



## **IGUALTAT DE GÈNERE I ORGANITZACIONS. UNA AVALUACIÓ DELS CONTINGUTS DE GÈNERE A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DE LA INDÚSTRIA QUÍMICA DEL CAMP DE TARRAGONA.**

**Paloma Pontón Merino**

**Dipòsit Legal: T 1833-2014**

**ADVERTIMENT.** L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

**ADVERTENCIA.** El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

**WARNING.** Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

# TESI DOCTORAL

Paloma Pontón Merino

Igualtat de gènere i organitzacions. Una avaluació dels continguts de gènere a la negociació col·lectiva de la indústria química del Camp de Tarragona

Universitat Rovira i Virgili





Paloma Pontón Merino

IGUALTAT DE GÈNERE I ORGANITZACIONS. UNA AVALUACIÓ  
DELS CONTINGUTS DE GÈNERE A LA NEGOCIACIÓ  
COL·LECTIVA DE LA INDÚSTRIA QUÍMICA DEL CAMP DE  
TARRAGONA

TESI DOCTORAL

dirigida per la Dra. M<sup>a</sup> Inmaculada Pastor Gosálbez

Departament  
de Gestió d'Empreses



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona  
2014



UNIVERSITAT  
ROVIRA I VIRGILI

DEPARTAMENT DE GESTIÓ D'EMPRESSES

Avinguda de la Universitat, 1  
43204 REUS  
Tel: 977 759.871  
Fax: 977 759.814  
E-mail: sdgee@urv.cat

FAIG CONSTAR que aquest treball, titulat "Igualtat de gènere i organitzacions. Una avaluació dels continguts de gènere a la negociació col·lectiva de la indústria química del Camp de Tarragona", que presenta Paloma Pontón Merino per a l'obtenció del títol de Doctora, ha estat realitzat sota la meua direcció al Departament de Gestió d'Empreses d'aquesta universitat.

Tarragona, 2 de setembre de 2014-09-02

La directora de la tesi doctoral

Dra. Mª Inmaculada Pastor Gosálbez

## **APORTACIONES CIENTÍFICAS DERIVADAS D'AQUESTA TESI**

### PUBLICACIONES

- Pastor, I. i Pontón, P. (2014). La igualdad de género en la negociación colectiva. Dins Pastor, I.; Román, L. i Giménez, A. (coord.), *Integración europea y género* (p. 123-178), Madrid: Tecnos. ISBN 978-84-309-6218-1.
- Pastor, I. i Pontón, P. (2014). La negociación colectiva como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Dins AAVV, *Actes del XI Congreso Español de Sociología*, Madrid: FES. [<http://www.fes-web.org/congresos/11/ponencias/759/>]
- Pastor, I. i Pontón, P. (2015). Las políticas de mujeres y de igualdad por razón de género en Cataluña entre 2003 y 2010. Una apuesta por la transversalidad. *Sistema*, 237 [Aprovat: 14/10/2014. Publicació: pendent]. ISSN 0210-0223.
- Pastor, I.; Pontón, P.; Brunet, I. i Belzunegui, A. (2011). Societat catalana i polítiques públiques contra les desigualtats. Les polítiques de dones i d'igualtat per raó de gènere a Catalunya. Dins Masjuan, J.M. (coord.), *Societat Catalana 2011* (p. 91-126). Barcelona: Institut d'Estudis Catalans. ISBN 78-84-9965-100-2.
- Pontón, P. i Pastor, I. (2014). Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. estudio de caso: la industria química en Tarragona. *Barataria. Revista castellano-manchega de Sociología*, 18: 113-136. ISSN 1575-0825.

### COMUNICACIONES A CONGRESSOS

- Pontón, P. i Pastor, I. (2011). Introduction of the concept of equity in collective bargaining in Catalonia, *Industrial Relations in Europe Conference*, Barcelona, 1-2/9/2011
- Pontón, P. i Pastor, I. (2012). Incorporación de los contenidos de género en la negociación colectiva en Cataluña, *Segones Jornades de Recerca de l'iiEDG*, Barcelona, 8-9/11/2012.
- Pontón, P. i Pastor, I. (2014). La negociación colectiva como herramienta para alcanzar la igualdad en el trabajo, *XI Congreso Español de Sociología*, Madrid, 10-12/7/2014.
- Pontón, P. i Pastor, I. (2014). Los convenios colectivos como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Estudio de caso: la industria química en Tarragona, *V Congreso Nacional Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales*, Palencia, 12-14/4/2014.

# ÍNDEX

APORTACIONS CIENTÍFIQUES DERIVADES D'AQUESTA TESI	6
Resum	12
Resumen	12
Abstract	12
RESUM EXECUTIU	13
<b>CAPÍTOL I. PRESENTACIÓ</b>	<b>17</b>
1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ	18
1.1. MOTIVACIONS PERSONALS I PARAULES D'AGRAÏMENT	18
1.2. JUSTIFICACIÓ I PREGUNTES DE RECERCA	20
2. HIPÒTESIS I OBJECTIUS	25
3. PRECISIONS METODOLÒGIQUES	28
3.1. ANÀLISI DE CONTINGUT: ANÀLISI DELS TEXTOS DELS CONVENIS COL·LECTIUS	28
3.2. ENTREVISTES A AGENTS CLAU DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ALTRES PERSONES DE REFERÈNCIA	34
4. ESTRUCTURA I FONTS	40
<b>CAPÍTOL II. CONTEXT NORMATIU: LA REGULACIÓ JURÍDICA DE LA IGUALTAT DE GÈNERE. EVOLUCIÓ HISTÒRICA I NORMATIVA DE REFERÈNCIA EN L'ÀMBIT CATALÀ, ESPANYOL, INTERNACIONAL I EUROPEU.</b>	<b>43</b>
1. LA REGULACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA	44
1.1. L'ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA DEL 2006	44
1.2. EL DESENVOLUPAMENT LEGISLATIU	47
1.3. ELS PLANS D'IGUALTAT A CATALUNYA	51
2. LA REGULACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A ESPANYA	62
2.1. LA CONSTITUCIÓ ESPANYOLA, L'ESTATUT DELS TREBALLADORS I ELS PRINCIPIS D'IGUALTAT DE GÈNERE I NO DISCRIMINACIÓ	62
2.2. LA LLEI D'IGUALTAT	63
2.3. LA REFORMA LABORAL DE L'ANY 2012	67
3. REGULACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE ALS ORGANISMES INTERNACIONALS I EUROPEUS	71
3.1. MARC NORMATIU INTERNACIONAL	71
3.2. MARC NORMATIU EUROPEU	73
3.3. LA REGULACIÓ DE LA IGUALTAT EN ALTRES DOCUMENTS I ORGANISMES INTERNACIONALS I EUROPEUS	77
4. RESUM DEL CAPÍTOL	79
<b>CAPÍTOL III. APROXIMACIÓ AL SECTOR OBJECTE D'ESTUDI: LA INDÚSTRIA QUÍMICA AL CAMP DE TARRAGONA</b>	<b>81</b>
1. ALGUNES XIFRES SOBRE LA INDÚSTRIA QUÍMICA A ESPANYA I CATALUNYA	82
1.1. DADES ECONÒMIQUES	83
1.2. DADES D'OCUPACIÓ	85
2. CONTEXT ECONÒMIC I SOCIAL DE LA INDÚSTRIA QUÍMICA AL CAMP DE TARRAGONA	87
2.1. L'ARRIBADA DE LA INDÚSTRIA AL CAMP DE TARRAGONA	87

2.2. DINAMITZACIÓ DEL TEIXIT INDUSTRIAL QUÍMIC: L'ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL QUÍMICA DE TARRAGONA	91
3. LA FORMACIÓ DE LES DONES EN ELS PERFILS PROFESSIONALS DE LA INDÚSTRIA QUÍMICA	95
3.1. PERFILS PROFESSIONALS I ESTUDIS	95
3.2. EL GÈNERE I L'ELECCIÓ D'ESTUDIS	99
4. RESUM DEL CAPÍTOL	102
<b>CAPÍTOL IV. MARC TEÒRIC</b>	<b>103</b>
1. EL TREBALL DE LES DONES	104
1.1. ESTUDIS DEL MERCAT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	105
1.2. LES CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL REPRODUCTIU	107
2. GÈNERE, PODER I ORGANITZACIONS	111
2.1. LA REALITAT DE LES DONES A LES ORGANITZACIONS	112
2.2. SOBRE LES DIFERÈNCIES ENTRE DONES I HOMES: UNA ANÀLISI DES DEL GÈNERE	116
2.3. SOCIALITZACIÓ DE GÈNERE EN LES ORGANITZACIONS. EL PODER DEL GÈNERE	123
2.4. TEORIES DEL GÈNERE EN LES ORGANITZACIONS: TRES ENFOCAMENTS TRADICIONALS DEL GÈNERE I EL CANVI ORGANITZATIU I UN ENFOCAMENT NO TRADICIONAL	126
2.5. EL SOSTRE DE VIDRE A LES ORGANITZACIONS	133
2.6. ORGANITZACIONS GENERITZADES: UN RESUM	138
3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I IGUALTAT DE GÈNERE	141
4. RESUM DEL CAPÍTOL	145
<b>CAPÍTOL V. ANÀLISI: LA IGUALTAT DE GÈNERE ALS CONVENIS COL·LECTIUS</b>	<b>147</b>
1. LA INCORPORACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ALS CONVENIS COL·LECTIUS	149
2. L'ANÀLISI DE LES MATÈRIES RELACIONADES AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE ALS CONVENIS COL·LECTIUS	153
2.1. ACCÉS A LA FEINA, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ	158
2.2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	163
2.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ SALARIAL	168
2.4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	174
2.5. LLENGUATGE NO SEXISTA	180
2.6. MATERNITAT, PATERNITAT I SALUT LABORAL	188
2.7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	192
3. RESUM DEL CAPÍTOL	196
<b>CAPÍTOL VI. ANÀLISI: ELS DISCURSOS DE LA IGUALTAT</b>	<b>199</b>
1. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES	200
1.1. CARACTERÍSTIQUES DE LES PERSONES ENTREVISTADES	200
1.2. CARACTERÍSTIQUES DE LES EMPRESES	203
1.3. ANÀLISI DEL BLOC 1: LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'EMPRESA	205
1.4. ANÀLISI DEL BLOC 2: LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	211
1.5. ANÀLISI DEL BLOC 3: LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES AL CONVENI COL·LECTIU	214

1.6. ANÀLISI DEL BLOC 4: ELS PLANS D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'EMPRESA	218
2. RESULTATS DE L'ANÀLISI: ELS DISCURSOS DE LA IGUALTAT	220
2.1. EL DISCURS ENTORN LES DONES (A PROPÒSIT DEL FRAME 1: FIXANT-NOS EN LES DONES)	220
2.2. EL DISCURS ENTORN LES DIFERÈNCIES (A PROPÒSIT DEL FRAME 2: DONANT VALOR A ALLÒ FEMENÍ)	222
2.3. EL DISCURS ENTORN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS (A PROPÒSIT DEL FRAME 3: CREAT IGUALTAT D'OPORTUNITATS)	225
2.4. EL DISCURS CRÍTIC SOBRE LA (DES)IGUALTAT DE GÈNERE (A PROPÒSIT DEL FRAME 4: UNA VISIÓ NO TRADICIONAL DEL GÈNERE)	227
3. RESUM DEL CAPÍTOL	230
<b>CAPÍTOL VII. CONCLUSIONS</b>	<b>234</b>
1. LA VALIDACIÓ DE LA HIPÒTESI PRINCIPAL	235
1.1. ACCÉS A LA FEINA, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ	237
1.2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	238
1.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ SALARIAL	238
1.4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	239
1.5. LLENGUATGE NO SEXISTA	240
1.6. MATERNITAT I PATERNITAT	240
1.7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE	241
2. VALIDACIÓ DE LES SUBHIPÒTESIS	244
3. ALGUNES REFLEXIONS SOBRE L'ABAST DE LA RECERCA	250
3.1. LA NECESSITAT DE COMPARAR	250
3.2. LA VISIÓ DE L'EMPRESA	251
3.3. DOS GRANS TEMES ABSENTS EN ELS ESTUDIS SOBRE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I IGUALTAT DE GÈNERE	252
4. PROSPECTIVA	253
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>255</b>
<b>ANNEX I: LEGISLACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DRETS DE LES DONES</b>	<b>280</b>
<b>ANNEX II: SÍNTESE DE LA NORMATIVA LABORAL</b>	<b>284</b>
<b>ANNEX III: FITXES DE LES ENTREVISTES</b>	<b>288</b>
<b>ANNEX IV: DADES D'AFILIACIÓ ALS SINDICATS</b>	<b>295</b>

## ÍNDEX DE TAULES I FIGURES

Taula 1. Dimensions de l'objecte d'estudi i subhipòtesis derivades.	25
Taula 2. Empreses de l'AEQT i àmbit de negociació del conveni col·lectiu d'aplicació.	29
Taula 3. Continguts dels convenis col·lectius analitzats.	30
Taula 4. Reproducció de la fitxa d'anàlisi de contingut dels convenis col·lectius.	34
Taula 5. Dades bàsiques de les entrevistes.	35
Taula 6. Objectius de la Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes.	50
Figura 1. Evolució dels plans d'igualtat.	52
Taula 7. Objectius del IV Pla.	54
Taula 8. Pressupost previst per al Pla de polítiques de dones.	55
Taula 9. Eixos del V Pla.	56
Taula 10. Eixos del VI Pla.	58
Taula 11. Informes d'impacte de gènere per Departament.	59
Taula 12. Objectius del VII Pla.	60
Taula 13. Normes internacionals del treball.	77
Taula 14. Xifres de negocis de la IQ espanyola. Any 2012.	84
Figura 2. Subsectors de la IQ, ordenats per volum de negoci.	84
Taula 15. Percentatge d'empreses químiques a Espanya segons la mida de l'empresa. Any 2012.	85
Figura 3. Localització dels polígons químics nord i sud, on es troben situades les empreses de l'AEQT.	88
Taula 16. Cronograma de la implantació de la indústria química a Tarragona.	89
Taula 17. Distribució de la població activa per sector econòmic a la província de Tarragona.	91
Taula 18. Objectius de l'AEQT.	92
Taula 19. Empreses de l'AEQT.	92
Figura 4. Organigrama de l'AEQT.	94
Taula 20. Alumnat matriculat. Curs 2010-11. Universitats públiques. Espanya.	95
Taula 21. Alumnat que finalitza els estudis. Any 2011. Universitats públiques. Espanya.	96
Taula 22. Alumnat matriculat. Curs 2010-11. Universitats públiques. Catalunya.	97
Taula 23. Alumnat que finalitza els estudis. Curs 2010-11. Universitats públiques. Catalunya.	97
Taula 24. Alumnat matriculat. Curs 2010-11. Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.	98
Taula 25. Alumnat que finalitza els estudis. Curs 2010-11. Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.	98
Taula 26. Alumnat matriculat a CFGM i CFGS de Química. Curs 2011-12. Centres públics. Espanya.	98
Taula 27. Tipologia de factors que intervenen en la tria d'estudis.	101
Taula 28. Empreses liderades per dones, de la llista Fortune 500.	113
Figura 5. Dones a la presidència i als consells d'administració de les empreses IBEX35. 2011 (%).	114
Figura 6. Dones a òrgans superiors i alts càrrecs de l'Administració General de l'Estat. 2012 (%).	115
Taula 29. Distribució per sectors d'activitat de la població ocupada.	122
Taula 29. Quadre-resum dels 4 enfocaments sobre el gènere a les organitzacions.	130
Taula 30. Tema: públic-privat.	131
Taula 31. Tema: individualisme-col·lectivisme.	131
Taula 32. Tema: identitat masculina-identitat femenina.	132
Taula 33. Article 17 Estatut dels Treballadors.	148

Figura 7. Evolució del percentatge de convenis col·lectius (CC) que contenen clàusules d'igualtat i no discriminació.	151
Taula 34. Vigència i continguts dels convenis col·lectius analitzats.	153
Taula 35. Nivell de negociació dels convenis col·lectius de les empreses de l'AEQT.	156
Figura 8. Tipologia de clàusules en matèria d'igualtat.	157
Figura 9. Anàlisi de les clàusules en matèria d'igualtat.	158
Figura 10. Clàusules d'igualtat de gènere en l'accés, la contractació i la promoció a l'empresa als convenis.	160
Taula 36. Recomanacions: accés a la feina, contractació i promoció.	162
Figura 11. Clàusules d'assetjament sexual i per raó de sexe als convenis.	165
Taula 37. Recomanacions: assetjament sexual i per raó de sexe.	167
Figura 12. Clàusules d'igualtat de gènere en la classificació professional i la retribució salarial a l'empresa als convenis.	170
Taula 38. Reproducció Taula salarial, període 2011-2014 (€), empresa ASESÀ.	170
Taula 39. Recomanacions: Classificació professional i retribució salarial.	173
Figura 12. Clàusules de conciliació de la vida laboral, personal i familiar als convenis.	175
Taula 40. Recomanacions: Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.	179
Figura 12. Ús del llenguatge als convenis.	182
Imatge 1. Portada del web de Dow.	184
Imatge 2. Portada 1 del web de Kemira.	184
Imatge 3. Portada 2 del web de Kemira.	185
Imatge 4. Portada 1 del web de Basf.	185
Imatge 5. Portada 2 del web de Basf.	186
Imatge 6. Portada del web de Repsol.	186
Imatge 7. Portada del web de CLH.	187
Taula 41. Recomanacions: Llenguatge no sexista.	187
Figura 13. Clàusules sobre maternitat, paternitat als convenis.	189
Taula 42. Recomanacions: Maternitat, paternitat i salut laboral.	191
Figura 14. Clàusules sobre violència de gènere als convenis.	193
Taula 43. Recomanacions: Violència de gènere.	195
Figura 15. Tipologia de clàusules als convenis col·lectius.	196
Taula 44. Quadre-resum: empreses i clàusules.	197
Figura 16. Sindicació de les persones entrevistades.	200
Taula 45. Exemple d'actuació prevista.	228

## Resum

La igualtat de gènere i la negociació col·lectiva són els elements clau de l'anàlisi que es presenta en aquesta tesi. La negociació col·lectiva constitueix una de les eines clau per assolir l'objectiu de la igualtat entre dones i homes en el treball. La incorporació de matèries d'igualtat en els temes de debat negocials és un assumpte relativament nou, que resulta clau per a una igualtat laboral real. A Espanya, des de 2007, els convenis col·lectius han vist créixer exponencialment les clàusules relatives a aquestes matèries. No obstant això, aquesta incorporació és lenta i limitada. Els canvis en la legislació i els continguts incorporats en els convenis no deixen de ser mesures funcionals per a un sistema basat en la divisió sexual del treball que no està prou qüestionat. En aquest text presentem una anàlisi dels convenis col·lectius de l'Associació d'Empreses Químiques de Tarragona, a Catalunya, que demostren aquestes afirmacions.

## Resumen

La igualdad de género y la negociación colectiva son los elementos clave del análisis que se presenta en esta tesis. La negociación colectiva constituye una de las herramientas clave para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. La incorporación de materias de igualdad en los temas de debate negociales es un asunto relativamente nuevo, que resulta clave para una igualdad laboral real. En España, desde 2007, los convenios colectivos han visto crecer exponencialmente las cláusulas relativas a estas materias. Sin embargo, esta incorporación es lenta y limitada. Los cambios en la legislación y los contenidos incorporados en los convenios no dejan de ser medidas funcionales para un sistema basado en la división sexual del trabajo que no está suficientemente cuestionado. En este texto presentamos un análisis de los convenios colectivos de la Asociación de Empresas Químicas de Tarragona, en Cataluña, que demuestran estas afirmaciones.

## Abstract

Gender equality and collective bargaining are the key elements of the analysis presented in this thesis. Collective Bargaining (CB) is a key tool to achieve the goal of equality between women and men at work. Incorporating materials Equality issues in CB debate is a relatively new issue, which is a key to a real workplace equality. In Spain, since 2007, collective agreements have been growing exponentially clauses on these matters. However, this addition is slow and limited. Changes in law and those embodied in the agreements contained no longer functional measures based on the sexual division system of labor that is not sufficiently challenged. In this thesis we present an analysis of the collective agreements of the Association of Chemical Industries of Tarragona, in Catalonia, which prove these claims.

## ***RESUM EXECUTIU***

Aquesta investigació se centra en les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit de les relacions laborals a partir, principalment, de l'anàlisi dels convenis col·lectius. El treball es realitza en forma d'estudi de cas, centrant-se en la indústria química i petroquímica del Camp de Tarragona. Aquest sector representa, per a l'àrea estudiada, una potència econòmica molt forta que dona feina a un alt nombre de persones. Tarragona té el complex petroquímic més gran d'Espanya i representa una quarta part de la indústria química espanyola. La província de Tarragona compta amb un 21% de persones treballant en aquest sector, diferentment distribuïts per sexes: mentre que ells són majoria amb un percentatge al voltant del 68%, elles se situen sobre el 32%. La importància socioeconòmica d'aquest sector d'activitat així com el pes de l'ocupació generada tant per homes com per dones a Tarragona justifiquen, en primer lloc, l'interès de la recerca. La segona justificació ve donada per la constatació de la no concordança entre el nombre de dones i homes que treballen a les indústries químiques i el nombre de dones i homes que cursen Química, Bioquímica, Enginyeria Química i altres estudis afins a la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, estudis que concentren el major nombre d'estudiants de la universitat. A diferència del que passa en aquest àmbit d'estudis en altres universitats espanyoles, a la Universitat Rovira i Virgili elles són majoria, tant entre l'alumnat (54%) com entre el professorat. A més, cal destacar la forta presència de dones ocupant càrrecs de caps de departament i de gestió, al contrari del que passa en altres àmbits d'estudi, on el *scissor diagram* es fa més patent. La pregunta és senzilla: on són les noies que es graduen en aquests estudis? Com és que no s'aprofita el seu talent en les mateixes indústries del territori? Una tercera justificació és la segregació vertical que existeix a la indústria química: cap de les empreses químiques ubicades a Tarragona està liderada per una dona i només una dona està present en un equip de direcció. El sostre de vidre és, doncs, clarament visible en el nostre objecte d'estudi. Finalment, trobem que aquestes empreses compten –especialment, a partir de la entrada en vigor de la Llei d'Igualtat– amb mecanismes i instruments per afavorir, promoure i garantir la igualtat entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats en les seves organitzacions, en forma de plans d'igualtat, recomanacions, acords d'empresa, clàusules als seus convenis col·lectius d'empresa o sector, sindicats que vetllen perquè la normativa estatal i autonòmica en matèria d'igualtat es compleixi. Els convenis col·lectius apareixen aquí com una eina clau en l'assoliment de la fita de la igualtat a les empreses. Així doncs, fent un pas endavant: com és que, malgrat disposar de múltiples i variades eines per evitar les desigualtats, encara es donen tantes diferències entre dones i homes a les empreses químiques de Tarragona? Totes aquestes qüestions justifiquen l'interès d'aquesta recerca, emmarcada en la sociologia de les organitzacions i l'estudi de les desigualtats entre dones i homes al mercat laboral. L'escenari laboral resulta un àmbit excel·lent per estudiar les desigualtats de gènere, ja que el treball és un dels espais més rellevants de socialització i de realització de les persones d'un o altre sexe; a més, aquest ha estat, precisament, un dels escenaris en què la desigualtat s'ha manifestat, i

segueix fent-ho, amb més cruesa. Concretament, el sector de la indústria, que segueix uns models molt tradicionals de treball, sent un sector dur de l'activitat productiva, és un escenari important per estudiar la (des)igualtat de gènere en les seves pràctiques –així ho han constatat investigadores com Isabel Tavora i Jill Rubery (2013), en els estudis sobre la indústria portuguesa, per exemple–.

La igualtat de gènere i els convenis col·lectius són, doncs, els dos elements clau de l'anàlisi que es presenta en aquesta tesi. A banda de les preguntes que apareixen en les motivacions inicials, aquest treball té l'objectiu de respondre la qüestió principal següent: és la negociació col·lectiva una eina suficient per a l'assoliment de la igualtat entre dones i homes a les empreses? Per donar suport a aquesta pregunta principal, ens plantejem algunes preguntes secundàries. En primer lloc, volem saber si les empreses estan complint amb la normativa vigent antidiscriminària, i en quin grau ho estan fent. En segon lloc, volem saber a quins factors es deu la poca implicació dels convenis col·lectius (que hipotitzem) en l'assoliment de la igualtat de gènere a les empreses, és a dir, què està fallant en els processos de negociació que fa que la suposada sensibilitat de gènere dels sindicats no traspassi als textos convencionals? Tercerament, volem saber quina visió del gènere i de les desigualtats de gènere tenen les organitzacions. En quart lloc, volem saber si és possible afirmar que hi ha unes organitzacions més reticents que altres en abordar la igualtat de gènere, i a què es deu. Finalment, volem conèixer quines són les matèries més abordades per les organitzacions en matèria d'igualtat de gènere. La hipòtesi principal d'aquesta tesi és que la negociació col·lectiva és una eina important per assolir la igualtat de gènere a les organitzacions, però no suficient, i en alguns casos ni tan sols és útil, ja que reproduceix una concepció del gènere i de les desigualtats de gènere que, a la seva vegada, reproduïxen les desigualtats.

Els factors que, al nostre entendre, expliquen el desenvolupament i l'impacte, en un sentit o altre, de la negociació col·lectiva (i dels seus productes: convenis col·lectius, acords d'empresa, etc.) en la igualtat de gènere són la participació de les dones en les taules de negociació; la manca de preparació, formació i experiència dels agents negociadors; la no importància del tema de la igualtat a ulls de qui negocia; el conservadorisme de la cultura organitzacional; o la desigual força sindical en cada nivell de negociació. Aquestes són algunes de les variables independents que expliquen la hipòtesi plantejada.

La metodologia emprada es basa tant en tècniques quantitatives com qualitatives, a partir de fonts primàries i secundàries. Hem fet una anàlisi de contingut dels textos dels convenis col·lectius i una anàlisi també d'entrevistes semiestructurades als agents clau de la negociació col·lectiva.

Els resultats obtinguts ens permeten afirmar que la introducció de la perspectiva de gènere s'ha anat obrint pas poc a poc en la negociació col·lectiva, especialment des de mitjans dels

anys 90. Des de llavors, els convenis no només s'han anat desfent d'alguns continguts sexistes hereus de les velles ordenances laborals del franquisme –malgrat hem pogut comprovar com algunes encara romanen: la definició feminitzada de determinades tasques o categories, un tracte econòmic desfavorable de les feines realitzades majoritàriament per dones, etc.–, sinó que han avançat en la inclusió de clàusules que recullen expressament la igualtat de gènere i prohibeixen qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. No obstant això, hom podia esperar que a partir de l'entrada en vigor de la Llei d'Igualtat, els convenis fessin un pas més enllà. Que els convenis col·lectius tinguin la capacitat d'operar com una eina especialment eficaç per a la promoció de la igualtat de gènere en es relacions laborals –tal com es dedueix de la Llei i de les seves pròpies característiques–, no està traduint-se, però, en una major implicació d'aquests en la igualtat. I, més enllà, que els convenis s'*empoderin* amb clàusules d'igualtat de gènere no garanteix que els seus mandats es plasmin a la realitat. Aquesta no implicació dels convenis amb la igualtat és la tònica general a la indústria química: la majoria d'ells assumeixen amb caràcter general el principi normatiu d'igualtat, però aquesta assumpció no es manifesta en mesures amb un contingut concret. És a dir, quantitativament sí trobem un nombre relativament elevat de convenis amb matèries d'igualtat, però aquestes matèries no són tractades amb profunditat, sinó que es remeten a l'Estatut dels Treballadors o a altres normatives de referència (ja sigui la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral de la Violència de Gènere o la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar) sense introduir cap modificació, reproduint literalment els textos legals. Malgrat la inclusió de mesures d'acció positiva per part dels convenis col·lectius constitueix una opció legítima a disposició de les persones que negocien, hem trobat pocs exemples als convenis analitzats.

Després de realitzar l'anàlisi dels convenis col·lectius i entrevistar-nos amb agents clau dels processos negociadors, podem concloure que: en primer lloc, la negociació col·lectiva és una eina important per assolir la igualtat de gènere a les organitzacions, però no suficient. Sabem que és una eina important perquè constitueix l'instrument per excel·lència de regulació de les condicions de treball i de les relacions laborals i s'afirma com a instrument de garantia dels Drets Fonamentals a l'empresa. A partir de l'any 2003, amb la signatura de l'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva, es reconeix que «la negociació col·lectiva pot contribuir a modificar l'escenari laboral discriminatori i a corregir les desigualtats existents entre les condicions laborals d'homes i dones.» La negociació col·lectiva és important, en segon lloc, en tant que el seu producte, el conveni col·lectiu, constitueix la norma laboral per antonomàsia. A diferència de la Llei o de la mateixa Constitució, el conveni col·lectiu té un component democratitzador en la conformació del Dret, ja que permet la intervenció directa en la seva creació als subjectes als qual va dirigida la norma, els mateixos subjectes protagonistes de l'escenari laboral: empresàries i empresaris i representants de les treballadores i treballadors. És important, en tercer lloc, perquè la Llei d'Igualtat disposa que, a través seu, es podran incloure clàusules per fomentar la igualtat de gènere a les empreses.

I sabem, també, que no és suficient. Això ha quedat contrastat a partir dels discursos crítics i/o escèptics de les persones entrevistades i de l'anàlisi dels convenis; a partir de les dades estadístiques que ens diuen que les dones són un col·lectiu desavantajat i discriminat en el mercat laboral; així com a partir de les conclusions de la majoria d'estudis que han analitzat aquesta qüestió, i que citem al llarg d'aquesta tesi. No és suficient perquè la indústria química no té una majoria de convenis que inclouin clàusules d'igualtat, seguint la tendència general de la resta de sectors (Alemany, 2006; Serrano, 2014). Excepte les clàusules referides a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar –que és el supòsit més abordat, amb un 92,3% de convenis que l'inclouen–, la resta de clàusules no superen el 50% de presència als convenis. Amb l'afegit que només un 9,7% dels convenis utilitzen un llenguatge no sexista. La negociació col·lectiva, en alguns casos, ni tan sols útil, ja que reproduceix una concepció del gènere i de les desigualtats de gènere que, a la seva vegada, reproduïxen les desigualtats. Efectivament, si les persones que es troben negociant els convenis tenen una concepció tradicional del gènere i les desigualtats de gènere, difícilment se superaran les desigualtats i discriminacions. I, alhora, amb les mesures que puguin negociar-se, es reproduiran tant els estereotips laborals de les dones com les desigualtats. Veiem, en l'anàlisi dels convenis, com moltes de les clàusules introduïdes responen, en part, a estereotips de gènere profundament arrelats a les organitzacions.

# **CAPÍTOL I. PRESENTACIÓ**

# **1. INTRODUCCIÓ I JUSTIFICACIÓ**

## **1.1. MOTIVACIONS PERSONALS I PARAULES D'AGRAÏMENT**

Des de fa molts anys he sentit interès per l'estudi de la situació de les dones en diferents àmbits i des de diferents disciplines. Potser el punt de partida d'aquest interès vingui dels primers cursos de Periodisme, quan vaig ser alumna de professores com la Judith Astelarra, la María Pía Barenys, l'Amparo Moreno o l'Elvira Altés, que a les seves assignatures ens parlaven de desigualtat i de discriminació, de perspectiva de gènere i de feminisme. Un dels primers treballs de recerca que vaig fer en aquella etapa va ser un estudi sobre la desigual presència de les dones com a protagonistes dels mitjans de comunicació escrits, àmbit en què s'evidencia que els homes són els protagonistes de la vida pública a la nostra societat, mentre que les dones romanem en un segon terme. Més endavant, sense sortir de la Universitat Autònoma de Barcelona, vaig col·laborar amb el seu Observatori de la Igualtat, dirigit per la doctora María Jesús Izquierdo. Durant un temps vaig estar donant suport al treball de camp de la recerca *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su función socializadora* (Izquierdo, 2008). Vaig escoltar-me desenes i desenes d'entrevistes a professores i alumnes, i vaig endinsar-me en la terminologia tècnica, vaig conèixer autores de referència, lectures indispensables i llibres de capçalera del feminisme. De nou, aquell treball va resultar inspirador i motivador per seguir aprofundint en la sociologia del gènere i els estudis de dones.

En una segona etapa, com a estudiant de Filosofia de la Universitat de Barcelona, vaig tenir la sort de tenir com a professora la Fina Birulés a l'assignatura de Filosofia Contemporània. Birulés em va permetre interpretar la societat en clau d'identitat, de memòria, de gènere, en clau política i de diàleg. Vaig seguir realitzant petits treballs i recerques en aquest àmbit: les dones en la història del pensament, el feminisme com a via política, i vaig entrar en contacte amb idees de grans filòsofes de tots els temps, d'Hipàtia d'Alexandria a Hildegarda de Bingen, de Hannah Arendt a Rosa Luxemburg, de Simone de Beauvoir a Christine Delphy, de Beatriz Preciado a Donna Haraway, de Weil a Zambrano.

Més endavant, als estudis de màster d'Antropologia Urbana vaig conèixer altres persones que van donar una volta a tot el que havia treballat sobre igualtat de gènere i feminisme. Altres professors i professores van obrir-me nous camps d'estudi: Dolors Comas d'Argemir, Jordi Roca, Juanjo Pujades... Però potser el que va ser realment definitori va ser el contacte amb entitats com Creu Roja, on vaig realitzar el *pràcticum* del màster, i en què vaig desenvolupar una recerca sobre l'impacte diferenciat de la crisi en homes i dones i entre el col·lectiu de gent gran, i vaig donar suport a l'àrea d'atenció a víctimes de violència de gènere. Sens dubte, aquells mesos van ser una posada de peus a terra: condicions materials de vida, estructures salarials, polítiques públiques, assistència social, pensions, pobresa,

violència. De cop i volta, el que volia investigar ja no era l'abstracte teòric-filosòfic del feminisme, sinó quelcom més palpable, més proper, més real i més quotidià.

Ja com a treballadora de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, vaig continuar en la recerca sobre el gènere. Des del Departament d'Història i Història de l'Art vaig treballar amb la doctora Coral Cuadrada en la publicació *Memòries de Dones* (Cuadrada, 2009). Un exercici interessant de rescat de la memòria femenina, un acte de reconeixement de moltes de les seves accions, els seus sabers, les seves maneres de fer i les seves experiències. Treballar amb persones expertes en Història de les Dones va suposar una gran sort i una obertura de mires cap a àmbits més quotidians i privats, aquells que menys han interessat a la societat i a la ciència, però que tanta importància han tingut i tenen per al manteniment d'aquestes.

Aquell va ser el pas previ a la meua entrada a l'Observatori de la Igualtat de la Universitat Rovira i Virgili, primer, i a l'àrea de Sociologia del Departament de Gestió d'Empreses, després. En ambdós casos, la doctora Inmaculada Pastor ha estat la persona de referència que m'ha acompanyat en la pràctica professional de la sociologia i en la direcció d'aquesta tesi doctoral. Ella, igual que Umberto Eco a *Cómo se hace una tesis*, em recordava que fer una tesi significa divertir-se, que pot viure's com un joc, com una aposta, com una cerca i, també, com un repte (Eco, 1977). Gràcies a la beca d'aquest Departament, he gaudit (i de vegades, patit) de quatre anys de vida docent i investigadora a la universitat. Una vida intensa, especialment pel que fa al ritme i les exigències de l'*acadèmia*: congressos, publicacions, viatges, estades de recerca, seminaris, tallers, cursos, xerrades, articles, revistes, capítols... En aquesta etapa de becària predoctoral he entrat en contacte amb la docència universitària, com a professora de l'assignatura de Polítiques d'Igualtat de Gènere al grau de Treball Social. He pogut aprofundir en molts dels temes que m'havien interessat fins al moment, he après col·laborativament amb l'alumnat i he pogut conèixer quelcom molt important: què en saben els i les joves d'igualtat? Què identifiquen com un problema i què és *normal* quan parlem d'homes i dones? Aquesta experiència docent ha estat decisiva per seguir treballant en aquest àmbit: la realitat ens recorda que encara queda molta feina per fer.

A l'àrea de Sociologia he coincidit amb companyes i companys, i amigues i amics, que des del seu coneixement sociològic i personal han anat enriquint-me com a investigadora i donant-me idees per aquesta tesi. Sense necessitat de citar-les una a una, vull fer esment genèric del grup de recerca a què pertanyo, *Social & Business Research Lab*, que tot i les dificultats i traves, camina endavant, farcit de projectes interessants i de professionals competents. A totes aquestes persones he d'agrair la seva feina, consell i motivació.

Evidentment, hi ha vida i motivacions més enllà de l'àmbit laboral. No poden faltar unes paraules d'agraïment sincer a d'altres persones que m'han donat suport i ànims per

emprendre aquesta empresa. Amigues i investigadores, també interessades en el feminisme, els estudis de dones, el gènere, que m'han aportat coneixement i idees. També he de fer extensives les paraules d'agraïment a amigues i amics d'altres àmbits totalment allunyats que han fet l'esforç d'escoltar-me parlar d'igualtat de gènere durant anys; a la família, sempre atenta; i al Santi, que ha viscut amb paciència gairebé infinita tot el procés, transmetent-me sempre l'energia i ànims necessaris per continuar endavant.

Per últim, l'agraïment més sincer a totes les persones entrevistades, que m'han brindat el seu temps; així com a totes aquelles persones dels sindicats, les empreses i del món professional que m'han ajudat a completar aquesta recerca. He de destacar la molt bona acollida que he tingut per part de les persones a les quals he entrevistat, sense cap excepció. Totes elles han mostrat una gran disponibilitat per facilitar la trobada i una total predisposició per proporcionar-me informacions i valoracions, així com materials que els hi he demanat.

## 1.2. JUSTIFICACIÓ I PREGUNTES DE RECERCA

Aquesta investigació se centra en les desigualtats entre dones i home en l'àmbit de les relacions laboral a partir, principalment, de l'anàlisi del convenis col·lectius. El treball es realitza en forma d'estudi de cas, centrant-se en la indústria química i petroquímica de Tarragona. Aquest sector representa, per a l'àrea estudiada, una potència econòmica molt forta que dóna feina a un alt nombre de persones. Tarragona té el complex petroquímic més gran d'Espanya i representa una quarta part, el 25%, de la indústria química espanyola. La província de Tarragona compta amb un 21% de persones treballant en aquest sector, diferentment distribuïts per sexes: mentre que ells són majoria amb un percentatge al voltant del 68%, se situen sobre el 32%. Aquesta força de l'objecte d'estudi en els àmbits econòmic i social de Tarragona, justifiquen l'interès de la recerca.

L'interès d'estudiar aquest sector, però, traspasa aquests motius estrictament socioeconòmics. La constatació de la no concordança entre el nombre de dones i homes que treballen a les indústries químiques i el nombre de dones i homes que cursen Química, Bioquímica, Enginyeria Química i altres estudis afins a la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, estudis que concentren el major nombre d'estudiants de la universitat. A diferència del que passa en aquest àmbit d'estudis en altres universitats espanyoles, a la Universitat Rovira i Virgili elles són majoria, tant entre l'alumnat (54%) com entre el professorat (Pastor, 2007). A més, cal destacar la forta presència de dones ocupant càrrecs de caps de departament i de gestió, al contrari del que passa en altres àrees de coneixement, on el *scissor diagram*<sup>1</sup> es fa més patent.

---

<sup>1</sup> Aquest demostra la pèrdua de dones al llarg de la carrera acadèmica i investigadora a la universitat. El conegut diagrama de tisora mostra com abans del punt d'inflexió i fins al moment d'obtenir el doctorat,

Així doncs, ja són dos els elements de justificació: d'una banda, tenim un sector empresarial potent des del punt de vista econòmic, com és la indústria química, altament masculinitzat; i d'altra banda, tenim uns estudis universitaris afins més aviat feminitzats. La pregunta és senzilla: on són les noies que es graduen en aquests estudis? Com és que no s'aprofita el seu talent en les mateixes indústries del territori?

En aquesta progressió de justificacions apareix un tercer element. Sabem que l'alta presència de dones a les aules no es tradueix en el nombre de dones que finalment treballen en la indústria química. I aquesta presència és encara més minsa entre les dones que ocupen càrrecs de direcció i responsabilitat a les empreses químiques. De fet, cap d'elles està liderada per una dona, 0%. I només una dona està present, a data de juny de 2014, en un equip de direcció. El sostre de vidre és, doncs, exageradament visible en el nostre objecte d'estudi.

Finalment, trobem que aquestes empreses compten –especialment, a partir de la entrada en vigor de la Llei d'Igualtat– amb mecanismes i instruments per afavorir, promoure i garantir la igualtat entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats en les seves organitzacions, en forma de plans d'igualtat, recomanacions, acords d'empresa, clàusules als seus convenis col·lectius d'empresa o sector, sindicats que vetllen perquè la normativa estatal i autonòmica en matèria d'igualtat es compleixi. Els convenis col·lectius apareixen aquí com una eina clau en l'assoliment de la fita de la igualtat a les empreses. Així doncs, fent un pas endavant: com és que, malgrat disposar de múltiples i variades eines per evitar les desigualtats, encara es donen tantes diferències entre dones i homes a les empreses químiques de Tarragona?

Totes aquestes qüestions justifiquen l'interès d'aquesta recerca, emmarcada en la sociologia de les organitzacions i en els estudis de les desigualtats entre dones i homes al mercat laboral. Tenim present que les desigualtats i discriminacions per raó de sexe i de gènere tenen un pes importantíssim en el món laboral, és per aquest motiu que són objecte d'atenció de la comunitat internacional ja des de la Segona Guerra Mundial (OIT, 2008: 21-24). L'escenari laboral resulta un àmbit excel·lent per estudiar les desigualtats de gènere, ja que el treball és un dels espais més rellevants de socialització i de realització de les persones d'un o altre sexe; a més, aquest ha estat, precisament, un dels escenaris en què la desigualtat s'ha manifestat, i segueix fent-ho, amb més cruïra (Sanguineti, 2010: 432-433). Només cal recordar els nivells de precarietat, temporalitat i parcialitat del treball de les dones; els fenòmens de segregació vertical i horitzontal; la bretxa salarial, el *leaking pipe*<sup>2</sup>, el terra

---

les dones són majoria a la Universitat però en va minvant la presència. A partir d'assolir el doctorat, els homes comencen a ser majoria i les dones disminueixen (Pastor, 2007: 172).

<sup>2</sup> Aquest concepte explica l'abandonament gradual i voluntari de la carrera professional, que majoritàriament pateixen les dones, a causa de la dificultat de conciliar a vida personal, familiar i laboral,

enganxós, el síndrome de Sísif<sup>3</sup>, el *burnout*<sup>4</sup>, la subocupació, la doble i triple jornada, la doble presència, les ocupacions *pink collar*<sup>5</sup>, etc. Concretament, el sector de la indústria, que segueix uns models molt tradicionals de treball, sent un sector dur de l'activitat productiva, és un escenari important per estudiar la (des)igualtat de gènere en les seves pràctiques –així ho han constatat investigadores com Isabel Tavora i Jill Rubery (2013), en els estudis sobre la indústria portuguesa, per exemple–.

La igualtat de gènere i els convenis col·lectius són, doncs, els dos elements clau de l'anàlisi que es presenta en aquesta tesi, la vinculació jurídica d'ambdós s'exposa en el preàmbul de Llei Orgànica 3/2007 quan assenyala que:

«El ple reconeixement de la igualtat formal davant la llei, tot i havent comportat, sens dubte, un pas decisiu, ha resultat ser insuficient. La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, el major desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar mostren com la igualtat plena, efectiva entre dones i homes (...) és encara avui una tasca pendent que necessita nous instruments jurídics. (...). L'assoliment de la igualtat real i efectiva en la nostra societat requereix no només del compromís dels subjectes públics, sinó també de la seva promoció decidida en l'òrbita de les relacions entre particulars. (...). La Llei pretén promoure l'adopció de mesures concretes en favor de la igualtat en les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliure i responsablement, les que acordin el contingut.»

Per acabar amb el bloc introductori, ens sembla convenient recordar les respostes a la pregunta *per què cal introduir la igualtat en el treball?* Òbviament, no hi ha un sol perquè, els motius són complexos i interconnectats, i engloben motius legals, de justícia social, de

---

i de les exigències associades als llocs de treball amb responsabilitat. La Federació Espanyola de Dones Directives, Executives, Professionals i Empresàries va fixar en un 40% els llocs d'alta direcció ocupats per dones que es van perdre degut a aquest fenomen (Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid, 2006).

<sup>3</sup> Sensació que té una dona després de l'esforç realitzat per aconseguir estar present en una determinada professió fins llavors reservada als homes, ja que una vegada assolit el repte, percep que aquesta professió perd valor i estatus social (Departament de Treball, 2008).

<sup>4</sup> El síndrome d'esgotament professional, de l'anglès *burnout*, és la sensació de cansament emocional, despersonalització, baixa realització personal i negativitat envers el propi rol professional que pateix una persona treballadora i que es dona principalment en les feines rutinàries, en feines assistencials o en persones que treballen sota forta pressió psicològica. Segons diversos estudis, elles el pateixen més que els homes (Departament de Treball, 2008).

<sup>5</sup> Aquestes ocupacions tradicionalment i majoritàriament són ocupades per dones, i es caracteritzen per tenir un sou baix, poc prestigi, poc reconeixement i poques oportunitats de promoció (Departament de Treball, 2008).

competència empresarial, etc. Amb els següents deu punts va respondre la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (Departament de Treball, 2009: 6-7):

- «Perquè la igualtat és un dret.
- Perquè existeix la Llei d'Igualtat efectiva entre homes i dones.
- Perquè les estadístiques parlen de desigualtat.
- Perquè cal posar fi als estereotips de discriminen les dones.
- Perquè cal enderrocar les barreres que discriminen les dones.
- Perquè és essencial la conciliació de la vida personal i laboral.
- Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les empreses socialment responsables.
- Perquè la igualtat significa atracció de talent.
- Perquè la igualtat és eficiència.
- Perquè la igualtat és possible.»

A aquests deu motius, podem afegir un motiu més, reproduint les paraules de Curt Rice (2012) en el marc d'un dels plenaris de la *7th European Conference on Gender Equality in Higher Education* celebrada a Bergen (Noruega) l'any 2012, quan deia que el millor motiu per a que una empresa integri la igualtat com a part de la seva filosofia i manera de fer, no és fer el *correcte*, sinó fer el més *intel·ligent*:

«Equality it's not the right thing to do, it's the smart thing to do.»

Si bé és cert que en el context nord-europeu o nord-americà sembla fàcil que aquesta estratègia de *màrqueting de la igualtat* pugui funcionar, es fa difícil d'assumir que l'empresariat espanyol pugui coincidir i acceptar aquesta premissa en la mateixa mesura, ja que les seves cultures empresarials i laborals disten molt de ser equiparables.

A banda de les preguntes que apareixen en les motivacions inicials per dur a terme aquesta recerca i que acabem de formular a l'anterior apartat, aquest treball té l'objectiu de respondre la qüestió principal següent: és la negociació col·lectiva una eina suficient per a l'assoliment de la igualtat entre dones i homes a l'empresa?

Per donar suport a aquesta pregunta principal, ens plantegem algunes preguntes secundàries. En primer lloc, volem saber si les empreses estan complint amb la normativa vigent antidiscriminària, i en quin grau ho estan fent. En segon lloc, volem saber a quins factors es deu la poca implicació dels convenis col·lectius (que hipotitzem) en l'assoliment de la igualtat de gènere a les empreses, és a dir, què està fallant en els processos de negociació que fa que la suposada sensibilitat de gènere dels sindicats no traspassi als textos convencionals. Tercerament, volem saber quina visió del gènere i de les desigualtats de gènere tenen les organitzacions. En quart lloc, volem saber si és possible afirmar que hi ha

unes organitzacions més reticents que altres en abordar la igualtat de gènere, i a què es deu. Finalment, volem conèixer quines són les matèries més abordades per les organitzacions en matèria d'igualtat de gènere. Recapitulant:

P<sub>1</sub> = Compleixen, les empreses, amb la normativa vigent antidiscriminatòria?

P<sub>2</sub> = A quins factors es deu la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa?

P<sub>3</sub> = Quins discursos es generen a les organitzacions sobre la igualtat de gènere? Què s'entén per igualtat de gènere a les organitzacions?

P<sub>4</sub> = Quines empreses són més proclius a abordar clàusules d'igualtat als convenis col·lectius?

P<sub>5</sub> = Quines són les clàusules més abordades pels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de gènere?

La formulació d'aquestes preguntes permet plantejar les hipòtesis que articulen aquesta tesi i que s'exposen al següent apartat.

## 2. HIPÒTESIS I OBJECTIUS

La hipòtesi principal d'aquesta tesi és que la negociació col·lectiva és una eina important per assolir la igualtat de gènere a les organitzacions, però no suficient, i en alguns casos ni tan sols útil, ja que reproduïx una concepció del gènere i de les desigualtats de gènere que, a la seva vegada, reproduïxen les desigualtats.

Els factors que, al nostre entendre, expliquen el desenvolupament i l'impacte, en un sentit o altre, de la negociació col·lectiva (i dels seus productes: convenis col·lectius, acords d'empresa, etc.) en la igualtat de gènere són la participació de les dones en les taules de negociació; la manca de preparació, formació i experiència dels agents negociadors; la no importància del tema de la igualtat a ulls de qui negocia; el *conservadorisme* de la cultura organitzacional; o la força sindical en cada nivell de negociació. Aquestes són algunes de les variables independents que expliquen la hipòtesi plantejada.

Un cop plantejada la  $H_0$  es desenvolupen una sèrie de subhipòtesis, que hem agrupat en 4 apartats, com a resultat d'abordar l'objecte d'estudi des de 4 dimensions. Les 4 dimensions, així com les subhipòtesis pertinents, se sintetitzen en la següent taula:

**Taula 1. Dimensions de l'objecte d'estudi i subhipòtesis derivades.**

Dimensió	Subhipòtesis
Característiques de les Dones i la Negociació Col·lectiva	H <sub>1</sub> L'escassa participació femenina en les taules de negociació és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.
	H <sub>2</sub> La deficient formació dels agents de negociació és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.
	H <sub>3</sub> La relegació dels temes relacionats amb igualtat davant d'altres assumptes és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.
	H <sub>4</sub> L'arrossegament de maneres de fer tradicionals i conservadores en la dinàmica sindical i empresarial és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.
	H <sub>5</sub> Com més baix és l'àmbit de negociació (d'empresa VS de sector), més possibilitats té una organització d'implicació del seu conveni en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.
Visió o Discurs de la Igualtat de Gènere	H <sub>6</sub> El discurs de gènere o la visió dominant sobre la igualtat de gènere existent a l'organització, actua de catalitzador o inhibidor de l'adopció de mesures d'igualtat a les organitzacions.
Característiques de les	H <sub>7</sub> La tinença d'un pla d'igualtat facilita la incorporació de clàusules

Organitzacions		d'igualtat al conveni col·lectiu.
	H <sub>8</sub>	La mida de l'empresa determina la inclusió o no de clàusules d'igualtat al conveni col·lectiu.
Continguts de les Iniciatives de la Igualtat	H <sub>9</sub>	Aquelles matèries que no afecten exclusivament el col·lectiu femení són les més abordades pels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de gènere.
	H <sub>10</sub>	Aquelles matèries que tenen més tradició a la negociació col·lectiva són les menys abordades pels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de gènere.

Pel que fa a la primera dimensió d'estudi, les subhipòtesis que ens proposem contrastar són si aquesta no implicació és fruit de l'escassa participació femenina en les taules de negociació, de la deficient preparació dels agents de negociació col·lectius, de la relegació dels temes relacionats amb igualtat davant d'altres assumptes, i/o de l'arrossegament de maneres de fer tradicionals i conservadores. I si l'àmbit de la negociació juga també un paper rellevant, sent més proclius a adoptar mesures d'igualtat aquelles organitzacions que es regeixen per convenis d'empresa, més que no pas les que es regeixen per convenis sectorials.

En la segona dimensió d'estudi, ens centrarem més en les organitzacions i els discursos de les persones que hi treballen i que en són representants (sindicals o d'empresa). Creiem, seguint Ely i Meyerson (2000), que la consideració que tenen les empreses sobre el gènere és crucial a l'hora de vehicular demandes o activar polítiques a favor de la igualtat i que per aconseguir actuacions veritablement dirigides a la promoció de la igualtat es requereix un enfocament del gènere que no és el majoritari a les empreses.

