28 de novembre, de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la Comunitat Foral de Navarra.

Llei 7/2007, de 22 d'octubre, de modificació de la llei 1/2003, de 3 de març, d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Castella i Lleó.

Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes a la Comunitat Valenciana.

Llei 7/2004, de 16 de juliol, gallega per a la igualtat de dones i homes.

Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de dones i homes al País Basc.

Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona en les Illes Balears.

Llei 12/2007, de 26 de novembre, per a la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia.

Llei 3/2008, de 3 de juliol, de modificació de la llei 7/2007, de 4 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, i de protecció contra la violència de gènere a la Regió de Múrcia.

Llei 1/2010, de 26 de febrer, d'igualtat entre dones i homes en les Illes Canàries.

Llei 12/2010, de 18 de novembre, d'igualtat entre dones i homes a Castella - la Manxa.

Llei 2/2011, d'11 de març, per a la igualtat de dones i homes i l'eradicació de la violència de gènere a Astúries.

Llei 8/2011, de 23 de març, d'igualtat entre dones i homes i contra la violència de gènere a Extremadura.

Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'organisme autònom Institut de la Dona.

Llei 30/2003, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el govern.

Llei 1/2011, d'1 de març, d'avaluació de l'impacte de gènere a Castella i Lleó.

Llei 2/2007, de 28 de març, del treball en igualtat de les dones a Galícia.

Llei 2/2007, de 28 de març, del treball en igualtat de les dones de Galícia.

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere [en línia]. http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760

Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

ONU (1995). IV Conferència Mundial de la Dona [en línia]. Pequín: ONU. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijingdeclaration.html

ONU (1979). Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona - CEDAW [en línia]. Nova York: ONU. http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm

UE - Comissió Europea (1979). Directiva 79/7/CEE sobre igualtat en règims de la seguretat social [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10907_es.htm

UE - Comissió Europea (1992). Directiva 92/85/CEE sobre protecció de maternitat de dones treballadores [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/health_hygiene_safety_at_work/c10914_es.htm

UE - Comissió Europea (1997). Directiva 97/80/CEE sobre inversió de la càrrega de la prova. UE.

UE - Comissió Europea (2004). Directiva 2004/113/CE sobre implementació d'igualtat de tracte en accés a béns i serveis [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10935_es.htm

UE - Comissió Europea (2006). Directiva 2006/54/CE sobre aplicació de la igualtat d'oportunitats i de tracte en l'àmbit de l'ocupació i l'ocupació [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10940_es.htm

UE - Comissió Europea (2010). Estratègia per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015) [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_es.htm

UE - Comissió Europea (2006). Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010) [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_es.htm

UE - Comissió Europea (1983). I programa d'acció comunitària en matèria d'igualtat (1983-1985). UE.

UE - Comissió Europea (1986). II programa d'acció comunitària en matèria d'igualtat (1986-1990). UE.

UE - Comissió Europea (1991). III programa d'acció comunitària en matèria d'igualtat (1991-1995). UE.

UE - Comissió Europea (1996). IV programa d'acció comunitària en matèria d'igualtat (1996-2000). UE.

UE - Comissió Europea (2001). V programa d'acció comunitària en matèria d'igualtat (2001-2006) [en línia]. UE. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10904_es.htm