Pel que fa a la tercera dimensió, creiem que existeixen factors específics de les organitzacions, com ara la seva mida en nombre de treballadors, la cultura empresarial, la major o menor presència de dones, etc. que determinen la possibilitat que es facin polítiques en benefici de la igualtat. Des de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes el nombre de treballadores i treballadors de l'organització esdevé una variable molt important, ja que a partir d'aquell moment, aquelles empreses amb plantilles superiors a 250 persones estaran obligades a negociar i implantar un pla d'igualtat. Per tant, s'entén que a major nombre de persones contractades, més clàusules d'igualtat s'inclouran en els convenis, via el pla d'igualtat. Per a les empreses més petites, creiem que factors importants que accionen la inclusió de clàusules d'igualtat són una alta presència femenina a la plantilla i a la representació sindical i un compromís fort de la direcció; també pensem que el país d'origen de l'organització pot tenir impacte positiu a l'hora d'incorporar la igualtat de gènere, en el sentit que aquelles empreses de països amb polítiques d'igualtat més desenvolupades, reflectiran en la seves polítiques laborals una major implicació amb la igualtat entre dones i homes.

Per acabar, creiem que hi ha determinats àmbits d'actuació que són més freqüents als convenis col·lectiu que d'altres. Així, la conciliació de la vida laboral, familiar i personal s'instituiria com aquella clàusula més tractada pels convenis, ja que afecta a ambdós gèneres (encara que la percepció sigui d'un *problema* de dones). Mentre que clàusules més específiques de les dones, com l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència de gènere, seran clàusules menys abordades als convenis. De la mateixa manera, creiem que existeixen àmbits en els quals és més difícil actuar, perquè constitueixen el *nucli dur* de la negociació, com seria l'àmbit de la retribució salarial.

Pel que fa als objectius de la recerca, l'objectiu general establert en aquest treball consisteix a:

O<sub>1</sub> = Analitzar i avaluar el grau de compliment de la normativa legal antidiscriminatòria en matèria d'igualtat de dones i homes en els convenis col·lectius. La seva finalitat central és disposar de dades empíriques que permetin argumentar i enunciar les recomanacions adequades per a cada un dels agents responsables de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó de sexe.

Així mateix, com a objectius secundaris pretenem:

O<sub>2</sub> = Avaluar la realitat negocial en matèria d'igualtat entre dones i homes, detectant les dificultats trobades i posant en valor els èxits obtinguts, sent conscients que tot i haver avançat bastant en aquesta matèria, encara ens queda un llarg camí per recórrer.

O<sub>3</sub> = A partir de l'anàlisi dels discursos de les persones entrevistades i dels textos dels convenis, pretenem establir una tipologia de les empreses, segons la seva visió del gènere.

O<sub>4</sub> = A partir de l'anàlisi de les matèries d'igualtat de gènere dels convenis col·lectius, pretenem establir una classificació de les clàusules segons la seva presència als convenis.

### **3. PRECISIONS METODOLÒGIQUES**

Per assolir els nostres objectius, respondre les nostres preguntes i estar en condicions d'acceptar o rebutjar les nostres hipòtesis, hem dissenyat una estratègia metodològica que combina diverses tècniques d'investigació, tant quantitatives com qualitatives, a partir de fonts primàries i secundàries. En primer lloc, parlarem detingudament de l'anàlisi documental dels textos dels convenis col·lectius. En segon lloc, presentarem la metodologia d'anàlisi a partir d'entrevistes semiestructurades als agents clau de la negociació col·lectiva.

#### **3.1. ANÀLISI DE CONTINGUT: ANÀLISI DELS TEXTOS DELS CONVENIS COL·LECTIUS**

L'univers de la nostra recerca el constitueixen la totalitat d'indústries químiques (31 empreses) del Camp de Tarragona que formen part de l'Associació Empresarial Química de Tarragona (AEQT). Aquestes indústries, per ordre alfabètic, són les següents:

Asfaltos Españoles SA  
Ashland industries Hispania SA  
BASF Española SL  
BASF Sonatrach Propanchem SA  
Bayer MaterialScience SL  
Bertschi Ibérica SL  
Carbuos Metálicos SA  
Catalana de Tractament d'Olis Residuals SA  
Celanese Chemicals Ibérica SL  
Clariant Ibérica SA  
Compañía Logística de Hidrocarburos SA  
Dow Chemical Ibérica SL  
E.On Generación SL  
Elix Polymers SL  
ERCROS SA  
Industrias Químicas Asociadas LSB SL  
Kemira Ibérica SA  
Lyondell Basell Poliolefinas Ibérica SL  
Messer Ibérica de Gases SAU  
Nitricomax SL  
Productos Asfálticos SA  
Repsol Butano SA  
Repsol Exploración SA  
Repsol Petróleo SA  
Repsol Química SA  
Sekisui Specialty Chemicals Europe SL  
Solvin Spain SL

Tarragona Power SL  
 Terminales Portuarias SL  
 Transformadora de Etileno AIE  
 Vopak Terquimsa SA

Per fer l'anàlisi dels convenis col·lectius hem establert una mostra d'empreses de l'univers. Aquesta mostra es correspon amb tots els convenis que afecten les empreses de l'AEQT. És a dir, s'han analitzat tots els convenis d'empresa i el conveni del sector que afecta la resta d'empreses que no tenen conveni empresarial. En total, resulten 13 convenis (12 convenis d'empresa i 1 conveni de sector). A la taula següent podem veure per quin tipus de conveni es regeix cada empresa:

**Taula 2. Empreses de l'AEQT i àmbit de negociació del conveni col·lectiu d'aplicació.**

	<b>Empresa</b>	<b>Àmbit del conveni col·lectiu</b>
1	Asfaltos Españoles SA	D'empresa
2	Ashland industries Hispania SA	Sectorial
3	BASF Española SL	Sectorial
4	BASF Sonatrach Propanchem SA	Sectorial
5	Bayer MaterialScience SL	D'empresa
6	Bertschi Ibérica SL	Sectorial
7	Carbuos Metálicos SA	Sectorial
8	Catalana de Tractament d'Olis Residuals SA	Sectorial
9	Celanese Chemicals Ibérica SL	Sectorial
10	Clariant Ibérica SA	Sectorial
11	Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA	D'empresa
12	Dow Chemical Ibérica SL	Sectorial
13	E.On Generación SL	Sectorial
14	Elix Polymers SL	Sectorial
15	ERCROS SA	D'empresa
16	Industrias Químicas Asociadas SBL	Sectorial
17	Kemira Ibérica SA	D'empresa
18	Lyondell-Basell Poliolefinas Ibérica SL	D'empresa
19	Messer Ibérica de Gases SAU	Sectorial
20	Nitricomax SL	Sectorial
21	Productos Asfálticos SA (PROAS)	Sectorial
22	Repsol Butano SA	D'empresa
23	Repsol Exploración SA	D'empresa
24	Repsol Petróleo SA	D'empresa
25	Repsol Química SA	D'empresa
26	Sekisui Specialty Chemicals Europe SL	Sectorial
27	Solvin Spain SL	Sectorial
28	Tarragona Power SL	Sectorial

29	Terminales Portuarias SL	D'empresa
30	Transformadora de Etileno, AIE	D'empresa
31	Vopak Terquimsa SA	Sectorial

Font: Elaboració pròpia.

Així doncs, les empreses de les quals hem realitzat l'anàlisi del conveni són les que es mostren a la taula que segueix, en la qual hem indicat el sumari dels continguts principals que conté.

**Taula 3. Continguts dels convenis col·lectius analitzats.**

	<b>Empresa</b>	<b>Continguts</b>
1	ASESA <sup>6</sup>	I. Disposicions generals II. Organització del treball III. Sistema de classificació i desenvolupament professionals. Ingressos i rescissions IV. Règim de retribució V. Formació VI. Vacances, llicències i excedències VII. Mobilitat geogràfica VIII. Jornada i horaris de treball IX. Règim disciplinari X. Seguretat i salut laboral XI. Beneficis i serveis socials XII. Premis i recompenses XIII. Roba de treball XIV. Representació dels treballadors XV. Disposicions finals
2	Basell <sup>7</sup>	I. Àmbit funcional II. Política de treball III. Classificació professional, mobilitat funcional, modificació substancial de les condicions laborals IV. Política salarial V. Protecció social complementària VI. Temps de treball i la seva ordenació VII. Llicències i excedències VIII. Seguretat i salut laboral IX. Règim assistencial X. Drets sindicals XI. Formació XII. Disposicions addicionals
3	Bayer Hispania SA	I. Àmbit d'aplicació II. Vigència i denúncia III. Incrementos salarials IV. Equiparacions i transformació de conceptes V. Hores extraordinàries VI. Suplència i prolongació de jornada VII. Retens VIII-IX. Jornada de treball X. Laboratoris XI. Pla de pensions XII. Discriminació XIII. Contractació, promoció i formació XIV. Salut laboral XV. Ajuda escolar XVI. Premi d'aprofitament d'estudis XVII. Préstecs per la compra d'habitatge XVIII. Ajuda a disminuir psíquics i minusvàlids XIX. Premi antiguitat o vinculació XX. Mort XXI. Disponibilitat de 10 minuts XXII. Plus Únic XXIII. Règim de tornos continuats XXIV. Quart de Poblet XXV. Modificació de les condicions de treball XXVI. Comitè inter-centres XXVII. Situació anterior subsistent XXVIII. Dret supletori XXIX. Comissió paritària
4	CLH <sup>8</sup>	I. Vigència temporal II. Increment salarial III. Revisió salarial IV. Complementos salarials V. Grups professionals VI. Ingressos a l'empresa VII. Jornada i temps de treball VIII. Cobertura de vacants IX. De la representació col·lectiva i els sindicats a l'empresa X. Ajudes socials XI. Pla de pensions XII. Nova redacció de determinats articles del conveni XIII. Adequació i actualització de l'articulat

<sup>6</sup> Asfaltos Españoles SA.

<sup>7</sup> Lyondell-Basell Poliolefinas Ibérica SL.

<sup>8</sup> Compañía Logística de Hidrocarburos SA.

		del conveni col·lectiu XIV. Pla d'igualtat XV. Acords d'empresa XVI. Altres acords
5	IQA <sup>9</sup>	I. Disposicions generals II. Contingut del contracte de treball III. Temps de treball IV. Pactes organitzatius V. Salari i garanties salarials VI. Beneficis Socials VII. Pactes assistencials VIII. Drets de representació col·lectiva
6	Kemira Ibérica SA	I. Estructura i àmbit II. Organització del treball III. Classificació del personal IV. Contractació i promoció del personal V. Jornada, horaris, vacances i llicències VI. Règim econòmic VII. Faltes i sancions VIII. Acció sindical IX. Altres atencions socials X. Seguretat i higiene i serveis mèdics de l'empresa
7	Repsol Butano SA	I. Àmbit d'aplicació II. Organització pràctica del treball III. Classificació professional IV. Retribucions V. Formació, ingressos, ascensos i promocions VI. Sistema de desenvolupament de carreres professionals (DCP) VII. Període de prova VIII. Mobilitat funcional IX. Mobilitat geogràfica X. Jornada de treball XI. Descans dominical, vacances i permisos XII. Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones XIII. Excedències XIV. Acció social XV. Seguretat i salut laboral XVI. Règim sancionador XVII. De la representació col·lectiva dels treballadors XVIII. Solució extrajudicial dels conflictes laborals
8	Repsol Exploración SA	I. Àmbit d'aplicació II. Organització del treball i classificació del personal III. Capítol salarial IV. Jornada laboral V. Pla d'igualtat VI. Condicions laborals VII. Mobilitat inter-empreses VIII. Beneficis socials IX. Seguretat i salut en el treball X. Ingressos, promocions, desenvolupament professional, formació del personal XI. Acció representativa i sindical i disposicions generals XII. Disposicions varies XIII. Règim sancionador
9	Repsol Petróleo SA	I. Àmbit d'aplicació i disposicions generals II. Organització del treball III. Sistema de classificació i desenvolupament professional IV. Ingressos, trasllats, baixes V. Jornada, vacances i llicències VI. Règim econòmic VII. Beneficis socials VIII. Seguretat i salut a la feina IX. Drets sindicals X. Infraccions i sancions XI. Procediments voluntaris de solució de conflictes XII. Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones XIII. Disposicions addicionals
10	Repsol Química SA	I. Àmbit d'aplicació i disposicions generals II. Organització del treball III. Classificació professional IV. Política laboral V. Mobilitat funcional i geogràfica VI. Formació VII. Temps de treball i la seva ordenació VIII. Règim econòmic IX. Llicències, permisos i excedències. Conciliació de la vida familiar i laboral X. Beneficis socials XI. Seguretat i salut laboral XII. Acció sindical XIII. Comissió de seguiment i interpretació. Comissió paritària d'informació i seguiment de la gestió XIV. Solució extrajudicial de conflictes laborals XV. Règim disciplinari XVI. Disposicions addicionals
11	Terminales Portuarias SL	I. Àmbit d'aplicació II. Organització del treball III. Política salarial IV. Jornada de treball, horari normal, hores desplaçades, hores extraordinàries, vacances i calendari laboral V. Llicències VI. Règim disciplinari VII. Seguretat laboral i medi ambient VIII. Formació IX. Comissió paritària mixta X. Altres percepcions XI. Assegurança de vida XII. Absentisme

<sup>9</sup> Industrias Químicas Asociadas.

12	Transformadora de Etileno AIE	Objecte i àmbit territorial. Àmbit personal. Àmbit temporal. Denúncia conveni col·lectiu. Vinculació a la totalitat. Compensació i absorció. Garanties personals. Comissió paritària. Organització del treball. Classificació professional. Definició dels grups professionals. Nivells retributius dels grups professionals. Garanties professionals. Promoció i desenvolupament professional. Vacants. Ingressos. Període de prova. Incompatibilitats. Baixes voluntàries. Mobilitat funcional. Treballs de diferent grup professional. Personal de capacitat disminuïda. Garanties del lloc de feina. Permisos retribuïts. Formació. Roba de treball. Pla de pensions. Retribucions. Jornada de treball. Hores extraordinàries. Vacances. Complement per baixa de malaltia o comú o accident laboral. Representació dels treballadors a l'empresa. Seguretat, salut laboral i medi ambient.
13	XVII CGIQ <sup>10</sup>	I. Àmbit d'aplicació II. Organització del treball III. Política laboral IV. Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball V. Política salarial VI. Temps de treball i la seva ordenació VII. Llicències i excedències VIII. Règim disciplinari IX. Seguretat i salut laboral X. Medi ambient XI. Règim assistencial XII. Drets sindicals XIII. Formació XIV. Comissió mixta XV. Procediment de solució de conflictes XVI. Igualtat d'oportunitats XVII-XVIII. Disposicions addicionals i finals

Font: Elaboració pròpia.

Com veiem a la darrera fila de la taula, s'ha afegit el XVII Conveni General de la Indústria Química, el conveni de referència del sector. Per completar l'anàlisi documental, s'han tingut en compte també els plans d'igualtat inclosos en els convenis o aquells a què es fa referència als convenis.

Els textos dels convenis han estat extrets del Butlletí Oficial de la Província de Tarragona (BOPT), del Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC), del Boletín Oficial del Estado (BOE), o cercats a través de la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Destaquem el cas d'una empresa, Dow Chemical Ibérica SL, que no funciona sota la lògica de les relacions laborals col·lectives, sinó que funciona segons la fórmula de l'associació directa (relació laboral individual), típica de països de tradició liberal, com els Estats Units (d'on procedeix l'empresa), Regne Unit o Japó<sup>11</sup>. Segons aquesta forma de relació, la persona treballadora pacta individualment i directament amb el seu o la seva cap les

<sup>10</sup> Conveni General de la Indústria Química.

<sup>11</sup> En aquests tres països la cobertura de la negociació col·lectiva no arriba al 50% dels treballadors assalariats. Aquests països conformen el que, en relacions laborals, s'anomena model desregularitzat. A diferència dels països de l'Europa continental, que es mouen en percentatges de cobertura superiors al 70%.

condicions de treball, des dels horaris de feina fins a la retribució. Veurem, als capítols d'anàlisi, com aquest particular tipus de relació laboral deixa el treballador en una situació menys avantatjosa, amb menys capacitat d'incidència i més dependència de l'ocupador. Alguns autors s'han mostrat especialment crítics amb aquesta fórmula, com Alain Supiot (2008) qui sosté que el món del treball només pot ser civilitzat si el treballador s'organitza sindicalment i negocia col·lectivament.

Per fer l'anàlisi dels convenis s'ha optat pel procediment d'anàlisi de contingut. L'anàlisi de contingut "s'utilitza com a tècnica de coneixement o recollida de dades i instruments d'investigació sociològica, preferentment, com a interpretació de textos o missatges, per situar-los en una realitat explicativa, o com a base documental per elaborar una sèrie de consideracions i, fins i tot, teories sobre el recull de resultats" (Brunet, Pastor i Belzunegui, 2002). Per aquesta recerca, l'anàlisi de continguts ens és útil ja que ens permet interpretar els textos de manera globalitzadora, sistemàtica i objectiva. Els nivells d'anàlisi que preferentment hem fet servir han estat el nivell sintàctic i el semàntic. Fruit de l'anàlisi, hem pogut obtenir una primera interpretació dels textos i fer-ne una relectura científica. Finalment, l'anàlisi de contingut ens ha permès *interpretar la informació*. Hem optat per la doble via de l'anàlisi de contingut, és a dir, una aproximació quantitativa (que determinen les categories d'anàlisi: paraules, frases, paràgrafs, textos) i una posterior aproximació qualitativa (relectura, representativitat, contrastos).

Les matèries incloses en els convenis col·lectius que incideixen –millorant-la o afavorint-la– en la igualtat entre dones i homes, es poden classificar en 7 àmbits d'estudi. Aquests àmbits són els que tradicionalment s'estudien a les recerques sobre igualtat de gènere al món del treball. Són els següents:

- Accés a la feina, la contractació i la promoció
- Assetjament sexual i per raó de sexe
- Classificació professional i retribució salarial
- Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
- Maternitat, paternitat i salut laboral
- Llenguatge sexista/no sexista
- Violència de gènere

En cadascun dels convenis, doncs, s'ha cercat si tenia o no alguna clàusula en matèria d'igualtat i s'han extret els exemples més rellevants, fent servir la següent fitxa d'anàlisi:

**Taula 4. Reproducció de la fitxa d'anàlisi de contingut dels convenis col·lectius.**

Nom empresa:							
Nom conveni:							
Font conveni:							
	+		-		Comentaris	Codi1	Codi2
Àmbit	Pàg.	Text	Pàg.	Text			
Accés a la feina, la contractació i la promoció							
Assejament sexual i per raó de sexe							
Classificació professional i retribució salarial							
Conciliació de la vida laboral, personal i familiar							
Maternitat, paternitat i salut laboral							
Llenguatge sexista/no sexista							
Violència de gènere							

Font: Elaboració pròpia.

Com veiem a la fitxa, s'ha reservat un espai per indicar si la clàusula es podia llegir en clau positiva, com a exemple de bona praxi, o negativa, com a exemple de mala praxi. A les columnes de codificació, s'indicava la temàtica/àmbit de la clàusula i si aquesta era del tipus *declarativa* (si es limitava reproduir normativa vigent i textos legals de referència) o *de millora* (si incorporava millores a l'establert per llei), així com altres comentaris pertinents.

Per treballar l'àmbit del llenguatge s'ha procedit amb una anàlisi doble. Primerament, s'ha procedit com la resta de matèries, fent servir la fitxa d'anàlisi per comprovar si existia alguna clàusula específica que fes referència a l'ús del llenguatge no sexista o llenguatge inclusiu. En segon lloc, més enllà de les clàusules específiques, s'ha revisat tot el text per comprovar si en el redactat es podien trobar exemples que incorreguessin en l'ús d'un llenguatge clarament sexista o androcèntric. A més, per il·lustrar als i les lectors amb exemples fora dels textos, s'han analitzat altres materials de l'organització, com les seves pàgines web.

### **3.2. ENTREVISTES A AGENTS CLAU DE LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ALTRES PERSONES DE REFERÈNCIA**

D'altra banda, s'han realitzat entrevistes estructurades obertes a informants clau. L'objectiu de les entrevistes és el de complementar i contrastar la informació obtinguda de l'anàlisi dels convenis col·lectius, alhora que donar veu als agents que els han negociat i obtenir dades de primera mà del procés negociador. Així mateix, a partir de les entrevistes, les i els entrevistats construeixen un discurs al voltant del concepte d'igualtat, sobre el qual reflexionarem al

capítol d'anàlisi. S'han fet les mateixes preguntes a cada participant, en els mateixos termes i la mateixa seqüència. En alguns casos s'ha permès una alteració de la seqüència de les preguntes, si la dinàmica de l'entrevista així ho requeria, per tal de donar més flexibilitat i naturalitat a les persones entrevistades. En tots els casos, les entrevistes han estat dirigides, prèvia elaboració d'una llista de qüestions i aspectes que havien de ser valorats al llarg de l'entrevista. Totes les entrevistes han estat individuals. A l'inici de cada entrevista, s'ha demanat a la persona entrevistada respondre a una bateria de preguntes, en forma de qüestionari, per tal d'obtenir dades de caire sociodemogràfic.

Els i les informants clau s'han triat d'entre els i les representants sindicals i d'empresa de les indústries químiques estudiades. El mostreig –del tipus estratègic i bola neu– ha inclòs persones de diversos sindicats (majoritaris i minoritaris), de diversos tipus d'empresa (grans i petites, de capital espanyol i de capital estranger), de diverses edats, amb diferents antiguitats de sindicació, i tant homes com dones, amb l'objectiu d'obtenir una mostra significativa.

Les entrevistes s'han realitzat en tres espais: o bé a la Universitat Rovira i Virgili, o bé a la seu del sindicats, o bé a la mateixa empresa de la persona treballadora. En total, el nombre de persones entrevistades han estat 13. A la següent taula podem veure la fitxa de dades bàsiques de les entrevistes, i en l'Annex III trobarem les fitxes desenvolupades de les entrevistes. Per garantir l'anonimat de les persones entrevistades –així ho han demanat– i la confidencialitat de la informació, s'ha substituït el nom de la persona pel codi RS (Representat Sindical), RE (Representant Empresa) o PRS (Persona de Referència Sindical) i el nom de l'empresa pel codi E (Empresa).

**Taula 5. Dades bàsiques de les entrevistes.**

Nom	Sindicat	Empresa	Lloc de treball a l'empresa / Càrrec	Antiguitat al sindicat	H/D
RS1	UGT	E1	Analista laboratori	4 anys	D
RS2	CCOO	E2	Panelista	15 anys	H
RS3	CO.BAS	E3	Operador planta	1 any	H
RS4	UGT	E3	Tècnic seguretat laboral	24 anys	H
RS5	UGT	E2	Operador planta	10 anys	H
RS6	CGT	E4	Enginyer sistemes informació	1 any	H
RS7	UGT	E5	Operador planta	5 anys	H
RS8	CCOO	E6	Operador planta	15 anys	H
RS9	CGT	E7	Especialista explotació instal·lacions	5 anys	H
RS10	CGT	E7	Especialista explotació instal·lacions	15 anys	H
RE1	Empresa	E5	Equip direcció	-	D
PRS11	UGT	-	Secretària polítiques socials	14 anys	D
PRS12	CGT	-	Grup gènere	1 any	D

Font: Elaboració pròpia.

Tenim persones entrevistades de 7 empreses i de 4 sindicats (CCOO - Comissions Obreres, UGT - Unió General de Treballadors, CO.BAS - Sindicat de Comissions de Base i CGT - Confederació General del Treball). 12 de les persones entrevistades són treballadores de les empreses, alhora que representants sindicals o delegats sindicals, i 1 persona és

representant de l'empresa. La complicitat a l'hora de concertar entrevistes amb persones dels sindicats ha contrastat enormement amb la reticència de la part empresarial. 4 de les persones entrevistades són dones, i la resta (9) són homes. L'antiguitat en la sindicació va de l'any, per a la persona amb menys antiguitat (sindicada a CGT), als 24 anys, per a la persona que més antiguitat té (sindicada a UGT).

Les entrevistes, d'una durada aproximada d'1 hora, s'han estructurat en un qüestionari introductor, 4 blocs guionitzats –però alhora oberts– i un espai final per a altres consideracions o comentaris que la persona entrevistada o l'enquestadora volgués afegir.

Qüestionari introductor.

Bloc 1. La igualtat entre dones i homes a l'empresa.

Bloc 2. La igualtat entre dones i homes a la negociació col·lectiva.

Bloc 3. La igualtat entre dones i homes al conveni col·lectiu / acord d'empresa.

Bloc 4. El pla d'igualtat a l'empresa

Bloc 5. Altres comentaris

A continuació reproduïm el guió de l'entrevista que s'ha fet servir.

## **CUESTIONARIO INTRODUCTORIO**

### *Datos personales*

Nombre

Cargo y puesto de trabajo en la empresa

Sindicato al que pertenece y cuánto tiempo lleva afiliado

### *Datos de la empresa*

Nombre

Miembro de la AEQT (sí/no)

Sector de actividad específico

Número de personas trabajadoras de la empresa

Número de mujeres trabajadoras de la empresa

De las mujeres trabajadoras de la empresa, ¿cuál es la categoría profesional media que ocupan (o porcentaje de mujeres en cada categoría)? (personal no cualificado, personal

cualificado, jefas de sección en tareas administrativas, jefas de sección en tareas de producción, directivas)

#### *Datos del Convenio Colectivo*

Período de vigencia

Tipo de convenio (de sector/de empresa)

¿Dispone el Convenio Colectivo de su empresa de un bloque específico o cláusulas específicas sobre Igualdad entre mujeres y hombres?

### **BLOQUE 1. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA**

¿Cómo definiría *igualdad entre mujeres y hombres* en la empresa?

¿Calificaría de igualitaria la empresa en la que trabaja?

¿Considera que en su empresa las mujeres sufren algún tipo de desventaja o discriminación por razón de sexo?

O, por el contrario ¿considera que hombres y mujeres disponen de un acceso igual a las oportunidades?

¿Cuáles cree que son las desventajas con las que se encuentran las mujeres?

¿Cómo cree que se podría alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa en la que trabaja?

Proponga algunas iniciativas.

¿De qué modo su sindicato recoge las demandas de las personas trabajadoras?

Entre estas demandas, las relacionadas con la igualdad, ¿qué peso tienen? (hay muchas, pocas, ninguna)

¿Cree que son efectivas o útiles las medidas para promocionar la igualdad en las empresas?

### **BLOQUE 2. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

¿Qué actores han tomado parte en los procesos de negociación?

¿Cuántos de éstos eran mujeres? (%)

¿Cómo se distribuyen entre representantes de las personas trabajadoras y representantes de la empresa?

¿Cuáles son los temas relacionados con la igualdad que se han tratado en el proceso de negociación?

¿De quién han sido iniciativa?

¿Han seguido alguna recomendación de organismos/documentos/guías para incluir la igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva?

¿Cuáles?

En el proceso de negociación, ¿se ha tratado algún tema relacionado con la igualdad que finalmente no se haya incluido en el convenio?

¿Qué temas?

¿Por qué razón no ha habido acuerdo?

¿Cuáles son los temas que considera más importantes en la negociación?

¿Se ha realizado algún tipo de formación en relación a la igualdad?

¿Qué temática tenían esos cursos?

### **BLOQUE 3. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONVENIO COLECTIVO / ACUERDO DE EMPRESA**

¿Puede explicar el proceso de elaboración, aplicación y negociación del convenio colectivo vigente en su empresa?

¿Puede destacar alguna iniciativa que incluya el convenio colectivo de su empresa en las siguientes áreas?

- 1 Lenguaje no discriminatorio
- 2 Acceso al empleo, contratación y promoción en la empresa
- 3 Conciliación de la vida profesional, personal y laboral
- 4 Maternidad, paternidad y salud laboral
- 5 Clasificación profesional y retribución salarial
- 6 Violencia de género
- 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo

¿El convenio colectivo de su empresa incluye alguna cláusula que considere innovadora en materia de igualdad o que quiera destacar?

¿Cuál?

¿Considera que el convenio colectivo de su empresa cuenta con las cláusulas suficientes para alcanzar la igualdad en la empresa?

¿Cómo se podría mejorar?

¿Considera que el XVII Convenio General de la Industria Química cuenta con las cláusulas suficientes para alcanzar la igualdad en la empresa?

¿Cómo se podría mejorar?

### **BLOQUE 4. PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA**

¿Dispone su empresa de un Plan de Igualdad?

¿Está obligada a ello (Art. 45 LOIEMH)?

¿Quién o quiénes son las personas autoras del plan de igualdad?

¿Puede explicar el proceso de elaboración, aplicación y negociación del plan de igualdad?

¿El plan de igualdad de su empresa incluye alguna cláusula que considere innovadora o que quiera destacar?

¿Cuál?

¿Se ha realizado algún tipo de seguimiento o evaluación del plan de igualdad?

En caso afirmativo, ¿a qué conclusiones se ha llegado?

Tot i no ser l'objecte d'estudi d'aquesta recerca, s'ha afegit un apartat de preguntes (bloc 4) sobre els plans d'igualtat. Això ha estat així per permetre que les i els entrevistats poguessin estendre's una mica més en les seves reflexions sobre la igualtat. Com que no totes les empreses tenen pla d'igualtat, aquest apartat s'ha analitzat de manera breu i sense ànim de

generalitzar. Les entrevistes s'han registrat en àudio i s'han transcrit de manera parcial, només aquelles parts que resultaven d'interès per a l'anàlisi. Per a l'anàlisi del contingut de les entrevistes s'ha procedit de la següent manera:

Assenyalar els conceptes nuclears.

Elaborar les categories pertanyents als nuclis, amb els quals es codifica tot el relat.

Segona escolta, per detectar els clústers de conceptes.

Establir relacions entre els conceptes (de connexió, d'oposició, de jerarquia).

Connectar amb el marc teòric, elaborar la definició de la situació i la visió particular del món que conté.

L'anàlisi de les entrevistes es presenta ordenat pels mateixos blocs temàtics del guió que acabem de veure i s'agrupen els discursos segons la visió del concepte igualtat de gènere que es desprèn. Així, es pretén aconseguir tipificar tipus d'empreses segons la seva visió del gènere i de la igualtat<sup>12</sup>.

Paral·lelament a les entrevistes a agents clau de la negociació, s'han fet 2 entrevistes a persones de referència del sindicat en matèria d'igualtat de gènere. Aquestes persones, tot i no treballar a la indústria química, han format part dels equips de treball d'elaboració dels plans d'igualtat de l'AEQT i d'algunes empreses concretes. Així, les seves informacions resulten especialment valuoses, ja que coneixen perfectament tant els processos de negociació dels plans d'igualtat de la indústria química, com la problemàtica en matèria d'igualtat en el context de l'AEQT. Aquestes persones són, als seus sindicats, respectivament, Secretària de Polítiques Socials i Responsable del Grup de Gènere.

---

<sup>12</sup> Aquesta idea està desenvolupada de manera detallada al capítol dedicat al marc teòric.

## **4. ESTRUCTURA I FONTS**

Aquesta investigació està estructurada en 7 capítols. Per als capítols II, III, IV, V i VI hem considerat necessària la inclusió d'un resum breu on es recapitulen les idees principals que s'han exposat.

El capítol I, en el qual ens trobem, està dedicat a la presentació de la tesi i inclou 5 apartats. En primer lloc, s'han presentat les motivacions, la justificació i les preguntes de recerca. En segon lloc, s'han plantejat les hipòtesis i els objectius de la investigació. En tercer lloc, s'ha fet referència a la metodologia emprada en aquesta tesi, incidint en les precisions metodològiques d'anàlisi. Finalment, presentem com s'estructura la tesi i quines han estat les principals fonts d'informació.

El capítol II, titulat *Context normatiu: la regulació jurídica de la igualtat de gènere. Evolució històrica i normativa de referència en l'àmbit català, espanyol, internacional i europeu*, es divideix en tres grans apartats. En primer lloc, parlem de la regulació de la igualtat de gènere a Catalunya, on se sintetitzen quines han estat les principals aportacions del Govern de la Generalitat en matèria d'igualtat entre dones i homes. L'apartat es divideix en tres parts en què es focalitza l'atenció, respectivament, en l'Estatut d'Autonomia de 2006, el desenvolupament legislatiu i la normativa de referència, i els plans d'igualtat del govern català. En segon lloc, ens centrem en la principal normativa de referència d'Espanya, tot centrant l'atenció en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), per dos motius principals: primer, perquè es considera la llei per antonomàsia d'igualtat a Espanya; i segon, perquè juga un paper important dins d'aquesta tesi ja que a parir d'ella es va obrir un nou camí en l'àmbit de les relacions laborals entre treballadores i treballadors i empreses. Així mateix, analitzem la Constitució Espanyola i l'Estatut dels Treballadors per explorar les implicacions que tenen amb la igualtat. Dins d'aquest apartat, dediquem un espai propi al *Real Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral*, per les conseqüències que té en la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. En tercer lloc, treballem el marc normatiu de la Unió Europea i dels organismes internacionals, i com la negociació col·lectiva s'introdueix i s'adapta a aquests.

Al capítol III, *Aproximació al sector objecte d'estudi: la indústria química al Camp de Tarragona*, volem presentar una aproximació al nostre objecte d'estudi. Per començar, esbossem les principals dades de la indústria química (IQ) al conjunt de l'Estat i a Catalunya, per contextualitzar el cas de Tarragona en el conjunt en què s'emmarca, amb dades econòmiques i d'ocupació. En un segon apartat parlem del context i l'impacte econòmic i social de la IQ a Tarragona. En aquest apartat oferim dades històriques per conèixer quina ha estat la dinàmica d'implantació de la indústria al territori; i presentem l'AEQT, com a entitat

clau en la dinamització del teixit industrial químic tarragoní. Al llarg d'aquests dos apartats donem les principals dades sobre participació laboral de les dones al sector, tant en general a nivell estatal i autonòmic, com en particular a les empreses de l'AEQT. El capítol finalitza amb un apartat sobre el paper de la formació en l'àmbit dels estudis que donen lloc als perfils professionals més demandats a la IQ, tant a nivell de cicle formatiu com a d'educació superior. Finalment, fem algunes reflexions sobre les eleccions i decisions que els i les joves prenen sobre la seva formació acadèmic-professional, moltes vegades influenciades per la perspectiva de futur que tenen en relació amb les seves possibilitats de desenvolupament professional.

El capítol IV es correspon amb el marc teòric que sustenta aquesta recerca. L'hem dividit en tres parts principals. En primer lloc, parlem de les principals aportacions teòriques en l'àmbit del treball de les dones; en segon lloc, revisem la literatura existent respecte al gènere i el poder i les seves implicacions en les organitzacions; finalment, recollim algunes de les principals aportacions que vinculen negociació col·lectiva i igualtat de gènere. L'objectiu d'aquest apartat és presentar el coneixement desenvolupat sobre el gènere a les organitzacions. Considerem que, en gran mesura, els estudis que analitzen les diferències de gènere tendeixen a descuidar les característiques de les organitzacions i, a la inversa, els estudis sobre organitzacions tendeixen a obviar la variable gènere en els mateixos. Sobre la base de conceptes provinents de la teoria feminista sobre el gènere com a sistema, com a identitat i com a poder, plantejarem que és necessària una major atenció sobre les relacions entre la identitat de gènere i l'estructura i les pràctiques a les organitzacions, ja que aquesta anàlisi enriqueix el camp d'estudi.

Els capítols V i VI estan dedicats a l'anàlisi de les fonts i constitueixen el nucli *dur* i central d'aquesta tesi, on s'ofereixen els resultats. Al llarg del capítol V analitzem els convenis col·lectius de les empreses de l'AEQT. El capítol es divideix en tres grans blocs. En primer lloc, introduïm com ha estat la incorporació de la igualtat de gènere a la negociació col·lectiva i als convenis col·lectius. Aquesta part ens permetrà fer-nos una idea de quin ha estat el camí de les clàusules d'igualtat en les relacions laborals. En segon lloc, presentem detalladament l'anàlisi dels convenis, classificant les clàusules que tenen impacte en la igualtat de gènere segons set àmbits: accés a la feina, contractació i promoció; assetjament sexual i per raó de sexe; classificació professional i retribució; conciliació de la vida laboral, personal i familiar; llenguatge no sexista; maternitat, paternitat i salut laboral; i violència de gènere. Finalment, resumim els principals resultats de l'anàlisi i sintetitzem la normativa laboral heterònoma. El capítol VI, per la seva banda, analitza les entrevistes als agents clau de la negociació col·lectiva, i ofereix un marc d'interpretació de la igualtat de gènere a les organitzacions.

Finalment, al capítol VII parlem dels resultats obtinguts i de les principals conclusions de la tesi; validarem les hipòtesis i oferirem, també, noves perspectives de recerca. No podem

deixar d'incloure, en aquest capítol final, unes reflexions sobre l'abast de la recerca. Acabarem amb el recull de bibliografia referenciada, citada seguint l'estil de l'*American Psychological Association* (APA).

Pel que fa a les fonts consultades per aquesta recerca, s'han tingut en consideració principalment estudis previs sobre la igualtat de gènere en la negociació col·lectiva i els convenis col·lectius, per als àmbits espanyol i autonòmics, de naturalesa similar i de gran validesa en l'elaboració metodològica; així com les principals obres de referència d'autores i autors que han treballat en sociologia del treball, sociologia del gènere, sociologia de les organitzacions, feminisme, perspectiva de gènere i d'altres àmbits afins a la recerca que teniu entre mans. A l'apartat final de bibliografia es poden consultar totes aquestes referències: articles de revistes científiques, capítols de llibre, monografies, recursos electrònics i comunicacions en congressos.

D'altra banda, aquesta recerca es sustenta en fonts jurídiques: lleis, directives, recomanacions, convencions, decrets, etc. Totes elles les trobareu referenciades al llarg del text. Incloem, a més, dos annexos sobre normativa vinculada a la regulació de la igualtat i a l'àmbit laboral, per tal de simplificar la seva consulta.

Finalment, amb l'objectiu de disposar de dades secundàries fidedignes, s'han consultat les principals bases de dades, enquestes i estadístiques d'organismes oficials. Per a dades referents a l'àmbit català s'han consultat les dades disponibles de la Generalitat de Catalunya, principalment dels Departaments d'Empresa i Ocupació, de Benestar Social i Família, i de l'antic Departament de Treball. Per a dades de l'àmbit espanyol, les que facilita el Govern d'Espanya, principalment el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad i l'antic Ministerio de Trabajo e Inmigración. Pel que fa als instituts d'estadística, s'ha fet ús tant de l'espanyol Instituto Nacional de Estadística, per a consultes sobre l'Enquesta de Població Activa, l'Enquesta Industrial d'Empreses, l'Estadística Ensenyament Universitari; com el català Institut d'Estadística de Catalunya. Així mateix, s'han consultat les estadístiques pròpies que elaboren l'Institut Català de les Dones i l'Instituto de la Mujer en matèria de dones i treball.

**CAPÍTOL II. CONTEXT NORMATIU: LA REGULACIÓ JURÍDICA DE LA IGUALTAT DE GÈNERE. EVOLUCIÓ HISTÒRICA I NORMATIVA DE REFERÈNCIA EN L'ÀMBIT CATALÀ, ESPANYOL, INTERNACIONAL I EUROPEU.**

## **1. LA REGULACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A CATALUNYA**

En aquest apartat sobre la regulació de la igualtat de gènere a Catalunya volem sintetitzar quines han estat les principals aportacions del Govern de la Generalitat en matèria d'igualtat entre dones i homes. L'apartat es divideix en tres parts en què es focalitza l'atenció, respectivament, en l'Estatut d'autonomia de 2006, el desenvolupament legislatiu i la normativa de referència, i els plans d'igualtat del govern català.

Abans, però, volem fer una breu referència al primer Estatut, ja que en ell ja s'hi inclouen algunes idees, mesures, conceptes i accions que van servir de punt de partida per al desenvolupament posterior de la regulació de la igualtat de gènere.

L'any 1979 Catalunya va elaborar i aprovar el seu primer Estatut d'autonomia (EAC) que, des de la perspectiva de gènere, va incorporar tres disposicions a tenir en compte. D'una banda, l'article 8.2 de l'EAC recull les previsions de l'article 9.2 de la Constitució Espanyola (CE) pel que fa al principi d'igualtat material, i disposa que correspon a la Generalitat promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, eliminar els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

D'altra banda, l'article 27.9 acull la competència exclusiva de la Generalitat en matèria de promoció de les dones. Finalment, l'article 41 estableix l'obligació dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball i en la retribució i ha de garantir la no discriminació en el mercat de treball en general. Concretament, aquest article preveu que els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

### **1.1. L'ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA DEL 2006**

En el moment d'elaboració al Parlament de Catalunya del nou Estatut d'autonomia conflueixen diversos factors, com ara una estesa sensibilitat política, l'aprovació de diferents directives comunitàries sobre la matèria o la consulta a diferents òrgans especialitzats (Institut Català de les Dones<sup>13</sup> i altres associacions<sup>14</sup>) que van permetre aprofitar l'oportunitat de

---

<sup>13</sup> En el procés d'elaboració de l'Estatut d'autonomia de Catalunya al Parlament de Catalunya, van tenir lloc una sèrie de compareixences en el si de la ponència estatutària d'institucions, associacions i organismes, de caràcter públic o privat, que van emetre la seva opinió especialitzada sobre aspectes concrets del contingut de la norma fonamental catalana. En relació amb el principi d'igualtat de gènere i

recollir en el text estatutari el principi d'igualtat de gènere des de perspectives molt diverses. Així doncs, el text final que resulta del llarg procés estatutari recull una multiplicitat i una diversitat de manifestacions referides a la igualtat de gènere, vegem-les.

Ja al títol preliminar s'estableix que els poders públics han de promoure tant les condicions perquè la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups siguin reals i efectives –així ho declarava també el primer Estatut–, com els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.

Al títol I, que recull el catàleg de drets, deures i principis rectors, trobem dues projeccions situades sistemàticament en capítols diferents. D'una banda, l'article 19, del capítol I «Drets i deures en els àmbits civil i social» proclama el conjunt de drets de les dones, i s'estableix que:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació.
2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

---

el lloc que aquest hauria d'ocupar en el text estatutari va ser escoltat l'ICD, que va emetre un informe sobre la reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. Les seves aportacions principals es poden resumir en els següents punts: a) establiment del marc jurídic que garanteixi la plena assumpció del principi de transversalitat de les polítiques de les dones a l'Estatut; b) incorporació d'un títol de drets i deures on es recullin, entre d'altres, els drets de les dones; c) redefinició de l'àmbit competencial de la Generalitat en matèria de promoció de les dones, que abasti diferents matèries amb caràcter transversal; d) foment de la col·laboració entre la Generalitat i els governs locals en l'àmbit de les polítiques de dones, que permetrà una major eficàcia i optimització de recursos; e) foment de la col·laboració de la Generalitat amb els consells, entitats i grups de dones; f) reforç de la presència de la Generalitat en la Unió Europea, organismes internacionals i relacions exteriors, especialment en relació amb l'elaboració de normes que afectin els drets de les dones; g) foment de la col·laboració de la Generalitat amb altres comunitats autònomes; h) participació de la Generalitat en institucions estatals (es pot trobar en línia a l'enllaç [www.parlament.cat](http://www.parlament.cat)).

<sup>14</sup> Es va presentar també una proposta en la ponència encarregada d'elaborar el projecte d'Estatut, per part de diferents organitzacions i associacions: les Dones Juristes de Catalunya, la Federació de Dones de Catalunya per la Igualtat, Ca la Dona, Lobby de Dones de Catalunya, l'Associació Dinamitzadora de la Xarxa Feminista, l'Associació de Dones Guineanes E'Waiso Ipola, la Secretaria Nacional de la Dona d'ERC, les Joventuts d'Esquerra Republicana de Catalunya (Comissió per la Igualtat d'Oportunitats Dona-Home), la Secretaria de Polítiques de les Dones del PSC, les Dones amb Iniciativa, la Comissió d'Alliberament de la Dona Lina Òdena del PCC, la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya, la Secretaria d'Igualtat i Polítiques Socials de la UGT i el Departament de la Dona d'USOC.

D'altra banda, al capítol V, del mateix títol, dedicat als principis rectors, l'article 41, titulat «Perspectiva de gènere», recull una sèrie de mandats dirigits als poders públics de Catalunya, que, segons l'article 2.3 de l'Estatut, són «els municipis, les vegueries, les comarques i els altres ens locals». El tenor literal de l'article 41 és el següent:

- «1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.
4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.
5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.»

En aquest sentit, la garantia de la igualtat d'oportunitats es troba regulada també en l'article 45, de forma general en el primer apartat, i amb una previsió específica de protecció davant la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral i sindical en l'apartat tercer.

El títol II, dedicat a les institucions de la Generalitat, l'article 56, relatiu a la composició i el règim electoral de Catalunya, introdueix una remissió a la futura llei electoral catalana que, segons l'article esmentat, haurà d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

Per acabar, en l'àmbit de les competències de la Generalitat que es recull al títol IV, l'article 153 aplega un seguit de matèries sota la denominació «polítiques de gènere» que corresponen en exclusiva a Catalunya, respectant el que estableixi l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la CE. Utilitzant la tècnica que s'ha denominat de blocatge de competències, el mateix article 153 detalla els sectors que, en tot cas, inclou la matèria de polítiques de gènere. Són els següents:

- La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de les normes, els plans i les directrius generals en matèria de polítiques de dones, i també establir accions positives per a eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.
- La promoció de l'associacionisme de dones que acompleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no-discriminació i de les iniciatives de promoció.
- La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.

## 1.2. EL DESENVOLUPAMENT LEGISLATIU

En data de 2013 Catalunya no té una llei general d'igualtat entre dones i homes, a diferència d'altres comunitats autònomes;<sup>15</sup> tanmateix, durant la segona legislatura del Govern tripartit (2006-2010) es va tirar endavant aquesta iniciativa, que va donar lloc a una proposta de llei de la qual en aquests moments existeix l'avantprojecte, amb el títol «Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes».

En qualsevol cas, resulta rellevant analitzar breument el conjunt de la legislació del Parlament dels últims temps, que denota una voluntat, cada vegada més palesa, d'incloure la perspectiva de gènere en tots els àmbits susceptibles de ser normats.

Un punt de partida interessant és la Llei 11/1989, de 10 de juliol, que crea l'Institut Català de la Dona (ICD), com a organisme especialitzat de la Generalitat encarregat d'elaborar i executar tots els projectes i les propostes relatives a la promoció de la dona, per fer efectiu el principi d'igualtat dins l'àmbit de competències de la Generalitat. La mateixa llei crea el Consell Nacional de les Dones de Catalunya (CNDC), l'òrgan consultiu de l'ICD. El 1998, el Decret 92/1998, de 31 de març, que modifica l'estructura orgànica de l'ICD l'adscriu al Departament de Presidència, redefeix la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones i estableix algunes de les funcions del CNDC. El 2005 es

---

<sup>15</sup> Llei foral 33/2002, de 28 de novembre, de foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, del Parlament de Navarra.

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 la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, de la Comunitat Valenciana.

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

Llei 4/2005, de 18 de febrer, per la igualtat de dones i homes, de la comunitat autònoma d'Euskadi.

Llei 122/2006, de 20 de setembre, per a la dona, de les Illes Balears.

Llei per la promoció de la igualtat de gènere a Andalusia, aprovada pel Ple del Parlament d'Andalusia el 14 de novembre de 2007.

produeix el canvi de nom de l'ICD, segons la Llei 11/2005, de 7 de juliol, l'Institut Català de la Dona passa a denominar-se Institut Català de les Dones. Aquest canvi de nom, del singular al plural, condensava el posicionament institucional de les polítiques de dones que l'ICD es comprometia a promoure: situar les dones com a subjectes amb el dret de gestionar-se i amb el dret de reclamar que les polítiques públiques es pensessin des del reconeixement de la diferència de ser dones i homes en el viatge cap a la igualtat efectiva. Un any més tard, el 2006, l'ICD resta adscrit al Departament d'Acció Social i Ciutadania i amplia les seves funcions. Actualment, després del canvi de color del govern de la Generalitat l'any 2010, l'ICD continua al mateix Departament, que ara ha canviat el seu nom pel de Benestar Social i Família. Com veiem, la dependència orgànica de l'ICD ha estat diversa i marcada per les orientacions polítiques del Govern en cada moment.

Tenint en compte aquestes dates i continguts, podem afirmar que l'acció legislativa del Parlament de Catalunya a l'hora de desenvolupar normativament la regulació estatutària ha estat més aviat tímida i tardana. L'aposta més decidida va ser l'aprovació de la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (Generalitat de Catalunya - Departament de la Presidència, 2001), que estableix l'obligació d'avaluar l'impacte de gènere en l'elaboració de totes les disposicions generals de la Generalitat de Catalunya. La Llei, que va ser aprovada amb el vot favorable de tots els grups parlamentaris catalans, estableix l'obligatorietat d'incloure a la memòria de tota proposta de disposició una valoració sobre la perspectiva de gènere i, de forma més concreta, un informe interdepartamental d'impacte de gènere de les mesures que estableix la disposició<sup>16</sup>. Aquesta Llei, més enllà, suposa un compromís explícit amb la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes i representa un important instrument tècnic, promogut des de la Conferència de Beijing de 1995 (centrada en la importància del principi de la transversalitat de gènere) i impulsat per la Comissió Europea, amb l'objectiu d'avançar en la participació de les dones en tots els àmbits social, cultural, polític i econòmic.

---

<sup>16</sup> En modificar l'article 63 de la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, el procediment i el règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el text va resultar el següent:

- «1. L'elaboració de disposicions de caràcter general és iniciada pel centre directriu corresponent.
2. La proposta de disposició ha d'anar acompanyada d'una memòria, la qual ha d'expressar en primer lloc el marc normatiu en què la proposta s'insereix, ha de justificar l'oportunitat i l'adequació de les mesures proposades als fins que es persegueixen, ha de valorar-ne la perspectiva d'igualtat de gènere i ha de fer referència a les consultes que es poden haver formulat i a altres dades d'interès per a conèixer el procés d'elaboració de la norma. A la proposta de disposició també s'han d'adjuntar:
- a) Un estudi econòmic en termes de cost-benefici.
  - b) Una llista de les disposicions afectades per la nova proposta.
  - c) La taula de vigències de disposicions anteriors sobre la mateixa matèria, en la qual s'han de consignar d'una manera expressa les que han de quedar totalment o parcialment derogades.
  - d) Un informe interdepartamental d'impacte de gènere de les mesures que estableix la disposició.»

Si seguim la línia temporal, trobem la Llei 2/2006, de 6 de març, del pla estadístic de Catalunya 2006-2009, que, en el seu article 14, estableix com a criteri de decisió de preferència en relació amb les activitats estadístiques que es desglossin els resultats per sexe i per edat, si és tècnicament i metodològicament possible; o la Llei 6/2006, de 26 de maig, de creació de l'Agència Catalana de la Joventut, que estableix com a objectiu la promoció, a través dels seus programes, de la igualtat entre noies i nois.

D'altra banda, el Parlament va aprovar també la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (Generalitat de Catalunya - Departament de la Presidència, 2006), l'objecte de la qual és, segons el seu primer article, «facilitar i promoure la conciliació del treball amb la vida personal i familiar del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.»

En data de 16 d'abril de 2008, el Ple del Parlament de Catalunya va aprovar per unanimitat la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La Llei recull, entre d'altres continguts, una planificació d'accions, cada quatre anys, que ja estan materialitzades amb l'aprovació del *Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*. Aquest Pla dedica un dels seus eixos a impulsar mesures d'intervenció integral contra la violència masclista. Amb la participació d'organismes i institucions competents, es preveuen accions en educació, comunicació, detecció, atenció i prevenció de la violència, formació i capacitació de professionals i promoció d'actuacions de coordinació i col·laboració. Aquesta es pot considerar una llei de gran importància perquè, tal com s'apunta en la presentació del text, «neix d'un ampli debat social –en especial del moviment associatiu femení– i el consens dels grups parlamentaris, i assegura la vinculació de tots els poders públics catalans en la necessitat de generar la sensibilització social necessària perquè el conjunt del país reconegui l'existència d'aquesta problemàtica» (Generalitat de Catalunya - Departament d'Acció Social i Ciutadania, 2010). Aquesta Llei permet obrir noves vies per aprofundir en el coneixement de les causes i les conseqüències de la violència masclista i crear instruments de treball específics destinats a observar, estudiar i avaluar l'efectivitat del dret de les dones a aconseguir que aquesta violència sigui eradicada. En resum, la importància d'aquesta normativa rau en el fet que es tracta d'una llei global i transversal que eleva al màxim rang normatiu competencial l'exigència d'eradicació de la violència masclista i de les estructures socials i els estereotips culturals que la perpetuen.

D'altra banda, i en relació amb la materialització concreta de la incorporació transversal de la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació de les polítiques públiques catalanes, trobem com a eina clau els informes d'impacte de gènere (IIG), la regulació dels quals

s'efectua mitjançant dues lleis, la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern (que estableix en l'article 36.3.b que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats d'un IIG) i, d'altra banda, i amb referència als projectes de disposicions reglamentàries, l'article 64.3.d de la Llei 26/2010 del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, que estableix la necessitat d'acompanyar aquests projectes normatius, entre d'altres, d'una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades, la qual ha de contenir un IIG.

Finalment, cal recordar, com ja s'ha apuntat, que el 2009, en l'exercici de les seves funcions, l'ICD va elaborar la *Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes*, un avantprojecte que va ser revisat i sotmès a propostes tècniques el 22 de juliol de 2010, però que no està encara en vigor. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes i les mesures per aconseguir que les administracions públiques catalanes duguin a terme polítiques i actuacions adreçades a fer visibles i valorar les experiències de les dones, eliminar les discriminacions per raó de sexe existents encara en molts àmbits, fer efectiva la igualtat d'oportunitats de dones i homes i aconseguir l'exercici de la ciutadania plena de les dones. Compta amb set objectius específics, tal com es mostra a la taula següent:

**Taula 6. Objectius de la Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat entre dones i homes.**

Objectius	
1	Eliminar les discriminacions i la subordinació històrica de les dones
2	Redistribuir el treball productiu i el treball domèstic i de cura de manera igualitària entre dones i homes
3	Reconèixer el paper social i econòmic de les tasques familiars, domèstiques i de cura
4	Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones resulti en l'increment de la competitivitat i la modernització de la societat
5	Redefinir el contingut dels drets i les polítiques públiques per incloure els drets de les dones i les seves necessitats
6	Garantir el dret a viure sense violència masclista
7	Reconèixer el dret de les dones al propi cos i als drets sexuals i reproductius

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'ICD.

No volem acabar aquest apartat sobre el desenvolupament legislatiu sense parlar també de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (DGIOT), creada l'any 2007 pel Departament de Treball i Indústria amb l'objectiu que «treballi coordinadament amb els organismes impulsors de la igualtat d'oportunitats de la resta de departaments, especialment amb l'Institut Català de les Dones, aconseguint d'aquesta manera el principi de transversalitat per aconseguir la igualtat efectiva». Aquesta nova direcció general del Departament de Treball va ser mostra de la voluntat del Govern d'impulsar la igualtat d'oportunitats de manera pionera a l'Estat. Es va concretar en dues subdireccions: la Subdirecció General de

Programes d'Igualtat de les Dones en el Treball i la Subdirecció General de Polítiques Laborals per a la Diversitat.

Durant la seva existència, la DGIOT comptava amb les següents cinc línies estratègiques per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la feina:

- «1. Garantir l'accés, la presència i la permanència de les dones al mercat laboral en condicions dignes i de qualitat, en funció de les seves necessitats específiques.
2. Incentivar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral a les empreses públiques i privades (treball amb les empreses).  
impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic que permeti la reorganització del temps i la compatibilitat entre la vida personal i laboral (conciliació).
3. Potenciar el diàleg social i la negociació col·lectiva com a instruments especialment adequats per aconseguir la igualtat d'oportunitats al món del treball (concertació i diàleg social).
4. Impulsar accions dins del Departament de Treball que promoguin la igualtat i siguin exemplificadores.»<sup>17</sup>

L'impuls que va suposar la creació de la DGIOT va tenir efectes tant a nivell intern com extern. A nivell intern, és a dir, en relació amb les altres unitats del departament, ja que la seva incorporació a l'organigrama donava permanència, continuïtat i estabilitat a les polítiques d'igualtat a l'àmbit laboral i feia efectiva la transversalitat de les polítiques públiques d'igualtat en el món del treball. Com a conseqüència, les polítiques podien ser més integrals i s'evitaven duplicitat d'actuacions entre les unitats. De la mateixa manera, la DGIOT tenia atribuïts projectes propis tot i que gran part de la seva tasca consistia a impulsar i gestionar conjuntament les actuacions transversals. I efectes externs, ja que la DGIOT es relacionava i coordinava amb els altres departaments de la Generalitat, i amb altres ens públics i privats.

Amb tot, la DGIOT no va tenir una vida llarga. Moltes de les seves funcions van ser traspassades a l'actual Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, pertanyent ara al Departament d'Empresa i Ocupació.<sup>18</sup>

### 1.3. ELS PLANS D'IGUALTAT A CATALUNYA

A Catalunya l'acció planificadora de l'ICD reflecteix la tendència general que s'ha assenyalat en l'evolució de les polítiques d'igualtat entre dones i homes. L'ICD ha desplegat un total de

---

<sup>17</sup> Transcripció de la Sessió plenària 13/11/2007: *Sessió informativa sobre els eixos d'actuació del Departament de Treball en matèria de igualtat d'oportunitats en el treball 355-00047/08*. Disponible a: [http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_87754032\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_87754032_1.pdf), pàgines 11 i 12.

<sup>18</sup> DECRET 91/2013, de 29 de gener, de modificació del Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació (DOGC núm. 6305); DECRET 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació (DOGC núm. 5897).

sis plans abans del vigent *Pla estratègic de polítiques de dones 2012-2015*. En aquesta trajectòria dels plans d'igualtat s'observa que, al llarg dels anys, s'ha passat d'uns primers plans molts centrats en la igualtat de tracte a uns altres on es constata la incorporació progressiva d'accions positives, fins a arribar el V Pla, que va introduir l'estratègia dual que comporta el manteniment de polítiques específiques i d'accions positives i un èmfasi molt més gran en la transversalització de la perspectiva de gènere.

**Figura 1. Evolució dels plans d'igualtat.**



Font: Elaboració pròpia.

Els plans d'igualtat constitueixen una eina clau per a l'articulació de les polítiques d'igualtat de dones i homes a Catalunya. Les seves fortaleces potencials són moltes, l'autora María Bustelo (Bustelo, 2004) les identifica de la següent manera:

- Ampliació de la conscienciació dels poders públics en matèria d'igualtat de dones i homes i sobre la necessitat d'actuar-hi.
- Increment del compromís formal amb la igualtat, en la mesura que s'aprova un document escrit al qual es dóna publicitat.
- Visibilització del desenvolupament de les dones des d'una perspectiva integral i realista que s'allunyi d'una visió tradicional i limitada en la promoció de les dones i el vincle amb benestar social.
- Incorporació d'una visió estratègica que plantegi metes, recursos institucionals, humans i econòmics, i temps i que situï els poders públics en una lògica estratègica basada en tres moments: on volen arribar, quan i de quina manera.
- Horizontalitat, ja que és necessària la participació de les diferents àrees i departaments i perquè constitueix un primer pas cap a la transversalització de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques.
- Coordinació interdepartamental, que estimula el coneixement del treball fet des dels diferents departaments i impulsa la cooperació.
- Participació, ja que en el procés d'elaboració es creen espais de participació on la veu de les dones pren el protagonisme.
- Avaluació, donada per la necessitat de fer un seguiment i avaluació d'aquests plans; es contribueix a la implantació d'una cultura avaluadora progressiva dins de la institució.

En aquest apartat analitzem els darrers 4 plans d'igualtat a Catalunya: *IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones (2001-*

2003), el *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007*, el *Pla de polítiques de dones 2008-2011* i, finalment, el pla vigent, el *Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*. Considerem necessària una comparativa especialment del primer amb el segon perquè és entre ells que es produeix el canvi polític al Govern de la Generalitat i per tant on es poden identificar noves línies orientadores de les polítiques de dones a Catalunya. Si es comparen els plans IV i el V s'aprecia que un dels grans canvis que s'ha introduït és l'objectiu del treball transversal.

Com hem dit, cal tenir en compte, que en el mateix període s'ha produït un canvi de govern, de manera que l'evolució que es pugui apreciar entre ells pot respondre a factors diversos. D'una banda, s'ha de considerar l'evolució del tractament de la problemàtica pròpia del pas del temps: més coneixement, noves experiències, canvis de les polítiques nacionals i supranacionals. D'una altra, l'evolució també respon a les diferents prioritats i formes de fer dels diferents governs i partits implicats.

Deixem de banda, en aquesta anàlisi, els tres primers plans d'igualtat, els corresponents als períodes 1989-1992, 1994-1996 i 1998-2000, ja que no és fins al IV Pla quan es comença a treballar sota la premissa d'adaptar-se a les línies estratègiques seguides a Europa.

#### **A. IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones (2001-2003)**

El *IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones (2001-2003)* es concreta en un document breu, de 22 pàgines, que s'estructura en una introducció i un apartat per a cadascun dels 8 objectius que es persegueixen.

A la seva introducció declara estar influït tant pel document d'implementació de la Plataforma d'Acció de Beijing, com per la proposta elaborada per la Comissió de les Comunitats Europees, relativa al *V Programa comunitari en matèria d'igualtat entre les dones i els homes*. Aquest programa proposa dues estratègies: la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques generals i la realització d'accions específiques per a les dones; així com per l'avaluació del *III Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones* i les manques percebudes com resultat d'aquesta avaluació.

A la introducció el Pla enuncia 8 objectius. Per a cada objectiu s'estableixen un conjunt d'actuacions, fins a un total de 125. Per a cada actuació es designa un o diversos organismes responsables i el criteri d'avaluació que es proposa utilitzar (els criteris proposats són sempre de tipus quantitatiu i orientats a mesurar el nombre d'accions o de persones participants).

Els objectius generals que es proposen són els que es mostren a la taula que segueix. Es tracta d'objectius que apunten més a corregir desigualtats vigents de les dones vers els homes (en l'ocupació, en les càrregues domèstiques, com a subjectes de la violència masclista) o a pal·liar situacions de necessitat (polítiques de benestar, promoció de les dones en l'àmbit rural), que no pas objectius orientats a un canvi estructural profund. Els objectius més ambiciosos, amb més contingut potencialment transformador són, probablement, els objectius número 6, 7, i 8, ja que incideixen en la formació i la participació.

**Taula 7. Objectius del IV Pla.**

Objectius	
1	Avançar en les polítiques d'ocupació remunerada per a les dones
2	Afavorir la conciliació de la vida familiar i professional de les dones i els homes
3	Eradicar la violència contra les dones
4	Promoure la formació de les dones i l'educació en la igualtat de drets
5	Impulsar les polítiques de benestar
6	Afavorir la promoció social de les dones en el món rural
7	Promoure la informació i l'atenció a les dones
8	Fomentar la participació de les dones en tots els àmbits de la societat

Font: Elaboració pròpia a partir del document *IV Pla d'actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per a la igualtat d'oportunitats per a les dones (2001-2003)*.

En general, pot dir-se que es tracta d'accions positives que segueixen tenint com a destinatàries principalment les dones i no al conjunt de la societat, excepte en el cas de les mesures sensibilitzadores i coeducatives, les quals tracten d'atreure als homes a les tasques de cura.

El Pla implica als diferents departaments de la Generalitat en accions positives concretes, però no en accions integrades, coordinades entre si; no pot considerar-se ni un pla global, ni integral. La incorporació de la perspectiva de gènere, de la qual es parla a la introducció, es planteja com un objectiu expressat en:

- La detecció de noves necessitats formatives en l'oferta de formació de persones adultes.
- Avaluació del impacte de les mesures polítiques i socials.
- Estudi i investigació científic-sanitària.
- L'estudi i la pràctica dels esports i en tots els aspectes relacionats amb l'activitat física.
- En els convenis que els diferents departaments de la Generalitat duen a terme amb els ens locals.

També es planteja expressament la necessitat d'introduir la variant del gènere en:

- Les estadístiques dels cursos de català per a persones adultes del servei de normalització lingüística.
- El seguiment de les persones participants en totes les convocatòries de beques a la creació plàstica, musical i literària de la Direcció General de Promoció Cultural o els seus organismes adscrits, pel que es refereix a les peticions com a la concessió d'ajudes.
- En l'autoria dels llibres subvencionats per la Direcció General de Promoció Cultural.

Finalment, es projecta potenciar els estudis de gènere i de dones; la vigilància de biaixos de gènere en els diccionaris que es creïn i es recull el projecte de crear un Observatori de Gènere.

En l'àmbit de la col·laboració amb les administracions locals, el IV Pla, solament recull:

- La necessitat d'introduir la perspectiva de gènere en els convenis que els diferents departaments de la Generalitat duen a terme amb els ens locals.
- Col·laboració amb els ens locals o comarcals per a establir polítiques que permetin actuacions coordinades pel que es refereix als serveis d'atenció immediata a les dones maltractades.
- Elaborar estadístiques pròpies de Catalunya en l'àmbit comarcal i local, sobre la prevalença real de la violència, que facilitin l'anàlisi de les causes i l'elaboració de mètodes fiables de detecció.

## **B. V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)**

Per la seva banda, el *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)* es presenta en un document de 126 pàgines amb una fonamentació molt més densa i un volum de propostes molt més gran. A la presentació declara ser «la concreció dels compromisos del Pacte del Tinell» on s'establien quines serien les línies bàsiques de les polítiques de dones per al nou govern. El Pla destaca que és la primera vegada que el Govern de la Generalitat ha assumit un compromís econòmic per al desplegament del nou Pla, que en la pràctica es va concretar com mostra la taula següent:

**Taula 8. Pressupost previst per al Pla de polítiques de dones.**

ANY	TOTAL (en milers d'euros)
2005	34.778
2006	54.771
2007	60.756
<b>TOTAL</b>	<b>150.305</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de: Generalitat de Catalunya - Departament de Governació i Administracions Públiques (2007).

Una altra novetat és que el Pla –que s'adapta a la normativa i el marc de competències vigent a nivell nacional i supranacional– ha estat elaborat amb les aportacions dels diferents departaments de la Generalitat i de l'administració local, de representants polítics, sindicals i de les entitats i associacions de dones de Catalunya i que es preveu que la col·laboració es mantingui durant el procés de seguiment i avaluació.

El V Pla declara la seva intenció d'aconseguir «que la transversalitat de les polítiques de dones sigui aplicada a totes les polítiques i actuacions de la Generalitat de Catalunya». D'altra banda, també reconeix la necessitat de promoure mesures específiques de dones. El Pla, doncs, adopta una estratègia dual.

El compromís de transversalitat, recollit al primer dels 6 eixos que integren el Pla, es concreta en dos sentits: d'una banda, com a compromís d'incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques i actuacions que dugui a terme la Generalitat; d'altra banda, com a compromís de promoure mesures d'acció positiva, orientades a la igualtat de les dones des de tots els departaments i organismes de la Generalitat.

El V Pla es defineix amb vocació de ser un pla global, perquè afecta a tots els Departaments i també integral, perquè busca que la perspectiva de gènere travessi totes les actuacions. El Pla s'estructura en 6 eixos, que recullen 95 objectius i un total de 519 mesures<sup>19</sup>. Els eixos que estructuren aquest pla són els que recull la taula següent:

**Taula 9. Eixos del V Pla.**

Eixos	
1	Aconseguir una veritable transversalitat en el disseny i el desenvolupament de les polítiques de Govern, fent de la Generalitat una institució exemplificadora
2	Construcció d'una cultura per a un nou contracte social
3	Incrementar la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, tenint en compte la seva diversitat
4	Reorganització dels temps i els treballs per a fer de la vida quotidiana un eix vertebrador de les polítiques
5	Oferir una atenció integral davant de les necessitats de les dones
6	Programa per l'abordatge integral de les violències contra les dones

Font: Elaboració pròpia a partir del document *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)*.

<sup>19</sup> També s'anuncien 961 actuacions, que no estan publicades ja que es preveu que l'avaluació periòdica permetrà "anar adaptant i actualitzant el seu contingut a les situacions conjunturals i estructurals que es puguin anar produint.

A la vista d'aquests eixos o objectius generals, i en comparació amb els objectius del IV Pla sembla evident que s'ha produït un salt qualitatiu important, almenys al nivell dels propòsits.

La transversalitat apareix aquí com el primer dels objectius i compta amb el suport de la Llei 4/2001, que implica l'obligatorietat d'elaborar un IIG de totes les disposicions normatives de caràcter general que elabori el govern, i que realitzarà l'ICD<sup>20</sup>.

En el conjunt del Pla, únicament 3 eixos, els quals tenen com a objectiu la participació, l'atenció a necessitats i l'eradicació de la violència, tenen com destinatàries només a les dones, en la línia de les accions positives. Els altres tres objectius generals apunten a un canvi d'estructures, a actuacions que no pal·lien les situacions de desigualtat o de necessitat, sinó que eviten que es reproduïxin. Una qüestió a destacar és que es manifesta la voluntat d'incorporar mesures específiques per a la cooperació amb l'administració local. Es parteix del reconeixement que l'àmbit local és el més proper a la ciutadania i, per tant, pot conèixer millor la realitat, les especificitats i les necessitats de les dones dels seus territoris. Des d'aquest reconeixement es pretén constituir una xarxa institucional i reforçar les oficines territorials de l'ICD, de manera que les capaciti per exercir un lideratge tècnic i polític.

En resum, aquest V Pla és un pla molt més ambiciós en el seu plantejament per dos motius principals: en primer lloc, perquè avança en la línia de la transversalitat i aposta per un canvi en la cultura organitzacional, donant rellevància als IIG; i en segon lloc, perquè busca incidir en la construcció d'una xarxa d'intervenció en el territori que ajudi a garantir la implementació de polítiques d'igualtat sense desequilibris.

S'ha d'assenyalar que fins l'any 2007, a l'estructura de la Generalitat no existeix una àrea destinada a treballar temes d'igualtat i que l'organisme que té les màxima responsabilitats en aquest tema és l'ICD. Serà a partir de l'any 2007 amb la creació de la DGIOT que es disposarà d'un instrument més per desenvolupar polítiques d'igualtat, en aquest cas en l'àmbit de l'ocupació. Aquesta nova estructura permetrà tirar endavant les accions previstes en el *Pla de polítiques de dones 2008-2011* relatives al mercat de treball, l'ocupació i les polítiques del temps.

### **C. Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011**

El *Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2008-2011* conté 561 actuacions pensades per contribuir a la consecució dels canvis necessaris que permetin una relació més

---

<sup>20</sup> Fins al mes de juny de 2007, es declarava que existien més de 230 disposicions, aprovades pel govern que incloïen aportacions procedents dels informes d'impacte de gènere. A data 2010 ja hauran augmentat fins a 310. Per més detalls, vegeu la Taula 2 d'aquest capítol.

equilibrada entre dones i homes en tots els àmbits. El Pla concreta l'actuació en polítiques de dones i incorpora l'establiment d'indicadors destinats a dur-ne a terme l'avaluació. Totes les actuacions que recull el Pla han estat plantejades des d'una concepció integral, perquè les polítiques de dones tenen a veure amb tots els àmbits de la societat i, en aquest sentit, el principi de la transversalitat s'ha prioritzat com a guia a l'hora de definir les actuacions previstes pel Pla.

L'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones a les polítiques públiques significa que els poders públics han d'integrar el reconeixement de l'existència de dones i homes al conjunt de les seves polítiques, per tal que aquestes responguin a les realitats, oportunitats, necessitats i expectatives dels dos sexes i, alhora, tenir en compte que els canvis necessaris per millorar la societat han d'impactar positivament sobre els dos grups de població. Es tracta de planificar, executar i avaluar polítiques, a partir del concepte d'igualtat, tot donant valor a les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat. De manera molt similar a l'anterior, aquest pla s'estructura a partir de 6 eixos d'actuació, tal se sintetitza a continuació:

**Taula 10. Eixos del VI Pla.**

Eixos	
1	Transversalització de les polítiques de dones a les administracions públiques
2	Canvis culturals que transformin estructures i models patriarcals
3	Participació
4	Reorganització dels treballs i noves polítiques dels temps
5	Qualitat de vida i cohesió social
6	Intervenció integral contra la violència masclista

Font: Elaboració pròpia a partir del document *Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2008-2011*.

Aquests 6 eixos recullen 113 objectius i un total de 561 actuacions. El Pla parteix d'una concepció integral i transversal de les polítiques de dones per a tots els departaments de la Generalitat de Catalunya i, alhora, constitueix un document tècnic i de guia per assolir les actuacions que cal dur a terme en cadascun dels 6 eixos.

Si bé els eixos són continuistes amb els eixos proposats al *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007*, cal fer notar que hi ha un canvi en la nomenclatura, apostant per una major explicitat dels termes a què es fa referència, especialment a l'hora de parlar de patriarcat. Si al V Pla es parlava de la «Construcció d'una cultura per a un nou contracte social» ara es parla directament de «Canvis culturals que transformin estructures i models patriarcals»; d'«Ofertir una atenció integral davant les necessitats de les dones», es passa a parlar de «Qualitat de vida i cohesió social»; de la

mateixa manera, del «Programa per l'abordatge integral de les violències contra les dones», ara es parla de «Violència masclista».

Per a l'elaboració del *Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011* s'ha utilitzat informació extreta d'estudis i diverses dades estadístiques, de les avaluacions interna i externa del *Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones 2005-2007* i dels informes elaborats per la comissió d'expertes que ha donat suport a l'elaboració del nou pla. Aquestes dades s'han considerat cabdals per dissenyar els objectius i les actuacions del Pla. Aquest grup d'expertes, especialistes en diferents àmbits, han estat representants del moviment de dones i del CNDC i representants de l'administració local que, a més, en la fase participativa, van incorporar a l'esborrany del Pla 141 observacions i propostes aportades per entitats i particulars.

La transversalitat apareix aquí, i en el V Pla, com el primer dels objectius i compta amb el suport de la Llei 4/2001, de 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de la qual ja hem parlat. A la memòria de l'ICD de l'any 2010, es declarava que en l'últim any s'havien elaborat i tramitat 310 informes interdepartamentals d'impacte de gènere sobre disposicions de caràcter general, distribuïts com es mostra a la taula següent:

**Taula 11. Informes d'impacte de gènere per Departament.**

Departament	Total	%
<b>Acció Social i Ciutadania</b>	53	17,1
Agricultura, Alimentació i Acció rural	16	5,2
Consell de l'Audiovisual de Catalunya	1	0,3
Cultura i Mitjans de Comunicació	11	3,5
Economia i Finances	26	8,4
Educació	15	4,8
Governació i Administracions Públiques	10	3,2
Innovació, Universitats i Empresa	28	9,0
Interior, Relacions Institucionals i Participació	42	13,5
Justícia	6	1,9
Medi Ambient i Habitatge	18	5,8
Política Territorial i Obres Públiques	7	2,3
Presidència	8	2,6
Salut	32	10,3
Treball	10	3,2
Vicepresidència	27	8,7
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'ICD.

Així doncs, aquest Pla es presenta com una continuació de la feina feta a l'anterior. Com a novetat cabdal cal destacar la incorporació dels indicadors. Concretament, se'n creen 31. D'aquesta manera, l'ICD vol liderar el treball amb indicadors en matèria de gènere, com a eina per a l'avaluació de l'impacte que els plans tenen efectivament en la societat. Els indicadors amb què treballen són els següents: accions positives; actes, activitats; ajuts, subvencions; avaluacions, seguiments; campanyes, accions de sensibilització; canals de difusió; clàusules; requeriments d'esmena; consultes, assessoraments; contractes, convenis; cursos, accions formatives; diagnòstic; dotació de personal; elaboració, modificació de la normativa; enquestes, bases de dades, registres, arxius; espais, serveis, organismes; estudis; exemplars distribuïts; exposicions; grups de treball; impactes, llocs; indicadors; informes; materials didàctics; materials, documents; òrgans paritaris; participants; persones destinatàries: homes, dones; plans; processos selectius; sol·licituds; visites. Aquesta incorporació d'indicadors neix de la necessitat de poder avaluar, afinant en l'operacionalització, i de poder comparar amb més fidelitat i rigor.

Si la dotació pressupostària per al V Pla voltava els 35 milions d'euros, en l'actual Pla augmenta fins als 114 milions, mostra de l'aposta ferma del Govern per continuar treballant en les polítiques de dones i per raó de gènere.

## **D. Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015**

Després de finalitzar la vigència del *Pla de polítiques de dones del govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*, actualment està en vigor el *Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*, aprovat el mes d'octubre de l'any 2012. Els seus principis orientadors són la governança i la participació; i les seves estratègies, l'apoderament i la transversalitat de gènere. Els seus objectius<sup>21</sup> s'agrupen en els quatre blocs que es mostren a la taula:

**Taula 12. Objectius del VII Pla.**

Objectius	
1	Augmentar les accions dirigides a aconseguir la plena igualtat entre dones i homes en el conjunt de la societat catalana
2	Incrementar el valor i la visibilització de l'emprenedoria, la carrera professional i el talent femení en el mercat de treball
3	Millorar la coordinació interdepartamental i la cooperació interinstitucional en l'àmbit de la promoció de la igualtat entre dones i homes
4	Millorar els mecanismes per prevenir, detectar i eradicar la violència masclista

<sup>21</sup> Vegeu el document original, *Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya*, disponible a: [http://www20.gencat.cat/docs/icdones/institut/docs/pla\\_estrategic.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/icdones/institut/docs/pla_estrategic.pdf)

Font: Elaboració pròpia a partir del document *Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*.

Se segueix aprofundint en la importància de la transversalitat, tal com s'indica en el seu redactat, i es reconeix que «no podem actuar de manera aïllada; hem de comptar amb la col·laboració de tots els departaments i organismes que configuren l'Administració de la Generalitat, amb la cooperació de la resta d'administracions catalanes, amb la complicitat del gran entrellat que configura la xarxa associativa femenina i amb la implicació dels agents socials presents al nostre territori.» A més, recorda que la transversalitat de gènere és un deure dels poders públics, reconeguda en la legislació europea i en la legislació catalana, i de manera molt específica en l'EAC.

El Pla, que posa l'accent en aquesta necessitat de treball consensuat, compartit i transversal, es presenta com un canvi respecte als plans anteriors, ja que no segueix el mateix model estructural, sinó que s'allunya de la planificació per àmbits i actuacions i aposta per una planificació estratègica centrada en la metodologia. Amb aquest Pla veiem la culminació d'un procés en la conceptualització de la igualtat, passem d'uns primers plans centrats en la igualtat formal i de tracte a aquest darrer, centrat en la línia –ja majoritària en les polítiques d'igualtat– de la transversalitat.

## **2. LA REGULACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A ESPANYA**

En aquest apartat veurem la principal normativa de referència de l'Estat espanyol, tot centrant l'atenció en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), per dos motius principals: primer, perquè es considera la llei per antonomàsia d'igualtat al nostre estat i segon, perquè juga un paper important dins d'aquesta tesi ja que a partir d'ella es va obrir un nou camí en l'àmbit de les relacions laborals entre treballadores i treballadors i empreses. La LOIEDH neix amb la vocació d'erigir-se en la llei que estableixi una base jurídica per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes en diferents àmbits de la vida de les persones (laboral, social, econòmic, cultural i polític). Com apareix en el seu redactat, amb ella es pretenen «combatre totes les manifestacions subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i promoure la igualtat real entre dones i homes, eliminant els obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la.»<sup>22</sup> En aquest apartat l'analitzarem sobretot des de la perspectiva del treball i l'ocupació. Per donar continuïtat a aquesta anàlisi, esbossarem els principals efectes que la darrera reforma laboral ha tingut en matèria d'igualtat de gènere.

### **2.1. LA CONSTITUCIÓ ESPANYOLA, L'ESTATUT DELS TREBALLADORS I ELS PRINCIPIS D'IGUALTAT DE GÈNERE I NO DISCRIMINACIÓ**

La incorporació dels principis d'igualtat i no discriminació a les Constitucions espanyoles es remunta a la Constitució republicana de 1931, que al seu article 2 proclamava la igualtat davant la llei de tots els espanyols; mentre que a l'article 25 prohibia la discriminació per determinades circumstàncies (naturalesa, filiació, sexe, classe social, riquesa, idees polítiques i creences religioses).

A les Constitucions anteriors només s'observen concrecions aïllades d'aquests principis. Gairebé totes les Constitucions espanyoles del segle XIX recullen la declaració de que tots els espanyols poden accedir a llocs de feina i càrrecs públics segons el seus mèrits i capacitats. Així ho trobem a l'article 5 de la Constitució de 1837, l'article 5 de la Constitució de 1845, l'article 27 de la Constitució de 1869 i l'article 15 de la Constitució de 1876; també ho recull l'article 40 de la Constitució republicana (Gálvez, 2003).

Haurem de passar a la vigent Constitució per trobar un redactat més explícit pel que fa als principis d'igualtat i no discriminació. En aquesta, trobem l'article 14 que proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; i l'article 9.2 que consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a que la igualtat de l'individu i dels grups en

---

<sup>22</sup> *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Publicada a: BOE número 71 de 23/3/2007. Pàgines 12.611 a 12.645.

què s'integra siguin reals i efectives. Així mateix, l'article 10.2 tanca com a garant de la protecció d'aquest dret d'igualtat, en l'obligar a adoptar com a criteris hermenèutics aquells derivats de la Declaració Universal dels Drets Humans i dels tractats internacionals i acords ratificats per l'Estat espanyol.

El redactat de l'article 14 es concreta dient que: «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social». Per la seva banda, l'article 9.2 diu textualment que: «Correspon als poders públics promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.»

Aquest article 14 no té precedents en el constitucionalisme espanyol, però sí és un precepte freqüent en l'àmbit del Dret Constitucional comparat. Els referents més clars són la Constitució francesa de 1958 (art. 2.1), la Constitució italiana de 1947 (art. 3) i la Constitució alemanya de 1949 (art. 3).

Per la seva banda, l'Estatut dels Treballadors (ET), amb els articles 4.2 i 17 regula de manera genèrica la igualtat per raó de sexe. El primer contempla com a dret bàsic dels treballadors el fet de «no ser discriminats directament o indirectament en l'accés al treball, o una vegada ja empleats, per raons de sexe.» El segon constitueix el precepte marc en matèria de prohibició de discriminació directa o indirecta en les relacions laborals. A més, altres preceptes del mateix text legal aprofundeixen en aspectes més concrets, com la intermediació en el mercat de treball, la classificació professional, la promoció professional i els ascensos, l'accés al treball, o la igualtat salarial (art. 16, 17.3, 22.4, 24.2 i 28) (Rodríguez, 2010).

A l'article 85.1 de l'ET, a més, s'explicita que «sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació d'aquests existirà, en tot cas, el deure de negociar mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral o, en el seu cas, plans d'igualtat amb la dimensió i continguts previstos al capítol III del títol IV de la LOIEDH».

## **2.2. LA LLEI D'IGUALTAT**

A partir de l'aprovació de la LOIEDH, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si s'escau acordar, amb les persones representants de les treballadores

i treballadors. En el cas de les empreses amb més de 250 persones, les mesures d'igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat. També hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi al conveni col·lectiu o quan l'autoritat laboral hagués acordat en procediment sancionador l'elaboració i aplicació d'un pla en substitució de les sancions accessòries. En la resta de casos, l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat serà voluntària.

La disposició final cinquena de la LOIEDH estableix que transcorreguts quatre anys des de l'entrada en vigor de la Llei, el Govern procedirà a avaluar, juntament amb els interlocutors socials, l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat. Cal destacar que aquest treball d'avaluació, transcorreguts ja 7 anys des de l'entrada en vigor de la LOIEDH, s'ha materialitzat en informes com *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva* (UGT i Instituto de la Mujer, 2010), o articles com *El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad* (Arenas, 2010), entre molts d'altres ja citats en aquest capítol, però no per part del Govern, com es preveia en la LOIEDH.

En relació als plans d'igualtat, d'ells es parla al títol IV, en què, a més, es recull el dret al treball en igualtat d'oportunitats incorporant mesures d'acció positiva en l'accés a la ocupació, la formació, la promoció, la retribució i en les condicions laborals, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, per a que siguin les parts, lliure i responsablement, les que n'acordin el contingut. Per acomplir de forma efectiva el seu objectiu, els plans d'igualtat han d'estar articulats amb la negociació col·lectiva aplicable a l'empresa, ja que a través del corresponent diagnòstic de partida per a l'elaboració del pla poden detectar-se situacions de desigualtat que poden tenir el seu origen en el conveni col·lectiu o en altres acords d'aplicació en l'empresa, en aquest cas és sobre aquests aspectes de la negociació col·lectiva sobre els quals ha d'incidir el pla d'igualtat per a la seva modificació. Per tant, l'articulació i complementarietat entre el pla d'igualtat i la negociació col·lectiva és bàsica per aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de l'empresa.

La LOIEDH estableix, a l'article 3, que «el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, per raó de sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social vinculada al sexe, bé sigui directa o indirectament, i en particular en que fa a la maternitat, a l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat matrimonial o familiar i altres factors que suposin una múltiple discriminació, com la discapacitat.» D'aquesta manera, s'assenyala que el principi d'igualtat de tracte és aplicable tant a l'empresa privada com a la pública.

Així mateix, diferencia i defineix dos conceptes rellevants: la discriminació directa i la discriminació indirecta per raó de sexe. La discriminació directa es refereix a «la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe,

de manera menys favorable que una altra en situació comparable» (art. 6.1). Explicita que constitueix *discriminació directa* per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat; l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; les represàlies per haver presentat queixa, reclamació o recurs per a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes; així com tota ordre de discriminar directament o indirectament. Defineix *discriminació indirecta* com «la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats» (art. 6.2).

Aquesta Llei incorpora a l'ordenament espanyol dues directives en matèria d'igualtat de tracte, de les quals ens interessa ressaltar la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi de igualtat de tracte entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, i a les condicions de treball. En aquesta, es considera la dimensió transversal de la igualtat, prestant especial atenció a l'àmbit de les relacions laborals, respecte a la qual cosa, l'exposició de motius assenyala que «la Llei pretén promoure l'adopció de mesures concretes en favor de la igualtat en les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliure i responsablement, les que acordin el contingut.»

Finalment, estableix que, en compliment de l'obligació de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, les empreses «hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas, acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma en què es determini en la legislació laboral», assenyalant així mateix en quins casos serà obligatori que aquestes mesures estiguin ordenades en un conjunt al que ha denominat pla d'igualtat, així com el concepte, contingut i transparència en la seva implementació.

Els avenços en la incorporació de matèries relacionades amb els principis d'igualtat i no discriminació en les lleis han permès que els diferents agents socials que intervenen en la negociació col·lectiva hagin pogut, també, incloure'ls en l'àmbit laboral. Així doncs, en molts casos, el paper dels sindicats ha estat el de garantir que tota la normativa en matèria d'igualtat hagi estat reconeguda i garantida a les empreses, a través dels seus convencis col·lectius i la seva negociació col·lectiva. El treball dels sindicats en aquesta línia queda plasmat en múltiples guies<sup>23</sup>, recomanacions, etc. que s'han elaborat al llarg dels últims anys,

---

<sup>23</sup> Trobem múltiples exemples: *Guía Básica para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* (CCOO, 2008); *Guía práctica para la elaboración de planes de igualdad en las empresas* (UGT, 2007); *Aclarando algunas dudas sobre planes de igualdad* (CCOO, 2011); *Guía sindical para la Negociación colectiva y la implantación de Planes de Igualdad en las empresas* (UGT, 2008); *Lograr la igualdad de*

especialment a partir de l'entrada en vigor la LOIEDH. Així com, en una direcció diferent, també han impulsat accions les patronals o cambres de comerç regionals centrant-se en el lideratge, la direcció i l'emprenedoria en clau de dona<sup>24</sup>.

Més enllà d'aquesta vinculació entre la LOIEDH i l'àmbit laboral, és important destacar que la LOIEDH fa referència a la igualtat des d'una estratègia dual: la incorporació de la transversalitat com a estratègia, i l'aplicació, alhora, de les accions positives com a eina. Aquesta estratègia dual es plasma, d'una banda, a través de l'article 11, en el qual s'estableix que els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes (acció positiva). D'altra banda, l'article 15 preveu que el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes ha de regir, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics, i que les administracions públiques l'han d'incorporar en l'adopció de les seves disposicions normatives, en la definició i pressupostació de polítiques públiques i en el desenvolupament de totes les seves activitats (transversalitat). Des d'una dimensió transversal, doncs, aquesta llei projecta el principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, econòmica i cultural en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat.

Per tancar aquest bloc, a continuació relacionem les matèries que, de manera innovadora, regula la LOIEDH en l'àmbit laboral i que afecten l'ET (Escudero, 2008b: 179-181):

- Precisa que els treballadors tenen dret al respecte de la seva intimitat i dignitat vers l'assetjament sexual i per raó de sexe (art. 4.2 e) ET).
- Declara expressament nul·les les ordres de discriminar de l'empresari (art. 17.1 ET).
- Amplia els supòsits de permís retribuït per intervenció quirúrgica sense hospitalització i amb repòs domiciliari de familiars (art. 37.3 d) ET).
- Incrementa la duració del permís de lactància en cas de part múltiple i flexibilitza el seu gaudi en tots els supòsits (art. 37.4 ET).
- Eleva a 8 anys l'edat del menor la cura del qual pot donar lloc a la reducció de jornada i salari entre una octava part i la meitat d'aquesta (art. 37.5 ET).

---

*gènere. Manual sindical* (Confederació Sindical Internacional, 2008); *Pla d'igualtat a una empresa: elaboració, implementació i avaluació. Guia pràctica* (Intersindical CSC, 2008); *Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes. Condicions de treball i negociació col·lectiva* (CCOO, 2007); *Guia sindical. Violències de gènere a l'empresa* (CCOO, 2009); *Guia per a la Prevenció de l'Homofòbia, la Lesbofòbia i la Transfòbia al lloc de treball* (UGT, 2010); *Guia pràctica sindical per la conciliació de la vida laboral i personal* (UGT, 2007); etc.

<sup>24</sup> També en aquest cas trobem nombrosos exemples: *Guia hacia el autoempleo. Manual de apoyo para la mujer emprendedora* (Confederación Comarcal Organizaciones Empresariales de Cartagena, 2008); *Programa de Apoyo Empresarial a las Mujeres* (Cámaras de Comercio de España); *Guia para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva Ley de Igualdad* (Cámara de Comercio de Madrid, 2007); etc.

- Desplaça el gaudi de les vacances quan coincideixin amb determinades situacions derivades de l'embaràs, el part, l'adopció, l'acolliment o la lactància (art. 38.3 ET).
- Reconeix que són causes de suspensió del contracte de treball la paternitat i el risc durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos i l'acolliment simple sota determinades condicions (art. 45.1 d) ET).
- Redueix a 4 mesos la duració mínima de l'excedència voluntària (art. 46.2 ET).
- Admet que l'acolliment, encara que sigui provisional, pugui ser causa d'excedència per cura de fill i eleva a 2 anys la durada màxima de l'excedència per cura de familiar, que podran gaudir-se de forma fraccionada (art. 46.3 ET).
- Reforma múltiples qüestions relacionades amb la suspensió del contracte de treball per raó de part, adopció o acollida (art. 48.4 ET).
- Amplia les causes de l'acomiadament disciplinari en el supòsit relatiu a l'assetjament (art. 54.2 d) ET).
- Introdueix precisions respecte de determinats supòsits de nul·litat relacionats amb la discriminació per raó de sexe tant en el cas d'acomiadament objectiu com en el disciplinari (art. 53.4 i 55.5 ET).
- Estén les competències informatives, de vigilància i col·laboració dels comitès d'empresa i delegats de personal respecte a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte (art. 64.3, 64.7 a) 3a i 64.7 d) ET).
- Contempla el deure de negociar mesures que promoguin la igualtat de tracte o, en el seu cas, plans d'igualtat, fixant les regles per a l'articulació d'aquests últims (art. 45 i següents LOIEDH).
- Imposa a l'autoritat laboral l'obligació de vetllar pel respecte del principi d'igualtat als convenis col·lectius que poguessin contenir discriminacions per raó de sexe (art. 90.6 ET).
- Reenvia a l'art. 138 de la Llei de Procediment Laboral la solució de discrepàncies sobre l'exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral (nova disposició addicional 17a ET).

### 2.3. LA REFORMA LABORAL DE L'ANY 2012

Considerem que les reformes laborals introduïdes amb el *Real Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral* mereixen un apartat propi, per les conseqüències que té en la igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

Els principals àmbits a què es refereix la reforma i que tenen un impacte més gran des de la perspectiva de gènere són els contractes de treball, la modificació de les condicions de treball, la formació professional, els acomiadaments individuals i col·lectius, els moviments de personal i la conciliació de la vida familiar, personal i laboral. Molts autors i autores han alertat que la protecció de la situació de les dones en aquests àmbits és clau per garantir una

igualtat real entre dones i homes al treball (Castellano, 2007: 205-232). A continuació destaquem algunes de les mesures que es preveuen a la reforma i el seu impacte des de la perspectiva de gènere.

A la reforma trobem l'interès del legislador d'introduir mesures per afavorir la flexibilitat interna a les empreses, complint amb la demanda patronal de flexibilització del mercat laboral amb l'objectiu de millorar-ne la seva competitivitat. La realitat és que els convenis col·lectius han de ser revisats i adequats a la situació actual del seu àmbit d'aplicació, però fins ara tot aquest escenari es produïa sense afectar a la participació en ell dels agents socials. Es mostra que el legislador vol assumir un paper de dinamitzador de la negociació col·lectiva impulsant el seu propi model de negociació a través de la imposició de normes i regles dictades per llei (Barrera, 2012: 2; Bejerano, 2008).

Això suposa reprendre una de les tècniques menys recurrents en el dret del treball a Espanya, que és l'aplicació del dret necessari absolut, condicionant al conveni col·lectiu en la millora de determinades matèries. Amb aquesta tècnica els negociadors no tenen capacitat per a determinades matèries de manera que el significat del concepte *negociació* desapareix. Com a exemples podríem posar: la durada d'un any del període de prova del contracte de treball de suport a emprenedors (art. 4, RD-Llei 3/12, de 10 de febrer), la imposició del conveni col·lectiu d'empresa en determinades matèries (art. 84.2, ET) o l'exigència que el conveni col·lectiu apel·li al grup professional (art. 22, ET), exigint-se que en el termini d'un any tots els convenis col·lectius en vigor adaptin els seus sistemes de classificació professional al nou marc jurídic previst en aquest article (disposició addicional novena).

Des del punt de vista de la igualtat entre dones i homes, aquestes mesures concretes afecten ambdós col·lectius per igual, encara que hom podria considerar que la incidència del contracte a emprenedors no serà la mateixa per a ells que per a elles. Amb les dades de l'informe *Retratos de la PYME 2013* (Ministerio de Industria, Energía y Turismo, 2013), s'observa que les microempreses (de 0 a 9 treballadors) a Espanya suposen el 95,5% del total d'empreses; i les petites (de 10 a 49 treballadors), suposen un 3,8%. Les microempreses corresponen en un 20,9% a empreses del sector de la indústria i la construcció, enfront d'un 27,2% d'empreses del sector comerç i d'un 52% d'empreses del sector serveis. Podem deduir que els homes es concentren en sectors de més de 50 treballadors en major mesura que les dones i que, per contra, elles estan ubicades en microempreses i petites empreses, de manera que la possibilitat que les treballadores signin contractes de període de prova de durada d'un any és més gran. Aquest contracte suposa una obertura a l'acomiadament lliure i gratuït en concedir la possibilitat d'acomiadar per no superar el període de prova sense preavís i sense indemnització.

Altres de les mesures que es plantegen a la reforma tenen a veure amb la reducció de l'eficàcia normativa reconeguda al conveni col·lectiu. D'una banda, tenim la reforma introduïda pel RD-Llei 3/12, que modifica l'article 41 de l'ET referit a la modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual i col·lectiu. El caràcter individual o col·lectiu estarà determinat pel nombre de treballadors afectats per la mesura modificadora i pel procediment per fer-la. Per posar un exemple: per a empreses de menys de 100 treballadors, aquest hauria d'afectar més de 10 per considerar-se una modificació col·lectiva. Sabent, com anteriorment hem exposat, que a Espanya les microempreses suposen el 95,5% del total, les modificacions que es produiran seran de caràcter individual, amb el consegüent desequilibri en la balança laboral.

Segons la norma, les matèries que es poden veure modificades les reconeix l'ET en l'article 41 i afirma que es consideren modificacions substancials de treball:

- La jornada de treball.
- L'horari i distribució del temps de treball.
- El règim de treball a torns.
- El sistema de remuneració i la quantia salarial.
- El sistema de treball i rendiment.
- Les funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.

A això hem d'afegir que en la seva redacció es reconeix que aquestes seran les matèries modificables, entre d'altres, de manera que els límits de la modificació queden oberts a la justificació de l'empresa d'acord amb la competitivitat, la productivitat i l'organització tècnica o del treball des de l'òptica empresarial. Considerem que aquest fet suposa una pèrdua d'eficàcia del contingut del conveni col·lectiu i té repercussions importants en matèria d'igualtat de gènere: l'empresa podrà modificar la jornada, l'horari o la distribució de la jornada de treball, entre d'altres. Quan parlem de temps de treball no podem oblidar que la situació de les dones respecte a la dels homes pel que fa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar no és del tot igualitària. Sabem, per exemple que, segons les dades del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, les dones dediquen el doble de temps que els homes a la cura de la família i la llar. La possibilitat que l'empresa unilateralment prengui la decisió de modificar la jornada, l'horari o el règim de treball a torns suposarà que moltes dones puguin perdre la feina en no ser aquesta compatible amb les seves responsabilitats familiars.

Des de la perspectiva de gènere, una de les possibles conseqüències d'aquesta reforma que pot tenir lloc és la possibilitat que les empreses deixin d'aplicar els convenis. Això, en molts casos, suposarà la pèrdua del pla d'igualtat, ja que en les empreses amb obligació segons la

LOIEDH i l'article 85.2 de l'ET, el pla depèn del conveni col·lectiu. D'altra banda, això significarà la no aplicació d'algunes clàusules com les referides al sistema de treball o a les millores voluntàries en l'acció protectora de la Seguretat Social, clàusules lligades a mesures de promoció de la igualtat.

Es pot dir que, en l'actualitat, les condicions de treball, el salari, l'horari, les mesures per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, la classificació professional o la contractació, estaran regulades per convenis col·lectius d'empresa de manera prioritària, sense que existeixi la possibilitat d'alterar aquesta prioritat. En aquest aspecte, l'alerta que en matèria d'igualtat podem fer és que les dones majoritàriament no s'ubiquen en sectors amb convenis col·lectius d'empresa, ja que aquests corresponen a grans empreses, on majoritàriament s'enquadren els sectors tradicionalment masculinitzats. Apostar per la negociació col·lectiva d'empresa suposa generar diferències en la classe productiva de l'Estat espanyol i suposa limitar l'acció sindical a una unitat negocial determinada.

Després d'analitzar les modificacions que la reforma laboral ha introduït en la negociació col·lectiva, debilitant-la, es pot concloure que el conveni col·lectiu ha deixat de ser un instrument central per limitar les facultats unilaterals de l'empresari i que, d'alguna manera, perjudica o genera més obstacles, que els naturalment reconeguts, a l'hora d'abordar la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral.

### **3. REGULACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE ALS ORGANISMES INTERNACIONALS I EUROPEUS**

El marc normatiu de la Unió Europea ha estat marcat per l'evolució de l'ordenament jurídic internacional. El principi d'igualtat entre dones i homes ha estat present en els diferents tractats de la Unió Europea, els quals han anat recollint i madurant el seu compromís vers les polítiques de gènere. Podem dir, seguint a Teresa Freixes (Freixes, 2014: 20-27) que en el context jurídic de la Unió Europea conviuen tres construccions de la igualtat: la igualtat com a valor, la igualtat com a objectiu transversal i la igualtat com a dret fonamental. Si ens fixem en els continguts que segueixen en aquest apartat respecte a la normativa europea i internacional, és fàcil encabir les accions sota una d'aquestes tres conceptualitzacions de la igualtat.

A continuació veurem quin és marc normatiu internacional i europeu, i com la negociació col·lectiva s'introdueix en els organismes i normatives internacionals.

#### **3.1. MARC NORMATIU INTERNACIONAL**

La inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes a l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, signada a San Francisco el 26 de juny, en posicionar aquest principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'òrbita dels Drets Humans. Al Preàmbul de la Carta de San Francisco, que té com a finalitats preservar la pau i la justícia i promoure el progrés social, es proclama:

«Refermar la fe en els drets fonamentals de l'ésser humà, en la dignitat i el valor de la persona humana, en la igualtat de drets entre els homes i les dones i de les nacions grans i petites.»

Posteriorment, l'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona. La declaració estableix, a l'article 1, que la discriminació contra la dona és injusta i constitueix una ofensa a la dignitat humana. Aquesta declaració és precursora de la Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tota forma de discriminació contra la dona de l'any 1979, la qual entra en vigor en forma de tractat internacional el 1981 i és ratificada per Espanya l'any 1983 i publicada al BOE l'any 1984. El seu Protocol Facultatiu, ratificat i en vigor des de l'any 2001, estableix que «els estats prendran les mesures apropiades, incloses les de caràcter legislatiu, per assegurar el ple desenvolupament i avenç de la dona en tots els àmbits» i afegeix que «no es considerarà discriminació l'adopció de mesures especials encaminades a accelerar la igualtat *de facto* entre l'home i la dona.»

La convenció suposa, a més d'una declaració internacional de drets per a la dona, l'establiment de la idea que els estats han de garantir el gaudi d'aquests drets i establir les mesures necessàries per assolir-los. Cal destacar, també, que és en aquest instrument jurídic on es proporciona per primer cop una definició de discriminació contra les dones. Concretament, s'entén com a discriminació contra les dones «tota distinció, exclusió o restricció basada en el sexe que tingui per objecte o resultat menysprear o anular el reconeixement, gaudi o exercici per a la dona, independentment del seu estat civil, sobre la base de la igualtat de l'home i de la dona, dels drets humans i de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.»

La Conferència de Viena de 1993 és també remarcable en aquesta primera etapa d'establiment del principi de la igualtat entre dones i homes com a dret humà. En ella es proclamava que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals i es subratllava la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones a la vida pública i privada i s'instava no solament a governs i institucions governamentals, sinó també a les de caràcter no governamental «a intensificar els seus esforços per la protecció i promoció dels drets humans de les dones.»

A finals de la dècada dels vuitanta se situa un important punt d'inflexió en l'evolució jurídica del principi d'igualtat amb la introducció del concepte de la transversalitat, per part de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona de les Nacions Unides, l'any 1987. Aquest nou enfocament assumeix que la integració de la perspectiva de gènere ha de ser una estratègia gradual que s'insereixi en totes les fases del procés complet d'adopció de les decisions públiques i que impliqui tots els àmbits, agents i actors involucrats. A través d'aquest enfocament es pretén precisament que les polítiques d'igualtat tinguin una incidència real en la societat mitjançant l'impacte coordinat de tota l'actuació dels poders públics.

Tot i això, serà a la IV Conferència Mundial de la Dona celebrada a Beijing (1995) on el *gender mainstreaming* (transversalitat de gènere) es farà un lloc a l'agenda internacional. A través de la Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, s'introdueix la igualtat i la no discriminació per raó de sexe com a factor clau per construir les societats del segle XXI. A la IV Conferència es demana als governs, de manera explícita, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i els programes amb la voluntat d'analitzar-ne les conseqüències per a les dones i els homes, respectivament, abans de prendre decisions. L'assumpció de l'estratègia de la transversalització de la perspectiva de gènere permetrà la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament.

Des de la IV Conferència Mundial de la Dona de l'any 1995, s'han celebrat tres revisions per identificar els progressos i obstacles de l'aplicació de la Declaració i la Plataforma d'Acció Beijing. Cinc anys després de la IV Conferència es fa, a Nova York, la primera revisió dels progressos assolits, a la 23a sessió especial de l'Assemblea General (Beijing +5), en la qual es posen de relleu els principals obstacles i problemes persistents, així com les pràctiques aconsellables per assolir els objectius. Posteriorment, també a Nova York, s'han dut a terme dues revisions més (Beijing +10 i Beijing +15), que han revisat de nou els progressos i han servit per reafirmar el compromís dels estats membres.

Dins l'àmbit internacional, també és important fer esment de la regulació provinent del Consell d'Europa. Ja el 1950, a Roma, aquest organisme aprova el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals que, en l'article 14, estableix que tots els drets i les llibertats del conveni s'han d'assegurar sense cap tipus de discriminació, incloent-hi la discriminació per raó de sexe. L'any 2000, a més, s'afegeix al conveni el Protocol número 12, que incorpora la prohibició general de discriminació en l'aplicació de qualsevol dret reconegut legalment, no tan sols d'aquells drets reconeguts en el conveni.

El mateix Consell d'Europa, l'any 1961, adopta la Carta social europea, la qual complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals en la garantia dels drets socials i econòmics. La carta reconeix el dret de les persones treballadores d'ambdós sexes a una remuneració igual i fa referència, també, als treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars. El Protocol addicional de 1988, al seu torn, inclou el dret a la igualtat d'oportunitats i de tracte respecte del treball i la carrera professional, sense discriminacions per raó de sexe.

Finalment, pel que fa al Consell d'Europa, cal destacar la Recomanació R(98) 14 del Comitè de Ministres als estats membres sobre transversalitat del principi d'igualtat, en què es recomana als estats membres que animin els responsables de la presa de decisions a crear un entorn propici a la transversalització de gènere i a facilitar-ne les condicions per a l'aplicació en el sector públic. Cal destacar, així mateix, que des de l'any 1986, el Consell d'Europa ha dut a terme conferències ministerials d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

### **3.2. MARC NORMATIU EUROPEU**

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el Tractat de Roma l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball (art. 114, antic art. 119). El Tractat d'Amsterdam (1999) avança en l'assumpció del principi d'igualtat entre dones i homes a la Unió Europea, sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre els treballadors i les treballadores, que es constitueix com un dret

fonamental. A més, apunta al principi de la transversalització de gènere en la mesura que totes les accions de la política pública se subordinen a l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre les dones i els homes. L'any 2001, amb el Tractat de Niça, no només estableix la igualtat com un dret, sinó que ja reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral. Finalment, el Tractat de la Unió Europea converteix el principi d'igualtat entre homes i dones en un valor comú de la Unió Europea que els estats membres han de respectar i garantir a l'hora d'establir requisits per a noves incorporacions d'estats (art. 2). Al mateix temps, en l'article 3, estableix que la Unió Europea ha de fomentar la igualtat entre homes i dones.

Per definir l'estructura institucional bàsica de la Unió Europea, cal fer referència al Tractat de funcionament de la Unió Europea (TCE). Aquest Tractat introdueix el principi d'igualtat en diverses parts del seu articulat: a l'article 8 estableix que la Unió Europea té l'objectiu d'eliminar totes les desigualtats entre dones i homes en totes les seves accions. A l'article 10, a més, disposa que la Unió Europea ha de tractar de lluitar contra tota discriminació (incloent-hi la discriminació per raó de sexe) en la definició i l'execució de les seves polítiques i accions. L'article 19 (antic art. 13), per la seva banda, introdueix una disposició per combatre totes les formes de discriminació, mentre que els articles 153 i 157 (antics art. 137 i 141) permeten a la Unió Europea actuar, no sols en matèria d'igualtat de retribució, sinó també en un àmbit més ampli d'igualtat de tracte i oportunitats en matèria d'ocupació. És remarcable la novetat que suposa l'article 157 (en relació amb l'antic art. 141 del TCE), el qual afegeix la possibilitat que tant el Parlament com el Consell puguin adoptar mesures per a l'aplicació del principi d'igualtat, i autoritza així les mesures d'acció positiva a favor del sexe menys representat.

El principi d'igualtat entre dones i homes està també present en la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, adoptada al desembre de l'any 2000, però amb efectes jurídics des de l'any 2010. Conté un capítol titulat *Igualtat* que inclou els principis de no-discriminació, igualtat entre dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística. A l'article 21 prohibeix la discriminació per raó de sexe. A l'article 23, a més, consagra la igualtat entre dones i homes, estableix que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció d'accions que afavoreixin el sexe menys representat.

Com veiem, la introducció del principi d'igualtat a la normativa de la Unió Europea suposa un pas essencial, tot i que resulta insuficient per a la supressió real de les discriminacions per raó de sexe. A fi de superar aquesta igualtat estrictament formal i assolir una igualtat efectiva, la Unió Europea ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels Tractats, diverses accions i estratègies, amb la voluntat d'eliminar veritablement les discriminacions que perduren entre dones i homes. En aquest sentit, cal destacar el IV Programa d'acció

comunitària (1996-2000), que s'inspira directament en les estratègies assenyalades a la IV Conferència Mundial de la Dona a Beijing. Així, en aquest programa s'introdueixen conceptes com l'apoderament de les dones i la transversalitat de gènere, i es parla d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions públiques.

Posteriorment, a l'etapa compresa entre 2001 i 2005, es defineix l'Estratègia marc comunitària per a la igualtat de gènere. Aquesta estratègia, que consolida els conceptes del IV Programa d'acció comunitària, es basa en un doble plantejament: d'una banda, pretén integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques comunitàries que afectin directament o indirectament la igualtat entre dones i homes, i, d'altra banda, proposa posar en marxa accions específiques a favor de les dones per eliminar les desigualtats existents. Aquesta estratègia, anomenada estratègia dual, suposa un canvi important en la concepció del principi d'igualtat en la mesura que incorpora, alhora, la idea de la transversalitat i la de les polítiques específiques d'acció positiva.

La idea establerta en l'Estratègia marc comunitària continua amb el Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els homes (2006-2010). En aquest pla es defineixen sis àrees prioritàries d'actuació: la mateixa independència econòmica per a les dones i els homes; la conciliació de la vida privada i laboral; la mateixa representació en la presa de decisions; l'eradicació de totes les formes de violència de gènere; l'eliminació dels estereotips sexistes i la promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament. Succeeix a aquest pla de treball l'Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015, molt centrada en la millora de la situació de les dones en el mercat de treball i en els llocs de decisió. L'estratègia marca les 5 prioritats bàsiques que la Unió Europea ha de seguir en matèria d'igualtat de gènere:

- Independència econòmica de les dones: incrementar els nivells de participació en el mercat de treball de les dones facilitant l'equilibri entre vida privada i laboral i prestant especial atenció a les dones de més edat, les persones soles amb fills, les dones amb discapacitat, les immigrants i les que pertanyen a minories ètniques.
- Salari igual per treball igual o per treball d'igual valor: eliminar la disparitat salarial entre dones i homes tenint presents les causes profundes que la provoquen.
- Igualtat en la presa de decisions: augmentar la representació de les dones en els processos de presa de decisions polítiques i en els de les empreses.
- Dignitat, integritat i fi de la violència sexista: eliminar totes les formes de violència que pateixen les dones, incloent-hi la violència domèstica, l'assetjament sexual, la violació, la violència sexual durant els conflictes, així com les tradicions perjudicials, com la mutilació genital femenina, els casaments forçats i els crims d'honor.

- Igualtat en l'acció exterior: exercir, a través de les polítiques d'acció exterior, una influència significativa per fomentar la igualtat entre els sexes i l'apoderament de les dones a tot el món.

A banda de les cinc prioritats, l'estratègia també aborda qüestions horitzontals com la necessitat de potenciar el suport i la participació dels homes en la construcció de relacions més igualitàries. També cal esmentar, com a qüestió horitzontal, que l'estratègia insta a supervisar, executar, avaluar periòdicament i actualitzar el corpus legislatiu contra la discriminació per raó de sexe. En la mateixa línia d'assolir un marc jurídic efectiu, s'esmenta, a més, la necessitat de dur a terme estudis que supervisin i donin informació sobre aspectes com els organismes d'igualtat dels estats membres, les discriminacions múltiples (per edat i sexe) i les discriminacions en relació amb la identitat de gènere.

Finalment, és important ressaltar que l'estratègia segueix connectant el concepte de governança amb les polítiques d'igualtat de gènere, en la mesura que estableix una base per a la cooperació entre la Comissió i la resta d'institucions europees en el marc del Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020). En aquesta línia, és destacable el fet que la Comissió ha de presentar un informe anual sobre els avenços assolits a favor de la igualtat de gènere. A partir d'aquest informe, s'ha d'establir un diàleg d'alt nivell sobre igualtat de gènere en el qual participin el Parlament Europeu i les presidències del Consell, així com altres protagonistes destacats de la societat civil.

El Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020), per la seva banda, té com a finalitat abordar els desafiaments en l'àmbit de la política d'igualtat entre dones i homes i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits d'actuació, en particular en el context de l'Estratègia europea de l'Horitzó 2020. L'any 2010, a més, la Comissió Europea reafirma el seu compromís a favor de la igualtat entre dones i homes a través de la Comunicació de 5 de març de 2010 anomenada *Carta de la dona*. En aquesta carta la Comissió subratlla la necessitat de preveure la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques, i en aquest sentit proposa cinc àmbits d'actuació específics: la independència econòmica a través de la lluita contra la discriminació, els estereotips en l'educació, la segregació en el mercat de treball, l'ocupació precària, el treball a temps parcial involuntari i la distribució desequilibrada de les càrregues familiars entre homes i dones; la igualtat salarial d'homes i dones; la representació de les dones en la presa de decisions i en llocs de responsabilitat; el respecte de la dignitat i integritat de les dones i l'eradicació de la violència de gènere i, finalment, el treball de l'acció exterior de la UE en matèria d'igualtat entre dones i homes, el qual ha de donar suport en major mesura al desenvolupament de societats més sostenibles i democràtiques.

Finalment, l'Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador fa un pas més en la incorporació de la igualtat entre dones i homes en les estratègies europees. Amb la voluntat de fer créixer Europa d'una forma sostenible, intel·ligent i integradora, l'Estratègia 2020 inclou com un dels objectius principals incrementar fins al 75% la taxa d'ocupació de dones i homes d'entre 20 i 64 anys. Aquest objectiu demana, en definitiva, augmentar la presència de les dones en el mercat laboral eliminant-ne les barreres que en dificulten la participació. Alhora, les directrius per a les polítiques d'ocupació de la UE basades en l'estratègia marquen la importància d'unes polítiques d'ocupació que promoguin la igualtat de gènere i la conciliació de la vida familiar i laboral. Així, posa en relleu la contribució de la igualtat entre homes i dones al creixement econòmic i al desenvolupament sostenible.

### 3.3. LA REGULACIÓ DE LA IGUALTAT EN ALTRES DOCUMENTS I ORGANISMES INTERNACIONALS I EUROPEUS

A taula següent es poden veure els principals convenis i recomanacions de l'Organització Internacional del Treball (OIT) en matèria de treball que inclouen la perspectiva de gènere o estan pensades per al col·lectiu femení.

**Taula 13. Normes internacionals del treball.**

Convenis	Any
C100 Conveni sobre igualtat de remuneració	1951
C102 Conveni sobre la seguretat social (norma mínima)	1952
C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació)	1958
C118 Conveni sobre la igualtat de tracte (seguretat social)	1962
C156 Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars	1981
C161 Conveni sobre els serveis de salut al treball	1985
C183 Conveni sobre la protecció de la maternitat	2000
Recomanacions	Any
R4 Recomanació sobre el saturnisme (dones i nens)	1919
R13 Recomanació sobre el treball nocturn de les dones (agricultura)	1921
R90 Recomanació sobre igualtat de remuneració	1951
R102 Recomanació sobre serveis socials	1956
R111 Recomanació sobre la discriminació (treball i ocupació)	1958
R116 Recomanació sobre la reducció de la durada del treball	1962
R165 Recomanació sobre els treballadors amb responsabilitats familiars	1981
R191 Recomanació sobre la protecció de la maternitat	2000

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'OIT.

Diversos autors (Lousada et al., 2008) han convingut en establir que la negociació col·lectiva neix a nivell comunitari amb l'Acta Única Europea (1987), amb la seva incorporació l'article 118B i el seu suport, mitjançant la Comissió Europea, al diàleg social europeu i als acords

col·lectius. A partir d'aquest moment començaran a complir les etapes per a l'aparició de convenis europeus. Després, serà la Carta Comunitària de Drets Socials Fonamentals (1989), gràcies a la influència de la comissària de Treball i Afers Socials, Vasso Papandreou, la qual deixarà clar que la llibertat de negociació i de subscripció de convenis col·lectius implica la possibilitat que s'estableixin a escala europea relacions convencionals entre les parts socials si aquestes ho estimen convenient (art. 14), i la regulació en aquests convenis de les condicions d'ocupació i de treball i dels avantatges socials corresponents

Sobre els antecedents, esmentar també l'Acord sobre Política Social (APS) aconseguit el 1992 com a annex al Tractat de Maastricht, on els onze països signants declaren el seu desig de prosseguir en la via traçada per la Carta Social de 1989. Amb l'APS es posen a disposició tots els elements per produir convenis col·lectius europeus. En el Tractat d'Amsterdam (1997) apareix la menció expressa a la Carta Comunitària de Drets Socials Fonamentals de 1989 i el diàleg social passa a figurar com a objectiu de la Comunitat i dels Estats membres.

Si fem una ullada a documents més actuals, trobem el *Pacte europeu per a la igualtat de gènere (2011-2020)* que, com hem mencionat a l'apartat de normativa europea, té la finalitat d'abordar els desafiaments en l'àmbit de la política d'igualtat entre dones i homes i garantir que s'integri la dimensió de gènere en tots els àmbits d'actuació, en particular en el context de l'Estratègia europea 2020. Mitjançant la Carta de la Dona (Comunicació de 5 de març de 2010), la Comissió Europea reafirma el seu compromís a favor de la igualtat entre dones i homes. Amb el document *Europa 2020, una Estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador* es dona un pas més en la incorporació de la igualtat entre dones i homes a les estratègies europees. Amb la voluntat de fer créixer Europa, l'Estratègia 2020 inclou com un dels seus objectius principals incrementar fins al 75% la taxa d'ocupació de dones i homes d'entre 20 i 64 anys. Aquest objectiu reclama, en definitiva, augmentar la presència de dones en el mercat laboral eliminant les barreres que dificulten la participació.

Per acabar, en l'àmbit internacional, hem de destacar el treball de l'OIT, que compta amb una important estratègia d'acció per aconseguir l'objectiu global del treball decent a través de la promoció de la ratificació i aplicació de les normes del treball a favor de la igualtat. L'enfocament principal o àrees temàtiques de l'OIT pel que fa a la igualtat de gènere coincideix amb els quatre objectius estratègics de l'organització, és a dir, promoure els principis i drets fonamentals en el treball; crear més ocupació i oportunitats d'ingressos per als homes i les dones; millorar la cobertura i l'eficàcia de la protecció social i enfortir el diàleg social i la cooperació tripartida (governos, persones treballadores i persones contractadores). Són múltiples les guies i recursos d'aquest organisme per promoure la igualtat de gènere en el treball.

#### **4. RESUM DEL CAPÍTOL**

És indubtable que existeix una consciència generalitzada que és necessari, des dels diferents àmbits i institucions públiques, treballar per eliminar o, al menys, reduir, les diferents desigualtats que perviuen a les societats modernes. És innegable també que, des de fa uns quants anys, s'han posat en marxa polítiques i mesures que intenten fer realitat aquest objectiu. En aquest sentit, el disseny i l'aplicació de les lleis resulten necessaris per esborrar les desigualtats de qualsevol tipus i, en concret, les de gènere, però també resulten insuficients si no van acompanyades de mesures específiques, de programes, de dotacions pressupostàries i de la implicació de tots els actors. Les lleis són, en tot cas, el pas previ i el suport per al desenvolupament de qualsevol mesura per part dels poders públics, la condició *sine qua non* per a la posada en marxa de polítiques.

Al llarg del capítol hem comprovat com la perspectiva de gènere està inclosa en les legislacions catalana, espanyola, europea i internacional des de fa dècades. Podem situar el *moment zero* de la inclusió del principi d'igualtat entre dones i homes a l'ordenament jurídic internacional amb la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945, que va posicionar el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació en l'òrbita dels Drets Humans. Al seu Preàmbul es proclama: «Refermar la fe en els drets fonamentals de l'ésser humà, en la dignitat i el valor de la persona humana, en la igualtat de drets entre els homes i les dones i de les nacions grans i petites.» La Unió Europea ha begut d'aquesta normativa internacional, i ha traslladat a l'àmbit comunitari els seus principis. De fet, la igualtat de gènere ha estat part del seu marc normatiu des dels orígens, amb el Tractat d'Amsterdam. Aquesta s'ha anat articulant progressivament mitjançant l'article 141, una sèrie de Directives dirigides principalment al mercat laboral, i instruments legislatius que també van més enllà de les qüestions del mercat. Les i els defensors del gènere han lluitat per ampliar la promoció de la igualtat de gènere en la Unió Europea més enllà de l'àmbit del treball, si bé no amb molt d'èxit (Lombardo, 2014). El gènere ha estat tractat per la Unió Europea com un dels sis eixos de desigualtat (sexe, origen racial i ètnic, discapacitat, edat, religió i orientació sexual). Les diferències de gènere, entre aquestes eixos de desigualtat, han estat tractades de manera preferent, imposant el que Bell ha anomenat una «jerarquia de la igualtat» en la qual es privilegiaria el gènere (Bell, 2008).

A Espanya, la prohibició de la discriminació per raó de sexe s'introdueix en la legislació amb la Constitució republicana de l'any 1931. No serà fins l'actual Constitució, però, quan es tractaran amb profunditat els principis d'igualtat i no discriminació, amb els cèlebres articles 9.2 i 14. En l'àmbit concret del treball, l'Estatut dels Treballadors adopta de manera genèrica la igualtat per raó de sexe i la prohibició de discriminació. El que és decisiu, però, és l'aprovació de la Llei d'Igualtat l'any 2007, un referent legislatiu que donava resposta a bona part de les reivindicacions socials que reclamaven un marc normatiu que garantís, de manera efectiva els drets constitucionals d'igualtat i no discriminació per raó de gènere. Entre altres

matèries el text legal presta una especial atenció a la correcció de la desigualtat en l'àmbit específic de les relacions laborals, promovent, a tal efecte, la intervenció de la negociació col·lectiva en l'adopció de mesures concretes en favor de la igualtat a les empreses i centres de treball.

A Catalunya, el primer Estatut d'Autonomia ja incloïa tres disposicions (art. 8.2, 27.9 i 41) que introduïen el principi i el foment de la igualtat entre dones i homes com una competència dels poders públics, posant l'èmfasi en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, la retribució i la no discriminació en el mercat de treball en general. L'any 1989 la Generalitat de Catalunya va començar a desenvolupar els plans de polítiques de dones, uns instruments clau per diagnosticar a situació de les dones a Catalunya i fixar objectius i posar en marxa accions per millorar-la. Des de 1989 s'han elaborat 8 plans, el darrer, amb vigència fins el 2015. L'Estatut del 2006 va contribuir a ampliar les garanties de foment de la igualtat, amb tot un desenvolupament legislatiu que va incloure la perspectiva de gènere. A mode de síntesi, podem dir que es constata que en els darrers anys el principi orientador de les polítiques d'igualtat entre dones i homes de la Generalitat catalana ha estat la transversalitat de la perspectiva de gènere, seguint la tendència i recomanacions europees. L'aplicació de la perspectiva de gènere a l'acció del Govern s'ha manifestat en àmbits tan diferents com el de la cooperació, la joventut, la innovació, la mobilitat, la salut, l'ocupació, l'habitatge, l'educació, la immigració i l'urbanisme, entre d'altres. Això significa que en tots aquests àmbits s'han tingut en compte les necessitats específiques de les dones i s'han incorporat accions positives a favor seu.

Vinculat a aquest capítol, a l'Annex I sintetitzem la legislació en matèria d'igualtat i drets de les dones.

# **CAPÍTOL III. APROXIMACIÓ AL SECTOR OBJECTE D'ESTUDI: LA INDÚSTRIA QUÍMICA AL CAMP DE TARRAGONA**

En aquest capítol volem presentar una aproximació al nostre objecte d'estudi, estructurada de la següent manera:

Per començar, esbossarem les principals dades de la indústria química (IQ) al conjunt de l'Estat i a Catalunya, per contextualitzar el cas de Tarragona en el conjunt en què s'emmarca, amb dades econòmiques i d'ocupació.

En un segon apartat parlarem del context i l'impacte econòmic i social de la IQ a Tarragona. En aquest apartat oferirem dades històriques per conèixer quina ha estat la dinàmica d'implantació de la indústria al territori; i presentarem l'Associació Empresarial Química de Tarragona (AEQT), com a entitat clau en la dinamització del teixit industrial químic.

Al llarg d'aquests dos apartats coneixerem, també, les principals dades sobre participació laboral de les dones al sector, tant en general a nivell estatal i autonòmic, com en particular a les empreses de l'AEQT.

No volem passar per alt el paper de la formació en l'àmbit dels estudis que donen lloc als perfils professionals més demandats a la IQ, tant a nivell dels cicles formatius com a nivell d'educació superior. Així, al tercer apartat donarem informació sobre la formació de les dones en aquest àmbit, ja que ens sembla científicament interessant l'anàlisi del contrast entre l'alta formació superior de les noies en química i la no concordança d'aquestes xifres amb la participació laboral de les dones a la indústria del territori més immediat; és a dir, parlarem de la relació entre formació i ocupació<sup>25</sup>. Finalment, farem algunes reflexions sobre les eleccions i decisions que els i les joves prenen sobre la seva formació acadèmic-professional, moltes vegades influenciades per la perspectiva de futur que tenen en relació amb les seves possibilitats de desenvolupament professional.

## ***1. ALGUNES XIFRES SOBRE LA INDÚSTRIA QUÍMICA A ESPANYA I CATALUNYA***

A continuació oferim algunes de les dades més rellevants sobre el sector de la IQ a Espanya i Catalunya, pel que fa a dos àmbits: l'econòmic i el de l'ocupació i perfils professionals. Les dades que es proporcionen a continuació provenen de les següents fonts: Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE); Instituto Nacional de Estadística (INE); Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat); Ministerio de Trabajo e Inmigración;

---

<sup>25</sup> En aquest apartat presentem, també, les principals aportacions teòriques que s'han fet a propòsit de la relació entre formació i ocupació específicament per les dones; així com els resultats de les recerques més rellevants en l'àmbit de les motivacions de les dones per la tria d'unes carreres acadèmiques o altres.

Generalitat de Catalunya (Departament d'Empresa i Ocupació). Per a l'elaboració d'aquesta radiografia del sector destaquem com especialment interessants els estudis del Departament d'Empresa i Ocupació (2012, 2013, 2014) i els darrers informes de la FEIQUE (2013, 2014), així com les memòries públiques de l'AEQT (2012).

## 1.1. DADES ECONÒMIQUES

La indústria química espanyola el 2012 estava formada per un conjunt de 9.213 empreses (3.750 relacionades amb les indústries químiques, 375 amb la fabricació de productes farmacèutics i 5.123 amb la fabricació de cautxú i plàstics). Aquest nombre d'empreses representa un 2,5% menys que l'any 2011, i un 11,1% menys que l'any 2008. El que evidencia un cert declivi en l'activitat industrial química. D'aquestes 9.213 empreses, 2.470 (el 26,8%) estaven ubicades a Catalunya. El nombre d'empreses a la nostra comunitat autònoma també ha disminuït, seguint la tendència estatal. Contretament, ha perdut un 2,6% d'empreses respecte el 2011, i un 13,1% respecte el 2008.

Cal destacar la presència del complex químic-petroquímic de Tarragona, que és responsable d'una quarta part de la producció estatal (17,2 milions de tones anuals el 2013 i una xifra de negoci de 12.000 milions d'euros). Se situa com el complex petroquímic més gran d'Espanya, agrupant 31 empreses, que proporcionen ocupació directa i indirecta a 10.000 treballadors i treballadores i generen més de 30.000 llocs de treball induït. De la mateixa manera que el que passa al conjunt de l'Estat i a la resta de Catalunya, les dades del complex de Tarragona també decreixen. Si agafem com a indicador la producció, dels 17,2 milions de tones produïdes l'any 2013, en tenim 17,8 l'any 2008 i 19,4 l'any 2003, fent-se evident una baixada en la producció, accentuada, a més, amb una situació general de crisi econòmica.

Pel que fa al volum de negoci, segons les darreres dades disponibles, l'any 2012 el sector químic va moure més de 39.000 milions d'euros al conjunt espanyol, valor que representa un 6,9% del total de la indústria espanyola, tal com es mostra a la taula 14. Aquest volum de negoci suposa un 2,8% més que l'any anterior. El sector químic té un pes específic destacat dins l'economia espanyola ja que aporta pràcticament l'1% del Producte Interior Brut (PIB) total i el 7,6% del Valor Afegit Brut (VAB) de la indústria manufacturera l'any 2012, molt per sobre del 6,4% que representava el 2008, segons la Comptabilitat Nacional de l'INE. Si s'inclou la indústria farmacèutica, el pes en el (VAB) industrial puja fins al 10,8%, fet que situa l'Estat espanyol com el sisè fabricant europeu, amb el 7,1% de la producció europea, per darrera d'Alemanya, França, els Països Baixos, Itàlia i el Regne Unit.

**Taula 14. Xifres de negocis de la IQ espanyola. Any 2012.**

Xifres de negocis			
	Millions d'euros	% sobre el total	Variació anual (%)
Indústria Química	39.471	6,9	2,8

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Enquesta Industrial d'Empreses).

A Catalunya, durant el mateix any el sector va tenir un volum de negoci de 3.821 milions d'euros, un 43,2% del conjunt del sector a Espanya. El sector químic té, doncs, una forta presència a Catalunya, com ho demostren les dades de negoci. La IQ va aportar l'1,4% del PIB català el 2012 i el 10,6% del VAB industrial, uns percentatges superiors als del conjunt espanyol. Aquesta rellevància també es reflecteix en termes de capacitat exportadora, atès que les empreses catalanes concentren el 43,5% de les exportacions espanyoles del sector, molt per sobre dels percentatges assolits per altres comunitats autònomes. A més, el químic és un dels principals sectors exportadors de l'economia catalana, especialment la branca de química orgànica, atès que el 43% de les seves vendes es realitzen a l'estranger.

**Figura 2. Subsectors de la IQ, ordenats per volum de negoci.**

1	Química bàsica
2	Sabons, perfums i cosmètica
3	Altres prod. químics i fibres artificials
4	Pintures, vernissos i tintes
5	Pesticides i agroquímics

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'*Informe anual de la indústria a Catalunya* (2013).

De l'anàlisi per subsectors (vegeu la figura anterior) es desprèn que l'activitat a Catalunya és encapçalada per la química bàsica. El seu pes específic dins el conjunt de la branca se situa a l'entorn del 61% en termes de volum de negoci i el 35% en termes d'ocupació. La importància de la química bàsica a Catalunya és conseqüència de la forta concentració d'aquesta activitat en els polígons de Tarragona.

Segueixen, per ordre d'importància, la química destinada al consum final (sabons, perfums i cosmètica), amb el 23% de la xifra de negoci i el 34% de l'ocupació; les fibres artificials i altres productes químics, amb el 9% del volum de negoci; la química per a la indústria, amb el 6%; i, finalment, l'agroquímica, amb l'1% restant. Val a dir que Catalunya té un pes específic molt important a Espanya tant en el segment de la química bàsica –concentra gairebé el 45%

del volum de negoci–, com en l'especialitat de química destinada al consum final –amb un pes de prop del 57%. En aquest darrer subsector, Catalunya compta amb la presència destacada d'empreses com Puig Beauty & Fashion Group, Procter & Gamble o Sara Lee Household and Body Care España, que tenen la seva seu social a la zona de Barcelona. Algunes altres de les empreses clau de la indústria química a Catalunya són les societats Repsol Petróleo i Repsol Química, que formen part del grup Repsol YPF, i Ercros. A més d'aquests actors nacionals, un gran nombre d'empreses estrangeres estan implantades a Catalunya, com és el cas de Henkel Ibérica, Dow Chemical, Iberpotash, Basf Española, Du Pont Ibérica, Clariant Ibérica Servicios, Solvay Ibérica i Procter & Gamble.

## 1.2. DADES D'OCUPACIÓ

Del total d'empreses del sector a Espanya, l'any 2012 (9.213 empreses) en el sector de la IQ, un 3% de les empreses tenien 5 o menys persones treballadores; un 13,1% en tenien entre 10 i 49; i un 30,7% en tenien entre 50 i 249 (taula 15). Aquestes dades situen Espanya com un dels països comunitaris amb major nombre de microempreses, petites i mitjanes empreses a la IQ. Caldrà recordar aquestes xifres quan parlem de plans d'igualtat a les empreses, ja que el fet de tenir un teixit industrial de pimes, fa que moltes empreses –en no estar obligades per llei per no comptar amb més de 250 treballadors i treballadores– no disposin de pla d'igualtat.

**Taula 15. Percentatge d'empreses químiques a Espanya segons la mida de l'empresa. Any 2012.**

Mida d'empresa segons nombre de persones treballadores				
	Microempresa (-10)	Petita (10-49)	Mitjana (50-249)	Gran (+250)
Indústria Química	3,0%	13,1%	30,7%	53,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Enquesta Industrial d'Empreses).

Pel que fa a dades de població activa, el sector químic a Espanya, segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) ocupava a 239.300 persones al tercer semestre de 2012, un 8% menys que durant el mateix trimestre de 2011. Des de l'inici de la crisi la tendència ha estat negativa. Així, durant el tercer trimestre de 2008 hi havia ocupades al sector 299.300 persones, per tant s'ha produït una reducció de l'ocupació del 20%. Si desagreguem les dades per sexes, veiem que el 68% de les persones ocupades a la IQ, durant el tercer trimestre de 2012 són homes i el 32% dones. Al sector industrial, les dones representen el 25% de les persones ocupades. Segons l'Enquesta industrial de l'INE del mateix 2012, si ens centrem en Catalunya, aquell any hi havia 31.853 persones treballant directament al sector químic català, xifra que representa el 7,6% dels treballadors de la indústria catalana.

Pel que fa als diferents àmbits d'activitat, les indústries químiques (fabricació de productes químics bàsics, fabricació de pesticides i altres productes agroquímics, pintures, vernissos, tintes d'impremta i massilles, articles de neteja i abrillantament, perfums i cosmètics, fabricació d'altres productes químics, i fabricació de fibres artificials i sintètiques) ocupen, al tercer semestre de 2012, a 91.700 persones, és a dir, a un 38,3% del conjunt del sector. La tendència ha estat igualment negativa, així l'ocupació en aquest àmbit ha disminuït un 9,6% respecte al tercer trimestre de 2011 i un 31% respecte el tercer trimestre de 2008.

L'àmbit de fabricació de productes farmacèutics, amb 67.400 persones ocupades al tercer trimestre de 2012, representa el 28,2% de l'ocupació del sector. Respecte al tercer trimestre de 2011, l'ocupació s'ha reduït un 2,8% però respecte al tercer trimestre de 2008 ha augmentat un 20,4%. En aquest sentit, la indústria farmacèutica ha experimentat un comportament positiu, en termes d'ocupació, des de l'inici de la crisi.

L'àmbit de la fabricació de productes de cautxú i plàstics ocupa a 80.200 persones a Espanya el tercer trimestre de 2012 i representa el 33,5% de l'ocupació del sector. Respecte al tercer trimestre de 2011, l'ocupació a l'àmbit s'ha reduït un 10%, i respecte al 2008, un 26,4%.

## **2. CONTEXT ECONÒMIC I SOCIAL DE LA INDÚSTRIA QUÍMICA AL CAMP DE TARRAGONA**

### **2.1. L'ARRIBADA DE LA INDÚSTRIA AL CAMP DE TARRAGONA**

Per conèixer la història de la implantació a Tarragona de grans empreses industrials químiques ens hem de remuntar a finals dels anys 40 amb l'arribada de la Compañía Española de Productos Aromáticos SA i posteriorment amb Ceratonia SA, l'any 1954. La política municipal de compra de sòl agrícola, principalment camps de garrofers, que després oferia a les empreses interessades com a sòl industrial i a preus molt assequibles va atraure empreses foranes i va convertir en realitat el procés d'industrialització. Així, es va crear el polígon d'Entrevies, situat entre les línies ferroviàries de València i Saragossa, i el polígon Francolí. L'any 1958 s'instal·la l'empresa Catalana de Abonos, de les primeres empreses que comencen a configurar el complex industrial químic que coneixem avui dia. Es pot fixar en aquest any 1958 el punt de partida per a la creació del gran parc químic i petroquímic de Tarragona. Les tres primeres empreses en arribar (Catalana de Abonos, Industrias Químicas Asociadas i Aliada Química) van representar una inversió de 280 milions de pessetes i donaven feina a 277 persones (Ferrer, 2006: 396-397).

Les següents empreses que van anar arribant van ser la Compañía Española de Petróleos SA, Butano SA, l'any 1966, amb una ocupació de més de 600 treballadors. Posteriorment, gairebé a ritme d'una empresa per any, es van anar posant en marxa diverses indústries.

En aquell moment, però, la indústria química no era encara hegemònica al territori, sinó que anava per darrera de sectors tradicionals com el de l'alimentació, les begudes i el tabac. Cal recordar que en aquells anys, Tabacalera SA, amb 743 treballadors, era l'empresa que ocupava més obrers i obreres a la demarcació.

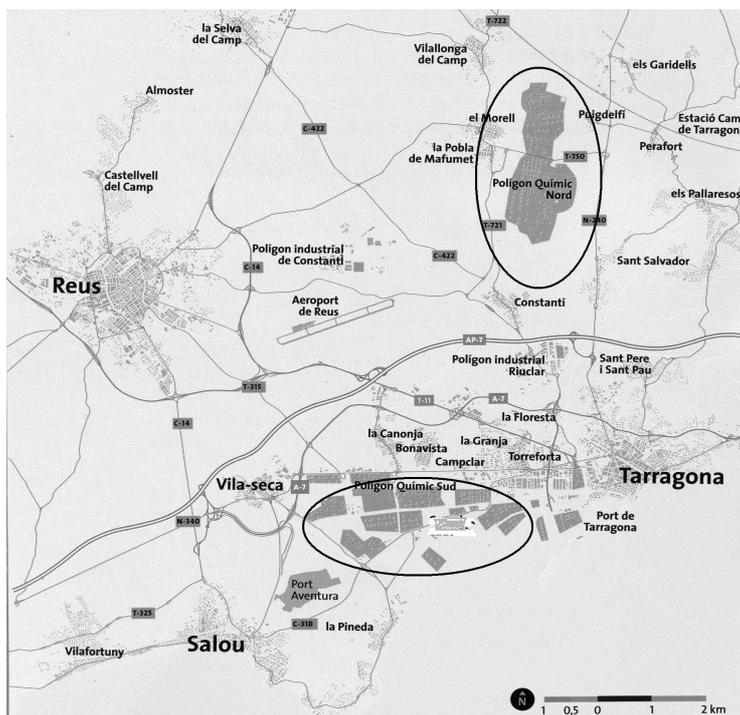
La generosa oferta de sòl industrial, l'accés al port, la proximitat dels consumidors localitzats en la indústria transformadora de l'àrea de Barcelona, així com les facilitats de transport i les comunicacions, eren els principals avantatges dels polígons industrials tarragonins. Així, entrada la dècada dels 70, el complex petroquímic va continuar creixent: Bayer, Hoechst, Carburos... Però va ser la instal·lació de la refineria Enpetrol, en les millors terres de regadiu de la zona, la que va determinar l'especialització química definitiva. L'any 1975 el sector químic comptava ja amb més de 2.000 persones treballadores, sens dubte la major font d'ocupació al territori. La consolidació i l'expansió de l'activitat química, doncs, vindrà a partir del moment que es determina la construcció d'aquesta refineria (Margalef, 2012: 279-280). Aquesta decisió representarà entrar en una nova dinàmica industrial: es passarà de les economies d'escala de les plantes de producció, adaptades a un mercat interior, a tenir cada

cop més importància les d'aglomeració en funció de la integració productiva que es pot donar en el sector, amb perspectives de mercat més àmplies. La química, com a conseqüència de la construcció de la refineria, s'estén més enllà del terme de Tarragona i de la Canonja, salta a la zona de Vila-seca i Salou i la zona de Constantí, la Pobla de Mafumet i el Morell. Fins i tot Reus considera que la seva dinàmica va per aquest camí i construeix una autovia des de la ciutat fins a final del terme, la carretera de Bellisens, per connectar amb la indústria química i amb la voluntat de fer-ho també amb el port.

Tot això convertirà la química en la peça clau de l'activitat industrial de la zona, amb una forta capitalització que va condicionar creixements alternatius i va generar una forta dependència a l'economia de l'àrea.

Al mapa següent es pot veure la ubicació de la IQ i l'existència dels dos grans polígons, nord i sud, que es corresponen amb aquestes zones que comentàvem. A més, es situen els principals barris perifèrics que neixen amb l'arribada i desenvolupament de la IQ: Bonavista, la Granja, Campclar, la Floresta i Torreforta.

**Figura 3. Localització dels polígons químics nord i sud, on es troben situades les empreses de l'AEQT.**



Font: Departament d'Interior, Relacions Institucionals i Participació de la Generalitat de Catalunya i Ajuntament de Tarragona (2007).

Al cronograma que segueix es pot veure l'evolució de l'arribada de les diferents empreses químiques a Tarragona, des de 1958 fins a 2002, on s'inclouen els esdeveniments que van comportar un impacte més gran per a la IQ.

**Taula 16. Cronograma de la implantació de la indústria química a Tarragona.**

ANY	ESDEVENIMENT
1958	S'instal·la l'empresa Catalana de Abonos
1961	Es constitueix Indústries Químiques Associades (IQA)
1963	Comença la producció de Aliada Química SA
1965	Es constitueix Asfaltos Españoles SA (ASESA)
1965	Es posa en marxa IQA
1965	Es constitueix AITASA
1966	S'instal·len CEPSA i Butano SA
1967	S'instal·la Dow Chemical Iberia SA, al polígon sud
1968	Entra en funcionament Amoníaco de Tarragona
1969	Comencen la seva producció les plantes de BASF Española SA
1969	Obre les portes Energia e Industrias Aragonesas SA (EIASA). Base per l'arribada de Aiscondel (abans Monsanto) i Bayer
1971	S'instal·la Aiscondel
1971	Comença la producció Bayer Hispania Industrial SA
1971	La companyia alemanya Hoechst trasllada les seves produccions a l'Electroquímica de Flix a Tarragona
1972	Inicia la producció de gasos Carburos Messer Griesheim
1974	S'instal·len al polígon Unión Explosivos Riotinto (ERT), Hoechts i SAETA. Es crea Tarragona Química SA (TAQSA). S'instal·la la refineria Enpetrol
1975	Arribada al pantalà del port de Tarragona del primer carregament de cru amb destinació a la refineria
1976	El Rei Joan Carles inaugura la refineria de la Pobla de Mafumet
1976	Comença a funcionar la planta de Calatrava SA, al polígon nord
1977	Entra en funcionament TAQSA
1978	Comencen a funcionar diverses factories i societats sorgides de l'activitat de la refineria: Paular, Alcaudia, Hispavic i CATISA.
1979	Entra en funcionament el segon <i>cràcker</i> d'olefines a Enpetrol
1979	BASF Española SA posa en marxa la seva producció de Polièstirè
1982	Dow compra un <i>cràcker</i> d'etilè a Enpetrol
1987	Es constitueix el grup REPSOL. Integrat per les empreses Enpetrol, ALCAUDIA, CALATRAVA, PAULAR i ENIEPSA. Es desenvolupen projectes d'innovació tecnològica, modernització i ampliació d'instal·lacions industrials, que es consoliden el 1988, a Repsol Petrolí, Repsol Química, Basf, Bayer, Dow i Hoechst
1989	Comencen les obres de l'oleoducte Tarragona-Barcelona-Girona de la refineria de petroli
1989	Aiscondel posa en marxa la primera planta de cogeneració d'energia i vapor a partir de gas natural
1989	Es constitueix ERCROS per fusió d'ERT i CROS SA.
1990	BASF, BAYER i TAQSA posen en funcionament plantes de cogeneració

	per garantir el subministrament d'energia elèctrica
1997	Les companyies Sandoz i Hoechst fusionen les seves activitats "especialitats químiques" i es crea l'actual Clariant
1998	Entra en servei el rack construït pel Consorci Dixquímics format per empreses i Administracions Públiques, per garantir el creixement del clúster, millorar la seguretat i la competitivitat, alhora que reduir l'impacte ambiental. AITASA explota la infraestructura
1999	Es constitueixen els Parcs Químics de Seguretat nord i sud. Entren en funcionament el 2001
2002	Es comença a construir el Parc Químic del Port

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'AEQT i dades de Ferrer (2006).

Aquesta època de creixement industrial, però, va comportar també tota una sèrie d'efectes negatius per al territori: una excessiva ocupació industrial del sòl agrícola, un creixement urbanístic desordenat, l'elevada contaminació atmosfèrica, l'increment incontrolat del consum d'aigua per part de les indústries, la consegüent salinització dels pous, un desenvolupament econòmic irreflexiu i sense cap planificació, en paraules de Ferrer (2006). A aquests efectes negatius cal sumar-ni d'altres que han estat detectats pel propi Ajuntament, i que es plasmen en documents com la *Diagnosi Agenda 21 local de Tarragona*. En aquest, s'alerta que tot i que l'activitat industrial a Tarragona es troba per damunt de la mitjana catalana, el tipus d'indústria que es troba a la ciutat té un condicionant important al tractar-se d'una indústria de base, és a dir, que produeix materials que no generen una cadena de valor important en el territori que beneficiï altres indústries dependents o complementàries (Lavola, 2008).

No podem deixar de banda els efectes en la demografia i l'urbanisme de la creixent indústria, que va portar nombroses famílies d'altres punts de Catalunya i de l'Estat que arribaven a la ciutat per treballar a les fàbriques. Moltes d'aquestes persones que arribaven es construïen les seves pròpies cases, en els terrenys més propers a la indústria, sense ordre ni planejament. Aquest fenomen d'auto-construcció va anar donant lloc als barris perifèrics de la ciutat de Tarragona. Torreforta, situat a la zona de ponent i pròxima a la indústria, va ser l'únic barri popular perifèric ben planejat, que es va crear per donar solució a la falta d'habitatge a la ciutat. Amb tot, la quantitat de persones demandants d'habitatge era tan alta que es van seguir construint barris al voltant d'aquest: Parc Riuclar (1965), el Pilar (1967), la Granja, Icomar i la Floresta (1968), Riuclar (1974) i Campclar (1976). En aquests barris s'hi van instal·lar principalment persones migrades treballadores de la indústria, però també ciutadans i ciutadanes de Tarragona que fugien d'una Part Alta aleshores degradada, cercant millors condicions higièniques i d'espai. El resultat, una perifèria desordenada, de blocs de pisos alts, poc integrada amb el teixit urbà tarragoní.

Aquest breu repàs temporal ens explica com va ser l'arribada de les indústries químiques al territori, i algunes de les principals conseqüències pel mateix. Sense deixar a un costat

aquesta vessant històrica, passem ara a conèixer l'AEQT i les dades més actuals sobre la indústria a la ciutat.

## 2.2. DINAMITZACIÓ DEL TEIXIT INDUSTRIAL QUÍMIC: L'ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL QUÍMICA DE TARRAGONA

L'AEQT es va constituir l'any 1977 amb l'objectiu de representar el conjunt del sector químic. A la seva presentació es defineixen com «una entitat vertebrada amb la comunitat, que treballa per ser l'agrupació d'empreses químiques més competitiva del sud d'Europa, liderar un clúster de referència mundial i contribuir al desenvolupament sostenible del territori.»

L'activitat de les empreses integrants de l'AEQT engloba tota la província de Tarragona, amb afectació sobre un volum poblacional de 813.287 persones. Les seus de les companyies es concentren a l'àrea metropolitana de Tarragona, més concretament a les comarques de l'Alt Camp, Baix Camp i Tarragonès. Amb tot, l'AEQT també està present a través de les empreses associades a la Ribera d'Ebre i al Baix Ebre, englobant un total de 12 municipis: Alcover, El Morell, Perafort, La Pobla de Mafumet, Constantí, Reus, La Canonja, Vila-seca, Salou, Tarragona, Flix i Tortosa.

Entre l'AEQT i les empreses de serveis es generen més de 10.000 (6.000 generats per l'AEQT i 4.000 generats per les empreses de serveis) llocs de treball directes, amb un impacte salarial de 600M euros. Les característiques d'aquesta contractació són principalment contractes fixos, en un 94% dels casos. A més d'aquests 10.000 llocs de treball, es calcula que l'activitat al sector genera 30.000 llocs de treball indirectes (hoteleria, alimentació, transports...) a la província de Tarragona (AEQT, 2014). El sector químic és, doncs, un sector potent com a generador d'ocupació. A la província d'estudi, la indústria representa el segon sector econòmic més fort, després del sector de serveis. Així ho podem veure a la taula 17, en què es mostra la distribució de la població activa per sector econòmic, pels anys 2014 i 2008. En ambdós anys, el sector indústria és la segona força, si bé de l'any 2008 a l'actualitat, ha caigut en 6,2 punts percentuals.

**Taula 17. Distribució de la població activa per sector econòmic a la província de Tarragona.**

	<b>Agricultura</b>	<b>Indústria</b>	<b>Construcció</b>	<b>Serveis</b>
<b>2014</b>	4,3	13,8	7,4	60,4
<b>2008</b>	4,5	19,6	17,4	56,6

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EPA pels primers trimestres de 2014 i 2008.

L'AEQT, doncs, es presenta com l'entitat que aglutina i representa la IQ del Camp de Tarragona i les Terres de l'Ebre, tant les empreses de producció com les companyies auxiliars (productores d'energia, emmagatzematge) o complementàries (gestió de residus) i

les empreses de serveis del sector. La seva missió és la d'assegurar la competitivitat global dels polígons químics, contribuint al desenvolupament sostenible del territori, juntament amb la resta d'agents socials i econòmics. Tal com indiquen en la seva presentació pública, compten amb 5 objectius principals, que es resumeixen a la següent taula.

**Taula 18. Objectius de l'AEQT.**

Objectius	
1	Fomentar la Competitivitat i Sostenibilitat dels polígons químics com a sector dinamitzador de l'economia
2	Impulsar el Creixement, afavorint noves inversions
3	Promoure la Innovació, a través del desenvolupament de nous productes i processos (R+D+i)
4	Enfortir la Comunicació per millorar la imatge i relacions de la Indústria Química
5	Impulsar la constitució i consolidació del clúster

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de [www.aeqtonline.com/qui-som/organitzacio](http://www.aeqtonline.com/qui-som/organitzacio)

Actualment, l'AEQT ha passat de 28 empreses a 31, després que al 2013 s'incorporessin Bertschi, Nitricomax i Repsol Exploración. Aquestes es troben, principalment, en dos polígons nord i sud, que ocupen 1.200 hectàrees, que inclouen també les instal·lacions portuàries. A més, en formen part empreses situades als polígons industrials d'Alcover, Flix i Tortosa. Les empreses que en formen part, i que constitueixen l'objecte d'estudi d'aquesta recerca, són les següents:

**Taula 19. Empreses de l'AEQT.**

Empreses	
<b>Polígon Nord</b>	Carbuos Metálicos SA
	Dow Chemical Ibérica SL
	Messer Ibérica de Gases SAU
	Repsol Petróleo SA
	Repsol Química SA
	Repsol Exploración SA
	Bertschi Ibérica SL
	Solvin Spain SL
<b>Polígon Sud</b>	Asfaltos Españoles SA
	Ashland industries Hispania SA
	Lyondell-Basell Poliolefinas Ibérica SL
	BASF Española SL
	BASF Sonatrach Propanchem SA
	Bayer MaterialScience SL
	Celanese Chemicals Ibérica SL
	Clariant Ibérica SA
	Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA

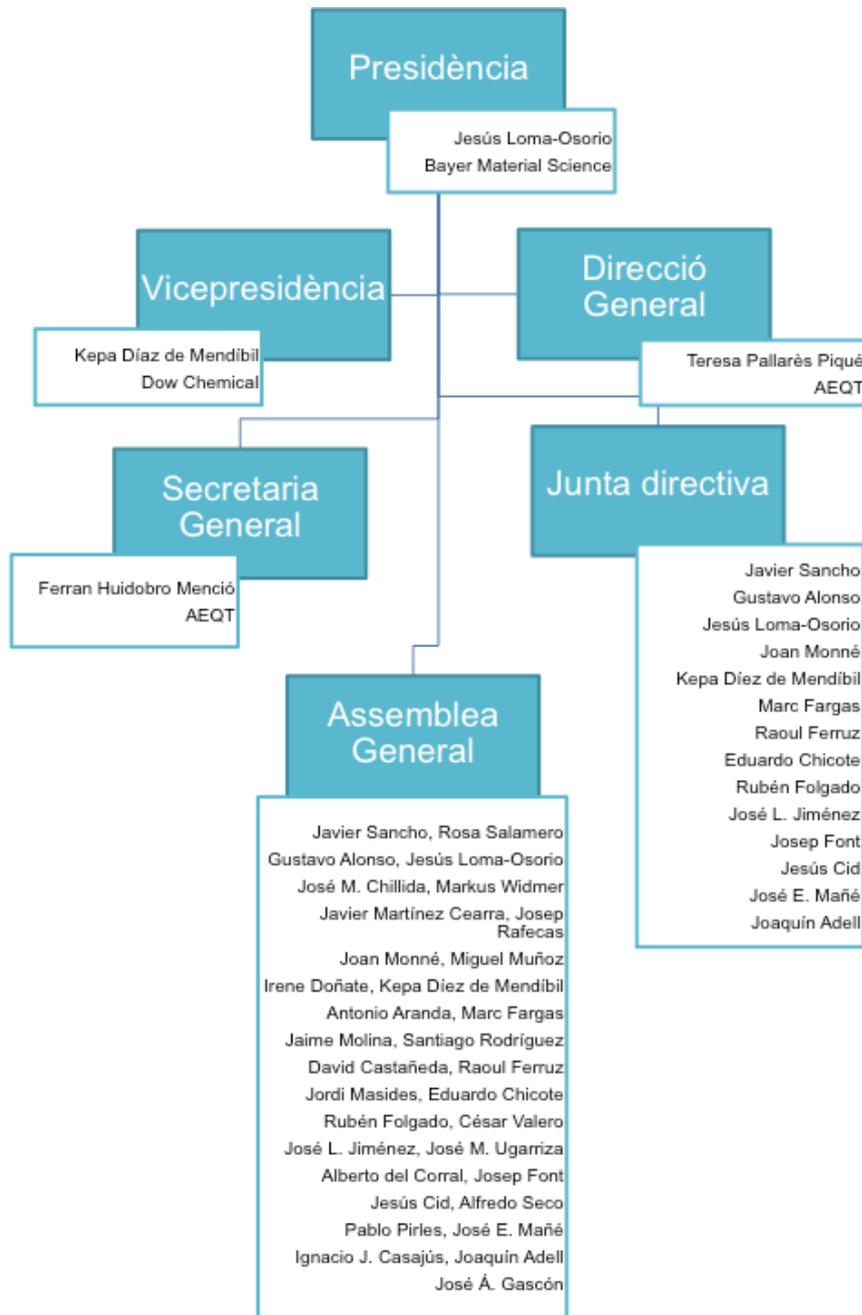
	Dow Chemical Ibérica SL
	E.On Generación SL
	ERCROS SA
	Industrias Químicas del Óxido de Etileno, SA
	Nitricomax SL
	Kemira Ibérica SA
	Elix Polymers SL
	Messer Ibérica de Gases SAU
	Productos Asfálticos SA (PROAS)
	Repsol Butano SA
	Repsol Petróleo SA
	Sekisui Specialty Chemicals Europe SL
	Tarragona Power SL
	Terminales Portuarias SL
	Transformadora de Etileno, AIE
	Vopak Terquimsa SA
Polígon Flix	ERCROS SA
	Kemira Ibérica SA
Polígon Tortosa	ERCROS SA
Polígon Alcover	Catalana de Tractament d'Olis Residuals SA

Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'AEQT.

Pel que fa a la seva organització, aquesta està estructurada en una presidència, una vicepresidència, una direcció general, una secretaria general, una assemblea general i una junta directiva, tal com mostra el següent organigrama.

Una lectura en clau de gènere ja ens permet observar com la presència de les dones en aquesta associació és petita. Hi ha una dona com a directora general i dues dones presents a l'assemblea general (representant a les empreses ASHLAND Industries Hispania SA i Compañía Logística de Hidrocarburos CLH SA). De 33 membres de l'AEQT, hi ha 3 dones (9%), en front del 91% de representació masculina. Com veurem a l'apartat següent, el sector de la IQ està masculinitzat –especialment en el cas de Tarragona, més que no pas si atenem a les dades estatals– i segregat, tant horitzontalment com verticalment. A les empreses que formen l'AEQT, el percentatge de dones ocupades és molt petit, representant aproximadament un 15% de les plantilles (AEQT, 2014). A aquest biaix cal sumar-li, com a dificultat, el fet que si bé més de la meitat de les empreses tenen pla d'igualtat (62%), encara n'hi ha un 38% que no en disposen.

Figura 4. Organigrama de l'AEQT.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades facilitades per l'AEQT.

### **3. LA FORMACIÓ DE LES DONES EN ELS PERFILS PROFESSIONALS DE LA INDÚSTRIA QUÍMICA**

En aquest apartat ens proposem conèixer la situació de les dones als estudis que donen lloc als perfils professionals a la IQ, per intentar donar resposta a la baixa participació laboral de les dones en aquest sector i rebatre l'argument de que les dones són poc presents a la IQ perquè també ho són als estudis que es demanen des del sector. Tal i com s'exposarà al marc teòric (capítol III), hi ha una línia d'estudis que posa de relleu com la formació, tot i ser important, no garanteix per a les dones un mateix resultat econòmic-laboral que per als homes. Podem afirmar el mateix pel cas de la IQ a Tarragona.

La IQ constitueix un sector molt ampli i divers, que ha generat un conjunt d'ocupacions caracteritzades per la multi funcionalitat. Les perspectives d'ocupació apunten cap a una major especialització i qualificació professional en els àmbits d'alt valor afegit i de serveis, sobretot la química de la salut i la química per al consum final. En aquest context, els perfils professionals de major qualificació demandats per les empreses químiques exigeixen majoritàriament una titulació universitària en Química, Farmàcia, Bioquímica, Biotecnologia, Enginyeria Industrial, Enginyeria de Materials o Enginyeria Química, així com en Enginyeria Tècnica Industrial especialitzada en Química Industrial.

#### **3.1. PERFILS PROFESSIONALS I ESTUDIS**

A continuació analitzarem les dades que facilita l'INE pel que fa a alumnat universitari. En primer lloc, ens fixem en les dades d'alumnat matriculat en universitat públiques espanyoles. Pel curs 2010-11, elles són majoria a les aules de Bioquímica, Farmàcia, Química, Biotecnologia i Enginyeria química, fins a percentatges força alts, com els casos de Farmàcia (71,7%), Biotecnologia (68,4%) o Bioquímica (61,8%). La situació es reverteix clarament per les enginyeries industrial, tècnica industrial i de materials, on elles conformen una part molt petita. El cas d'Enginyeria Tècnica Industrial, amb tan sols un 17,7% de dones, és l'estudi més masculinitzat. A la taula següent es poden veure aquestes dades:

**Taula 20. Alumnat matriculat. Curs 2010-11. Universitats públiques. Espanya.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
Bioquímica	1241	767	61,8	+
Farmàcia	12249	8788	71,7	+
Química	9409	5595	59,5	+
Biotecnologia	1221	835	68,4	+
Eng. Química	6940	3594	51,8	+
Eng. Industrial	24845	5662	22,8	-
Eng. T. Industrial	36352	6421	17,7	-
Eng. Materials	612	226	36,9	-

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Estadística Ensenyament Universitari).

A la següent taula ens centrem en l'alumnat que finalitza els estudis, veiem que les xifres es mantenen en percentatges similars, amb petites variacions percentuals en favor d'elles. És a dir, la seva taxa d'èxit en la finalització dels estudis és superior a la dels homes. Aquest fet és àmpliament corroborat en diversos estudis i informes, com a *Datos y cifras del sistema universitario español* (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2013) o al *Libro Blanco de la situación de las mujeres en la ciencia española* (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2011). Les dones, segons les dades recollides en aquests documents, tenen millor rendiment acadèmic, obtenen millors notes mitjanes i obtenen la titulació en una proporció més elevada que els homes. Existeixen altres estudis que analitzen les taxes d'abandó d'homes i dones de l'educació universitària, sobretot en les ciències i les enginyeries. Seymour i Hewitt (1997) o Ginorio (1995) són autores d'estudis realitzades als Estats Units on si bé la taxa de matriculació de les dones en estudis universitaris tècnics és molt menor que la dels homes, no es troba cap evidència de que las taxes d'abandó entre les dones siguin majors, un cop han accedit a aquestes àrees de coneixement. De fet, el que ens diuen els estudis és que la taxa d'abandó és més alta per als homes. La proporció relativa de dones que finalitzen els seus estudis universitaris és superior a la proporció de las que es matriculen, i això és una constant tant a l'Estat Espanyol, com a la Unió Europea, com als Estats Units (Unidad de Mujeres y Ciencia, 2011: 22-23).

**Taula 21. Alumnat que finalitza els estudis. Any 2011. Universitats públiques. Espanya.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
Bioquímica	561	356	63,5	+
Farmàcia	1938	1459	75,3	+
Química	1626	1027	63,2	+
Biotecnologia	388	266	68,6	+
Eng. Química	1052	605	57,5	+
Eng. Industrial	3121	822	26,3	-
Eng. T. Industrial	7174	1545	21,5	-
Eng. Materials	119	46	38,7	-

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Estadística Ensenyament Universitari).

Si ens centrem en el cas de Catalunya, les xifres no són molt diferents a les del global de l'Estat. Elles continuen sent majoria als estudis de Bioquímica (63,6%), Farmàcia (77,1%), Química (58,6%) i Biotecnologia (65,7%). A diferència del que passa al conjunt espanyol, però, en els estudis d'Enginyeria química deixen de ser majoria, situant-se en un 42,7%. La titulació més masculinitzada, en aquest cas, passa a ser Enginyeria dels Materials, amb tan sols un 7,4% de noies.

**Taula 22. Alumnat matriculat. Curs 2010-11. Universitats públiques. Catalunya.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
Bioquímica	225	143	63,6	+
Farmàcia	686	529	77,1	+
Química	1170	686	58,6	+
Biotecnologia	391	257	65,7	+
Eng. Química	949	405	42,7	-
Eng. Industrial	3745	762	20,3	-
Eng. T. Industrial	3974	475	12,0	-
Eng. Materials	95	7	7,4	-

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Estadística Ensenyament Universitari).

De la mateixa manera, si deixem l'alumnat matriculat i ens centrem en l'alumnat que finalitza els estudis, veiem com elles obtenen més èxit que no pas ells, fins i tot als estudis masculinitzats. Ho veiem a la següent taula:

**Taula 23. Alumnat que finalitza els estudis. Curs 2010-11. Universitats públiques. Catalunya.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
Bioquímica	88	60	68,2	+
Farmàcia	335	268	80,0	+
Química	303	185	61,1	+
Biotecnologia	176	108	61,4	+
Eng. Química	159	52	32,7	-
Eng. Industrial	606	135	22,3	-
Eng. T. Industrial	1438	221	15,4	-
Eng. Materials	20	4	20,0	-

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Estadística Ensenyament Universitari).

Finalment, ens volem apropar també a les dades de la Universitat Rovira i Virgili (URV), ja que es tracta de la universitat més propera al nostre objecte d'estudi, el sector químic industrial de Tarragona. Hem vist, en apartats anteriors, que les dones són, en aquest sector, una part petita de la mà d'obra ocupada. Si prenguéssim com a cert el discurs que diu que elles no estan presents en aquest sector perquè tampoc ho estan en el tipus d'estudis que donen lloc a feines a la IQ, hauríem d'obtenir unes xifres de dones titulades més o menys similars a les xifres de dones ocupades. La realitat, però, s'encarrega de desmentir aquest discurs. De les titulacions que es demanen a la IQ, a la URV se n'ofereixen 5 (Bioquímica, Química, Biotecnologia, Enginyeria Química i Enginyeria Tècnica Industrial). Elles són més presents que ells en 3 d'aquestes titulacions: a Bioquímica, amb un 69,6%; a Química, amb un 55,1% i a Biotecnologia, amb un 68,9%. Segueixen sent minoria a Enginyeria Química, amb un 40%, i de forma més acusada a Enginyeria Tècnica Industrial, amb tan sols un 8% de dones matriculades. A les dues taules següents trobem les dades d'alumnat matriculat i alumnat que finalitza els estudis a la URV.

**Taula 24. Alumnat matriculat. Curs 2010-11. Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
Bioquímica	46	32	69,6	+
Química	207	114	55,1	+
Biotecnologia	90	62	68,9	+
Eng. Química	185	74	40,0	-
Eng. T. Industrial	762	61	8,0	-

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Estadística Ensenyament Universitari).

**Taula 25. Alumnat que finalitza els estudis. Curs 2010-11. Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
Bioquímica	21	15	71,4	+
Química	50	31	62,0	+
Biotecnologia	42	26	61,9	+
Eng. Química	47	19	40,4	-
Eng. T. Industrial	143	0	0,0	-

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'INE (Estadística Ensenyament Universitari).

El sector també ocupa a professionals de menor qualificació. El perfil d'aquests i aquestes treballadores del sector químic dona una major importància als coneixements bàsics transversals (qualitat, manteniment, logística, medi ambient, idiomes, etc.), que als relacionats amb tasques específiques dels llocs de treball (preparació de màquines, gestió d'eines, mètodes de treball, documentació, etc.). En aquest context, la formació professional de la família química contempla una àmplia oferta formativa. Així mateix, és comuna la presència de professionals amb qualificació més baixa, però que poden obtenir certificats de professionalitat per accedir als llocs de treball.

De nou, si prenguéssim com a cert el discurs de que elles no treballen a la IQ perquè no tenen aquest perfil educatiu, hauríem de corregir les nostres paraules. També als cicles formatius, de la família Química, tant de grau mig (CFGM) com de grau superior (CFGs), elles són més presents que ells. A la taula 26 veiem que, per al curs 2011-12, l'alumnat matriculat a centres pública espanyols era majoritàriament femení, amb un 61,3% pels CFGM i un 52,8% pels CFGs.

**Taula 26. Alumnat matriculat a CFGM i CFGs de Química. Curs 2011-12. Centres públics. Espanya.**

	<b>Total</b>	<b>Dones</b>	<b>% Dones</b>	<b>Feminització</b>
CFGM Química <sup>26</sup>	2455	1504	61,3	+
CFGs Química <sup>27</sup>	1636	864	52,8	+

Font: Elaboració pròpia a partir de dades d'EDUCABASE (Estadístiques de l'Educació).

<sup>26</sup> Els CFGM de Química inclouen: laboratori; operacions fabricació de productes farmacèutics; operacions fabricació pasta i paper; operacions fabricació planta química; operacions fabricació plàstics i cautxú.

<sup>27</sup> Els CFGs de Química inclouen: anàlisi i control; fabricació de productes farmacèutics; indústria de pasta i paper; indústria de processos químics; plàstics i cautxú; química ambiental.

A la vista d'aquestes dades, hem de cercar un altre argument per explicar la poca presència de les dones a la IQ. Intentarem donar resposta als següents apartats d'anàlisi.

### 3.2. EL GÈNERE I L'ELECCIÓ D'ESTUDIS

Val la pena fer un breu incís per oferir algunes reflexions teòriques sobre la incidència del gènere en l'elecció dels estudis, ja que ens hem trobat amb casos com les enginyeries industrials o de materials, àmpliament masculinitzades, que bé mereixen una explicació.

Hem vist que les dones s'han incorporat àmpliament a la universitat, però, al contrari, s'observen grans diferències en l'elecció de carrera segons el sexe. Si bé podem trobar estudis que són plenament paritaris, com Matemàtiques o Geologia (Ministerio de Educación, 2013), també en trobem d'altres absolutament polaritzats. Aquest és el cas dels estudis tècnics o les enginyeries, on es concentren majoritàriament homes; o el cas de Pedagogia, Infermeria o Educació Social, amb majoria de dones. Aquesta situació reflecteix l'existència d'una segregació horitzontal per sexe entre l'alumnat (Navarro i Casero, 2012).

Davant d'aquesta realitat, han estat moltes les autores i autors que han analitzat els processos de presa de decisió acadèmica entre els i les joves, ja que és un dels eslabons clau de la cadena de decisions vocacionals que l'alumnat realitza al llarg del seu desenvolupament vital. Aquest procés és molt rellevant, ja que les decisions acadèmiques que es prenen al finalitzar l'etapa d'educació secundària determinen el futur professional de cada estudiant. Al respecte, Rivas (1989) va analitzar el procés de presa de decisions en relació a la tria d'estudis universitaris, conclouent que noies i nois, quan han de triar estudis, pràcticament no tenen experiència en la presa de decisions amb conseqüències a llarg termini, i que la falta de maduresa els fa decantar, sovint, cap a l'estereotip dels rols professionals *generitzats*. Altres estudis (Silván-Ferrero, Bustillos i Fernández, 2005) apunten a altres factors que influeixen en la tria: mentre que els nois donen molta importància al valor social i econòmic de les professions, elles en donen poca. Elles es decanten més per opcions vocacionals, i marquen com a factor rellevant el fet que els estudis serveixin «per ajudar altres persones.» Ells, en canvi, es decanten per estudis que donin lloc a un bon salari (cerca d'estabilitat econòmica).

En aquesta línia, la sociòloga María Jesús Izquierdo, ha constatat també com elles es decanten per estudis enfocats a la cura, mentre que ells es decanten per estudis enfocats a la provisió (Izquierdo, 2008). Segons aquesta autora, la tria d'estudis no fa sinó reproduir els estereotips socials que diuen que hi ha ocupacions de dones i ocupacions d'homes, i que no són res més que l'extensió dels rols tradicionals de les dones com a cuidadores,

circumscribides a l'àmbit privat, i els homes com a proveïdors de béns i serveis a la família, situats a l'àmbit públic.

En estudis similars, (Davey, 2001: 221-228; Silván-Ferreó, Bustillos i Fernández, 2005; Whitehead, 1996: 147-160) es coincideix en què elles expressen motivacions intrínseques, pensant en la realització d'una determinada carrera acadèmica simplement per l'interès que els desperta, a diferència d'ells, que destaquen per triar una carrera acadèmica o altra en funció de les recompenses externes que suposen. Així, es perpetua una situació en què les noies es concentren en estudis relacionats amb professions que impliquen l'ajuda a altres persones (professions considerades típicament femenines) i ells es concentren en les professions que són més valorades socialment i millor remunerades.

Una de les hipòtesis que ens permet donar explicació de les causes de la segregació horitzontal als estudis és la persistència de la divisió sexual del treball entre dones i homes que fa que les dones encara tinguin assignades les tasques de la cura immediata de la vida, mentre que els homes tenen assignades tasques que no guarden relació amb els processos vitals però sí creen les condicions per al seu desenvolupament (Izquierdo, 2004). Aquesta divisió es reflecteix a la vida pública i també a la universitat, de manera que dones i homes es distribueixen en els estudis seguint aquests patrons tradicionals dels rols de gènere.

En aquest sentit, l'elecció dels estudis no és neutra, existeixen tota una sèrie d'estereotips que dirigeixen cada gènere cap a uns estudis (Aguinaga, 2004: 3-67). Coincideix, a més, que els estudis cap als quals es dirigeixen les noies donen lloc a les ocupacions amb menys prestigi social, fet que suposa una pre-segregació horitzontal pel que fa a les possibilitats d'ocupació (Alberdi *et al.*, 2000; Barberá, Candela i Ramos, 2008: 275-285; Porto, 2009: 50-57).

Altres estudiosos i estudioses s'han decantat cap a factors psicològics, així, Molero i Morales (1995: 111-125) van introduir el concepte de «minoria psicològica.» Segons aquests autors, les dones que volen cursar uns estudis tècnics poden ser considerades com una minoria, numèrica i psicològica, i percebre que, com a minoria, patiran el rebuig de la resta del grup (dels homes) i s'hauran d'encarar a conductes de discriminació implícites i explícites. A més, tindran dificultats per exercir la seva professió. Tot plegat, faria que elles mostressin resistència cap a la tria d'aquest tipus d'estudis. Coincideix amb aquesta argumentació Concepción Fernández (2003: 112-120), que afegeix que hi ha unes barreres socials informals que actuen d'aturador per a que les noies estudiïn carreres masculinitzades, com és la creença que les carreres més *difícils* estan reservades per als homes. Òbviament, no podem deixar de banda altres factors de tipus sociològic, com el nivell educatiu de pares i mares, la classe social, o la socialització diferencial de nens i nenes (Poal, 1993). L'elecció acadèmic-professional és, doncs, el resultat d'un conjunt de condicionants socials, així com

d'esforços, expectatives i interessos personals que conflueixen al llarg dels nostre desenvolupament vital (Mosteiro, 1997: 306).

A mode de tancament, a la següent taula se sintetitzen els principals motius que, segons la revisió de la literatura, apunten els principals autors i autores per decantar la balança cap a uns estudis o altres.

**Taula 27. Tipologia de factors que intervenen en la tria d'estudis.**

<b>Factors</b>	<b>Descripció</b>
Socioeconòmics	Característiques personals del subjecte: raça, sexe, edat...
	Família: professió dels pares, nombre de germans
	Entorn social en què es desenvolupa l'individu: residència, oportunitats d'estudi i treball, situació laboral
Psicològics	L'elecció vocacional del subjecte està directament influenciada per les seves pròpies característiques personals. Les variables psicològiques que juguen un paper destacat en l'elecció són: intel·ligència, aptituds, interessos, maduresa vocacional, motivacions, valors
	Personals: disposicions i experiències
	Probabilitat d'èxit subjectiva, objectiva i aleatòria
	Aspectes motivacionals, cognitius i instrumentals
Pedagògics	Activitats pedagògiques que les institucions educatives organitzen per orientar l'elecció acadèmic-professional de l'alumnat: currículums específics, tasques d'informació i assessorament, serveis d'orientació escolar, així com el rendiment acadèmic
Institucionals	Limitacions que imposen els centres dedicació superior en l'accés als estudis, així com l'oferta de places la dificultat objectiva de les carreres, les característiques dels mateixos centres, el prestigi d'aquests, l'existència o no d'universitats privades, les condicions del món laboral

Font: Adaptació i elaboració pròpia a partir de Mosteiro (1997: 306-307).

#### ***4. RESUM DEL CAPÍTOL***

La indústria és, per al territori estudiat, un dels principals motors econòmics i la segona font d'ocupació. Per l'any 2014, la indústria ocupava a la província de Tarragona un 13,8% de la població, per darrera del 60,4% del sector serveis. L'arribada de la indústria química al Camp de Tarragona, a finals dels anys 40, va reconfigurar totalment el sector productiu: l'agricultura i l'alimentació van anar deixat passant ràpidament a una economia industrial, molt centrada en la química bàsica i la petroquímica. La ubicació dels polígons en la zona periurbana de la ciutat va donar lloc a quasi una desena de barris –segregats de la ciutat físicament i socialment– que van allotjar el gruix dels treballadors de la indústria, en la seva majoria vinguts d'altres punts del territori espanyol.

Aquesta indústria ha acabat esdevenint la quarta potència espanyola. El paper de les dones en el sector econòmic estudiat mai no ha estat massa rellevant: la participació laboral en la indústria química és baixa, i es troba fortament segregada per tipus d'ocupació i per posició en l'escala jeràrquica. El seu paper tampoc no és rellevant en l'òrgan que actua com a dinamitzador del teixit industrial químic, l'Associació Empresarial Química de Tarragona.

Malgrat l'alumnat dels estudis superiors de química (i altres perfils professionals que demanda la indústria química) de la universitat de referència al territori és majoritàriament femení i obté millors resultats que el col·lectiu masculí, això no es tradueix una presència forta a les empreses. La indústria química no està absorbint, doncs, el talent femení que s'està generant. És cert, però, que hi ha una part de les ocupacions de la indústria química a les quals s'accedeix per uns estudis com les enginyeries o els cicles formatius d'operacions, mecànica, electricitat, etc. que estan molt masculinitzats. Algunes línies d'investigació s'han centrat en analitzar els motius que condueixen les noies i els nois a optar per unes determinades carreres acadèmiques, conclouent que aquestes decisions porten implícit un conjunt d'estereotips fruit d'una socialització diferenciada, que apropa les noies a l'àmbit privat, mentre que prepara els nois per l'esfera pública. A més, han alertat que aquesta segregació en els estudis és l'estadi previ a una segregació laboral, segregació que dona lloc, per exemple, a les discriminacions salarials.

Veiem com en les empreses de la indústria química es reproduïxen les desigualtats i discriminacions que trobem al mercat laboral. D'una banda, hi ha una forta segregació ocupacional: les dones ocupades en aquestes estan situades majoritàriament en les seccions d'administració. De l'altra, hi ha una forta segregació vertical: les dones se situen en els esglaons més baixos de les escales jeràrquiques. Aquestes empreses estan, doncs, perpetuant un model de reforça la creença que les ocupacions tenen gènere i que hi ha determinats llocs que estan reservats als homes. Evidentment, aquests llocs reservats als homes són els millor valorats dins l'empresa i els millor retribuïts.

## **CAPÍTOL IV. MARC TEÒRIC**

Dediquem aquest quart capítol al marc teòric que sustenta aquesta recerca. L'hem dividit en tres parts principals. En primer lloc, parlarem de les principals aportacions teòriques en l'àmbit del treball de les dones; en segon lloc, revisarem la literatura existent respecte al gènere i el poder i les seves implicacions a les organitzacions; finalment, recollirem algunes de les principals aportacions que s'han fet sobre les dones com a objecte d'estudi en el camp de les relacions laborals, en especial sobre la vinculació entre negociació col·lectiva i igualtat de gènere.

## ***1. EL TREBALL DE LES DONES***

El nostre marc d'anàlisi del treball de les dones es construeix a partir de l'obra de Pfau-Effinger (1998) i Humphries i Rubery (1984). Ambdós enfocaments advoquen per una perspectiva històrica i dinàmica que és sensible al canvi.

En resposta a un treball comparatiu sobre l'estat del benestar que inclou els treballs d'Esping-Andersen (1990) i les seves crítiques feministes (Lewis, 1992; Orloff, 1993), Pfau-Effinger argumenta que si bé les polítiques de benestar social, com les llars d'infants públiques o el sistema d'impostos i prestacions, són influències importants i positives en la participació laboral de les dones; com a factors institucionals, en canvi, no són una explicació suficient de les diferències que es donen entre països en l'ocupació de les dones. L'autora destaca com el llegat històric d'una societat afecta els seus valors culturals actuals en relació amb els rols de gènere i de la infància. Al seu torn, aquests interactuen amb les estructures socials, com l'estat de benestar, la família i el mercat de treball, per influir en el comportament de l'ocupació de les dones. Així, el camí d'inserció laboral de les dones ve marcat pel seu rol en la família, per la cultura de gènere i per la seva interacció amb les condicions institucionals. Pfau-Effinger (1998, 2004) emfasitza les contradiccions i l'habitual manca de coherència cultural a la societat, on coexisteixen sistemes de valors diferents, i on la direcció i el ritme del canvi social depenen de com aquestes tensions són manejades i resoltes pels actors socials.

Trobem paral·lelismes amb l'anàlisi de Humphries i Rubery (1984) pel que fa a la relativa autonomia de la reproducció social. Entendre els patrons de la participació laboral de les dones en un determinat estat requereix una anàlisi històrica del seu paper en el treball reproductiu, que s'ha d'entendre com una part integral de l'economia, amb la qual està articulada però respecte a la qual manté certa autonomia.

Els canvis induïts en l'ocupació femenina estan relacionats amb les transformacions –enteses a llarg termini– en l'organització de la família, un factor que provoca canvis en el comportament de l'oferta laboral femenina, i que també influeix en els patrons de desenvolupament econòmic. La disponibilitat de les dones per a l'ocupació, per tant, reflecteix no només el sistema de benestar, sinó també el llegat històric i els valors familiars associats,

en particular les actituds proclius o no a combinar l'ocupació amb la maternitat. També hi ha, òbviament, influències externes; per exemple, les polítiques de la Unió Europea s'han convertit en una força important per a la convergència entre els Estats membres a través de la seva promoció de la igualtat de gènere i la conciliació de la vida laboral, personal i familiar (Walby, 1997).

Les pressions econòmiques externes interactuen amb els arranjaments institucionals interns per influir en les estratègies de flexibilitat dels empresaris, que al seu torn donen forma a la quantitat i qualitat de l'ocupació femenina (Rubery et al., 1999). Aquests efectes estan mediatos pels actors col·lectius, com els sindicats, i l'abast del seu compromís amb la igualtat.

Lligat a aquesta perspectiva, el marc d'anàlisi que adoptem està construït a partir de les recerques que subratllen la influència de les relacions laborals en la igualtat de gènere i la necessitat de reconduir el centre d'atenció de les investigacions i de la negociació col·lectiva cap a la integració de la igualtat (Dickens, 1999; Rubery i Fagan, 1995). Els actors de les relacions laborals, especialment les organitzacions sindicals, constitueixen una via potencial per articular totes aquestes matèries. Malgrat el seu potencial, sovint pateixen de manca de poder real per influir en les polítiques laborals i canviar les condicions de feina a les empreses (Clarke et al., 2005).

Per adaptar aquest marc a la situació de les dones al cas espanyol, necessitem plantejar-nos algunes qüestions: primer, fins a quin punt s'expliquen els patrons de participació actuals per la trajectòria històrica específica de la integració de les dones espanyoles en el món laboral? Segon, quines són les característiques del treball productiu i reproductiu a Espanya? Tercer, quins són els rols dels actors de les relacions laborals en el manteniment o el canvi d'aquests acords?

Són diversos les autores i autors que han intentat respondre les dues primeres qüestions. En els punts 1.1. i 1.2. farem una revisió de la literatura existent en aquests àmbits. Per respondre a la tercera, ens basarem en l'anàlisi qualitativa i quantitativa (que presentem als capítols V i VI d'aquesta tesi) d'un dels sectors més importants en el territori proper: la indústria química.

## **1.1. ESTUDIS DEL MERCAT LABORAL DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE**

En el transcurs de les darreres dècades, s'han desenvolupat nombrosos estudis sobre el mercat laboral des de la perspectiva de gènere a Espanya. Alguns han pres com a font principal les Enquestes de Població Activa de l'INE (Castaño et al., 1999; Otero i Gradín, 2001; Cáceres et al., 2004; Cebrián i Moreno, 2008; Iglesias i Llorente, 2008, entre altres), i

d'altres, la Mostra Contínua de Vides Laborals de la Seguretat Social (Merino et al. 2010; Durán, 2007).

La major presència de les dones en el mercat laboral no necessàriament ha vingut associada amb una reducció generalitzada de la discriminació laboral per gènere, ja sigui per la persistència d'una menor remuneració enfront dels homes, o pel fet que la inserció de les dones es produeix en determinades ocupacions o branques d'activitat, generalment les pitjor remunerades i valorades socialment (Otero i Gradín, 2001). En aquest primer moment de l'apartat, ens volem centrar en aquest últim aspecte, la segregació laboral per gènere. Macpherson i Hirsch (1995) i Bayard et al. (1999) demostren que la segregació és capaç d'explicar per si sola una part important de la bretxa salarial entre homes i dones.

La teoria econòmica suggereix que hi ha tant factors d'oferta com de demanda darrere de la segregació ocupacional per gènere. Entre els factors de demanda hi ha la discriminació d'alguns empresaris a l'hora de contractar una dona (per exemple, pel seu major absentisme laboral al recaure sobre elles la major part de les responsabilitats familiars), o la percepció – absolutament infundada – que tenen els ocupadors en considerar que les dones estan menys qualificades que els homes, per la qual cosa és habitual que les ocupacions que requereixen uns nivells d'estudi elevats i en què l'experiència i formació en el propi lloc de treball siguin importants, s'ofereixin a homes i no a dones (Dolado, Felgueroso i Jimeno, 2003). Pel que fa l'oferta, hi ha una explicació bastant estesa i basada en la teoria del capital humà, segons la qual, les dones es veuen forçades a escollir feines compatibles amb el treball reproductiu, motiu pel qual acaben ocupant els segments del mercat laboral que exigeixen un menor nivell de qualificació, treballs a temps parcial i de caràcter temporal. Això implica un menor capital humà femení, atès que les dones tenen menys incentius per invertir en educació orientada al mercat de treball i en formació un cop incorporades a aquest (Maté, Nava i Rodríguez, 2002).

Alguns estudis recents han demostrat que l'increment de les taxes d'activitat femenina en el mercat laboral ha suposat una disminució de la segregació ocupacional per gènere en el cas del col·lectiu amb majors nivells de formació, però no en el cas del col·lectiu de dones amb menors nivells d'estudi (Dolado, Felgueroso i Jimeno, 2001). Per tant, sembla que el nivell educatiu és un factor clau per explicar la segregació ocupacional.

Una altra teoria econòmica que també permet explicar la segregació ocupacional entre homes i dones és la de la segmentació dels mercats de treball. Un dels models més coneguts d'aquest corrent teòric és el model del mercat de treball dual proposat per Doeringer i Piore (1985). Aquests autors diferencien dos tipus de mercats, un primari i un altre secundari. Al mercat primari es trobarien les ocupacions estables, ben pagades, amb millors condicions de treball i amb àmplies possibilitats de promoció professional. Les empreses que ofereixen aquest tipus de llocs de treball valoraran molt l'experiència dins de la pròpia empresa i, per

tant, oferiran aquests llocs de treball als homes que solen tenir menys interrupcions en la seva vida laboral. A més, com que les empreses d'aquest segment paguen millor, s'asseguraran als treballadors més qualificats i preferiran als homes que acostumen a tenir major capital humà que les dones. Per la seva banda, el mercat secundari el constituïrien les ocupacions més inestables, mal pagades, amb pitjors condicions de treball i escasses possibilitats de promoció professional. Les dones tendiran a ser excloses del segment primari del mercat de treball i a concentrar-se en el segment secundari, de manera que el model del mercat dual podria adaptar fàcilment a la segregació ocupacional entre sexes dividint al mercat en ocupacions masculines i femenines. És el fenomen que, en paraules d'altres autors (Friedman, 1977) converteix les dones en «treballadores perifèriques.» És a dir, elles passen a formar part d'aquell grup de treballadors poc qualificats, fàcilment substituïbles i sense força de negociació, ja que no compten amb la solidaritat de la resta de treballadors. Així, es diferencien dels «treballadors centrals», aquells que sí són essencials per a l'empresa.

En els documents publicats per l'Organització Internacional del Treball també es mostra un interès per aquest tipus d'estudis. Interessa, en aquest sentit, l'estudi titulat *Tendències mundials de l'ocupació de les dones*, obra de l'equip investigador de Theo Sparreboom (2009), que permet avaluar l'impacte de l'actual crisi financera i la desacceleració del creixement econòmic mundial en l'ocupació i com podria evolucionar al llarg dels anys i principalment com afecten aquests aspectes als diferents sexes veient els indicadors sobre la situació de les dones en els mercats de treball de tot el món.

Finalment, destaquem el treball de Teresa Torns (Torns et al., 2007) en estudiar la segregació horitzontal, els «treballs de dones», una investigació que alerta que la distribució per sexes de l'ocupació pràcticament no s'ha mogut en els darrers 30 anys, destacant que els sectors més feminitzats (Activitats de la llar, Activitats sanitàries i serveis socials, Educació i Altres activitats socials i de serveis a la comunitat) són poc flexibles als canvis socials.

Altres investigacions que han estudiat el mercat laboral des de la perspectiva de gènere han posat l'interès en un altre tipus de segregació, la vertical. Sobre aquesta modalitat de segregació aprofundirem en l'apartat 2.5. d'aquest capítol.

## **1.2. LES CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL REPRODUCTIU**

Una altra perspectiva d'anàlisi que ens interessa destacar és l'estudi del treball reproductiu, o treball de la reproducció, com a contraposició al treball productiu. És amplíssima la literatura que ha tractat aquest concepte. Per fer-ne una síntesi acurada ens basarem en el treball de Carrasquer et al. (1998), que en el seu article *El trabajo reproductivo* fan una bona recapitulació a partir de les autores i autors de referència.

El treball de la reproducció es fa viable com a concepte, en primer lloc, per l'acceptació de l'existència del treball domèstic com a forma de treball, després del debat mantingut, en la dècada dels anys 70, entre algunes corrents del feminisme i el marxisme. A partir d'aquí neix la possibilitat de comptabilitzar d'alguna manera la seva importància econòmica, ja que es reconeix la seva intervenció en la reproducció de la força de treball i, per tant, en la generació de plusvàlua, si bé de manera indirecta.

En segon lloc, per l'esforç d'algunes especialistes, principalment anglosaxones i franceses, que, des del camp de la història, l'economia, la sociologia o l'antropologia, han anat posant de manifest com el capitalisme ha reforçat l'estructura patriarcal de la nostra societat. Els seus estudis mostren com el capitalisme ha segregat doblement el treball femení, en separar el lloc físic de la producció de mercaderies (la fàbrica) del de la reproducció de la vida (la llar i la família). Això passa perquè l'organització socioproductiva del capitalisme industrial ha reforçat la invisibilitat del treball que les dones fan per mantenir i donar atenció i cura de la llar i la família, a la vegada que s'aprofita d'aquesta activitat ja que és un treball imprescindible per a la producció.

En tercer lloc, també cal esmentar com, en aquests darrers anys, altres estudioses han contribuït a fer emergir el concepte de treball reproductiu mitjançant la reconsideració i ampliació del propi concepte de treball. Aquestes, han criticat el concepte de treball, nascut amb la industrialització, en ser entès únicament com a sinònim d'activitat laboral i/o ocupació.

Una definició consensuada i acceptada de treball de la reproducció és «[aquell treball que] comprèn les activitats destinades a atendre la cura de la llar i de la família.» (Carrasquer et al., 1998: 96). Les seves principals característiques són: «no estar remunerat a través d'un salari (tot i poder-se discutir l'existència o no d'un altre tipus de remuneració), ser un treball eminentment femení i romandre invisible fins i tot als ulls de les persones que el duen a terme.» (Carrasquer et al., 1998: 96-97).

La denominació de *treball de la reproducció* sorgeix, doncs, per diferenciar aquest tipus de treball del *treball de la producció* (de béns i serveis), ja que aquest és l'únic reconegut, econòmicament i socialment com a treball, en les societats industrialitzades. Aquesta voluntat de divisió s'emmarca en la teoria feminista, que ja als anys 70 va assenyalar la importància de distingir entre els dos tipus de treball per analitzar i trobar solucions a les qüestions que llançava el feminisme de l'època, amb tres objectius:

- Posar de manifest la invisibilitat del treball de les dones i la seva concentració en l'esfera reproductiva i no remunerada.

- Subratllar els efectes d'aquesta concentració sobre les condicions laborals de les dones, així com sobre les diferents possibilitats i expectatives amb què s'enfrontaven durant el seu cicle vital.
- Contrastar tot això amb la concentració dels homes en l'esfera de la producció i els seus conseqüents efectes sobre les relacions de gènere.

Aquesta perspectiva ha facilitat l'explicació de qüestions no considerades com a rellevants a l'hora d'analitzar l'activitat laboral femenina. Qüestions com la persistència i l'augment de la segregació ocupacional, el creixement de les discriminacions laborals indirectes, la creixent de la força de treball de les dones, l'atur femení, el fenomen de la doble presència<sup>28</sup>, entre d'altres. Tot un seguit de qüestions, gairebé sempre ignorades quan s'analitza aquesta activitat laboral seguint tan sols la lògica interna d'un mercat de treball pretesament asexuat. Aquesta perspectiva ha fet viable la consideració de l'existència de dos tipus d'activitats (productives i reproductives) com dues esferes ben diferenciades (pública i privada).

La nova accepció del concepte de treball sorgeix de la necessitat de posar de manifest una sèrie de factors que caracteritzen l'activitat laboral femenina (Benería, 1981; Torns i Carrasquer, 1987) i que, en general, acostumen oblidar o menysprear. Ja no es pot obviar que la «funció reproductora» de les dones té un impacte en l'activitat laboral femenina i, per tant, tota anàlisi d'aquesta l'ha de tenir en compte. I que, segons aquest nou criteri, sempre ha d'acompanyar tota anàlisi de l'activitat laboral femenina. A més, *treball de la reproducció* pretén substituir la vella accepció de *treball domèstic*. Així, es destaca que «les seves activitats i el seu espai físic i simbòlic no es redueixen exclusivament a la llar o àmbit domèstic. Al mateix temps que es recorda que el seu abast comprèn les activitats relacionades amb la gestió i el manteniment de la infraestructura de la llar i les derivades de l'atenció i cura (en la seva més àmplia accepció) dels membres de la família, en la convicció que totes aquestes activitats prenen únicament aquest significat i aquesta concreció en les societats urbanes i industrials del món occidental.» (Carrasquer et al., 1998: 96).

A la dècada dels 90 van ser molts els estudis i investigacions que van posar de manifest la importància del treball de la reproducció, en l'àmbit espanyol es poden esmentar els de Durán (1986, 1991), Carrasco (1991), Izquierdo (1988, 1993), Ramos (1990) o Miguélez i Torns (1999). Aquests estudis mostren bé la importància econòmica d'aquest tipus d'activitats, bé la seva interdependència amb les activitats productives, el nombre d'activitats que han de ser reconegudes com reproductives i/o el desigual ús del temps de treball productiu i reproductiu que es dona entre homes i dones.

---

<sup>28</sup> Per a més detalls, vegeu l'obra original de Laura Balbo (1978) o la reflexió que en fa a propòsit d'aquest concepte, Carrasquer (2009) a la tesi doctoral *La doble presencia. el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*.

Disposem, doncs, d'un marc de coneixement especialitzat al voltant del treball reproductiu prou ampli, i creixent. Amb tot aquest coneixement i evidències, per tant, per a la nostra anàlisi no podem obviar el paper de les dones en l'àmbit del treball reproductiu com un dels factors que expliquen la seva particular situació en l'esfera del treball productiu.

## **2. GÈNERE, PODER I ORGANITZACIONS**

L'objectiu d'aquest apartat és presentar el coneixement desenvolupat sobre el gènere<sup>29</sup> a les organitzacions. Considerem que, en gran mesura, els estudis que analitzen les diferències de gènere tendeixen a descuidar les característiques de les organitzacions i, a la inversa, els estudis sobre organitzacions tendeixen a obviar la variable gènere en els mateixos. Sobre la base de conceptes provinents de la teoria feminista sobre el gènere com a sistema, com a identitat i com a poder, plantegem que és necessària una major atenció sobre les relacions entre la identitat de gènere i l'estructura i les pràctiques a les organitzacions, ja que aquesta anàlisi enriqueix el camp d'estudi.

A la primera part d'aquest apartat descriurem la participació de les dones a les organitzacions. Aquesta diagnosi és imprescindible per poder, a continuació, desenvolupar teories sobre la dimensió de gènere a les empreses. Algunes dades ens permetran explicar que segueix existint un biaix de gènere: el sostre de vidre, les diferències salarials, les ocupacions *generitzades*, etc.

El camp de comportament organitzacional ha estat testimoni de la proliferació de recerques que documenten com els sexes es diferencien entre ells de moltes formes, des dels estils de lideratge fins als valors del treball. A la segona part d'aquest apartat ens centrarem en explicar perquè existeixen aquestes diferències i perquè les investigacions sobre les diferències de sexe no tenen en compte com les organitzacions, com a contextos socioculturals, donen forma a aquestes diferències. Algunes aportacions fetes des de la psicologia social (Barberá, 1998) i des del feminisme, per exemple, s'han centrat en la identitat de gènere com un procés de negociació en el context social, però no han considerat explícitament les organitzacions com un context. Seguint a les autores estatunidenques Robin Ely i Debra Meyerson (Ely i Meyerson, 2000: 103-151) mantenim que aquestes teories són insuficients per explicar els comportaments individuals a les organitzacions.

Des de la sociologia del gènere, per una altra banda, s'ha desenvolupat una base teòrica i empírica per relacionar les característiques de l'empresa amb el gènere, però s'han centrat en la desigualtat més que no pas en les diferències de gènere que les produeixen. Aquestes teories han reconegut les complexitats inherents a la construcció social de les diferències de gènere. A la tercera part d'aquest apartat ens proposem analitzar com els estudis de les organitzacions tracten les diferències de gènere i com utilitzen aquesta informació teòrica i

---

<sup>29</sup> Segons la Comissió Europea (2008), el gènere en un sentit sociològic és el «concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa.»

empírica en el treball de camp de les seves investigacions dins les organitzacions, enriquint d'aquesta manera els estudis de gènere sobre els llocs de treball.

A la quarta part es presenta un marc per a la comprensió del gènere i el canvi organitzacional. Es consideren tres enfocaments o *frames*<sup>30</sup> tradicionals del gènere i es discuteixen les limitacions de cadascun d'ells com a base per a l'anàlisi de l'empresa i el canvi. A continuació es proposa un quart *frame*, que entén el gènere com un conjunt complex de relacions socials que es tradueix en una àmplia gamma de pràctiques socials a les organitzacions. A les empreses, després d'haver estat creades *per* i *per als* homes, les pràctiques que s'hi produeixen tendeixen a reflectir i donar suport a les experiències dels homes i les seves situacions de vida i, per tant, mantenen un ordre social en què els homes i determinades formes de masculinitat dominen. És a dir, les organitzacions van ser imaginades, des de l'inici, com a espais de circulació privilegiada d'homes, dividits en dos grans grups: els obrers (homes, de classe treballadora, heterossexuals) i els *managers* (homes, formats, de classe alta, blancs, heterossexuals) (Gaba, 2008).

A la cinquena part es desenvolupa el funcionament del sostre de vidre com una de les desigualtats més analitzades de les que experimenten les dones a la majoria de les organitzacions. La sisena part, finalment, està dedicada a les conclusions i es resumeix la idea central d'aquesta part: totes les organitzacions presenten biaixos de gènere, entenent per biaix un funcionament no neutre en quant al gènere de les persones que hi treballen. Entenem que la naturalesa *generitzada* de les organitzacions s'ha mantingut i es manté mitjançant pràctiques empresarials que organitzen i expliquen tant l'estructuració de la vida quotidiana com la vida a l'interior de les empreses.

## 2.1. LA REALITAT DE LES DONES A LES ORGANITZACIONS

No hi ha cap dubte que les dones, progressivament, han anat pujant l'alçada del sostre de vidre<sup>31</sup>, aquella barrera invisible que impedeix ascendir a les posicions de més alt nivell en les empreses. Són múltiples les estadístiques que ens mostren que el número de dones ocupant càrrecs de poder i decisió està creixent, tot i seguir estant en minoria respecte als seus homòlegs masculins.

---

<sup>30</sup> Parlarem d'aquests enfocaments com a *frames*, fent servir la terminologia anglesa provinent de la teoria del *framing*, pròpia de la sociologia interpretativa de Gregory Bateson (1972: 177-193), també desenvolupada àmpliament per Erving Goffman (1986: 1-20; 40-82).

<sup>31</sup> Aquest concepte s'explica més detalladament en el punt 2.5.

A la llista d'empreses *Fortune 500*<sup>32</sup> veiem que les empreses que tenen al menys una dona per a cada 5 persones treballadores s'ha duplicat des de 1995. Les dades suggereixen, no obstant això, que l'avenç cap a la igualtat és lent, parcial i superficial. A les empreses d'aquesta llista, les dones ocupen tan sols l'11% dels càrrecs en equips directius i només el 5,1% dels títols més alts (presidència, vicepresidència, direcció executiva i vicepresidència executiva). A més, les dones que ocupen aquests càrrecs cobren un 68% del salari dels seus homòlegs. Una altra dada que es deriva d'aquesta llista és que aquesta quota d'èxit està reservada exclusivament a les dones blanques, a més, per a dones no blanques, les diferències retributives encara són més grans, tant respecte als homes com respecte a la resta de dones.

A la següent taula tenim les dades d'aquest informe de *Fortune 500*. L'any 2010 només un 3% d'aquestes empreses estaven comandades per dones i hem d'esperar a la posició 31 per trobar-ne la primera.

**Taula 28. Empreses liderades per dones, de la llista Fortune 500.**

Dona al capdavant	Empresa	Posició
Barnes, Brenda C.	Sara Lee	180
Bartz, Carol A.	Yahoo	343
Braly, Angela F.	WellPoint	31
Burns, Ursula M.	Xerox	152
Elsenhans, Lynn L.	Sunoco	78
Gold, Christina A.	Western Union	413
Ivey, Susan M.	Reynolds American	272
Jung, Andrea	Avon Products	228
Kullman, Ellen J.	DuPont	86
Meyrowitz, Carol M.	TJX	119
Nooyi, Indra K.	PepsiCo	50
Rosenfeld, Irene B.	Kraft Foods	53
Sammons, Mary F.	Rite Aid	89
Sen, Laura J.	BJ's Wholesale Club	232
Woertz, Patricia A.	Archer Daniels Midland	27

Font: *Fortune 500*, disponible a l'enllaç [www.money.cnn.com](http://www.money.cnn.com)

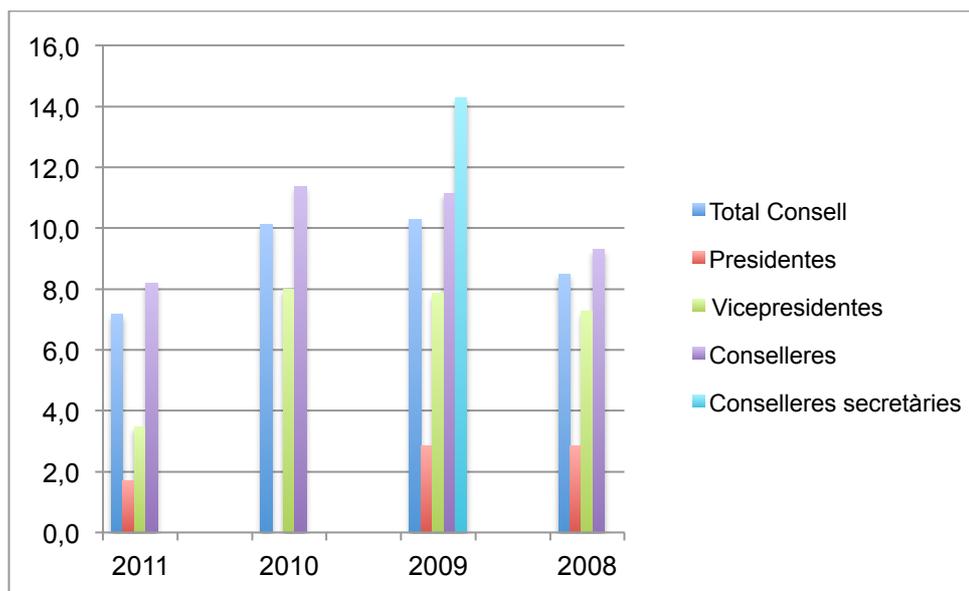
El progrés, doncs, ha estat lent i restringit. Les organitzacions ha canviat molt poc, i les dones que ascendeixen a les primeres posicions tendeixen a tenir poc poder efectiu (Ely i Meyerson, 2000: 103-151). Per què l'esforç de les empreses per contractar i promoure les dones no es tradueix en una millor substancial de la seva situació? Per què elles continuen sent febles en l'àmbit laboral? Creiem que la resposta a aquestes preguntes es troba *dins* les

<sup>32</sup> *Fortune 500* és una llista que publica anualment la revista *Fortune*, on es llisten les 500 empreses, a nivell mundial, de capital obert més potents, amb major facturació.

organitzacions. El fracàs de les empreses a l'hora de canviar les pràctiques usuals de treball es deu, en part, a la concepció limitada del gènere, tradicionalment utilitzat per definir i resoldre els problemes de desigualtat de gènere.

Si ens apropem al cas espanyol, segons dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA) de l'Institut Nacional d'Estadística, entre els anys 2007 i 2010 el percentatge de dones que ocupaven càrrecs de direcció a empreses o a l'Administració Pública va augmentar, passant del 31,8% al 35,25%. Altrament, si ens fixem en la presència de dones a la presidència i els consells d'administració de les empreses de l'IBEX35<sup>33</sup>, aquest va passar del 8,5% l'any 2008 al 7,17% l'any 2011, resultant un percentatge gairebé anecdòtic. Si desglossem aquest percentatge per càrrecs, veiem que per a l'any 2011 les dones que ocupen llocs de presidència és pràcticament nul, amb tan sols un 1,7% de dones presidentes en empreses de l'IBEX35, segons les dades de la Comissió Nacional del Mercat de Valors. Així ho podem veure a la gràfica que segueix:

**Figura 5. Dones a la presidència i als consells d'administració de les empreses IBEX35. 2011 (%).**

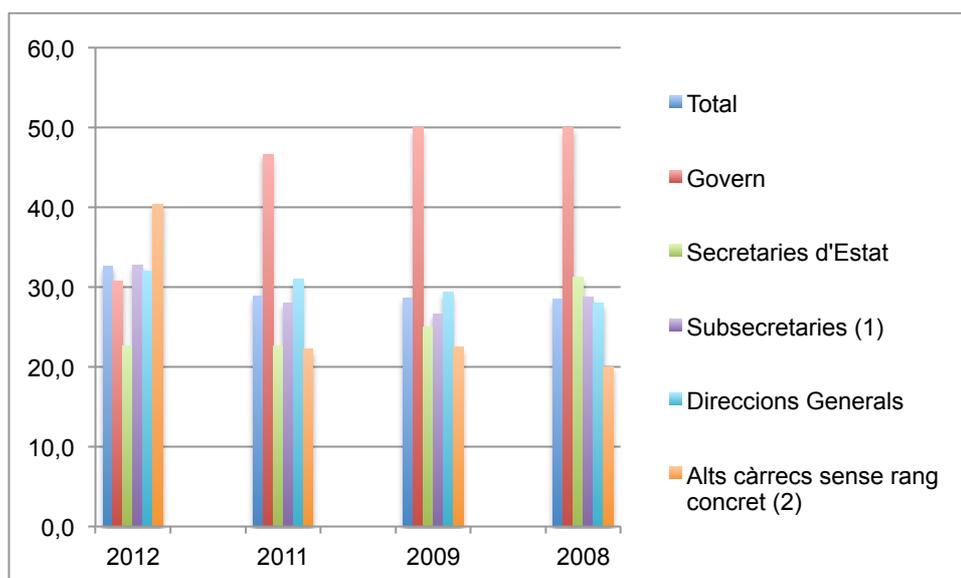


Font: Elaboració de l'Institut de la Mujer a partir de dades del Ministeri de la Presidència, d'Hisenda i Administracions Públiques i de Política Territorial.

La situació en alts càrrecs a l'empresa pública és notablement millor: per a l'any 2012, el percentatge de dones en òrgans superiors i alts càrrecs de l'Administració General de l'Estat era del 32,6%, segons dades de Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques. Aquest percentatge total es desglossa com veiem a la següent gràfica:

<sup>33</sup> L'IBEX35 és l'índex borsari de referència d'àmbit espanyol. Està elaborat per la societat Bolsas y Mercados Españoles i format per les principals 35 empreses cotitzades a la Borsa espanyola de major liquiditat.

**Figura 6. Dones a òrgans superiors i alts càrrecs de l'Administració General de l'Estat. 2012 (%).**



Font: Elaboració de l'Institut de la Mujer a partir de dades del Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.

(1) Les xifres de Subsecretàries inclouen les dades de Secretàries Generals i altres càrrecs amb rang de subsecretàries, però no inclouen les Delegades del Govern.

(2) Les xifres d'Alts càrrecs sense rang concret corresponen a alts càrrecs d'ens públics que són nomenats pel Govern, encara que no tinguin rang administratiu concret.

D'altra banda, el paper de les dones com a empresàries i emprenedores és també essencial en l'anàlisi de la igualtat d'oportunitats en el treball. Així, segons dades de l'EPA del IV trimestre de 2012, l'opció de ser empresària sense personal assalariat o treballadora autònoma (8,8%) o amb personal assalariat (3,4%) és triada per una minoria i, encara que el nombre d'empresaris amb o sense personal assalariat o autònoms en relació amb el total d'homes ocupats no sigui molt elevat, pràcticament dobla al de dones (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013: 29-35). Així mateix, les dades ens mostren com les carreres professionals de les dones es veuen fortament afectades per les seves circumstàncies personals. Aquesta qüestió es reflecteix en el gran nombre de dones solteres en front de les dones amb parella entre el col·lectiu de directives o el reduït nombre de mares entre les empresàries. Veiem, doncs, que la segregació vertical és molt present a Espanya.

Quan ens apropem a les dades per sectors d'activitat econòmica es fa palesa una altra segregació, l'horitzontal. El sector en què més representades estan les dones és el terciari, i especialment en la venda al detall, l'hostaleria, la sanitat, l'educació i investigació, i altres serveis. Aquesta segregació ocupacional cap a tasques terciàries de tipus tradicional ha estat àmpliament descrita des de la sociologia per autors com Teresa Torns i Fausto Miguélez (1999) i pel cas català, per Torns et al. (2007).

Les dades corroboren les conclusions que apuntàvem en parlar de la llista *Fortune 500*: les dones han de realitzar un major esforç personal; s'han d'enfrontar a majors dificultats per conciliar les seves vides personals, familiars i laborals, donada l'assumpció quasi unívoca de les responsabilitats domèstiques i de cura per part d'elles; i finalment, s'han d'enfrontar a un major esforç professional, a jutjar pel major nombre de dones altament formades, però amb menys antiguitat al lloc de treball, i amb pitjors condicions laborals –que es concreten en pitjors salaris, jornades atípiques, preferència per jornades parcials i contractes temporals–.

La situació de desigualtat de gènere a càrrecs de responsabilitat i decisió a les empreses espanyoles ha estat vastament tractada a la literatura (Castaño, 2009; CES, 2003b, 2003c, 2005; Comissió Europea, 2008), i en general es coincideix en atorgar als següents factors un poder explicatiu central: les dificultats per a la conciliació, la falta de mesures que promoguin la conciliació, les cultures organitzatives tradicionals i patriarcals, o la invisibilitat de la desigualtat de gènere com a problema.

## **2.2. SOBRE LES DIFERÈNCIES ENTRE DONES I HOMES: UNA ANÀLISI DES DEL GÈNERE**

Passem ara a repassar un cos multidisciplinari de treball, la teoria feminista, que té una dilatada història de pensament en quant a les diferències de gènere. Aquest punt té dos propòsits: en primer lloc, assentar les bases per a la comprensió dels conceptes de gènere, identitat i poder, que desenvoluparem a continuació; i en segon lloc, mostrar com el camp de treball es va enriquant de les aportacions introduïdes per les estudioses de diferents disciplines. Un procés que, de la mateixa manera, pot enriquir la recerca en diferències de gènere a les organitzacions.

Els i les científiques socials des d'inicis del segle XX han anat documentant les diferències sexuals (Connell, 1993; Amorós, 1994; Amorós i de Miguel, 2005), però va ser a la dècada dels anys 50 quan va néixer la perspectiva que dominaria durant les següents dècades: la teoria funcional dels rols sexuals. Aquesta teoria vincula les diferències sexuals amb el comportament i el caràcter de dones i homes. La hipòtesi era que els rols sexuals eren funcionals, al menys biològicament, i que la capacitat dels homes per al treball instrumental a l'esfera pública es complementa de manera natural amb la capacitat de les dones per administrar aspectes de la vida familiar, l'esfera privada. Malgrat Simone de Beauvoir (Beauvoir, 2005) va introduir les nocions de poder i subordinació de les dones al clàssic *El segon sexe* de l'any 1952, no va ser fins a la Segona Onada del feminisme, a la dècada dels anys 60, quan aquest punt de vista va convertir-se en un tema central dels estudis de gènere.

A partir de finals dels anys 60, els estudis feministes sobre gènere van sorgir en moltes disciplines, prenent com a punt de partida que les relacions entre gèneres són un concepte

diferent del sexe (Amorós i de Miguel, 2007). El sexe es postula, des d'aleshores, com una categoria biològica associada als cromosomes d'una persona i s'expressa en els genitals, els òrgans reproductors i les hormones; per la seva banda, el gènere és una categoria associada a un complex conjunt de processos socials que creen i mantenen les diferències entre dones i homes. En aquesta línia ho entén també la Unió Europea (Comissió Europea, 1998), quan ho defineix com el «concepte que fa referència a las diferències socials (per oposició a les biològiques) entre dones i homes que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa.»

El gènere és construït, no innat, i no es construeix en el buit. El gènere és jeràrquic i legitima la diferència de tracte de dones i homes. La distinció sexe/gènere va suposar una ruptura significativa amb el paradigma funcionalista dels rols sexuals tradicionals, fent possible que les feministes soscavessin les bases culturals del sexisme (Amorós, 1994; Valcárcel, 1994).

Les primeres investigacions feministes van ser motivades per la idea que el sexisme i l'androcentrisme<sup>34</sup> impregnaven unes disciplines acadèmiques dominades pels homes, donant lloc a un coneixement esbiaixat, parcial i distorsionat de la naturalesa humana, la cultura i la història (Amorós, 1985). La contribució de les dones quedava en un segon pla, suposant que elles eren menys racionals i estaven més a prop de la natura que no pas els homes, que es situaven a la banda de la cultura. Per a aquestes feministes, la diferència de sexe és una ficció per legitimar un tracte desigual, i només amb la seva eradicació assolirem la igualtat i un humanisme universal que englobi ambdós sexes, en què dones i homes puguin ser vistos com similars (Amorós, 2005; Cobo, 2002; Di Stefano, 1990; Epstein et al., 1998).

D'acord amb aquest punt de vista, els prejudicis vers les dones, que són la base de la diferència sexual, s'han perpetuat per culpa d'una ciència *mal feta* i són atacables mitjançant una ciència *ben feta* (Harding, 1996; Lara, 2006: 133-157). Aquest moviment de dones cap a una ciència millor, mitjançant la identificació de les lents distorsionades a través de les quals hem estat mirant el món (Keller i Longino, 1996). Aquesta crítica va ser, alhora, criticada per algunes feministes, que afirmaven que aquest tipus d'aportacions podien contribuir a un model de dona única.

En els últims vint anys, un seguit de teòriques feministes han criticat el que consideren simplificacions i generalitzacions dels tipus universals de valors, en particular, «les extrapolacions falses de la dona blanca, de classe mitjana i heterosexual» (Fraser i Nicholson, 1990: 83-104). Un augment en els estudis sobre dones negres, dones pobres i

---

<sup>34</sup> Segons el recull de termes de *Dones i treball* del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, s'entén per androcentrisme el «conjunt de valors dominants basats en una percepció de la realitat centrada en normes masculines.»

dones lesbianes va donar fe d'aquestes crítiques. Com a resultat, moltes feministes es van preguntar si les seves suposicions sobre el sexe, el gènere i la diferència s'insereixen dins d'un context determinat, històric, social i geogràfic.

Tot plegat va generar un escepticisme a l'interior dels estudis de gènere, característica de la postmodernitat. La crítica postmoderna representa una ruptura política, ontològica i epistemològica amb els anteriors treballs feministes (Butler, 2007). Les feministes postmodernes afirmen que els teòrics i investigadors encara mantenen les categories masculí/femení i home/dona com a categories principals, anhistòriques i transculturals, i això ha tingut l'efecte insidiós d'amagar aspectes importants sobre el gènere, sobretot aquells que tenen a veure amb el poder. D'acord amb aquesta crítica, les primeres teòriques feministes apel·laven a un seguit de categories suposadament naturals classificades jeràrquicament com oposicions: raó/emoció, fets/valors, ment/cos, públic/privat, cultura/natura. En les cultures occidentals, el primer terme de cada binomi s'identifica amb la masculinitat i es valora més que el seu contrari, característica de la feminitat.

Aquesta història representa una progressió del pensament feminista sobre la preocupació pels biaixos culturals als estudis empírics de gènere, a les grans preocupacions per la devaluació de les dones com una característica fonamental de les institucions i, finalment, a una crítica de les categories mateixes del gènere, com a inestables, arbitràries, socialment construïdes, producte de les relacions de poder. Entenem que els i les estudioses de les organitzacions interessades en les diferències de gènere podrien beneficiar-se de la superació dels supòsits sobre el gènere, a favor d'una mirada més àmplia i complexa, que emergeix d'aquest conjunt de perspectives feministes.

### **A. Masculinitat i feminitat**

Masculinitat i feminitat són components centrals del sistema de gènere i es refereixen als valors, experiències i significats que s'associen amb les dones i els homes o que defineixen una imatge femenina o masculina. Aquestes nocions canvien amb el temps i entre les cultures, però en qualsevol situació particular s'expressen en forma de creences i expectatives (Alvesson i Billing, 1997). Els individus poden optar per acceptar o rebutjar aquestes associacions culturals en els seus propis pensaments, accions i auto comprensions (Deaux i Stewart, 2001). La definició social dels homes com a titulars del poder, per exemple, es tradueix en una imatge de masculinitat vinculada no només a un conjunt de creences, comportaments i estats emocionals, sinó també a la força física o a les postures corporals que adopten els homes. Aquest és un exemple de com el poder dels homes arriba a ser vist com a part de l'ordre natural (Connell, 1993; Valcárcel, 1991). A les societats contemporànies, la masculinitat idealitzada o masculinitat hegemònica (Connell, 1993) tendeix a emfasitzar l'autoritat, l'autonomia i l'autosuficiència, mentre que la feminitat

idealitzada està orientada a satisfer els desitjos dels homes i, per tant, posa l'èmfasi en la dependència, la cura i el respecte. És important destacar que aquestes imatges no es corresponen necessàriament amb el que la majoria de dones i homes són, però sí que hi ha un gran nombre de persones que donen suport i aspiren a aquests ideals i són jutjats en funció d'aquests. A nivell col·lectiu, sempre hi ha una correspondència entre l'ideal de la masculinitat i la forma de masculinitat visible entre els que retenen el poder institucional.

Seguint a Connell (2002), hi ha unes altres formes de masculinitat, les anomenades masculinitats subordinades que s'estableixen, en gran mesura, per la identificació amb la feminitat. La gamma de formes que pren la masculinitat ve, en part, determinada per les interaccions entre el gènere i altres variables com la raça<sup>35</sup>, l'ètnia, la classe social i d'altres (Connell, 2002; Ely i Meyerson, 2000b, 2001). Mentre que les formes ideals de masculinitat entre les classes treballadores occidentals contemporànies posen l'èmfasi en la força física, les classes altes destaquen la intel·ligència; i ambdues es construeixen per contraposició amb un ideal femení que inclou atributs com la bellesa, la fragilitat o la sociabilitat. Ambdós tipus de masculinitat subratllen l'autoritat, l'autonomia i l'auto suficiència. De la mateixa manera, les expectatives sobre la feminitat depenen també de la classe social, l'ètnia, la raça i d'altres variables, i aquestes expectatives produeixen efectes diferents per a les dones a les organitzacions (Bell i Nkomo, 2001). Per exemple, els estereotips sobre les dones asiàtiques com a dones extremadament femenines, les allunyen de les imatges masculines d'èxit.

Vinculat a aquestes idees sorgeix el concepte d'identitat de gènere. Aquest és el sentit que pren el fet de ser dona o home i que, seguint a els i les psicòlogues socials feministes, és fonamentalment interpretatiu (Barberá, 1998; Deaux i Stewart, 2001). Una dona es desenvolupa a partir de les creences que transmeten sobre què és ser dona, i de la mateixa manera per als homes. Aquestes creences, òbviament, no es creen *ex novo*, sinó que responen a les ideologies dominants a l'entorn cultural (Alvesson i Billing, 1997; Deaux i Stewart, 2001). La ideologia de gènere dominant, com ja s'ha assenyalat, promou formes idealitzades de masculinitats i feminitats, com quelcom desitjable i natural. Els missatges sobre el gènere provenen de múltiples i fragmentades fonts, que sovint són contradictòries entre elles: la societat, les subcultures, les organitzacions, la família, l'escola, els mitjans de comunicació o els mateixos individus. Com a resultat, la identitat de gènere per a un individu pren formes múltiples i sovint està carregada d'ambivalència i ambigüitat.

La nostra revisió de la literatura existent sobre diferències de gènere suggereix que és necessari un conjunt més ric i minucios de dades i informació per comprendre el funcionament del gènere a les organitzacions. En aquest punt ens hem basat en els estudis

---

<sup>35</sup> Fem servir el terme raça per referir-nos a una construcció cultural, que classifica els individus en funció d'unes determinades característiques físiques, com el color de la pell, la textura del cabell, els trets fisonòmics, etc.

feministes per reconceptualitzar les estructures bàsiques del gènere, la identitat i el poder, i les seves interrelacions. Aquest enfocament posa l'accent en la influència recíproca de les pràctiques de les organitzacions i els processos interns de construcció de la identitat. Com a reflex d'aquesta orientació vers el dinamisme, el nostre punt de vista no està en la diferència sexual, sinó més aviat en els processos socials i psicològics que condueixen a la diferenciació de gènere.

## **B. El gènere com a sistema**

La tradició del gènere entès com a sistema és llarga. Podríem fixar-ne l'origen del concepte en els treballs de l'antropòloga Gayle Rubin, l'any 1975. Segons aquesta autora, el sistema permet conèixer un model de societat on les diferències biològiques entre les dones i els homes es tradueixen en desigualtats de tipus social, polític i econòmic entre ambdós sexes, resultant les dones les més desfavorides (Rubin, 1975). Així doncs, aquest sistema es sustenta en un model social androcèntric.

L'orientació sociològica dominant als estudis feministes és que, en lloc de ser una característica pròpia dels individus, el gènere es configura a partir d'un sistema institucionalitzat de pràctiques socials. El vincle entre el gènere i el cos és part d'un procés històric, i el seu significat canvia segons el moment històric i la situació geogràfica, com ja hem explicat anteriorment. De la mateixa manera que passa en d'altres sistemes de desigualtat (com la raça, l'ètnia, la classe social, etc.), la desigualtat de gènere apareix en múltiples escenaris que es reforcen mútuament: la distribució de recursos a la societat, les estructures jeràrquiques i les pràctiques de treball a les organitzacions, l'assignació de tasques a la família, les pautes d'interacció entre persones, els significats i les identitats de les persones, etc.

Aquests elements del sistema gènere contribueixen a crear «estructures omnipresents que ordenen les activitats humanes, les pràctiques socials, en termes de diferenciació entre dones i homes.» (Bourdieu, 2000; Fenstermaker i West, 2002). En altres paraules, aquest sistema produeix l'aparició de dos tipus molt diferents de persones: dones i homes. A més, organitza els seus valors, experiències i significats al voltant de la diferència. Com que aquest procés és eminentment social, les institucions i les organitzacions poden contribuir a afavorir-lo o debilitar-lo (Acker, 1995; Wacjman, 1998, 2006: 80-97). La Comissió Europea (1998) defineix el sistema gènere d'una manera prou clara com aquell «conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que mantenen i perpetuen els rols tradicionals femenins i masculins, així com tot allò tradicionalment assignat a dones i a homes.»

Tal com passa als sistemes basats en la raça o la classe, les diferències al sistema gènere també estan vinculades a la desigualtat (West i Fenstermaker, 1995: 506-513). Establir

diferències és el primer pas per crear desigualtats i justificar iniquitats en el tracte (Lorber i Farrell, 1990: 162-179; Reskin, 2003). Dins d'una societat que dóna suport a la divisió sexual del treball, en què els homes treballen per aconseguir un sou i les dones resten a l'esfera privada, no es compta amb recompenses materials que acompanyin la creació de treball per al col·lectiu femení, sembla que es legitimi la seva posició. El resultat és un sistema jeràrquic en què el grup dominant manté el control sobre la distribució dels recursos.

### **C. Ocupacions *generitzades***

Tot i que el significat de la masculinitat i la feminitat deriva de les respectives associacions culturals amb homes i dones, una de les seves principals aplicacions en els estudis d'organitzacions és en el camp del que es coneix com a ocupacions *generitzades* (Maruani, 1991; Reskin, 2003; Carrasquer i Torns, 1998; Anker, 1997: 315-339; Izquierdo, 2008). Degut als estereotips de gènere, algunes professions han estat etiquetades com a masculines o com a femenines i es consideren aptes només per a homes o per a dones. Per exemple, la mineria o les forces armades es veuen com a camps de treball masculins, ja que requereixen esforç físic i comporten risc; mentre que la infermeria o l'ensenyament es consideren àmbits laborals femenins, ja que s'ajusten a la imatge cultural de les dones com a cuidadores.

Els atributs sexuals són, quasi sempre, irrellevants a l'hora de desenvolupar una feina. Però tot sovint es passa per alt aquest fet, ja que es confonen les necessitats tècniques de la feina amb els trets sexuals (Maruani, 1991, 1993; Kolb et al., 1998). Aquesta confusió porta a que, per exemple, les ocupacions relacionades amb el poder i l'autoritat tendeixin a estar vinculades amb habilitats masculines. Així, aquest etiquetatge artificial de les feines segons el sexe limita tant els rols de treball com els rols dels individus, dones i homes. I les organitzacions poden reforçar aquests rols (Fletcher, 2003; Ely i Padavic, 2007).

Si ens fixem en les dades veurem que es reforça la idea de que existeixen un tipus d'ocupacions per dones i un altre per homes. A tall d'exemple, la taula 29 mostra la distribució per sectors d'activitat de la població ocupada a Espanya, on s'aprecien significatives diferències entre homes i dones. El col·lectiu que s'hi representa correspon a individus que viuen en llars en què conviuen la parella amb o sense fills, en què cap dels dos components de la parella és major de 65 anys. Com veiem hi ha una forta segregació ocupacional, essent els més desiguals el sector de la construcció, en favor d'ells amb un 12,81% vers un 1,45%; i el sectors de l'Administració pública, l'ensenyament i la sanitat, en favor d'elles amb un 34,95% vers un 17,94%.

**Taula 29. Distribució per sectors d'activitat de la població ocupada.**

Sectors d'activitat	Dones	Homes
Construcció	1,45%	12,81%
Construcció de maquinària, equips elèctrics i material de transport. Instal·lació i reparació industrial	2,02%	6,43%
Indústries extractives. Refinament de petroli. Indústria química. Farmacèutica. Indústria del cautxú i matèries plàstiques	2,19%	9,16%
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	3,51%	6,13%
Transport i emmagatzematge. Informació i comunicacions	3,54%	9,53%
Indústria de l'alimentació. Indústria del tèxtil, cuir, fusta i paper	3,78%	5,70%
Altres serveis	8,95%	2,95%
Intermediació financera, assegurances, activitats immobiliàries. Serveis professionals, científics i/o administratius	13,82%	9,90%
Comerç a l'engròs i al detall. Reparació d'automòbils. Hostaleria	25,80%	19,44%
Administració pública. Educació. Activitats sanitàries	34,95%	17,94%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de les microdades de l'EPA del IV trimestre de 2013.

Com hem afirmat anteriorment, partim de la idea que les organitzacions estan *generitzades*, per tant és coherent seguir dient que les ocupacions que s'hi desenvolupen també ho estan. Quan Acker (1992) parla de les organitzacions *generitzades* defineix els processos *generitzats* que hi tenen lloc, com aquells «avantatges i desavantatges, explotació i control, acció i emoció, significat i identitat que compten amb un patró, definit en termes de la distinció entre femení i masculí, feminitat i masculinitat.» (Acker, 1992: 251). Els processos *generitzats* són activitats concretes, el que les persones diuen o fan i el què pensen sobre aquestes activitats, ja que pensar també és una activitat. No ocorren al marge d'altres processos socials sinó que són part integral d'aquests processos. Els processos i pràctiques *generitzades* poden ser obertes i evidents, com quan una persona amb càrrec de responsabilitat decideix triar només dones o només homes per a determinades posicions, o quan es fan bromes amb connotacions sexuals menystenint les dones. Alguns autors com Smith (1990) posen damunt la taula la contradicció existent entre el discurs dominant a les organitzacions –basat en l'equitat i en allò políticament correcte– i la persistència de pràctiques inequívocament.

Un exemple d'aquestes pràctiques seria el següent: per a determinats llocs de treball es descriuen característiques i requisits en termes explícitament neutrals (en el nivell del discurs), però que només el col·lectiu d'homes pot satisfer. Això és el que Acker (1990: 139-158) defineix com el «treballador abstracte»: el contingut del treball, les funcions i les tasques són descrites de forma neutral, com si estiguessin separades de les persones: un lloc buit a ser ocupat. En paraules seves: «sota la lògica organitzacional, per cobrir aquest lloc de treball abstracte hi ha un treballador sense cos que només existeix per al treball [...] El més proper al treballador sense cos fent aquesta feina abstracta és el treballador home, la vida del qual gira

al voltant del treball *full-time* i *full-life*, mentre la seva dona o una altra dona cuida les seves necessitats personals i la dels seus fills i filles» (Acker, 1990: 149).

És a dir, les característiques d'aquest «treballador abstracte» impliquen:

- Una disponibilitat *full-time* o *full-life* (per a tota la vida)<sup>36</sup>.
- Una neutralitat i objectivitat de les seves característiques .
- Un compromís i devoció envers la tasca i el treball, prioritzant-lo per sobre de qualsevol altre assumpte (la família, la vida personal, etc.).

En resum, la concepció sociològica del gènere com a sistema suggereix una visió diferent: en lloc de ser tan sols un atribut d'un individu, el gènere apareix en tots els àmbits de la vida social, incloses les organitzacions, que poden donar forma als seus efectes entre les persones que hi treballen.

### 2.3. SOCIALITZACIÓ DE GÈNERE EN LES ORGANITZACIONS. EL PODER DEL GÈNERE

El poder és central en el concepte de gènere en, al menys, tres aspectes interrelacionats:

- Gènere i poder estan vinculats estructuralment: la representació dels homes, en termes generals, és més gran en aquelles ocupacions retribuïdes amb millors salaris i amb més poder formal, organitzatiu, polític i institucional.
- Gènere i poder es vinculen culturalment a les pràctiques socials, tasques, posicions i característiques que es construeixen socialment segons el gènere. Així es dona en la juxtaposició «homes/masculinitat = poder» versus «dones/feminitat = conciliació», existent en un sistema de gènere que afavoreix als homes. Aquests vincles ressalten la distribució desigual de poder entre dones i homes i han estat part integral de la reformulació feminista en termes del construccionisme social.
- Gènere i poder es vinculen en l'operacionalització que s'aplica al procés de formació de la identitat de gènere.

La manera com els individus s'apropen al poder no està directament relacionada amb la naturalesa d'aquests. Elster (1987: 25-52) constata que hi ha objectius que no es poden assolir prenent-los, sinó que es precipiten en el transcurs d'altres accions. Segons aquest autor, el que comunament s'anomena poder és un d'aquests «desitjos precipitats.» Que una persona tingui poder significa que el seu criteri és rellevant en la presa de decisions rellevants. La filòsofa feminista Amelia Valcárcel ja ens va ensenyar com es va generar la

---

<sup>36</sup> Autors com Prieto i Zornoza (1990) s'han referit a aquest concepte amb l'expressió «centralitat del treball» a la vida dels individus.

forma d'accés al poder en el si del patriarcat. Segons indica, l'origen del desterrament de la dona està en el pas de la societat matriarcal a la societat patriarcal. Aquesta mateixa tesi és compartida per Engels a *L'origen de la família, la propietat privada i l'Estat*, en què caracteritza el patriarcat com el sistema de repartiment de béns i poder a través del qual una família clan pateix ordres i desaforaments d'un patriarca baró que coarta amb la seva nova llei la igualtat primitiva. El patriarcat és la presa de poder per part dels homes en la que no queda molt clar si el determinant és econòmic (apropiació de l'excedent i de les seves productores, les dones) o cognoscitiu (coneixement de l'home respecte al paper que desenvolupa en la generació de la descendència). En altres paraules, el patriarcat és definit com el sistema de dominació genèric en què les dones romanen sota l'autoritat dels homes, sistema que disposa dels seus propis mecanismes polítics, ideològics i simbòlics de legitimitació i la seva permeabilitat escapa a qualsevol frontera cultural o econòmica.

Fent una volta més a aquesta reflexió sobre la manera que tenen els individus d'apropar-se al poder, podem dir que a les esferes en què se les constreny a viure, les dones tenen poder, però fora d'aquests espais, no. La decisió de deixar l'esfera privada per entrar a una de pública rau en els homes.

El poder opera en dos fronts que es reforcen mútuament, l'extern i l'intern: a nivell extern, a les organitzacions, el poder opera a través de polítiques i procediments formals, les pràctiques informals de treball, les normes i patrons de treball, els discursos, la retòrica, el llenguatge, i altres expressions simbòliques (Acker, 1995; Ely i Meyerson, 2000: 103-151). Aquestes característiques poden reforçar el tradicionalisme dels rols sexuals i, per tant, poden ser punts d'intervenció per al canvi organitzacional. Rara vegada aquestes forces es reconeixen, però tenen efectes decisius sobre les identitats de gènere entre els membres de l'organització. Per exemple, una mare pot tenir preferència pel treball a temps parcial i, en canvi, un pare pot tenir-la pel treball a temps complet. Per suposat, les limitacions i oportunitats exògenes a l'organització, com en aquest cas les normes culturals sobre la maternitat i la paternitat, també afecten a les opcions dels individus. A nivell intern, el gènere també opera a través del desig dels individus de millorar la seva condició social, de manera que els que s'ajusten als ideals de gènere acostumen a assolir cert estatus social (Connell, 1993, 2002; Lorber i Farrell, 1990). L'ansietat que genera el fet de ser suficientment masculí o femení s'internalitza psicològicament, no ve només imposat des de l'exterior (Alvesson i Billing, 1997).

Els comportaments estereotipats de gènere són una forma d'auto vigilància. Aquest procés funciona de manera similar a la idea del panòptic desenvolupada per Jeremy Bentham (2011): la clau de la seva eficàcia rau en el fet que la vigilància s'interioritza, de manera que les formes més explícites de poder i *mà de ferro* es tornen menys necessàries (Foucault, 1978). Per tant, les diferències de gènere no són simplement el resultat de forces externes,

sinó que també es deriven de les forces internes produïdes per determinats desitjos (Alvesson i Billing, 1997). Tornant a l'exemple anterior, la preferència per un determinada jornada de treball d'un pare de família pot representar el seu desig d'ajustar-se a les imatges idealitzades dels homes; i la complicitat de l'organització en aquestes decisions no es reconeix.

A través d'aquestes pressions internes i externes, els membres de l'organització es defineixen en termes de gènere i, per tant, incorporen el gènere en els seus rols de treball.<sup>37</sup> D'aquesta manera, el poder i la identitat de gènere es vinculen en les pràctiques de l'organització. Les mares, per exemple, acaben creient que no haurien de treballar a temps complet, basant-se en idees com que les dones són més felices a casa amb els seus fills i filles, o que els homes que treballen a temps parcial no mostren suficient compromís amb l'organització. L'exercici del poder no sempre produeix la interiorització de rols, sinó que també produeix la resistència a aquests rols (Foucault, 1992). No tothom acata les creences dominants sobre el gènere, hi ha discursos crítics, que són els que fan possible aquesta resistència.

Resumint, l'anàlisi del poder en el sistema de gènere implica quelcom més que identificar quin grup té més o menys poder. Es tracta també de descriure la seva funció estratègica, la forma en què s'utilitza per *traduir-nos* a nosaltres mateixos i als altres en termes de gènere, i com els individus cooperen o no cooperen en aquest intent. Per tant, les estructures de l'organització i les pràctiques disciplinàries, d'una banda, i les afirmacions dels individus sobre la seva pròpia percepció de veritats interiors, d'altra banda, s'entrellacen per construir la identitat d'una persona com a dona o home, al menys provisionalment.

Els conceptes que es destil·len d'aquestes reflexions –que el gènere és un sistema, que està travessat per relacions de poder, i que la gent negocia les seves identitats de gènere com a resposta a pressions– és probable que no siguin nous per als i les estudioses de les organitzacions. La seva incorporació als dissenys d'investigació i anàlisi en el context de les organitzacions, malgrat tot, no és una qüestió senzilla, i la literatura ens demostra que aquests conceptes no han entrat en la corrent empírica dominant sobre les diferències de gènere a les organitzacions.

---

<sup>37</sup> Aquesta mateixa idea ha estat desenvolupada per Pastor, Belzunegui i Pontón (2009: 497-518) al seu estudi sobre la situació de les dones metgesses als hospitals.

## 2.4. TEORIES DEL GÈNERE EN LES ORGANITZACIONS: TRES ENFOCAMENTS TRADICIONALS DEL GÈNERE I EL CANVI ORGANITZATIU I UN ENFOCAMENT NO TRADICIONAL

En aquest punt es revisen tres enfocaments tradicionals del gènere i el canvi organitzatiu, i es proposa un enfocament alternatiu, no tradicional, que supera els tres primers. Vegem aquests tres *frames* d'anàlisi, primer, i després els sintetitzem i esquematitzem a una taula-resum.

### A. *Frame* 1: fixant-nos en les dones

El primer d'aquests *frames*, i probablement el més freqüent per promoure la igualtat de gènere, es basa en una visió liberal i individualista de la societat i les organitzacions. Se suposa que les persones promocionen i descendeixen de categoria per mèrits propis. S'entén el gènere com a sexe biològic, és a dir, dones i homes.

Segons aquest punt de vista, les dones i els homes tenen un accés igual a les oportunitats. Un supòsit bàsic d'aquest *frame* és que les dones no han estat socialitzades en el món dels negocis i les empreses i, per tant, no coneixen les *regles del joc*. Elles no compten amb la formació necessària ni les habilitats per competir a la feina ni per assumir posicions de lideratge.

L'objectiu d'aquest *frame* –i, per tant, de la seva visió de la igualtat de gènere– és reduir al mínim les diferències entre dones i homes per a que elles puguin competir d'igual a igual. És a dir, són les dones el col·lectiu sobre el qual es focalitzen les accions. Així, el segell distintiu d'aquest *frame* són accions com programes de lideratge, entrenament assertiu, tallers d'habilitats per a la negociació, etc. Aquest tipus d'intervencions probablement hagin ajudat a algunes dones i, potser, algunes hagin promocionat a càrrecs de lideratge, no obstant això, aquestes intervencions contribueixen només de manera marginal a la promoció de la igualtat de gènere. Sí que poden ajudar a algunes dones, però només a títol individual; és a dir, fan ben poc per atacar els factors sistèmics de la desigualtat dins de les organitzacions.

Podríem dir, a més, que aquest *frame* no considera la dimensió de gènere com una categoria significativa per a l'abordatge i interpretació dels problemes, això es tradueix en empreses *gender-blind* (Caprile, 2012: 6). Segons autors com García Calvente *et al.* (2010: 45) aquesta omisió acostuma a produir-se com a conseqüència d'una falta de formació i conscienciació en matèria de gènere.

## **B. *Frame 2*: donant valor a allò femení**

Aquesta segona perspectiva trasllada el punt de vista de l'eliminació de la diferència a la valorització de la diferència. Es conceptualitza el gènere com les diferències entre dones i homes fruit de la socialització, que es fan evidents en els diferents estils femenins o masculins, o identitats. *Femení* i *masculí* comporten estils de vida, experiències i rols socials diferents. En aquest *frame*, tanmateix, el camí per a l'assoliment de la igualtat no és eliminar o menystenir aquestes diferències, sinó ben al contrari, dotar-les de valor. Des d'aquesta perspectiva, les dones es troben en una situació desavantajosa a causa dels estils de treball, les habilitats i els atributs associats a allò femení, que no són reconeguts ni valorats en els llocs de treball.

El segon *frame* entén la igualtat de gènere dins d'una diversitat més àmplia, reconeixent el gènere com una de les moltes diferències que es donen entre les persones treballadores. En aquesta línia, les estratègies d'intervenció inclouen actuacions com la sensibilització i la preparació per promoure la tolerància i la comprensió de la diferència. O iniciatives centrades en demostrar com les activitats i estils tradicionalment femenins, com escoltar, col·laborar, cooperar, etc. són un complement beneficiós per al conjunt de l'organització. Aquests coneixements poden donar lloc a canvis importants dins l'organització, en les seves normes i pràctiques culturals, reconeixent els talents i les contribucions que les dones aporten a l'organització. No dubtem que aquest tipus d'iniciatives han creat consciència i han propiciat més tolerància i flexibilitat. Si bé aquest tipus de pràctiques suposen un pas important per a les dones, també tenen les seves limitacions. Com que es concentren en les diferències, les pràctiques poden reforçar els estereotips de gènere.

Aquest *frame* ignora el poder de la imatge masculina que hi ha al darrera dels models d'èxit acceptats, dels estils de lideratge i de la visió empresarial. Les dones que promulguen un estil femení, encara que les seves aportacions siguin reconegudes i aplaudides, veuen que els seus esforços són quasi invisibles, o valorats d'una manera molt marginal.

La barrera més gran amb què es troba aquest *frame* alhora d'assolir la igualtat és que no posa en dubte la diferència jeràrquica existent entre dones i homes ni la diferència de valor entre el femení i el masculí.

## **C. *Frame 3*: Creant igualtat d'oportunitats**

El darrer *frame* se centra en les barreres estructurals. El gènere es defineix en termes de diferències entre dones i homes, però redirigeix l'atenció de les diferències personals a les estructures diferencials d'oportunitats, que creen un *camp de joc* desigual. Aquest *frame* apunta a la segregació d'ocupacions, llocs de treball, formes de contractació, processos

d'avaluació i promoció, etc. que es consideren esbiaixats en contra de les dones i obstaculitzen el seu progrés dins de les organitzacions –el sostre de vidre, el *glass ceiling*, que moltes autores i autors descriuen (Anker, 1997; Torns et al., 2007; Cebrián i Moreno, 2008: 121-137; Rubio, 2008), del qual parlarem amb més detall més endavant–.

L'objectiu d'aquest enfocament és la creació de la igualtat d'oportunitats mitjançant l'eliminació de les barreres discriminatòries estructurals i de procediment. Les iniciatives en aquest marc tendeixen a ser de tipus legalista i basades en polítiques. Inclouen, per exemple, iniciatives d'acció positiva, revisió dels procediments de contractació, polítiques de promoció més transparents dissenyades per garantir la igualtat, directrius de prevenció de l'assetjament sexual o prestacions laborals per facilitar la conciliació (permisos per tenir cura de menors, flexibilitat horària, etc.).

De nou, no dubtem que aquestes polítiques i intervencions estructurals han contribuït a millorar la situació de les dones, i que han creat millors oportunitats per a elles. De fet, en molts casos, han fet possible la contractació, el manteniment i la promoció d'un nombre de dones important. Com que les xifres han millorat pot semblar que les limitacions i les tensions s'han reduït, creant un ambient en què dones i homes poden competir en igualtat de condicions. Aquestes polítiques i intervencions són una part fonamental de qualsevol iniciativa d'equitat de gènere. Però, amb tot, hem de fer un toc d'alerta ja que s'han demostrat insuficients per atènyer beneficis duradors, perquè tenen poc efecte directe sobre les regles i les pràctiques informals que organitzen les dinàmiques laborals.

En absència d'un canvi cultural en l'organització, les estructures i les polítiques no poden, per si soles, crear una organització equitativa.

#### **D. *Frame 4*: una visió no tradicional del gènere**

Considerem possible un altre enfocament del gènere, una quarta perspectiva que se centraria en els factors sistèmics subjacents a les empreses que condueixen a la desigualtat laboral. El gènere, des d'aquesta perspectiva, és una construcció social i va més enllà: no tracta de dones o de discriminació, tracta de la pròpia empresa, que està inherentment *generitzada*. Després d'haver estat creades, en gran part, *per i per als* homes, els sistemes d'organització, les pràctiques de treball, les estructures i les normes tendeixen a reflectir l'experiència masculina, els valors masculins i les situacions de la vida masculina. Com a resultat d'això, tot el que considerem normal i habitual en el treball tendeix a afavorir els homes, uns privilegis que són socialment i culturalment atribuïts als homes.

El problema de la igualtat de gènere en aquest quart *frame* es basa en suposicions molt arrelades, sovint inqüestionables, que dirigeixen el comportament i les pràctiques de treball

en el si de l'empresa. Aquestes suposicions semblen neutres i sense conseqüències, però sovint tenen un impacte diferenciat sobre homes i dones. Per exemple, un supòsit de gènere que s'amaga a la vida de les empreses és la regla informal que el temps emprat en el treball, independentment de la productivitat, és una manera de mesurar el compromís i la lleialtat amb l'empresa. El treballador més valuós és aquell que està disposat i desitjós de posar la feina en primer terme. Aquesta norma dóna privilegis als treballadors que no tenen responsabilitats en l'esfera privada de les seves vides que els impedeixin acceptar una responsabilitat il·limitada a la feina. La imatge del treballador ideal com aquell que no té responsabilitats fora que interfereixin en el compromís amb l'empresa pot donar lloc a normes de treball, formals i informals, difícils d'aconseguir no només per a les dones, sinó també per a molts homes. El que poques vegades es reconeix, però, és que també pot tenir importants conseqüències negatives en el desenvolupament empresarial. Aquests prejudicis poden donar lloc a pràctiques ineficaces, costoses i ineficients.

Quines són les dificultats d'aquest *frame*? En primer lloc, es tracta d'un procés de canvi i aprenentatge a llarg termini. Si bé això pot produir beneficis significatius tant per a la igualtat de gènere com per al desenvolupament empresarial, no totes les empreses estan disposades a implicar-se en aquest canvi. En segon lloc, pot ser difícil mantenir la meta de la igualtat de gènere, ja que aquesta meta pot ser fàcilment eclipsada per objectius més propers, com millorar l'eficàcia organitzativa. S'hauria de donar una revisió acurada per assegurar que el personal i la gerència reconeixin i entenguin les implicacions dels canvis introduïts per assolir la igualtat de gènere.

En aquest quart *frame* veiem que el gènere és el conjunt de relacions socials a través de les quals les categories dona i home, femení i masculí, adquireixen significat i donen forma a l'experiència. Aquestes categories es troben imbricades en circumstàncies socials, polítiques, històriques, i es desenvolupen a partir d'elles. A més, es veuen influïdes, en part, per totes les altres relacions socials, incloent les de classe, raça, ètnia, nacionalitat, religió, edat o identitat sexual. Per tant, el gènere no és estàtic ni universal, el seu significat i les seves conseqüències són construïdes socialment. Ara bé, amb la informació de què disposem actualment, sembla que el gènere s'ha constituït en base a les relacions de poder: les relacions socials que constitueixen el gènere es manifesten en pràctiques que actuen per preservar el predomini d'allò masculí. Ens referim a aquestes pràctiques socials com a *gènere*. A les organitzacions s'inclouen almenys quatre categories dels fenòmens socials que o bé defensen o bé impugnen el valor dels homes per sobre les dones, allò masculí sobre allò femení; que reforcen o desafien les interpretacions tradicionals del que significa ser dona o home: les polítiques i procediments formals; les pràctiques, normes i pautes de treball informals; els relats, la retòrica, el llenguatge, i altres expressions simbòliques i no estructurades i els patrons d'interacció social quotidiana.

Aquestes pràctiques socials construeixen els mecanismes que produeixen i justifiquen l'assignació de recursos, informació i oportunitats en la cultura de les organitzacions.

A la següent taula veiem un resum dels quatre enfocaments que acabem d'explicar, on se sintetitza per a cadascun quina és la definició de gènere, la delimitació del problema, la visió de la igualtat, les estratègies de canvi, els beneficis i les limitacions. Tot seguit passem a analitzar la problemàtica de la desigualtat de gènere que implica esta concepció.

**Taula 29. Quadre-resum dels 4 enfocaments sobre el gènere a les organitzacions.**

<b>Frame</b>	<b>Definició de gènere</b>	<b>Definició del problema</b>	<b>Visió de la igualtat de gènere</b>	<b>Estratègies de canvi</b>	<b>Beneficis</b>	<b>Limitacions</b>
<b>1</b>	Diferències sexuals socialitzades	Les dones no tenen les habilitats per saber com <i>jugar al joc</i>	No hi ha diferències entre dones i homes; són iguals	Desenvolupament de les habilitats de les dones a través de formació, tutorització	Suposa una ajuda a les dones com a individus; es creen models d'èxit	<b>Manté el sistema i els estàndards masculins intactes; culpa a las dones del problema</b>
<b>2</b>	Diferències sexuals socialitzades; esferes d'activitat diferenciades	Les habilitats de les dones no són valorades ni reconegudes	Les diferències es reconeixen, valoren i preserven	Formació en la diferència; reconèixer i valorar les diferències	Legitimació de les diferències; allò femení pren valor	<b>Reforça estereotips; manté intactes els processos que causen la desigualtat</b>
<b>3</b>	Diferències sexuals en el tracte, l'accés i les oportunitats	Les estructures diferenciades de poder i oportunitats causen en las dones un menor accés i menys recursos	Crear igualtat de condicions mitjançant la reducció de barreres estructurals i prejudicis	Polítiques per compensar les barreres estructurals (per exemple, la conciliació)	Ajuda en la contractació, el manteniment i la promoció de les dones; facilita el treball domèstic	<b>Té un impacte mínim en la cultura empresarial; el treball domèstic segueix sent un problema de les dones</b>
<b>4</b>	Sistema de relacions d'opressió es reproduïx en i a través de les pràctiques socials	Pràctiques socials (dissenyades per i per als homes blancs, heterossexuals i de classe privilegiada) semblen neutres però defensen que el gènere està prefixat i es pot classificar	Processos d'identificació i revisió de les pràctiques socials d'opressió; el gènere com a eix de poder	Els processos emergents per generar canvis comporten crítica, revisió de narracions i experimentació	Mostra la neutralitat aparent de pràctiques opressives; més propensos a canviar la cultura empresarial; procés continu d'aprenentatge	<b>Resistència als canvis profunds; difícil de mantenir</b>

Font: Adaptació a partir del text de Kolb et al. (1998).

## E. Conseqüències de les pràctiques socials que donen lloc a desigualtats

A les següents taules es mostren els *temes de gènere* que es manifesten en les pràctiques socials produint desigualtats de gènere. Aquests temes són importats en el si de la cultura de les organitzacions i prenen forma de dicotomies masculí-femení. Identifiquem tres dels temes més omnipresents en la cultura occidental, les dicotomies públic-privat, individual-col·lectiu i identitat masculina-identitat femenina. A continuació, descrivim com cada un dels temes està implicat en una sèrie de pràctiques socials, sovint amb conseqüències per a l'organització.

**Taula 30. Tema: públic-privat.**

Exemples de pràctiques socials	Resultats de gènere	Conseqüències no desitjades
Relats del <i>treballador ideal</i> com aquell capaç d'anteposar la feina a tot; crisi dels patrons de treball; intenció de mantenir la idea que els llocs de treballs són asexuals	Les dones es responsabilitzen de la cura de les persones dependents; masculinitat com a dimensió dels homes heterossexuals amb poder	Perpetua l'ús ineficient del temps; poc temps per a la planificació i la reflexió; existència de recompenses que estan associades amb competències a les que les dones no poden optar

Font: Adaptació a partir del text de Ely i Meyerson (2000).

**Taula 31. Tema: individualisme-col·lectivisme.**

Exemples de pràctiques socials	Resultats de gènere	Conseqüències no desitjades
Narracions i imatges que retraten una competència basada en un individualisme heroic, que produeix resultats immediats i visibles; manca de reconeixement i recompenses a la col·laboració i a un desenvolupament relacional del treball	Individualisme heroic associat als homes i la masculinitat; treball relacional associat a les dones i la feminitat; recompenses diferenciades per a homes i dones	Permet que els herois creïn funcions que poden ser innecessàries o irrelevantes per a les demandes del negoci; desanima als altres en el desenvolupament, la planificació, la construcció de sistemes i pautes de treball diferents

Font: Adaptació a partir del text de Ely i Meyerson (2000).

**Taula 32. Tema: identitat masculina-identitat femenina.**

Exemples de pràctiques socials	Resultats de gènere	Conseqüències no desitjades
Narracions que retraten homes i dones com a oposats fixos i estereotipats; avaluacions, percepcions que invoquen els estereotips sexuals; es penalitza a les persones quan no poden mantenir-les	Les dones no s'ajusten a la imatge masculina, de manera que no s'ajusten als models d'èxit; s'ignora o es devalua a la dona quan segueix l'estereotip femení; alhora, es denigra la dona quan es comporta segons l'estereotip masculí	Es basa en el limitat model d'èxit i els que s'ajusten a aquest; suprimeix l'àmplia gamma d'estils i enfocaments que permeten informar i millorar en el treball; augmenta la insatisfacció i la rotació entre els que no <i>encaixen</i>

Font: Adaptació a partir del text de Ely i Meyerson (2000).

## F. El manteniment de l'*status quo* de gènere

Per últim, existeixen pràctiques socials que oculten la naturalesa *generitzada* d'altres pràctiques socials. Es tracta principalment de relats i representacions simbòliques, sovint comunicades a través del llenguatge, que els individus creuen que donen sentit al que passa al seu voltant. S'inclouen relats sobre com el gènere influeix de manera explícita o implícita en la competència i la incompetència, en el compromís i la manca de compromís, en l'èxit i el fracàs. Els membres de l'organització donen per fet que aquests relats i el conjunt de supòsits, preferències i interessos en què es basen, són objectius i independents d'aquells que els van crear.

Per tant, la funció de naturalitzar *les coses com són* constitueix un mecanisme invisible de legitimació. Alguns teòrics i teòriques de les organitzacions s'han referit a aquests relats com a «mites institucionalitzats», que construeixen com legítimes, neutrals, i naturals determinades versions de la realitat que d'una altra manera podrien posar-se en dubte. Per exemple, en alguns estudis que tracten d'identificar les causes de les elevades taxes de rotació de les dones (Ely i Padavic, 2007), l'alta direcció de l'empresa contínuament atribueix factors personals i idiosincràtics com a explicació del fracàs de les dones, sense prestar atenció als possibles factors sistèmics. La seva explicació del problema és que les dones i els homes són simplement persones, sense identitats de gènere; que ocupen la mateixa posició cultural, material, històrica i política; que participen en els mateixos processos de l'organització, que són neutrals i imparcials. Aquests discursos mantenen que només les dones es veuen implicades en els seus fracassos.

Tot i que aquest tipus de narracions que legitimen les desigualtats de gènere són una forma predominant a les pràctiques socials de l'empresa, hi ha altres tipus de pràctiques socials institucionalitzades que també poden servir com a dispositius de legitimació, en excloure

alternatives de comprensió. Per exemple, programes de formació per a les dones que, implícitament, atribueixen certs problemes de l'empresa a dèficits d'habilitats d'elles.

No podem oblidar que hi ha altres eixos de desigualtat a part del gènere, com la raça o la classe, per exemple. No ens podem limitar a analitzar només un dels eixos de desigualtat sense pensar que està entroncat amb d'altres. Si un equip d'investigació de blancs analitza les relacions de gènere, centrant-se en els gerents que també són blancs, la seva anàlisi de les relacions de gènere donarà certes experiències per fetes sense posar-les en dubte; de la mateixa manera que les organitzacions implícitament prenen l'experiència masculina com si es tractés de la norma.

Una major diversitat en una empresa pot revelar més complexitat i més matisos en les seves relacions de gènere. La manca de diversitat sembla una limitació particularment greu en la identificació dels relats de gènere, ja que les funcions de neutralització i legitimació de les narratives romanen obstinadament opaques. En limitar la interpretació dels fets, aquestes pràctiques socials s'institucionalitzen com a legítimes, així com determinades accions es prenen com lògiques i racionals; i es menysté a aquells que *es desvien*, fent que semblin *estrany*s o *diferents*. Com a resultat, els membres de l'organització tenen un ventall relativament petit de possibilitats per organitzar i realitzar el treball, resoldre problemes i fer una planificació estratègica. Per exemple, les organitzacions que suprimeixen la discussió dels aspectes rellevants de les identitats culturals de les persones en el treball tenen menys probabilitats d'adonar-se dels beneficis potencials d'una força laboral multicultural.

## 2.5. EL SOSTRE DE VIDRE A LES ORGANITZACIONS

Ja hem fet referència al llarg d'aquest apartat al sostre de vidre, ara l'abordarem de forma especial amb l'interès d'aprofundir en el seu significat i en els nous mecanismes que l'articulen actualment.

El terme sostre de vidre, de l'anglès *glass ceiling*, va aparèixer per primera vegada a un article del diari estatunidenc *Wall Street Journal* l'any 1986. En aquest article es descrivien les barreres invisibles a què es veuen exposades les dones treballadores altament qualificades que els impediéssin assolir els nivells jeràrquics més alts al món dels negocis, independentment de les seves fites i mèrits, és a dir, aquelles «barreres artificials basades en prejudicis personals i de l'organització, que impedeixen l'avenç vertical dins les organitzacions d'individus qualificats» (Segerman-Peck, 1991; Wirth, 2002). Una imatge metafòrica de les barreres que semblen transparents o poc visibles a simple vista, però que actuen eficientment impediéssin que les dones, tot i tenir la capacitat i els mèrits necessaris, arribin a ocupar càrrecs de responsabilitat i decisió. Òbviament, l'existència d'aquestes barreres empobreix i perjudica la pròpia organització, ja que limiten les potencialitats del talent.

Prenent les paraules de la catedràtica de psicologia Ester Barberá «(..) les barreres no sempre s'expliciten ni són evidents, raó per la qual la seva indagació i afrontament es converteix, sovint, en un camí sinuós, llarg i no exempt d'entrebancs. Moltes dones no poden explicar per què, sovint, no aconseguen escalar més llocs dins la seva professió. I és que el sostre de vidre, encara que transparent, resulta molt efectiu» (Barberá et al., 2002: 55-68).

El sostre de vidre, però, no és l'únic concepte que ha proliferat per referir-se a aquest fenomen. D'altres autors i autores han emprat altres noms amb l'objectiu de donar visibilitat i emfatitzar algunes de les raons que hi ha al darrere d'aquesta situació. Així, es parla també del «terra enganxós» (Booth, Francesconi i Frank, 2003: 195-232), «el sostre de ciment» (Chinchilla *et al.*, 2005) o el «laberint de vidre» (Berenguer *et al.*, 1999). A més, coincideixen en què un abordatge que redueixi la problemàtica de les dones en matèria de carrera professional a l'esmentat sostre de vidre és un abordatge que oblidaria que, malgrat haver pogut trencar-lo i accedir a certes posicions de direcció i comandament, les dones continuen patint en molts casos discriminacions, potser de major abast i intensitat, com seria el cas de la discriminació retributiva (Bihagen i Ohls, 2006: 20-47). De fet, alguns estudis demostren que les empreses on predominen els homes es fixen salaris més alts que aquelles amb una major diversitat o que donen feina majoritàriament a dones (Weiler i Bernasek, 2001: 90).

Les iniciatives per canviar aquest estat de coses han tingut èxits limitats, fet que indica encara més clarament la força dels prejudicis institucionalitzats. Les restriccions imposades a la vida de les dones dins les organitzacions patriarcal es caracteritzen per diverses formes de discriminació que es cobren un preu invisible, però molt alt, en la seva salut emocional i física. La dona és, encara, *l'altra persona*, algú al marge dels principis i objectius de l'organització, tot i que ella tingui èxit.

Podem tipificar en tres tipus aquests processos discriminatoris:

- Les barreres visibles: la falta de facilitats per a la cura de persones dependents, la manca d'assessorament per a les dones...
- Les barreres invisibles: les actituds de prejudici, les creences i conductes definides pels homes...
- Les barreres inconscients de l'organització sobre la motivació de les dones, la seva autoestima, i la relació entre el context biogràfic i el coneixement.

Els llocs directius constitueixen l'àmbit on es genera el poder i l'autoritat, el lloc on es prenen les decisions i s'elaboren les normes, per això l'accés a aquests àmbits es símbol i mesura del canvi en les organitzacions. Així, només quan elles se situen en aquesta cúspide es

converteixen en un repte i una amenaça pel poder masculí. La desigualtat en l'accés a l'autoritat és un mecanisme clau per a que les desigualtats laborals romanguin intactes.

Tot i que cada cop més es valoren les qualitats femenines, a l'hora de la veritat, per a moltes dones directives, s'imposa l'estil masculí de duresa, immediatesa i autoritat. A més, s'han de tenir en compte les expectatives que influeixen en el comportament de dones i homes, ja que aquestes expectatives reforcen uns models de comportament coherents amb el que s'espera. Mentre predomini l'estereotip de l'home-líder, les dones veuran com es deteriora la seva credibilitat i la possibilitat que siguin acceptades: com més valuosa és una dona, més aïllada se sent respecte a la resta de dones. Aquest aïllament de les altres dones es produeix com a resposta per poder mantenir-se en un lloc privilegiat, una mena de mecanisme per diferenciar-se de *les que no ho han aconseguit*. D'aquesta manera, veiem com en les organitzacions funciona una doble lògica d'aïllament:

- L'eix èxit-no èxit, que genera una diferenciació d'unes dones respecte a unes altres: les que estan *a dalt* vers les que estan *a baix*.
- L'eix dona-home, que fa que aquestes dones de dalt, amb tot, continuïn sent diferents als seus homòlegs homes.

No cal dir que aquesta doble lògica d'aïllament funciona només per a les dones, no per als homes. En el funcionament de les organitzacions, les dones són invisibles i el que elles fan és d'una categoria inferior al que fan ells. Les barreres ocultes que impedeixen el progrés professional de les dones són, com dèiem, una reacció vers l'amenaça amb què es viu aquest progrés per part del col·lectiu masculí. Es dona un desajust entre la imatge del professional valuós, amb èxit i responsabilitat i la imatge de la dona *normal*. Seguint aquesta idea, elles tenen una imatge de servidores, de mares, de cuidadores. Alguns autors que expliquen l'origen d'aquests arquetipus apel·len a factors com «l'assumpció generalitzada de que la dona tendeix a ser –de manera natural, instintiva i hormonal– maternal, sacrificada i disposada a cuidar dels altres per sobre de cuidar-se a ella mateixa» (Prather, 1971: 14-24). La societat i les organitzacions necessiten justificar com evitar que les dones promocionin a càrrecs de lideratge, i amb aquest fi construeixen tota una sèrie de mecanismes diversos. Per exemple, a l'hora d'avaluar una persona per promocionar-la, es tenen en compte aquelles característiques pròpies del treball masculí, que es consideren les necessàries i més valuoses per desenvolupar tasques de lideratge.

Des d'un punt de vista sociològic, s'han apuntat idees sobre el funcionament del grup d'iguals en què es mouen els homes *de poder*, els coneguts com a *gentlemen's clubs*<sup>38</sup>; grups des

---

<sup>38</sup> Clubs popularitzats al Regne Unit entre les classes altes, burgeses i propietàries d'empreses, ostentadores de poder, a inicis dels segle XVIII. Actualment, tenen tradició a molts països d'influència

dels quals es veuen les dones com a éssers dèbils, cap a les quals s'ha de tenir una actitud de condescendència i paternalisme, que no poden pertànyer a aquests grup selecte de propietaris de poder. En aquests grups, no es fa sinó estendre la cultura organitzativa i les idees predominants a la societat, es reforcen els estereotips i es reproduïxen els rols. És precisament en aquest tipus d'ambients en què les dones pràcticament mai penetrem, del qual serien exemple els *gentlemen's clubs*, on tot transpira masculinitat, des de la decoració fins a la forma de vestir, des de la manera de parlar fins als acudits, des de les salutacions fins al tipus de cartelleria i senyalètica. En tendeix a pensar que allà on les dones han estat excloses, on no n'hi ha, no hi ha tampoc relacions de gènere i que la única cosa que podem fer és lluitar contra la resultant limitació dels nostres drets. Malgrat això, és precisament en aquests espais on l'anàlisi de les relacions de gènere és més pertinent.

Teories psicològiques i socials recents han atribuït com a possible explicació de l'estancament professional de les dones, els diferents nivells de compromís i de dedicació al treball, així com els diferents significats que per a elles té l'àmbit laboral. En psicologia organitzacional s'ha encunyat l'expressió «centralitat del treball» en la vida dels individus (Prieto i Zornoza, 1990), i sovint s'al·ludeix a diferències significatives en funció que els individus siguin dones o homes. Igualment, el sociòleg Gilles Lipovetsky (1999) ha tractat d'explicar, a través del concepte de «tercera dona», el sentit que tenen les diferents mirades dels homes i de les dones davant temes centrals de les nostres vides. Entre aquestes diferències inclou el significat del treball i el valor del poder. Seguint a Lipovetsky, la tercera dona és aquella que combina la dinàmica de la transició del model feminista amb determinades imposicions de la tradició, aquella que reprèn valors com l'assumpció de la seva feminitat. Amb paraules de l'autor, una dona «que pren decisions i li agrada la llenceria.»<sup>39</sup>

Les barreres que configuren el sostre de vidre, segons les investigacions psicològiques, se centren principalment en els estereotips de gènere com la peça fonamental d'aquest sostre. Les dones han de sotmetre's a una doble avaluació: com a professionals, d'una banda, i com a dones professionals, de l'altra. Com a professionals, competeixen amb els homes, i com a dones professionals han de superar als homes professionalment alhora que segueixen sent suficientment femenines socialment.

El fet que les dones que arriben al poder estiguin aïllades d'altres dones pot arribar a provocar que així ho prefereixin i, en ocasions, a que no vulguin donar suport i tinguin prejudicis cap a altres dones. Aquest fenomen es coneix com a «misogínia femenina» i té el

---

anglosaxona (Canadà, Nova Zelanda, Austràlia, Estats Units) i, tot i que alguns clubs han flexibilitzat la seva entrada a dones, la majoria segueixen sent exclusius d'homes.

<sup>39</sup> Entrevista a Gilles Lipovetsky a *El País*, 23 de desembre de 2006.

seu origen a la forma complexa en què la cultura patriarcal està incorporada a la nostra percepció de la vida organitzativa.

Per explicar el procés de marginació continuada cap a les dones que esdevé en els entorns laborals, diverses teories han intentat aglutinar alguns dels arguments prèviament exposats a través del concepte de cultura organitzacional. Amb aquest terme es fa referència al «conjunt de significats, valors i normes que comparteix cada organització, dirigint les relacions entre les persones, creant xarxes i atribuint significats, fins al punt d'arribar a establir una identitat col·lectiva» (Alvesson i Billing, 1997).

La teoria del capital humà desenvolupada per Jacobs (1999)<sup>40</sup> considera que el procés d'automarginació de les dones deriva, en part, de la seva falta de temps per dedicar al reciclatge, fora del seu horari laboral. La idea central d'aquesta hipòtesi és que les habilitats i aprenentatges que s'adquireixen amb l'experiència laboral dins de l'organització són fonamentals per al progrés professional. Una gran majoria de dones queden marginades d'aquesta promoció, ja que no disposen de temps suficient per invertir-lo en completar la seva formació. D'aquesta manera, les diferències entre dones i homes pel que fa a comportaments laborals i dedicació i eficàcia en el treball o en actituds –centralitat del treball– tenen el seu origen en el procés de marginació que l'estructura social s'exerceix contra les dones i en el manteniment dels rols i funcions estereotipades de gènere.

La teoria de l'elecció racional (Hakim, 1996), complementària de l'anteriorment exposada, s'ha interessat per conèixer les decisions que han de prendre les dones per incorporar en els seus desenvolupaments professionals els seus compromisos familiars, el que sol restar possibilitats a la seva carrera i complicar l'exercici laboral. Hakim argumenta que moltes dones han de fer una elecció conscient entre mantenir-se al camp de batalla de la competència professional o relegar aquesta faceta per compatibilitzar-la amb les obligacions familiars. Aquesta elecció polaritza la posició de les dones al mercat laboral. Aquest plantejament coincideix amb el que Bologh (1990) anomena «racionalitat femenina» per contrast amb el concepte clàssic de «racionalitat masculina» weberiana. A diferència d'aquesta última, que només pren en consideració les activitats instrumentals dirigides a la meta, les eleccions racionals femenines incorporen, dins de les estructures socials i econòmiques, els sentiments i emocions propis i aliens. Les diferències entre aquests dos modes racionals de situar-se davant el treball i la vida en general són determinants de la posició que solen ocupar les dones en la jerarquia laboral i social.

Concloent, la metàfora del treball de les dones com «treball de suport» dominant en el model de «guanyadors de pa i mestresses de casa», regula encara la posició de les dones en el

---

<sup>40</sup> Citada a Barberá et al. (2002).

mercat laboral i s'expressa en la forta segregació vertical que dificulta l'accés de les dones als llocs de poder empresarial i professional.

## 2.6. ORGANITZACIONS *GENERITZADES*: UN RESUM

En contrast amb altres perspectives sobre el gènere, la nostra comprensió del gènere a les organitzacions parteix de la premissa que les organitzacions estan inherentment *generitzades* com a resultat d'haver estat creades *per i per als* homes. La seva naturalesa *generitzada* s'ha mantingut mitjançant pràctiques empresarials que organitzen i expliquen l'estructuració de la vida quotidiana tant a l'interior de les organitzacions, com fora d'elles. Aquestes pràctiques reflecteixen els temes de gènere en forma de dicotomies masculí-femení, que s'han arrelat tan profundament a les organitzacions que donen la impressió de ser de gènere neutre. Amb l'afegit que, degut a que tenen les seves arrels a la vida i les experiències dels homes, aquestes pràctiques socials acostumen, de manera subtil i insidiosa, a privilegiar els homes i perjudicar les dones.

Un aclariment a realitzar, gairebé en forma d'advertència, és no confondre perspectiva de gènere amb la perspectiva *de dones*. En què consisteix això? En haver estat tradicionalment invisibilitzat l'aspecte *generitzat* de les organitzacions, en els primers esforços per donar compte d'això va existir una tendència a equipar gènere amb *dona* o *temes de dones*. Aquest enfocament tracta alguns temes considerats propis de les dones: l'assetjament sexual, el lideratge, els estils diferenciats, les dificultats per a la negociació, la maternitat i els rols laborals, etc. Tot i que molts dels esforços de la perspectiva de gènere apunten a incloure la mirada de les dones en l'experiència organitzacional, donat el seu silenciament històric, també és important assenyalar dos possibles errors freqüents en pensar aquests temes:

1. Que es tractin temes *de dones* no implica necessàriament que es faci des d'una perspectiva de gènere.
2. Encara que les teories organitzacionals han estat pensades per homes i per a organitzacions neutres, *sense gènere*, això no implica que aquestes teories reflecteixin adequadament les diverses experiències dels homes en les organitzacions, ja que també hi ha múltiples masculinitats (Connell, 1993).

És a dir, la inclusió de la perspectiva de gènere, en línies generals, implica:

- L'articulació d'una anàlisi des de la dimensió política: formes de legitimació i consens de les desigualtats i diferències en clau de gènere.
- La inclusió d'una lectura tant des de la feminitat com des de la masculinitat, de les experiències de dones i homes en la vida organitzacional.

Nosaltres proposem un punt de vista emergent, focalitzat en el canvi sistèmic de l'organització, mitjançant el qual els membres de l'organització poden identificar, desajustar i modificar les pràctiques socials opressives. Hem apuntat al llarg d'aquest apartat com es produeix la *generització* i com les dones tenen més probabilitats que els homes de veure's afectades; i com això varia sistemàticament en funció d'altres variables personals. Així, hem mantingut que les pràctiques socials donen forma diferenciadament a les experiències dels diversos grups de dones i homes en funció de la seva identitat com a membres d'altres grups. Per exemple, per comprendre l'experiència de l'opressió de les dones de classe treballadora és convenient analitzar les relacions de classe primer, i veure, després, com opera el gènere en les diverses classes socials. Apuntem que la comprensió de com el gènere afecta a les persones, als sentiments i als comportaments en el treball requereix canviar l'objecte d'estudi de les diferències de gènere a les característiques de les organitzacions que construeixen els homes i les dones.

Seguint la teoria feminista hem descrit algunes alternatives explicatives possibles. El nostre objectiu és motivar els i les investigadores a desenvolupar construccions teòriques més riques i avançar més enllà del mer informe dels efectes del sexe, ja siguin significatius o nuls. Comptar amb una bona base teòrica a l'hora d'examinar les diferències de gènere és important perquè les consideracions essencialistes que legitimen les desigualtats poden omplir el buit que deixa la falta d'aquestes bases.

La interacció entre les organitzacions i els individus dona forma a les identitats de gènere de manera potencialment infinita. En relació amb la bibliografia revisada, aquest quart *frame* representa un replantejament radical pel que fa a la identitat de gènere i al paper de les organitzacions. En la línia del que conclou Paula Nicolson a *Poder, género y organizaciones* (1977), creiem que no es pot arribar a la comprensió de les relacions de gènere a les organitzacions només a través dels *frames* tradicionals. Les mesures psicomètriques, els fets, les dades i les xifres que representen les estructures canviants de les organitzacions i dels grups professionals ens proporcionen claus importants sobre les tendències actuals. Per exemple, sense estadístiques sobre el nombre de dones en càrrecs directius no podríem conèixer la influència que tenen les polítiques d'igualtat d'oportunitat a les organitzacions. Ara bé, sabem que la quantificació és només una part de la solució, i que tenir aquestes dades no és suficient, si bé és necessari, per comprendre bé les dinàmiques de gènere a les organitzacions. La part important és, potser, que dones i homes estiguin implicats en la política del poder de forma conscient i inconscient, a petita i gran escala; les organitzacions patriarcals valoren els homes per sobre les dones, i això les condueix, sovint, al fracàs; a més, aquestes experiències comporten riscos per la seva salut física i mental. A través de l'anàlisi feminista de la cultura organitzativa és possible construir i desconstruir biografies i trajectòries que revelen lluites omnipresents pel poder, que no respecten la igualtat dels

gèneres i que, en última instància, desvetllen més sobre les relacions entre poder i gènere que les estadístiques.

Finalment, podem extreure de la nostra revisió de la teoria feminista la màxima que «sempre és bo preguntar-se críticament sobre els supòsits que creiem certs.» Els i les teòriques del gènere, nosaltres incloses, hem de fer tanta autocrítica com puguem. Hem adoptat, gairebé inconscientment, l'enfocament del constructivisme social, no perquè sigui l'únic punt de vista vàlid, sinó perquè veiem el seu potencial per assolir l'objectiu de la igualtat de gènere. Tal com la teòrica feminista Jane Flax (1990) fa notar, s'ha de reconèixer que els i les teòriques i els seus coneixements estan també atrapats dins la dinàmica de les relacions de gènere, de les quals formen part. Això ens serveix com a recordatori constant que el gènere no té una essència fixa.

### **3. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I IGUALTAT DE GÈNERE**

A tots els sistemes de relacions laborals occidentals, la negociació col·lectiva<sup>41</sup> ha jugat un paper fonamental. Des de la consolidació del sistema de producció capitalista i el desenvolupament de l'economia de lliure mercat, la determinació de les condicions de treball ha tingut lloc, principalment, a través de la negociació col·lectiva. Els sindicats són, des d'aquesta òptica, abans que res negociadors que troben la seva raó de ser i el seu camp de joc en la negociació col·lectiva. Si mirem enrere, la negociació col·lectiva, en els seus orígens no passava de ser una negociació de tarifes salarials, un mecanisme per a la fixació del preu del treball. A mesura que el sindicalisme va anar-se enraïgant i adquirint força, i a mesura que els sistemes de relacions maduraven, els continguts dels convenis col·lectius es van anar ampliant. Poc a poc es van anar introduint aspectes molt més cabdals, com les relacions de producció, les relacions col·lectives del treball, l'actuació de l'empresa com a subjecte econòmic, la situació social dels treballadors, i avui dia parlaríem també de la igualtat de gènere dins l'empresa. És cert, però, que aquest àmbit no és precisament l'àmbit en què més s'ha detingut la negociació col·lectiva (Mendoza i Menéndez, 2008: 177), com sí que ho ha fet en altres elements que integren les condicions de treball, com el salari, la classificació professional o els drets col·lectius de les persones treballadores.

Aquest àmbit d'estudi, la negociació col·lectiva, ha estat tractat per diversos autors i autores. El sociòleg de les relacions laborals Miguel Ángel García Calavia (2008: 190-191) el descriu com «una trobada, una reunió entre dues parts amb divergències que busquen, voluntàriament i per si mateixes, de solucionar-les o reduir-les.» Per la seva banda, el jurista Miguel Rodríguez-Piñero, expert en dret del treball, (2000: 11) matisa que de negociació col·lectiva, pròpiament, només en podem parlar «quan els convenis col·lectius perden el seu caràcter ocasional per entrar en una sèrie continuada d'acords, o una combinació plural de convenis de diferent nivell, és a dir, quan es dona l'afirmació d'una pràctica social (negociació col·lectiva de condicions laborals) i una dada jurídicopolítica (el reconeixement de la legitimitat de les formes d'autotutela del treball per compte aliena).»

Una de les definicions clàssiques més citades de negociació col·lectiva és la de Windmuller (1989: 15): «El procés de presa de decisions entre parts que representen els interessos dels que donen feina i els que són contractats. L'objecte primordial és la negociació i aplicació continua d'un conjunt de regles pactades que regulen les condicions reals i de procediment

---

<sup>41</sup> La negociació col·lectiva és entesa per l'Organització Internacional del Treball (OIT) com l'instrument mitjançant el qual les persones treballadores, directament o a través dels seus representants sindicals, estableixen amb la patronal les condicions de treball mitjançant un procés de diàleg o negociació. Amb altres paraules, és l'activitat o procés encaminat a la conclusió d'un contracte o acord col·lectiu.

de les relacions de laborals i determinen la relació entre les parts en aquest procés.» És a dir, la negociació col·lectiva institueix normes sobre les condicions de treball.

Des del punt de vista sociològic, una de les primeres obres interessants sobre negociació col·lectiva és la de Beatrice i Sidney Webb, *La Democràcia Industrial*, de principis del segle passat, en què desenvolupen la tesis de la negociació col·lectiva com un dels mètodes de què es serveixen els sindicats per millorar les condicions dels seus afiliats. En lloc de que cada treballador negociï individualment amb la direcció de l'empresa la venda del seu treball, el sindicat la negocia en nom de totes les persones treballadores.

Des de les consideracions fetes, es poden inferir ja dues condicions que comporta el compromís d'una negociació: l'existència d'un conflicte d'interessos i la preferència de les parts per una entesa amistosa més que no pel manteniment del conflicte. Per això que aquesta activitat es caracteritza com un procés social indeterminat, en el sentit que no se sap en quina direcció pot avançar i que suposa prendre decisions, entre parts interdependents, els interessos de les quals són divergents.

Malgrat no trobem molta literatura sobre la vinculació de la negociació col·lectiva a la igualtat de gènere, aquest és un àmbit clau per a la promoció de la igualtat d'oportunitats al treball. Mitjançant aquest procés es poden assegurar algunes condicions bàsiques per a la igualtat. Entre aquestes, que existeixi una remuneració igual per a un treball d'igual valor, la garantia i l'ampliació de la protecció legal a la maternitat, així com altres drets que promoguin un major equilibri entre l'exercici de la maternitat i la paternitat i el treball i les responsabilitats familiars.

Els autors i autores que hem presentat fins ara no incorporen la dimensió de gènere als seus estudis. Sí que ho fan, en canvi, Erro i Sanz de Pablo (2009) a la seva recerca *La igualdad de género en los convenios colectivos*, un informe de caire descriptiu on es presenten resultats sobre l'estat de la qüestió a la comunitat autònoma d'Euskadi. Si bé podem trobar més treballs d'aquest tipus, que es limiten a oferir dades o emetre recomanacions, és més difícil trobar estudis que hagin encarat l'objecte d'estudi des d'altres disciplines, oferint lectures més crítiques.

També cal destacar alguns estudis rellevants que analitzen la vinculació entre negociació col·lectiva i igualtat de gènere en el context internacional. Sonia Fernández (2008: 339-359) analitza el cas italià, estudiant diversos convenis col·lectius d'àmbit nacional del banc de dades del *Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*, arribant a conclusions similars –tot i que més preocupants– a les que han arribat altres autores que han analitzat el cas espanyol: la negociació col·lectiva italiana no aporta res de nou a allò establert per la legislació en la matèria. La negociació col·lectiva es limita bé a remetre a la normativa legal, bé a copiar fidelment allò establert per la llei, sense oferir cap element de novetat, ni tan sols

cap element de millora. En el seu estudi, l'autora remarca el paper de la normativa europea com un factor que està fent millorar la situació de les dones en el mercat laboral i que, poc a poc està calant en els convenis col·lectius italians, factor que també han destacat altres autors (Carrasquer i Martín: 2005).

L'àmbit jurídic és el més prolífic en estudis sobre negociació col·lectiva i igualtat de gènere (León, 2013; Palomeque, Martín, 2013; Diz, 2013). Podem trobar algunes aportacions interessants com la de Pérez Campos (2010), qui afirma que la negociació col·lectiva no s'ha detingut prou en la regulació del principi d'igualtat. Pérez Campo detecta que, en general, els convenis col·lectius estan carregats de bones intencions i de declaracions de principis generals. La significació i grau d'innovació, però, resulten més aparents que reals. A més, fa èmfasi en què, als convenis, tot sovint es confon el concepte d'*igualtat* amb el de *no discriminació*. Aquesta confusió serà un dels elements que podrem explorar a les entrevistes realitzades en aquesta tesi. Des del dret s'han fet múltiples aproximacions al fenomen, ja sigui de manera global o per àmbits (violència de gènere, conciliació, classificació professional, promoció, retribució, etc.). Aquests enfocaments, però manquen d'una explicació social, com la que es pot aportar des de la sociologia del treball o de les organitzacions.

Una visió combinada del dret i la ciència política és la que ofereixen Blackett i Sheppard (2003), que exploren com es conjuga la negociació col·lectiva amb el foment de la igualtat. En la mateixa línia que l'anterior, les autores destaquen que la negociació col·lectiva s'està distanciant del seu objectiu de foment de la igualtat. A més, critiquen que la negociació només serveix a un petit nombre de persones al món, ja que exclou a tots aquells que se situen en l'economia informal, o als països en vies de desenvolupament.

Des de les ciències del treball, podem destacar l'aportació de Serrano (2010), que té una interessant anàlisi de la negociació col·lectiva a Castella i Lleó durant la dècada 2000-2010. De nou, aquesta autora arriba a la conclusió que la negociació no està fent prou i la titlla de «titella de la Llei.» La negociació, segons l'autora, està al servei de l'ocupació i no de la igualtat.

Des dels estudis de gestió d'empresa també trobem algunes aportacions, com la de Gallardo (2012). Aquests tipus de recerca, però, no ens proporcionen cap explicació sociològica rellevant. Trobem, doncs, que des de la sociologia no s'ha posat un esforç investigador suficient en explorar l'impacte de la negociació col·lectiva en la igualtat de gènere a les organitzacions.

De manera més àmplia, les dones sí que han estat objecte d'estudi en les relacions laborals. En aquest camp, destaquen autors com Fausto Miguélez (1998, 2004, 2009), Carlos Prieto

(1999) o Antonio Martín Artilles (1999, 2003), tots ells sobradament reconeguts per les seves aportacions en l'anàlisi del sistema de relacions laborals espanyols, i la inserció de les dones en aquest.

Aquests autors han reafirmat que el canvi més rellevant que ha tingut lloc en les darreres dècades en l'espai social del treball i l'ocupació és la incorporació massiva de les dones. A Espanya, en termes globals estadístics, aquest canvi comença a fer-se visible la segona meitat dels anys 80, si bé en altres països europeus aquesta visibilitat ja s'inicia als anys 70 (Maruani i Reynaud, 1993). La peculiaritat d'aquesta incorporació, si la comparem amb les produïdes en altres moments històrics, consisteix en què les dones entren al mercat laboral per quedar-s'hi. Les característiques d'incorporació massiva i de permanència suposa un repte sociològic per a tots els autors i autores que s'han aproximat al seu estudi. Ens interessa ressaltar la lectura que se'n va fer des del feminisme, concretament aquells que plantegen el tema recurrent de l'anàlisi de la identitat<sup>42</sup>, expressat en termes d'una «nova identitat femenina» (Borderías et al., 1993). Quina és, doncs aquesta nova identitat? Les autores feministes de l'època sostenen que hi ha una nova auto identificació, que contempla la dimensió professional com una dimensió fonamental de l'existència social de les dones: les dones són i han de ser treballadores. És en aquest punt quan sorgeix la contradicció: aquest procés d'auto identificació no ha comportat una negació de l'auto identificació de les dones amb l'àmbit familiar i domèstic.

Aquests autors i autores, des de la sociologia, sí que han donat algunes claus explicatives de la situació de les dones en el treball. Algunes d'aquestes idees, com la centralitat del treball reproductiu en la vida de les dones, o les contradiccions entre els àmbits productiu i reproductiu, seran tinguts en compte en aquesta tesi.

---

<sup>42</sup> Com Bourdieu (1988), la identitat l'entendem com un fet relacional, que es construeix i es desenvolupa a partir de relacions socials, que a la seva vegada defineixen posicions distintes i es configuren com a relacions de poder.

#### ***4. RESUM DEL CAPÍTOL***

Aquests autors han reafirmat que el canvi més rellevant que ha tingut lloc en les darreres dècades en l'espai social del treball i l'ocupació és la incorporació massiva de les dones. La peculiaritat d'aquesta incorporació, si la comparem amb les produïdes en altres moments històrics, consisteix en què les dones entren al mercat laboral per quedar-s'hi. Com les dones s'han inserit en el mercat del treball ha estat objecte d'estudi de múltiples autors i autores, dels quals hem presentat les principals aportacions. Els conceptes de treball reproductiu, doble presència, sostre de vidre o segregació horitzontal, entre d'altres, donen explicacions a la particular situació de les dones en el món del treball. Per a la nostra recerca no podem deixar de banda tot aquest conjunt de factors.

En aquest capítol, a més, hem evidenciat que els estudis que analitzen les diferències de gènere tendeixen a descuidar les característiques de les organitzacions i, viceversa, els estudis sobre organitzacions tendeixen a obviar la variable gènere en els mateixos. Sobre la base de conceptes provinents de la teoria feminista sobre el gènere com a sistema, com a identitat i com a poder, plantejem que és necessària una major atenció sobre les relacions entre la identitat de gènere i l'estructura i les pràctiques a les organitzacions, ja que aquesta anàlisi enriqueix el camp d'estudi. El camp de comportament organitzacional ha estat testimoni de la proliferació de recerques que documenten com els sexes es diferencien entre ells de moltes formes, des dels estils de lideratge fins als valors del treball. En aquest capítol hem explicat les principals aproximacions al perquè de l'existència d'aquestes diferències i perquè les investigacions sobre les diferències de sexe no tenen en compte com les organitzacions, com a contextos socioculturals que donen forma a aquestes diferències.

Des de la sociologia del gènere s'ha desenvolupat una base teòrica i empírica per relacionar les característiques de l'empresa amb el gènere, però s'han centrat en la desigualtat més que no pas en les diferències de gènere que les produeixen. Aquestes teories han reconegut les complexitats inherents a la construcció social de les diferències de gènere. Poques vegades els estudis organitzacionals han tingut en compte quelcom fonamental, que és que per comprendre la situació de les dones en les empreses, i en el mercat laboral en general, és imprescindible analitzar la seva participació en el treball reproductiu. Partim de la idea que aquest és una part integral de l'economia, amb la qual està articulat però respecte a la qual manté certa autonomia. Entendre el treball de les dones en l'àmbit productiu passa per entendre'l també en l'àmbit reproductiu. Els canvis induïts en l'ocupació femenina estan relacionats amb les transformacions –enteses a llarg termini– en l'organització de la família, un factor que provoca canvis en el comportament de l'oferta laboral femenina, i que també influeix en els patrons de desenvolupament econòmic. Els actors de les relacions laborals, especialment les organitzacions sindicals, constitueixen una via potencial per articular totes aquestes matèries. Malgrat el seu potencial, sovint pateixen de manca de poder real per

influir en les polítiques laborals i canviar les condicions de feina a les empreses (Clarke et al., 2005).

El marc teòric interpretatiu que triem com a marc per a la comprensió del gènere i el canvi organitzacional està basat en un model que considera que hi ha tres enfocaments o *frames* tradicionals del gènere, amb limitacions a base per a l'anàlisi de l'empresa i el canvi; i un quart *frame* no tradicional que entén el gènere com un conjunt complex de relacions socials que es tradueix en una àmplia gamma de pràctiques socials a les organitzacions. A les empreses, després d'haver estat creades *per* i *per als* homes, les pràctiques que s'hi produeixen tendeixen a reflectir i donar suport a les experiències dels homes i les seves situacions de vida i, per tant, mantenen un ordre social en què els homes i determinades formes de masculinitat dominen.

La idea central de les teories en què ens basem és que totes les organitzacions presenten biaixos de gènere, entenent per biaix un funcionament no neutre en quant al gènere de les persones que hi treballen. Entenem que la naturalesa *generitzada* de les organitzacions s'ha mantingut i es manté mitjançant pràctiques empresarials que organitzen i expliquen tant l'estructuració de la vida quotidiana com la vida a l'interior de les empreses.

D'altra banda, a tots els sistemes de relacions laborals occidentals, la negociació col·lectiva ha jugat un paper fonamental. Des de la consolidació del sistema de producció capitalista i el desenvolupament de l'economia de lliure mercat, la determinació de les condicions de treball ha tingut lloc, principalment, a través de la negociació col·lectiva. Els sindicats són, des d'aquesta òptica, abans que res negociadors, que troben la seva raó de ser i el seu camp de joc en la negociació col·lectiva. Si mirem enrere, la negociació col·lectiva, en els seus orígens no passava de ser una negociació de tarifes salarials, un mecanisme per a la fixació del preu del treball. A mesura que el sindicalisme va anar-se enraigant i adquirint força, i a mesura que els sistemes de relacions maduraven, els continguts dels convenis col·lectius es van anar ampliant. Poc a poc es van anar introduint aspectes molt més cabdals, com les relacions de producció, les relacions col·lectives del treball, l'actuació de l'empresa com a subjecte econòmic, la situació social dels treballadors, i avui dia parlariem també de la igualtat de gènere dins l'empresa. És en aquest moment, en què apareix l'estudi de l'impacte de la negociació col·lectiva com a mecanisme per garantir, promoure i assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball.

## **CAPÍTOL V. ANÀLISI: LA IGUALTAT DE GÈNERE ALS CONVENIS COL·LECTIUS**

L'article 17 de l'Estatut dels Treballadors és clar respecte al principi de no discriminació a les relacions laborals (vegeu la taula que segueix). La realitat, però, xoca amb aquesta declaració d'intencions. Són diversos els àmbits de discriminació i desigualtat en el treball, des de les retribucions fins a les formes de contractació. Anant un pas més enllà, segons la Llei d'Igualtat no n'hi ha prou amb que les empreses garanteixin la igualtat, cal també que la fomentin. I és aquest un àmbit en què pràcticament no s'està treballant. En aquest capítol presentem l'anàlisi dels convenis col·lectius de les empreses de l'AEQT. El capítol es divideix en tres grans blocs. En primer lloc, començarem fent una introducció a la incorporació de la igualtat de gènere a la negociació col·lectiva i als convenis col·lectius. Aquesta part ens permetrà fer-nos una idea de quin ha estat el camí de les clàusules d'igualtat en les relacions laborals. En segon lloc, presentem detalladament l'anàlisi dels convenis, classificant les clàusules que tenen impacte en la igualtat de gènere segons set àmbits: accés a la feina, contractació i promoció; assetjament sexual i per raó de sexe; classificació professional i retribució; conciliació de la vida laboral, personal i familiar; llenguatge no sexista; maternitat, paternitat i salut laboral; i violència de gènere. Finalment, al tercer apartat, resumim els principals resultats de l'anàlisi. Vinculat a aquest capítol, en l'Annex II sintetitzem la normativa laboral heterònoma a la qual fem referència al llarg d'aquest capítol.

### Taula 33. Article 17 Estatut dels Treballadors.

Estatut dels Treballadors. Títol I de la Relació Individual del treball. Capítol II del Contingut del contracte de treball. Secció 2a de Drets i Deures derivats del contracte de treball. Article 17. No discriminació a les relacions laborals.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Font: Reproducció del *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Publicat a BOE núm. 75, 29/03/1995.

## **1. LA INCORPORACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I ALS CONVENIS COL·LECTIUS**

La discriminació basada en el sexe és la principal forma de discriminació i és objecte d'atenció de la comunitat internacional des de la Segona Guerra Mundial (OIT, 2008: 21-24). Durant les primeres dècades del segle XX predominava la idea que les dones eren més dèbils que els homes, físicament i socialment, i que per tant determinades ocupacions no eren adequades per elles, especialment aquelles que poguessin posar en perill la seva salut i les seves funcions cuidadora i reproductora. Conseqüentment, entre els primers instruments adoptats per l'Organització Internacional del Treball (OIT) estan les normes relatives als permisos i prestacions de maternitat. Des de principis de la dècada dels 50, l'òptica va anar desplaçant-se cap a la promoció de la igualtat a la feina i la igualtat de remuneració entre dones i homes.

A partir dels anys 60 es va començar a reflectir el reconeixement de que la igualtat suposa que les dones i els homes han de compartir responsabilitats familiars (conciliació i coresponsabilitat). A mesura que elles anaven conformant una major proporció del mercat de treball, la imatge de l'home amb una feina a temps complet com a model representatiu del treballador clàssic, el *male breadwinner*, anava perdent terreny, si bé mai ha deixat d'existir (Durán, 1986; Izquierdo, 1998). Aquest canvi va quedar plasmat a les normes del treball l'any 1965, mitjançant l'adopció per part de l'OIT de la Recomanació 123 sobre el treball de les dones amb responsabilitats familiars, en què es contemplen mesures que han d'adoptar-se per a que a les treballadores els sigui possible conciliar les seves responsabilitats sense ser discriminades per aquest motiu.

A la dècada dels anys 80, el centre de l'anàlisi de la igualtat va passar de les dones a les relacions entre dones i homes, i va anar fent-se més patent que tot canvi en el paper de les dones havia d'anar acompanyat d'un canvi en el dels homes i que això havia de reflectir-se en una coresponsabilitat de les tasques familiars i de la llar, és a dir, una coresponsabilitat de la cura. Seguint aquesta línia, el 1981 es va adoptar el Conveni 156 i la Recomanació 165, relatives a les treballadores i treballadors amb responsabilitats familiars (filles i fills o familiars directes a càrrec) amb l'objectiu de facilitar la seva ocupació en igualtat d'oportunitats.

Quan es reflexiona sobre el principi d'igualtat en relació amb la negociació col·lectiva és habitual destacar la importància d'aquesta en la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral. Aquesta associació és comprensible, des de la perspectiva d'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, si tenim en compte les tres principals funcions del conveni col·lectiu en les relacions laborals (Lousada, 2008: 28-29):

- Funció reguladora (als espais que la llei deixa a la negociació col·lectiva). Funció que serveix per implementar, a través d'una adequada regulació, el principi d'igualtat a les relacions laborals.
- Funció individualitzadora (adaptant les lleis a les realitats professionals). Funció que serveix para apropar el principi d'igualtat a les parts a través dels mandats d'igualtat del conveni col·lectiu, generant un efecte pedagògic i un doble efecte legitimador de la negociació col·lectiva –en implicar-se en la implantació de la igualtat– i del principi d'igualtat –en reforçar-se en el àmbit de negociació col·lectiva.
- Funció compensadora en front la posició de major poder de l'empresariat en les relacions individuals de treball. Funció que justifica incidir sobre els poders de l'empresari o empresària, ja sigui be limitant l'ús d'aquests poders, l'abús del qual acostuma a ser causa de discriminacions, o be implicant aquests poders en la consecució de la igualtat, és a dir, creant condicions d'igualtat real.

Malgrat la importància de la negociació col·lectiva en la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes a les relacions laborals, ens trobem amb la no implicació de molts convenis col·lectius i amb l'existència de moltes discriminacions, resultat de factors com l'escassa participació femenina en les taules de negociació, la deficient preparació dels agents de negociació, la relegació de la igualtat vers temes retributius o l'arrossegament de normes arcaiques procedents de situacions passades.

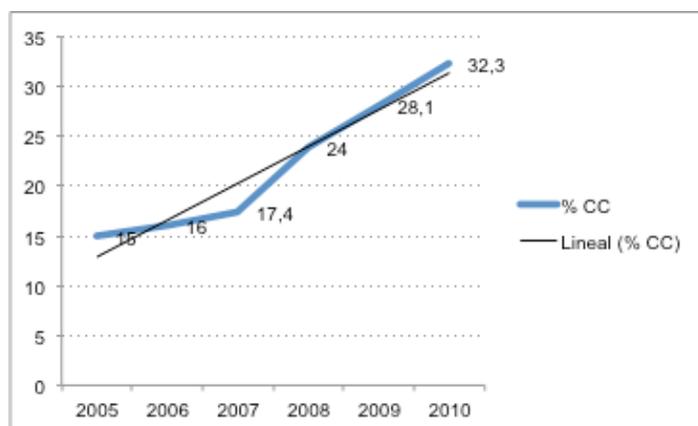
Resumint, ens trobem amb una realitat que no compleix els propòsits de la negociació col·lectiva per a la consecució de la igualtat atenent a la idoneïtat, als efectes d'assolir tals propòsits, de les seves funcions reguladora, individualitzadora i compensadora. I amb la dificultat per resoldre aquesta situació a través dels mateixos agents socials. Això ens

conduïx a la intervenció legal, que ha operat en dues línies d'actuació prioritàries: el foment de la igualtat i la sanció de la discriminació (Lousada, 2008: 29-30).

A Espanya, tal com apunta Carme Alemany (2006), els convenis col·lectius que inclouen alguna clàusula que faci referència a la igualtat d'oportunitats no són encara majoritaris. Tanmateix, s'observa que aquesta matèria s'ha anat incorporant progressivament i, en conseqüència, els darrers anys, existeix un major nombre de convenis col·lectius que contenen clàusules d'aquest tipus, especialment a partir de l'entrada en vigor la LOIEDH. Amb tot, l'increment del nombre de convenis que inclouen aquestes clàusules no significa obligatòriament que la temàtica hagi guanyat en profunditat i detall. Bé sabem que quantitat no és sinònim de qualitat.

A Catalunya, segons les dades del Departament de Treball, l'any 2010, hi havia un 32,3% de convenis col·lectius que abordaven clàusules d'igualtat i no discriminació. L'evolució, de la mateixa manera que en el cas espanyol, ha estat de millora. Mentre que l'any 2005 hi havia un 15% de convenis que abordaven aquestes clàusules, en poc més de 5 anys el percentatge s'ha doblat.

**Figura 7. Evolució del percentatge de convenis col·lectius (CC) que contenen clàusules d'igualtat i no discriminació.**



Font: Departament de Treball, Generalitat de Catalunya.

A continuació presentem l'anàlisi dels convenis que afecten les empreses de l'AEQT, amb l'objectiu de veure en què es concreta la incorporació de matèries relacionades amb la igualtat de gènere. Al llarg d'aquest apartat d'anàlisi oferirem, no només dades quantitatives dels convenis, sinó també exemples de clàusules de bona i mala praxi, atenent a la seva pertinença per a la millora de la situació de les dones a les empreses i el foment de la igualtat. Per fer aquestes consideracions sobre les bones i les males pràctiques farem servir de guia tres dels documents existents més destacats, com són les *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes* (Departament de Treball, 2008), les *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad*

*de género en la negociación colectiva* (Escudero, 2008) i la *Guía sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes* (Martínez i López, 2008).

## 2. L'ANÀLISI DE LES MATÈRIES RELACIONADES AMB LA IGUALTAT DE GÈNERE ALS CONVENIS COL·LECTIUS

Com avançàvem a l'apartat metodològic, aquesta investigació es recolza en dos elements principals per a la consecució dels seus objectius: les entrevistes a agents clau del procés negociador (que treballarem al següent Capítol) i l'anàlisi documental dels convenis. En aquest apartat analitzem els convenis col·lectius de les empreses de la mostra, als quals s'ha sumat el XVII Conveni General de la Indústria Química (conveni sectorial), per dos motius: és el conveni de referència per a totes les empreses del sector; i és el document al qual es remeten la majoria de convenis analitzats quan no es fa cap aportació pròpia des del conveni d'empresa o quan les empreses no disposen de conveni propi.

A més, algunes de les empreses han afegit acords d'empresa i annexos als seus convenis, que també s'han tingut en consideració per a aquesta anàlisi, així com els plans d'igualtat de les empreses que l'inclouen en el redactat del conveni.

A la taula següent resumeix els convenis analitzats indicant, per a cada empresa, el període de vigència del seu conveni i el sumari dels principals continguts que conté.

**Taula 34. Vigència i continguts dels convenis col·lectius analitzats.**

	<b>Empresa</b>	<b>Vigència</b>	<b>Continguts</b>
1	ASESA <sup>43</sup>	2011-14	I. Disposicions generals II. Organització del treball III. Sistema de classificació i desenvolupament professionals. Ingressos i rescissions IV. Règim de retribució V. Formació VI. Vacances, llicències i excedències VII. Mobilitat geogràfica VIII. Jornada i horaris de treball IX. Règim disciplinari X. Seguretat i salut laboral XI. Beneficis i serveis socials XII. Premis i recompenses XIII. Roba de treball XIV. Representació dels treballadors XV. Disposicions finals
2	Basell <sup>44</sup>	2012-14	I. Àmbit funcional II. Política de treball III. Classificació professional, mobilitat funcional, modificació substancial de les condicions laborals IV. Política salarial V. Protecció social complementària VI. Temps de treball i la seva ordenació VII. Llicències i excedències VIII. Seguretat i salut laboral IX. Règim assistencial X. Drets sindicals XI. Formació XII. Disposicions addicionals
3	Bayer Hispania SA	2006-07	I. Àmbit d'aplicació II. Vigència i denúncia III. Incrementos salarials IV. Equiparacions i transformació de conceptes V. Hores extraordinàries VI. Suplència i prolongació de jornada VII. Retens

<sup>43</sup> Asfaltos Españoles SA.

<sup>44</sup> Lyondell-Basell Poliolefinas Ibérica SL.

			VIII-IX. Jornada de treball X. Laboratoris XI. Pla de pensions XII. Discriminació XIII. Contractació, promoció i formació XIV. Salut laboral XV. Ajuda escolar XVI. Premi d'aprofitament d'estudis XVII. Préstecs per la compra d'habitatge XVIII. Ajuda a disminuïts psíquics i minusvàlids XIX. Premi antiguitat o vinculació XX. Mort XXI. Disponibilitat de 10 minuts XXII. Plus Únic XXIII. Règim de torns continuats XXIV. Quart de Poblet XXV. Modificació de les condicions de treball XXVI. Comitè inter-centres XXVII. Situació anterior subsistent XXVIII. Dret supletori XXIX. Comissió paritària
4	CLH <sup>45</sup>	2010-15	I. Vigència temporal II. Increment salarial III. Revisió salarial IV. Complementos salarials V. Grups professionals VI. Ingressos a l'empresa VII. Jornada i temps de treball VIII. Cobertura de vacants IX. De la representació col·lectiva i els sindicats a l'empresa X. Ajudes socials XI. Pla de pensions XII. Nova redacció de determinats articles del conveni XIII. Adequació i actualització de l'articulat del conveni col·lectiu XIV. Pla d'igualtat XV. Acords d'empresa XVI. Altres acords
5	IQA <sup>46</sup>	2010-13	I. Disposicions generals II. Contingut del contracte de treball III. Temps de treball IV. Pactes organitzatius V. Salaris i garanties salarials VI. Beneficis Socials VII. Pactes assistencials VIII. Drets de representació col·lectiva
6	Kemira Ibérica SA	2013-14	I. Estructura i àmbit II. Organització del treball III. Classificació del personal IV. Contractació i promoció del personal V. Jornada, horaris, vacances i llicències VI. Règim econòmic VII. Faltes i sancions VIII. Acció sindical IX. Altres atencions socials X. Seguretat i higiene i serveis mèdics de l'empresa
7	Repsol Butano SA	2012-14	I. Àmbit d'aplicació II. Organització pràctica del treball III. Classificació professional IV. Retribucions V. Formació, ingressos, ascensos i promocions VI. Sistema de desenvolupament de carreres professionals (DCP) VII. Període de prova VIII. Mobilitat funcional IX. Mobilitat geogràfica X. Jornada de treball XI. Descans dominical, vacances i permisos XII. Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones XIII. Excedències XIV. Acció social XV. Seguretat i salut laboral XVI. Règim sancionador XVII. De la representació col·lectiva dels treballadors XVIII. Solució extrajudicial dels conflictes laborals
8	Repsol Exploración SA	2011-13	I. Àmbit d'aplicació II. Organització del treball i classificació del personal III. Capítol salarial IV. Jornada laboral V. Pla d'igualtat VI. Condicions laborals VII. Mobilitat inter-empreses VIII. Beneficis socials IX. Seguretat i salut en el treball X. Ingressos, promocions, desenvolupament professional, formació del personal XI. Acció representativa i sindical i disposicions generals XII. Disposicions

<sup>45</sup> Compañía Logística de Hidrocarburos SA.

<sup>46</sup> Industrias Químicas Asociadas.

			vàries XIII. Règim sancionador
9	Repsol Petróleo SA	2012-13	I. Àmbit d'aplicació i disposicions generals II. Organització del treball III. Sistema de classificació i desenvolupament professional IV. Ingressos, trasllats, baixes V. Jornada, vacances i llicències VI. Règim econòmic VII. Beneficis socials VIII. Seguretat i salut a la feina IX. Drets sindicals X. Infraccions i sancions XI. Procediments voluntaris de solució de conflictes XII. Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones XIII. Disposicions addicionals
10	Repsol Química SA	2012-13	I. Àmbit d'aplicació i disposicions generals II. Organització del treball III. Classificació professional IV. Política laboral V. Mobilitat funcional i geogràfica VI. Formació VII. Temps de treball i la seva ordenació VIII. Règim econòmic IX. Llicències, permisos i excedències. Conciliació de la vida familiar i laboral X. Beneficis socials XI. Seguretat i salut laboral XII. Acció sindical XIII. Comissió de seguiment i interpretació. Comissió paritària d'informació i seguiment de la gestió XIV. Solució extrajudicial de conflictes laborals XV. Règim disciplinari XVI. Disposicions addicionals
11	Terminales Portuarias SL	2006-07	I. Àmbit d'aplicació II. Organització del treball III. Política salarial IV. Jornada de treball, horari normal, hores desplaçades, hores extraordinàries, vacances i calendari laboral V. Llicències VI. Règim disciplinari VII. Seguretat laboral i medi ambient VIII. Formació IX. Comissió paritària mixta X. Altres percepcions XI. Assegurança de vida XII. Absentisme
12	Transformadora de Etileno AIE	2006-07	Objecte i àmbit territorial. Àmbit personal. Àmbit temporal. Denúncia conveni col·lectiu. Vinculació a la totalitat. Compensació i absorció. Garanties personals. Comissió paritària. Organització del treball. Classificació professional. Definició dels grups professionals. Nivells retributius dels grups professionals. Garanties professionals. Promoció i desenvolupament professional. Vacants. Ingressos. Període de prova. Incompatibilitats. Baixes voluntàries. Mobilitat funcional. Treballs de diferent grup professional. Personal de capacitat disminuïda. Garanties del lloc de feina. Permisos retribuïts. Formació. Roba de treball. Pla de pensions. Retribucions. Jornada de treball. Hores extraordinàries. Vacances. Complement per baixa de malaltia o comú o accident laboral. Representació dels treballadors a l'empresa. Seguretat, salut laboral i medi ambient.
13	XVII CGIQ <sup>47</sup>	2013-14	I. Àmbit d'aplicació II. Organització del treball III. Política laboral IV. Classificació professional, mobilitat funcional i geogràfica, modificació substancial de les condicions de treball V. Política salarial VI. Temps de treball i la seva ordenació VII. Llicències i excedències VIII. Règim disciplinari IX. Seguretat i salut laboral X.

<sup>47</sup> Conveni General de la Indústria Química.

Medi ambient XI. Règim assistencial XII. Drets sindicals XIII. Formació XIV. Comissió mixta XV. Procediment de solució de conflictes XVI. Igualtat d'oportunitats XVII-XVIII. Disposicions addicionals i finals

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades dels convenis col·lectius analitzats.

Del total d'empreses de l'AEQT (31 empreses), un 38,7% tenen un conveni d'empresa (12 empreses) i el restant 61,3% (19 empreses) es regeix pel Conveni General de la Indústria Química (CGIQ). Comptem, a més, amb la particularitat d'una empresa de capital estatunidenc (Dow Chemical Iberia SA) que, tot i assumir les clàusules del CGIQ, funciona sota la lògica de l'associació directa (negociació individual entre treballador/a i cap) i no pas de la negociació col·lectiva. A la següent taula trobem un quadre-resum de les empreses de l'AEQT i el nivell dels seus convenis.

**Taula 35. Nivell de negociació dels convenis col·lectius de les empreses de l'AEQT.**

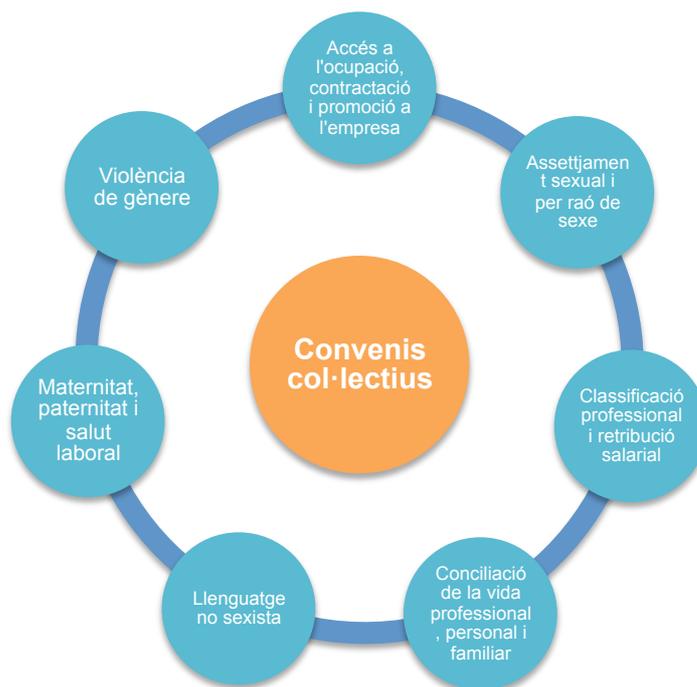
<b>Empresa</b>	<b>Nivell conveni col·lectiu</b>
1 Asfaltos Españoles SA	D'empresa
2 Ashland industries Hispania SA	De sector
3 BASF Española SL	De sector
4 BASF Sonatrach Propanchem SA	De sector
5 Bayer MaterialScience SL	D'empresa
6 Bertschi Ibérica SL	De sector
7 Carburos Metálicos SA	De sector
8 Catalana de Tractament d'Olis Residuals SA	De sector
9 Celanese Chemicals Ibérica SL	De sector
10 Clariant Ibérica SA	De sector
11 Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA	D'empresa
12 Dow Chemical Ibérica SL	De sector
13 E.On Generación SL	De sector
14 Elix Polymers SL	De sector
15 ERCROS SA	D'empresa
16 Industrias Químicas Asociadas SBL	De sector
17 Kemira Ibérica SA	D'empresa
18 Lyondell-Basell Poliolefinas Ibérica SL	D'empresa
19 Messer Ibérica de Gases SAU	De sector
20 Nitricomax SL	De sector
21 Productos Asfálticos SA (PROAS)	De sector
22 Repsol Butano SA	D'empresa
23 Repsol Exploración SA	D'empresa
24 Repsol Petróleo SA	D'empresa
25 Repsol Química SA	D'empresa
26 Sekisui Specialty Chemicals Europe SL	De sector

27	Solvin Spain SL	De sector
28	Tarragona Power SL	De sector
29	Terminales Portuarias SL	D'empresa
30	Transformadora de Etileno, AIE	D'empresa
31	Vopak Terquimsa SA	De sector

Font: Elaboració pròpia.

Hem organitzat les matèries referents la igualtat entre dones i homes segons la classificació que es mostra al següent diagrama. Aquesta tipologia de clàusules és la que habitualment trobem en els estudis sobre igualtat de gènere a les empreses i està basat en la divisió que fa, amb algunes adaptacions, el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (Departament de Treball, 2008). A les 6 clàusules més comunament estudiades a la literatura existent (les 1, 2, 3, 4, 6, 7 i 8), se li han afegit les clàusules sobre llenguatge no sexista. Tot i que no és habitual trobar als convenis cap referència específica al llenguatge, sí que resulta d'interès l'anàlisi del llenguatge que s'empra per redactar els documents, ja que constitueix un bon reflex de la cultura organitzativa.

**Figura 8. Tipologia de clàusules en matèria d'igualtat.**



Font: Elaboració pròpia.

En els següents subapartats tractarem en profunditat aquests set tipus de matèries, seguint aquesta estructura d'anàlisi:

**Figura 9. Anàlisi de les clàusules en matèria d'igualtat.**



Font: Elaboració pròpia.

## 2.1. ACCÉS A LA FEINA, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

Pel que fa a l'accés a l'ocupació, és aquest un àmbit típic de discriminació. La Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEDH) va modificar l'article 4 de l'Estatut dels Treballadors (que podia donar lloc a discriminacions, ja que l'ordre de prohibició de discriminació en l'accés a l'ocupació podia xocar amb el dret a la lliure elecció de la persona candidata per part de la persona ocupadora), atorgant permís exprés per «establir exclusions, reserves i preferències en les condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti.» Així, la LOIEDH proposa mesures d'acció positiva per afavorir l'accés a l'ocupació de les dones, entenent que aquestes fomenten l'accés de les dones en igualtat de condicions, especialment en sectors i ocupacions on estan infrarepresentades. Aquesta proposta de la LOIEDH, però, ha tingut escàs seguiment en els convenis col·lectius (García Quiñones, 2010: 10-23). Es demostra que entre el compromís formal de desenvolupar mesures d'acció positiva i la materialització d'aquestes mesures hi ha una distància important.

Quan parlem d'accés a la feina, hem de diferenciar entre dos moments: les ofertes de treball i els processos selectius. Referent a les ofertes, cal dir que ja en aquestes poden donar-se discriminacions: una oferta sexista, que respon a estereotips de gènere, precedeix a una contractació que també es sexista. A més, cal fer notar que en aquest moment d'accés a la feina hi ha una dificultat afegida de la pròpia persona treballadora, ja que com que en aquest procés no s'és treballador/a de l'empresa, no es pot saber, per exemple, perquè no s'ha estat seleccionat. Com que a nivell individual és molt difícil conèixer si s'ha estat discriminat, és important el paper dels convenis col·lectius, ja que aquests sí poden fixar criteris objectius i neutres en la selecció, mitjançant processos institucionalitzats amb representació paritària (empresa i sindicats) i donar publicitat dels criteris.

La contractació i el contracte de treball són la part central de l'ET. La seva regulació és àmplia, els articles 7-9, 10-12 i tot el capítol II estan dedicats a aquest àmbit. A més, a l'ET es fa referència a la necessitat que la contractació s'adeqüi a la Llei d'Igualtat. L'accés al treball està regulat a l'article 16, que estableix que la informació sobre els contractes de treball ha de ser compartida amb els Serveis Públics d'Ocupació, i que l'activitat de contractació pot córrer a càrrec tant de l'empresari o empresària com d'agències de col·locació públiques o privades o empreses de treball temporal.

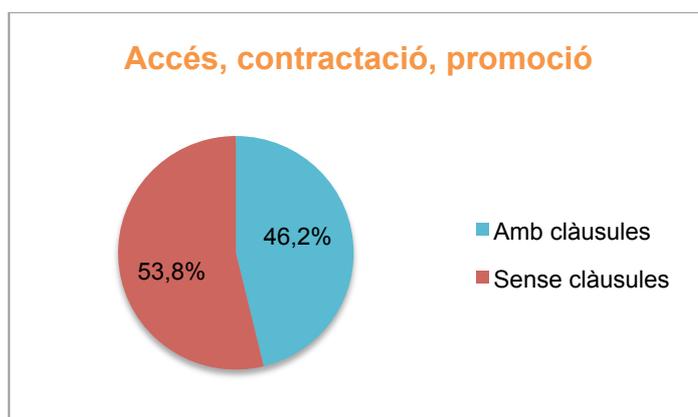
Referent a la promoció, a l'article 24 de l'ET es defineixen alguns criteris per a la promoció, el que s'ha anomenat «experiència professional», com són la formació, els mèrits, l'antiguitat, l'assiduitat, la disponibilitat, etc. Sovint, aquest tipus de característiques del treball corresponen al treball masculí, i no pas a les característiques del treball femení. És habitual, per exemple, que els homes acumulin més anys d'antiguitat, ja que tenen més continuïtat a les feines i no s'absenten durant llargs períodes de temps.

Cal fer una revisió d'aquestes característiques del treball per no excloure de la promoció a aquelles persones que no es regeixen pels patrons clàssics del treballador. També cal tenir en compte les habilitats i les competències, fer avaluacions, fer valdre altres característiques més típicament femenines, com la gestió d'una llar, per exemple afavorint la reincorporació d'aquelles dones que hagin aturat carreres professionals per ocupar-se de càrregues familiars, o assegurant, com a mínim, que no hi hagi penalització.

Les discriminacions en l'àmbit de la promoció tenen una incidència directa en la *segregació vertical* de l'empresa. Tot i que aquest és un àmbit de suma importància, és pràcticament nul·la la existència de clàusules als convenis col·lectius que aporten una perspectiva de gènere a la promoció. En el cas dels convenis analitzats en la nostra recerca, veurem com són anecdòtics els convenis que fan referència expressa a la igualtat de gènere tant en l'accés a la feina, com en la contractació o la promoció a l'empresa.

Dels convenis analitzats, menys de la meitat (46,2%) inclouen en els seus redactats alguna clàusula per afavorir la igualtat de gènere en l'accés, la contractació i la promoció a la feina. Coincideix, a més, que dels 6 convenis que sí ho contemplen, 5 d'ells tenen aquest tipus de clàusula en el redactat del pla d'igualtat. Les empreses que no tenen o no han inclòs el pla d'igualtat dins el conveni, no preveuen cap mesura específica per garantir la igualtat entre dones i homes en aquest àmbit.

**Figura 10. Clàusules d'igualtat de gènere en l'accés, la contractació i la promoció a l'empresa als convenis.**



Font: Elaboració pròpia.

Tot i que quantitativament podria semblar que hi ha força convenis que inclouen clàusules per afavorir la igualtat de gènere en l'accés, la contractació i la promoció a la feina, si anem al detall del redactat, veiem que els exemples són més aviat vagues i sense profunditat. Sovint, s'inclouen clàusules buides, que no es formulen clarament com un objectiu a assolir sinó com una mera declaració d'intencions. És habitual trobar frases com les que segueixen:

«Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.» *Repsol Exploración SA.*

«Incrementar el porcentaje de mujeres en las plantillas de cada empresa del Grupo.» *Repsol Química SA.*

Aquest tipus de clàusules, si bé sembla que deixin constància de la voluntat de l'empresa per tenir cura de la igualtat de gènere, no acaben de concretar-se en res, ja que no desenvolupen com es duran a terme. En el primer cas, no s'explica el mecanisme que es farà servir per respectar el principi d'igualtat d'oportunitats; en el segon cas, no s'especifica com s'aconseguirà augmentar el nombre de dones que treballen a l'empresa.

Tanmateix, sí que trobem convenis que aprofundeixen més en la igualtat entre dones i homes, i preveu mesures d'acció positiva com les següents:

«Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva, particularmente en las condiciones de contratación, promoción y formación reflejadas en el artículo 13, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, previa información al Comité del Centro y, en su caso, a solicitud de éste, tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.» *Bayer Hispania SA.*

«Ascensos. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.» *Conveni General de la Indústria Química.*

Si bé aquesta darrera clàusula s'ha de llegir en clau positiva, en aquest mateix conveni, però, s'estableix que l'ascens de les persones treballadores a llocs de feina que impliquin confiança seran de lliure designació per part de l'empresa. És a dir, en aquests casos no hi haurà cap sistema de proves objectives, ni una valoració d'uns criteris determinats, com podrien ser una titulació adequada, una valoració acadèmica, el coneixement del lloc de feina, haver desenvolupat tasques similars, etc.

De vegades, el text resulta ambigu i poc vinculant. És el cas de la clàusula que segueix:

«Se adoptarán políticas activas de integración y diversidad (...) En materia de contratación se promoverá que, a igual mérito y capacidad, se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.» *Respol Butano SA.*

El fet de donar preferència en la contractació del col·lectiu menys representat, per tal de tendir a una plantilla més paritària, és simplement quelcom que es tindrà en compte i es valorarà com a positiu, però la clàusula no obliga a que així sigui.

Finalment, un exemple respecte a les ofertes de feina que val la pena mencionar, ja que té impacte en l'àmbit de l'accés, és el següent:

«Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.» *Repsol Butano SA.*

De les diferents guies i recomanacions analitzades, recollim, a continuació, les propostes adreçades a l'establiment de mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes més rellevants en aquest àmbit. Hem pogut trobar algunes d'aquestes recomanacions en els convenis analitzats, però no podem concloure que aquestes siguin innovadores, crítiques ni de gran qualitat.

**Taula 36. Recomanacions: accés a la feina, contractació i promoció.**

Àmbit	Proposta
Ofertes de feina	Assegurar que els ofertes van dirigides tant a homes com a dones, declarant nul·les aquelles ofertes discriminatòries.
Accés	Garantir la participació dels representants dels treballadors en la configuració de les ofertes de feina. I imposar l'emissió d'un informe escrit sobre el possible caràcter discriminatori d'una oferta de feina.
	Implementar procediments que garanteixin el coneixement, per part dels representants, de les ofertes de feina existents.
	Crear una comissió mixta de contractació, basada exclusivament en la qualificació de la persona treballadora.
	Exigir eliminar la fotografia de la sol·licitud de feina, així com totes les preguntes relatives a la situació familiar.
Selecció i contractació	Establir mesures d'acció positiva en les condicions de selecció i contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.
	Incloure clàusules en què l'empresa es compromet a facilitar informació a la representació de les persones treballadores sobre els processos de selecció i les contractacions realitzades amb la finalitat de vetllar perquè no es produeixin discriminacions de les dones en les incorporacions a la plantilla.
	Sotmetre l'accés a una sèrie de proves objectives, que limitin al màxim la discrecionalitat en la contractació.
	Assegurar que els criteris que es tindran en compte per donar per superades o no superades les proves no són ni directament ni indirectament discriminatòries.
Contractació atípica	Establir que en l'àmbit d'aplicació del conveni figurin de manera expressa les persones contractades de forma atípica.
	Assegurar que les persones contractades de forma atípica tenen accés a tots els drets reconeguts en el conveni.
	Acordar amb l'empresa el foment de la contractació indefinida de dones fins a igualar-la amb la dels homes, i establir un percentatge mínim de contractació indefinida.
	Acordar amb l'empresa l'establiment d'una quota màxima de contractació temporal.
	Eliminar les referències als treballadors fixos en matèria de beneficis socials i establir que aquests es contemplin per a persones contractades de forma atípica.
Promoció	Objectivar els criteris i requisits que es valoren per ascendir, sense que aquests puguin ser directament o indirectament discriminatoris.
	Assegurar que no queden fora del procés objectiu d'ascensos els llocs de treball més alts, per evitar perpetuar la segregació vertical i l'existència del sostre de vidre.
	Fer una revisió profunda del sistema de valoració dels llocs de treball. És important que les dones accedeixin a categories masculinitzades, però també que els sectors feminitzats es revaloritzin.
	Vigilar els procediments de promoció i ser crítics amb la realitat de l'empresa. Per exemple: per què la majoria d'administratives són dones i la majoria de caps d'enginyeria, homes.

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008) i UGT (2011).

Val la pena citar el següent fragment d'entrevista a un representant sindical d'una de les empreses, ja que exemplifica bé la cultura organitzacional. Si bé, *de iure* qualsevol persona té dret a ser candidat/a a un lloc de feina, *de facto*, les pràctiques informals ho impossibiliten.

«(...) Yo he oído como el director de recursos humanos le decía a la hija de un compañero que venía a una entrevista para operario que no hacía falta que perdiera el tiempo en el proceso, que la empresa no quería mujeres operarias, que la llamaban porque todos tenían derecho a optar al puesto, pero que no la iban a coger.» *RS3 (Co.bas)*

No és la única persona que ens ha parlat d'aquest tipus de pràctiques informals. Altres entrevistats ens han alertat que no és aleatori que els requisits d'entrada a la seva empresa siguin unes àrees de formació molt masculinitzades:

«El problema de que no haya chicas entre los operarios es que el requisito de entrada es sólo uno: ciclos medios de operaciones. Y en estos ciclos no hay chicas. Mira, nosotros de 600 operarios sólo tenemos 3 chicas. Hemos dicho muchas veces en las negociaciones que se flexibilice la entrada, porque es la única manera de incorporar mujeres. A la práctica, hay muchos más estudios que podrían valer para entrar a la empresa, cualquier ciclo de informática, de química... La primera barrera a la entrada de mujeres la pone la empresa, que no quiere cambiar este tema.» *RS10 (CGT)*

Flexibilitzar les vies d'entrada, fixar uns criteris clars, transparents i objectius de selecció o donar a conèixer les professions que poden desenvolupar les noies a les indústries són algunes de les solucions que proposen les persones entrevistades per millor l'accés de les dones a les fàbriques de la indústria química.

En l'àmbit de la promoció també hi hagut persones que han criticat unes pràctiques informals discriminatòries, com la següent:

«Jo he sentit dir: si vols tenir fills, a aquest lloc no podràs accedir.» *PRS1 (UGT)*

## **2.2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

L'article 2 de la Directiva europea 2006/54/CE defineix l'assetjament sexual com aquella «situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de caràcter sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.» A Espanya, la LOIEDM, al seu article 7, fa referència al concepte d'assetjament sexual reproduint les mateixes paraules que la Directiva europea citada i, a més, introdueix la diferència entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (o assetjament sexista). Defineix l'assetjament sexista com el «comportament agressiu realitzat en contra d'una

persona d'un sexe determinat només pel fet per pertànyer a aquest sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.» Així, el matís rau en què el primer és la situació en què es produeix l'acte d'assetjament, mentre que el segon és el comportament que dóna lloc a aquesta situació.

Per clarificar els conceptes, un exemple clar d'assetjament sexual seria el cas de promeses implícites o explícites de tracte preferent o beneficis a canvi de favors sexuals, d'apropaments i contactes corporals, etc. Segons un estudi finançat per l'Institut de la Mujer (Inmark, 2006), a Espanya hi hauria un 22% de dones treballadores assetjades sexualment. Aquest mateix estudi afirma que l'assetjament sexual és patit sobretot per dones joves (menors de 34 anys), solteres, procedents de països extracomunitaris i altament qualificades, i preferentment es dóna en mitjanes i grans empreses de sectors masculinitzats com la indústria o la construcció. Per la seva banda, les persones assetjadores són, en la gran majoria de casos, companys o companyes de feina (58,8%) o un/a superior directa (20,6%) (Inmark, 2006: 11-23).

Seguint dins l'àmbit laboral espanyol, l'article 4.2 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors recull com a dret laboral bàsic en la relació de treball «el respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.» Per tant, és causa justa per a l'extinció del contracte de feina per voluntat de la treballadora o treballador per incompliment greu per part de l'empresari o empresària de la seva obligació de protecció davant aquestes violacions de la seva dignitat (article 50.1c). En base a la infracció de la persona treballadora, es consideren incompliment greu i culpa del treballador i per tant, causa d'acomiadament disciplinari, «l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresària o empresari o les persones que treballen a l'empresa.» (article 54.2).

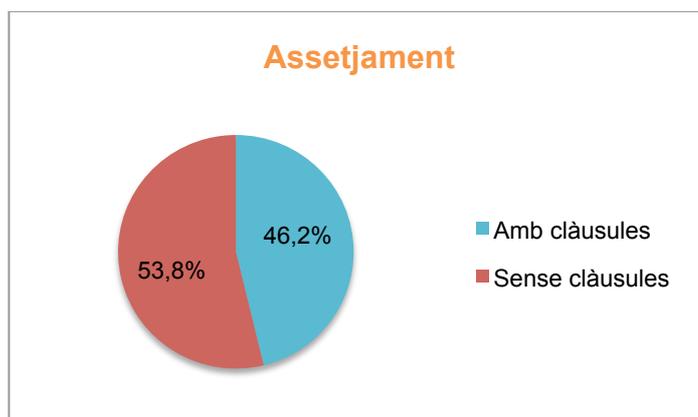
L'assetjament sexual en l'àmbit laboral s'inscriu en tres grans eixos: la violència contra les dones, un entorn laboral sexista, i un marc d'abús de poder (tant jeràrquic com de gènere). En primer lloc, l'assetjament sexual en l'àmbit laboral s'inscriu en un context de violència envers les dones, és a dir, allò subjacent és la violència com a instrument de poder de gènere. En aquest sentit, es defensa que el seu caràcter sexual seria secundari, en tractar-se sobretot d'un abús de poder masculí. Així mateix, s'incardina en un entorn laboral sexista, en què es produeixen altres actes discriminatoris contra les dones, com són les diferències de salari o el repartiment de tasques segons el sexe. De manera secundària, s'associa també a d'altres tipus d'assetjaments que es produeixen a l'àmbit laboral, com el psicològic o moral. En tercer lloc, es produeix en un marc d'abús de poder, i per tant pot acompanyar a d'altres tipus de conductes abusives, no només sexistes, sinó també racistes, homòfobes, etc. En

aquest sentit, l'assetjament sexual vertical es considera més greu que aquell exercit entre companys/es, ja que en el primer cas l'assetjador s'aprofita d'una doble posició avantatjada: la que li proporciona ser cap –i que d'ell/a depenguin la continuïtat a l'empresa de la víctima, el seu sou i la seva promoció– i la que emana del seu gènere.

La negociació col·lectiva constitueix un bon instrument per lluitar contra l'assetjament i serveix com un complement a la LOIEDH (Sobrino, 2010: 158-165). Com apunta aquesta autora, seria interessant que els convenis tinguessin present una sèrie de qüestions amb l'objectiu de fer front a l'assetjament, i que assumissin el contingut de la LOIEDH i l'ampliessin.

La realitat, però, ens diu que entre els convenis és inusual trobar exemples que vagin més enllà del descrit a les lleis. Del total de convenis analitzats, un 46,2% contenen clàusules sobre assetjament sexual i per raó de sexe. Altra vegada però, aquests convenis coincideixen amb aquelles empreses que tenen pla d'igualtat. És a dir, no és aquesta una clàusula que es reguli si no existeix un pla d'igualtat.

**Figura 11. Clàusules d'assetjament sexual i per raó de sexe als convenis.**



Font: Elaboració pròpia.

El tractament de l'assetjament és, en general, dèbil, amb moltes referències a la lleis i poques a l'especificat de l'empresa. A més, són també pocs els convenis que compten amb protocols d'actuació en cas d'assetjament i els que donen definicions acurades de què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, diferenciant ambdós conceptes.

Destaquem el Conveni General de la Indústria Química que, al seu capítol XVI dedicat a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aborda el tema de l'assetjament sexual i per raó de sexe dins l'apartat d'assetjament genèric. Aquest apartat inclou altres tipus d'assetjament, com el moral (*mobbing*). A banda de donar les definicions d'assetjament sexual i per raó de sexe, reproduint l'article 7 de la LOIEDH, preveu una sèrie de mesures preventives, basades en els següents punts:

«Se establecen como medidas de prevención de acosos las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo en caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores en la vigilancia de los comportamientos laborales.
4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan a comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.» *Conveni General de la Indústria Química.*

Aquest tipus de mesures són compartides també a altres convenis que aborden l'assetjament. Amb tot, veiem que són mesures preventives molt àmplies, que es refereixen a l'assetjament en general i no a l'assetjament específic sexual. De les recomanacions que tenim a la taula següent, són poques les que incorporen els convenis. De fet, a la majoria de convenis no se'n parla, Trobem dos convenis que ho inclouen no com un apartat propi, sinó com un tipus de falta a l'apartat de règim disciplinari, com a «faltas molt greus»:

«El acoso por razón de origen racial, étnico, religión o convicciones, sexo, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.» *Industrias Químicas Asociadas SLB.*

«El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.» *Conveni General de la Indústria Química.*

Destaquem una de les recomanacions (vegeu la taula que segueix) com a interessant, que és la d'incloure a més d'una definició, una relació d'exemples de conductes que poden ser constitutives d'assetjament. No ho hem trobat als convenis analitzats, però sí que existeixen altres convenis d'altres sectors i empreses que han treballat en aquesta línia. Aquí tenim un exemple del sector de la informàtica:

«Las insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual; los comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas; las cartas o notas con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales; la insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual de la persona trabajadora; los tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios; toda agresión sexual.» *Gamestop Iberia SLU.*

Aquesta llista és summament positiva, ja que permet a les persones treballadores comprendre, més enllà de la definició, els casos concrets i similars en què s'incorre en assetjament sexual. El mateix conveni indica que:

«No es necesario que dichas acciones se desarrollen durante un tiempo prolongado o que se repitan sucesivamente para poder ser consideradas como acoso sexual; una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.» *Gamestop Iberia SLU*.

**Taula 37. Recomanacions: assetjament sexual i per raó de sexe.**

Àmbit	Proposta
Sensibilització i prevenció	Formar el personal sobre el tema de l'assetjament, amb l'objectiu d'evitar ambients de treball proclius a aquests comportaments. Sensibilitzar la plantilla.
	Dissenyar procediments específics per a la seva prevenció.
	Establir mesures, negociades, com per exemple, codis de bones pràctiques, campanyes d'informació o accions de formació.
Tractament de l'assetjament	Definir l'assetjament sexual, de manera àmplia i concreta.
	Implantar la figura d'un/a assessor/a que tingui formació específica i assisteixi en casos d'assetjament.
	Comptar amb el suport tècnic de persones especialitzades en riscos psicosocials.
	Efectuar una declaració de principis garantint el compromís de l'empresa de tolerància zero en el tractament de l'assetjament.
	Analitzar la incidència d'aquest tipus de conducta a l'empresa i les característiques que presenta.
	Tipificar l'assetjament com a comportament objecte de sanció dins l'empresa i preveure procediments específics tant per prevenir-lo com per reconduir les denúncies o reclamacions que es poguessin produir a l'empresa.
	Fixar un protocol d'actuació.

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008) i UGT (2011).

És cert, però, que si bé els textos dels convenis no regulen en profunditat l'assetjament sexual, dels discursos de les persones entrevistades per aquesta recerca, es desprèn que aquest sí és un tema sensible a l'empresa, més habitual del que es pensa, i que està emmarcat dins d'un context sociocultural en què les dones estan discriminades. Als fragments que reproduïm a continuació, dos representants sindicals de dues empreses en reflexionen.

«Tuvimos un caso de acoso sexual, la víctima era una mujer de la limpieza, de una subcontrata, y el otro un empleado de la fábrica (...) Al final a él le obligaron a moverse de planta, para que ella mantuviera su puesto. Es un tema delicado, yo entiendo que a mi compañera le pueda molestar que le salude con un 'hola guapa', y no lo hago, pero la mayoría

de companys sí que lo fan amb les noies d'administració, i no se planteja que les molesti. El cas que et comentava també va començar així.» RS4 (CCOO)

«Nos vienen muchas personas con casos de acoso sexual [referint-se a casos en general, no dins les empreses químiques]. Nosotros para la empresa hicimos un protocolo, que está en plan de igualdad, trabajamos juntos en la redacción la parte de la empresa y la parte de los trabajadores. En definitiva, en las empresas no pasa nada que no pase fuera. Son un reflejo de la sociedad. Chistes, piropos, comentarios fuera de tono... somos poco conscientes de que esto también es una manera de acosar.» RS9 (CGT)

Contrasta que aquestes persones, que són representants sindicals a les seves empreses, siguin tan conscients de que actes quotidians gairebé inconscients (un acudit, per exemple) puguin ser ofensius per a una dona i en canvi als convenis de les seves respectives empreses aquest àmbit no estigui regulat. Quelcom falla als processos de negociació quan les clàusules d'assetjament sexual i per raó de sexe, no passen del discurs al text.

### 2.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ SALARIAL

La retribució salarial és un dels àmbits on més discriminacions envers les dones trobem. En estudis com *El acoso sexual de las mujeres en el ámbito laboral* (Inmark, 2006: 4-5) se situa aquest àmbit com el que més dones identifiquen com a discriminatori. Concretament, l'estudi assenyala que, de les dones que s'han sentit discriminades a la feina pel fet de ser dones, un 30% han patit discriminació salarial (sous més baixos per una feina d'igual valor).

Segons la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball, s'entén la discriminació salarial com el «trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball típicament femenins, una classificació professional discriminatòria en quant al gènere, i una configuració dels salaris i els complements salarial també discriminatòria.» Aquest mateix organisme va elaborar un estudi de referència l'any 2007 en què conclouïen que la diferència salarial entre homes i dones a la Unió Europea estava en un 15%, i si s'excloïa el sector públic de l'anàlisi, el percentatge arribava fins al 25%. Si fem una ullada a les dades més recents sobre bretxa salarial, trobem que l'any 2013 les dones espanyoles estarien cobrant un 16,2% menys que els seus companys homes, comptant de manera conjunta ambdós sectors públic i privat (UGT, 2013: 16-31). En termes globals, a nivell mundial, segons informes de la Confederació Internacional Sindical (2008) i l'OIT (2008b), la bretxa salarial es situaria en un 15,6%, amb uns valors que oscil·larien entre un 30% i un 10% segons els països.

Les causes d'aquesta bretxa salarial són múltiples, diverses, complexes i interconnectades. Serrano (2014) coincideix amb les citades per la Directiva 2006/54/CE, i afegeix, a mode d'alerta, que no obstant aquesta realitat i la importància del principi d'igualtat de remuneració, la regulació d'alguns complements salarials no tenen la suficient presència als convenis col·lectius. Avisa que per determinar els complements salarials, l'empresa només es fixa en les característiques del treball masculí (presència, nocturnitat, temps de treball, disponibilitat horària del treballador, plus de direcció, canvi de jornada inesperat, puntualitat, antiguitat, etc.). És a dir, es fan servir uns sistemes de retribució clarament *presencialistes*, deixant de banda productivitat, els objectius, la qualitat del treball, el compliment de terminis o els resultats obtinguts. És difícil que les dones, per la seva condició de treballadores de *dobla jornada*<sup>48</sup>, puguin accedir als plusos de puntualitat, d'assistència, de continuïtat o d'altres, quan són les responsables d'atendre els imprevistos del treball reproductiu.

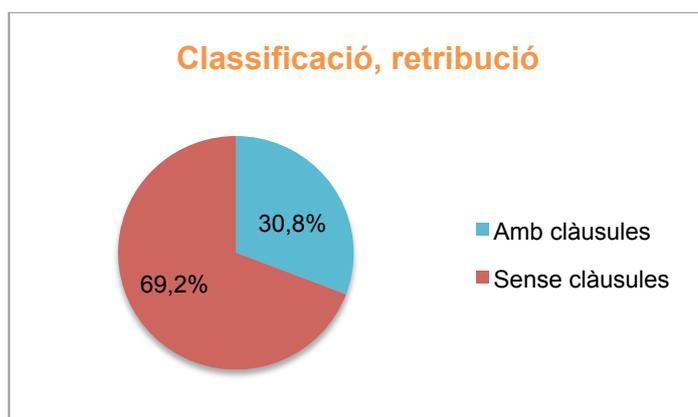
Hem de recordar que l'Estatut dels Treballadors estableix a l'article 28 sobre igualtat de remuneració per raó de sexe que «l'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.» Així doncs, el principi d'igualtat de retribució ha d'aplicar-se tant al salari com als complements extrasalarials. Tanmateix, la bretxa salarial, *gender pay gap*, entre homes i dones és una realitat. Si bé és cert que durant els darrers anys s'han produït avenços indiscutibles, també ho és que en aquest procés de canvi se segueixen identificant manifestacions de desigualtat que, malgrat els anys transcorreguts, les transformacions socials i l'acció política no han estat capaces de reduir-la i els homes segueixen perceben de mitjana sous més alts a totes les regions del món (Anker, 1997: 315-339).

La majoria dels convenis analitzats no contenen clàusules d'igualtat de gènere vinculades als àmbits de la classificació professional i la retribució salarial. Només un 30,8% compten amb alguna clàusula d'aquest tipus. De fet, el que abunden són els exemples de males pràctiques a les polítiques retributives i de classificació professional de les empreses.

---

<sup>48</sup> Ens referim a la doble jornada com la suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de cura de les persones dependents i a les tasques domèstiques i de la llar. Aquest concepte ha estat desenvolupat àmpliament per autores com Durán (1986), Torns (2007) o Carrasquer et al. (1998: 95-114), entre d'altres.

**Figura 12. Clàusules d'igualtat de gènere en la classificació professional i la retribució salarial a l'empresa als convenis.**



Font: Elaboració pròpia.

Començant per les retribucions, observem com a les empreses de la indústria química es reproduïx el que passa al mercat de treball: una major retribució a les activitats típicament masculines. Així ho podem contrastar a la següent taula, en què veiem com el treball d'administració (que ocupa principalment a dones) està pitjor retribuït que el treball d'oficial (ocupat majoritàriament per homes). La diferència entre ambdós salaris és de 1.771 € l'any, comptant només el salari base, sense cap complement.

**Taula 38. Reproducció Taula salarial, període 2011-2014 (€), empresa ASESA.**

Nivell	Salari base 15 pagues	Salari base mensual	Hora ordinària	Hora extraordinària
5	29.406,47	1.960,43	18,14	22,32
6	31.177,57	2.078,50	19,18	23,60

Font: Reproducció de taula del VII Convenio colectivo de la empresa Asfaltos Españoles SA.

El nivell 5 correspon a la categoria professional «administratiu/administrativa», mentre que el nivell 6 correspon a «oficial qualificat/da.» Per a ambdues categories la definició és idèntica:

«Titulación/aptitudes profesionales: formación a nivel de grado medio o superior en formación profesional o conocimientos y experiencia equivalentes según el parecer de la dirección». *Asfaltos Españoles SA.*

Els complements salarial tenen un pes important dins el salari final i, en gran mesura, són els que fan que els salaris dels homes siguin més alts que els de les dones, dins de les mateixes categories professionals. A continuació recollim alguns dels principals complements salarials de les empreses analitzades.

«Primas: no absentismo, nocturnidad en mantenimiento y laboratorio. Premios: por 25 años de antigüedad.» *Industrias Químicas Asociadas SBL.*

«Pluses: mayor responsabilidad, nocturnidad, de turno, de condiciones ambientales, de disponibilidad, de retén, guardia. Premios: por vinculación de 10 años ininterrumpidos de trabajo.» *Asfaltos Españoles SA*.

«Pluses: antigüedad (por quinquenios), de trabajo a turnos, de trabajo a cuadrante, de nocturnidad, de trabajos tóxicos. Gratificaciones: por asiduidad en el trabajo. Premios: de vinculación de 10 años de servicios efectivos en la empresa.» *Repsol Butano SA*.

«Pluses: bomberos, grupo de emergencia, de llamada, antigüedad (10 años y 25 años), sustitución por parada.» *Basell Poliolefinas Ibérica SL*.

«Complementos salariales: antigüedad (por quinquenios), por desplazamiento de descanso a domingo o festivo, turnicidad.» *CLH SA*.

«Premios: antigüedad o vinculación (25 años, 40 años y 50 años).» *Bayer Hispania SA*.

«Pluses: trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, turnicidad, nocturnidad, festividad, disponibilidad. Complementos: jefe de equipo, antigüedad (por quinquenios).» *Terminales Portuarias SL*.

«Complementos del salario: turnicidad, nocturnidad, festividad, descanso dominical, doblaje, retén, llamada, antigüedad (por quinquenios).» *Transformadora de Etileno AIE*.

«Pluses: antigüedad, turnicidad, disponibilidad o llamada. Primas: asistencia. Premios: natalidad, matrimonio, pareja de hecho.» *Kemira Ibérica SA*.

«Primas: de mando y especial responsabilidad, de peligrosidad, toxicidad o penosidad, de horario no flexible, de horario especial, de disponibilidad, antigüedad (trienios).» *Repsol Exploración SA*.

«Complementos: turnicidad-relevos, nocturnidad, festivos, retén, de mando intermedio, disponibilidad sexto turno, exceso tiempo relevo, llamadas a domicilio fuera de jornada, flexibilidad horaria, antigüedad (trienios).» *Repsol Química SA*.

«Gratificaciones: vinculación, antigüedad (trienios), asistencia, turnicidad, nocturnidad, equipo permanente, grupo de apoyo o reserva, retén y llamada, flexibilidad y polivalencia.» *Repsol Petróleo SA*.

Si analitzem detalladament aquests complements, veiem que les dones queden excloses de molts d'ells per la seva condició de principals responsables a l'àmbit domèstic i familiar. Aquests complements salarials poden arribar a representar entre 1.000 i 7.000 euros més l'any, suposant un greuge comparatiu important per a moltes dones que no poden accedir-hi. Tot i que factors com la presència, la disponibilitat, la puntualitat, l'antiguitat, etc. puguin

semblar objectius, no hem d'oblidar que responen a factors socials i culturals, que les empreses ni es qüestionen ni revisen, i que poden comportar greus desigualtats.

Aquesta alerta és present en un dels convenis, quan es diu que:

«(...) se incluirán estrategias y prácticas para su consecución, que irán destinadas preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en: (...) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.» *Conveni General de la Indústria Química.*

A més, caldria revisar també els complements salarials no només en clau de dones i homes, sinó també en clau de models tradicionals de família. Hem vist convenis en què s'estableix un premi a la natalitat, és a dir, quan un treballador o treballadora té un fill, l'empresa el premia amb un import líquid, que incrementa exponencialment en el cas de 2 fills, 3 fills o més fills; o un premi al matrimoni, que consisteix també en una bonificació en diners. Aquest tipus de complements estan pensats des de la lògica heterosexual i de família tradicional, aquella formada per dos membres, home i dona, amb fills, obviant que avui dia existeixen múltiples fórmules de convivència.

Si ens centrem ara en la classificació professional, són habituals els exemples de males pràctiques en els convenis. Més enllà de l'ús abusiu del masculí genèric, que tractarem detalladament en un apartat posterior, són especialment greus els casos com els següents:

«Limpiadora: son las que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.» *Kemira Ibérica SA.*

En ells veiem com es dóna a entendre que hi ha grups professionals que són exclusius per a les dones i d'altres exclusius per als homes. En el mateix conveni, la resta de categories laborals apareixen en masculí: «basculero», «cargador-descargador», «almacenero», «encargado», «delineante», «delegado», etc.

En alguns casos es fan servir termes neutres com «analista» o «auxiliar de administración» en el nom de la categoria professional, però amb una definició pensada per a un sexe concret. N'és exemple la següent definició:

«Auxiliar de administración: es el empleado mayor de 18 años que (...) se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafas.» *Kemira Ibérica SA.*

Sembla que amb la nomenclatura neutra d'auxiliar d'administració s'hagin d'incloure ambdós sexes, però en el redactat de la definició veiem com els negociadors pensaven en una treballadora dona.

Per millorar aquests àmbits dels convenis col·lectius, es contempen tota una sèrie de recomanacions, de les quals en fem una síntesi a continuació.

**Taula 39. Recomanacions: Classificació professional i retribució salarial.**

Àmbit	Proposta
Classificació	Utilitzar un llenguatge inclusiu per a la definició dels grups professionals.
	Preveure la participació de la representació sindical en la definició de la classificació professional.
	Revisar si hi ha categories laborals diferents (masculinitzades i feminitzades) per al mateix treball.
Retribució	Incrementar el salari mínim en les empreses de sectors feminitzats.
	Revisar els complements salarials (millores voluntàries, primes, plusos, beneficis), premiant també les característiques del treball femení.
	Revisar si es sobrevaloren les característiques dels treballs masculins i s'infravaloren les capacitats associades als treballs femenins. Per exemple, es valora la força als llocs masculins (la construcció), però no als llocs femenins (la càrrega de malalts)?
	Especificar, al text del conveni, que no es tracta de <i>mateix treball</i> , sinó de <i>treball de mateix valor</i> .
	Regular, de manera clara i transparent, l'estructura retributiva, per evitar així possibles discriminacions.
	Fer una avaluació sobre a partir de quins criteris estan atorgats els complements salarials

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008) i UGT (2011).

Respecte a la recomanació d'apujar els salaris dels sectors, empreses o categories professionals més feminitzades, en alguns països ja s'ha dut a terme. Per exemple, empreses del sector públic de Bulgària, Dinamarca, Alemanya, Noruega i el Regne Unit han adoptat aquest enfocament, partint de la base de que millorar els sous de les dones pitjor remunerades té un efecte important a l'hora de reduir les desigualtats salarials (EPSU, 2013). Les iniciatives d'aquests països han oscil·lat entre estratègies per eliminar els graus més baixos del sector públic a Dinamarca i dels governs locals al Regne Unit, fins a augments salarials de tarifa plana de negociació per als treballadors pitjor remunerats del sector públic a Alemanya. Segons indica l'estudi de la Confederació Europea de Sindicats (2014: 48) al Regne Unit, la fixació del salari per a treballadors del govern local va suposar eliminar els graus salarials més baixos, fet que va produir un augment del 2,3% de treballadors que van ascendir al següent grau. El sindicat de serveis públics d'Irlanda del Nord va negociar un conveni d'igualtat salarial l'any 2010 que dividia els treballadors en tres grans categories, en

noves estructures salarials, donant lloc principalment a salaris més alts per a les dones. A Bulgària, les millores salarials de les dones en feines en què aquestes predominen es van assolir al sector de la sanitat l'any 2011. El sector sanitari, en el qual els salaris del personal d'infermeria són molt baixos, la Federació de Serveis Sanitaris KNSB va negociar augments salarials addicionals per al personal d'infermeria.

## 2.4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR

S'entén per conciliació la «possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.» (Departament de Treball, 2008).

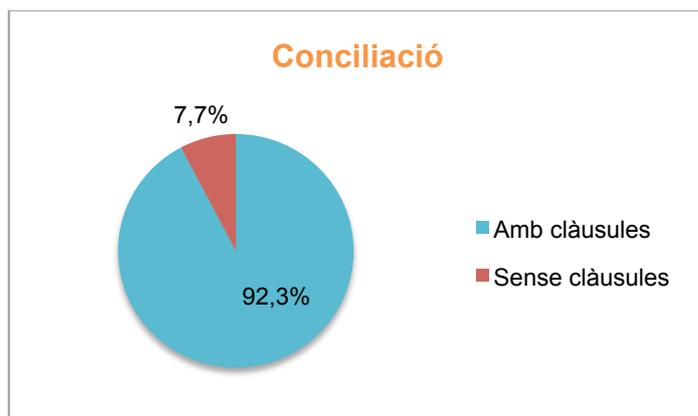
La conciliació de la vida laboral, familiar i personal va ser abordada per l'OIT per primera vegada l'any 1965. Aquest organisme va dirigir als Estats Membres una recomanació sobre l'ocupació de les dones amb responsabilitats familiars, la Recomanació 123, de 22 de juny de 1965 (no vinculant) on advertia que «a molts països són cada vegada més nombroses les dones que treballen fora de la llar formant part integrant i essencial de la força de treball, que moltes d'aquestes dones tenen problemes especials originats en la necessitat de conciliar la seva doble personalitat familiar i professional i que molts dels problemes especials que han d'afrontar les dones amb responsabilitats familiars no són problemes exclusius de les treballadores, sinó de la família i de la societat en el seu conjunt.» Amb això es reconeixia la necessitat d'una adaptació social contínua per resoldre aquests problemes de manera que sigui compatible amb la millor conveniència de tots els interessats.

Després d'aquesta van venir múltiples intervencions legislatives per part de l'OIT. Per citar només una, el Conveni 156, de 1981, sobre els treballadors i treballadores amb responsabilitats familiars, subratlla que «els Estats membres reconeixen que per aconseguir la plena igualtat entre l'home i la dona és necessari modificar el paper tradicional tant de l'home com de la dona en la societat i en la família.»

Així mateix, la Unió Europea aborda la regulació de la maternitat i la conciliació de la vida laboral, familiar i personal a través de diversos instruments jurídics, són alguns exemples la Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996 relativa a l'acord marc sobre el permís parental, en el qual s'estableixen les disposicions mínimes per a facilitar la conciliació de les mares i els pares amb feina remunerada; o la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006, del Parlament Europeu i del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i treball. A Espanya, la Llei de Conciliació (Llei 39/1999) és la primera norma que introdueix la noció de conciliació en l'ordenament laboral. Posteriorment, aquesta va ser modificada per la Llei d'Igualtat. En resum, amb l'aprovació d'ambdues lleis s'instal·la a l'ordenament laboral tot un quadre

normatiu que relaciona múltiples drets de suspensió de contracte, de reducció de jornada, permisos retribuïts, excedències per motius familiars, etc. Totes aquestes modalitats de drets tenen en comú la possibilitat d'atorgar temps de treball, de forma remunerada no, per a que el treballador o treballadora puguin atendre les seves obligacions de cura a la seva família, reduint el temps que dediquen a les seves obligacions laborals. La idea és facilitar a les persones treballadores amb responsabilitats l'elecció del temps d'execució de la seva prestació laboral, admetent-se la seva adaptació, sempre que sigui possible.

**Figura 12. Clàusules de conciliació de la vida laboral, personal i familiar als convenis.**



Font: Elaboració pròpia.

El tema de la conciliació ocupa, habitualment, un espai propi dins alguns dels convenis analitzats, que acostumen a dedicar un capítol o epígraf a aquest àmbit. Gairebé tots els convenis analitzats incorporen aquest tipus de clàusules. Només un 7,7% no en fa cap referència, assumint que és suficient amb l'establert a la normativa superior, sense preveure cap millora. Si no es contempla un apartat propi per a la conciliació, les mesures acostumen a ser tractades dins l'apartat de llicències i permisos. Els resultats de l'anàlisi d'aquesta matèria concorden amb el que altres estudis ja han comprovat, que és aquest un tema àmpliament tractat als convenis col·lectius i és la temàtica més desenvolupada pel que fa a millores introduïdes als convenis en matèria d'igualtat de gènere. Com bé apunten algunes autores i autors, potser això es degui a que aquest tipus de mesures tenen com a destinataris ambdós sexes, i no específicament el col·lectiu femení (Bengoetxea, Erro i Sanz, 2009) o bé a l'efecte induït de la política de la Unió Europea, organisme pel qual, la conciliació, és un dels seus principals objectius en l'àmbit de les polítiques actives d'ocupació com a vehicle per augmentar les taxes d'activitat femenina (Carrasquer i Martín, 2005). Els agents negociadors, davant els temes de conciliació, haurien de preguntar-se: es tracta de problemes laborals o extra-laborals? És una qüestió individual o col·lectiva? És un problema relacionat amb el gènere femení o és competència d'ambdós gèneres? Té a veure amb la igualtat d'oportunitats o requereix d'una intervenció específica? Té a veure amb el treball domèstic i familiar o amb la disponibilitat de major capacitat de gestió de la jornada laboral? (Carrasquer

i Martín, 2005). La resposta a aquestes preguntes haurien de conduir els agents negociadors cap a una millor definició de la conciliació en les relacions laborals.

El llistat següent inclou algunes de les mesures de conciliació més freqüents als convenis analitzats i exemples de cada supòsit:

#### Flexibilitat horària

«Jornada intensiva: Hora de entrada: 8h. Flexibilidad entrada: 7 h 30min hasta las 9 h. Hora de salida: 14 h 30 min. Flexibilidad salida: ajustándose con el criterio anterior de flexibilidad.»  
*Repsol Butano SA.*

#### Teletreball

«Se definen 4 modalidades de teletrabajo:  
1 día/ semana.  
2 días/ semanas.  
20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.  
2 tardes/ semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.» *Repsol Petróleo SA.*

#### Reducció de jornada per motius familiars / cura d'un fill o filla

«Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiese valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.» *Conveni General de la Industria Química.*

#### Reducció de jornada per guarda legal d'un/a menor discapacitat

«Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.» *Repsol Butano SA.*

#### Jornades intensives

«El período anual de jornada intensiva será de 15 semanas ininterrumpidas, entre los meses de junio y setiembre.» *Repsol Butano SA.*

#### Llicència per trasllat

«Por traslado del domicilio habitual: 2 días.» *Repsol Química SA.*

#### Llicència per matrimoni

«Por contraer matrimonio o legalización oficial de su situación como pareja de hecho, en cuyo caso la duración de la licencia será de 15 días naturales u once laborables. Este permiso sólo se podrá disfrutar dos veces durante la vida laboral del trabajador.» *Kemira Ibérica SA.*  
«Quince días naturales en caso de contraer matrimonio.» *Transformadora de Etileno SA.*

Llicència per mort, accident, malaltia greu, hospitalització, intervenció quirúrgica d'un familiar  
«2 días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, que podrán ampliarse a 4 cunado media necesidad de desplazamiento al efecto.» *Terminales Portuarias SL.*

#### Llicència per examen oficial

«Por exámenes del trabajador para la obtención de un título oficial en que se estará a los dispuesto en la legislación vigente, previa presentación de la matrícula y participación en los mismos.» *Kemira Ibérica SA.*

«Todo trabajador que curse estudios en centros oficiales con titulación oficialmente reconocida tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por exámenes hasta un máximo de diez al año.» *Transformadora de Etileno SA.*

#### Llicència per reconeixements mèdics

«Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistencia médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo al efecto.» *Terminales Portuarias SL.*

#### Llicència per gestions i deures inexcusables de caràcter públic

«Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público inexcusable.» *Kemira Ibérica SA.*

#### Excedències per ocupar càrrecs públics

«Excedencias especiales por nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.» *Kemira Ibérica SA.*

#### Excedències voluntàries

«El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no mayor de cinco años.» *Asfaltos Españoles SA.*

#### Excedències per cura de fills i filles o altres familiars

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento.» *Conveni General de la Industria Química.*

Tota aquesta casuística de llicències, permisos, excedències, ajudes i reduccions tenen l'objectiu d'afavorir un equilibri major entre la vida professional i familiar-personal de les persones treballadores. Totes aquestes mesures incrementen la motivació i constitueixen un interessant incentiu per a les persones treballadores i també per l'empresa, ja que millora la seva responsabilitat social, alhora que guanya en eficàcia i eficiència en el desenvolupament de l'activitat empresarial. El catàleg de beneficis que obtenen les empreses aplicant les mesures és extens:

- Augment de la productivitat.
- Retenció i captació de talent.
- Reducció de l'absentisme laboral.
- Millora de l'ambient de treball.
- Augment de la implicació de la plantilla.
- Reducció de la rotació de les feines i els costos de reincorporació.
- Obtenció de bonificacions derivades de la seva aplicació.
- Millora de la imatge (empresa familiarment responsable<sup>49</sup>).
- Promoció de la igualtat de oportunitats.

No trobem, en els convenis analitzats, referències a mesures de conciliació més innovadores, que ja s'estan aplicant en altres sectors, com els períodes sabàtics, les vacances no retribuïdes, bancs de temps lliure remunerats, setmana laboral comprimida, videoconferències... (Chinchilla, 2003).

Tot i que, a priori, aquestes mesures són obertes a tota la plantilla, la realitat ens diu que són elles les qui majoritàriament fan ús d'aquestes eines de conciliació. Caldria que les empreses elaboresin informes de seguiment per saber quines persones estan fent ús de les mesures, per conèixer si aquestes estan reproduint l'estereotip de les dones cuidadores i responsables de les tasques de cura i dels homes treballador. Segons dades de l'Institut Nacional de Estadística i del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a Espanya l'any 2013, de les persones que van sol·licitar una excedència per tenir cura de fills/es, un 94,5% van ser dones (26.497), mentre que tan sols ho van fer un 5,5% d'homes (1.541). El mateix any, el 73,3% dels contractes a temps parcial que es van signar van ser de dones, i el principal motiu que argumentaven eren les obligacions familiars (97,8%). En nombres absoluts, 2.009.000 dones estaven contractades a temps parcial l'any 2013, i 730.000 homes. Aquestes dades ens demostren que la conciliació és encara un assumpte femení, una qüestió que ateny principalment a les dones, en particular a les dones adultes amb responsabilitats familiars. En realitat, comunament, les polítiques de conciliació acostumen a tenir com a objectiu prioritari les dones casades o que viuen en parella i tenen filles i fills petits. Rara vegada es contempla la conciliació com quelcom que involucra a ambdós gèneres i poques vegades s'amplia a les necessitats derivades de l'atenció a persones grans dependents; al mateix temps, tampoc s'acostuma a atendre les necessitats específiques de les famílies monoparentals (Dex i Joshi, 1999: 641-650; Carrasquer i Martín, 2005: 136).

---

<sup>49</sup> Les empreses familiarment responsables (de l'anglès *family-friendly*) són aquelles «que apliquen polítiques d'ocupació que, partint d'un concepte tradicional de família, estan orientades a facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar mitjançant la promoció adequada de recursos per a les famílies i facilitant a les persones ocupades la tria entre el treball productiu i el treball reproductiu.» (Departament de Treball, 2008b: 24). Exemple: la concessió d'ajuts (xecs guarderia) per possibilitar que les persones treballadores puguin dur els seus fills i filles a la llar d'infants. Així ho preveuen algun dels convenis analitzats, com és el cas de Bayer Hispania SA, amb la seva «ayuda a guardería.»

Alguns estudis han indagat sobre l'actitud d'homes i dones vers la conciliació, conclouent que aquestes difereixen, i provoquen, en les dones sentiments com l'abandonament familiar o la *desfamilització* (Alberdi, 1990). És important veure no només l'impacte de la conciliació en les dones, sinó també en els homes; i no només en l'àmbit familiar, sinó també en el personal i el social.

Subratllem aquest exemple sobre flexibilitat horària d'entrada i sortida, com a factor que facilita la conciliació. En la majoria dels convenis analitzats es preveu una flexibilitat d'entre 30 minuts, els que menys, i 1 hora 30 minuts, els que més. No obstant això, com veiem en el següent fragment, alguns llocs de treball queden exclosos d'aquesta mesura. Podem observar que exclou les persones secretàries, que són precisament un sector altament feminitzat:

«Entre los puestos de trabajo que no podrán realizar horarios flexibles están los siguientes:  
 Área de sistemas de información, Conductores, Servicios Generales, Secretarios/as.»  
*Industrias Químicas Asociadas SBL.*

Entre les recomanacions que recullen les diverses guies, volem fer èmfasi en una que no hem trobat a cap conveni i que ens sembla interessant: fixar uns límits horaris de durada de les reunions i de les franges horàries en què es realitzen, ja que és sabut que aquest és un dels factors que condicionen la promoció dins l'empresa i que per a les dones es llegeix en clau negativa, donant lloc al sostre de vidre.

**Taula 40. Recomanacions: Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.**

Àmbit	Proposta
Cura de persones dependents	Reconèixer el dret a la distribució irregular de la jornada o el dret a aplicar la reducció a determinats dies, mesos i anys.
	Reconèixer el dret a les parelles de fet o en el supòsit de convivència en comú
	Establir el dret a canvi de torn com a mesura alternativa a la reducció de jornada.
	Reconèixer el dret a l'excedència fins que el fill/a tingui 8 anys.
	Reconèixer el dret a l'excedència de 3 anys per a la cura de familiars de fins a segon grau.
	Reservar el mateix lloc de treball durant tot el temps de l'excedència.
	Fomentar que tant homes com dones s'acullin a l'excedència per cura de persones dependents.
Conciliació general	Fomentar el teletreball en els llocs de treball que s'escaigui.
	Preveure un horari flexible, amb la possibilitat de compensació mensual o setmanal.
	Activar sistemes de remuneració que valorin més la productivitat i l'acompliment d'objectius i no tant les hores de presència física en el lloc de treball.
	Possibilitar la jornada intensiva durant una part de l'any.
	Promoure les jornades continuades, en lloc de les jornades partides.

Aplicar mesures de gestió racional del temps de treball: jornades continuades, en lloc de partides; jornada intensiva en períodes no lectius; hores límits de la durada de reunions i de la franja horària, limitacions dels actes socials relacionats amb la feina, fora de l'horari laboral.

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008), Serrano (2014) i UGT (2011).

## 2.5. LENGUATGE NO SEXISTA

Si bé abunden les recomanacions en matèria d'ús no sexista del llenguatge, en general, es tracta de normativa no vinculant, o vinculant per a la pròpia organització emissora, com indiquen les diferents recomanacions que s'enumeren a continuació:

L'Organització de les Nacions Unides per a la Ciència, l'Educació i la Cultura, va aprovar l'ús no sexista del llenguatge i visibilització de les dones en els seus documents, a través de les Resolució 14.1 (1987) i 109 (1989) aprovades per la Conferència General de la UNESCO. Després d'elles, va elaborar la publicació *Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge* (1991), que comença assenyalant que «el llenguatge no és una creació arbitrària de la ment humana, sinó un producte social i històric que influeix en la nostra percepció de la realitat. En transmetre socialment a l'ésser humà les experiències acumulades de generacions anteriors, el llenguatge condiona el nostre pensament i determina la nostra visió del món.»

La Recomanació 90 aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa (1990), constitueix la primera regulació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge, en què es subratlla «el paper fonamental que té el llenguatge en la formació de la identitat social dels individus i la interacció que hi ha entre el llenguatge i les actituds socials» i s'expressa que «el sexisme que es reflecteix en el llenguatge utilitzat en la major part dels estats membres – que fa predominar el masculí sobre el femení– constitueix un destorb al procés d'instauració de la igualtat entre dones i homes, perquè oculta l'existència de les dones, que són la meitat de la humanitat, i nega la igualtat entre home i dona.» Adverteix, a més, que l'ús de la forma masculina per designar a les persones d'ambdós sexes provoca, en el context de la societat actual, incertesa respecte a les persones, homes o dones, de les quals es parla. I recomana als governs dels estats membres que fomentin l'ús del llenguatge que reflecteixi el principi d'igualtat entre dones i homes i, amb aquesta finalitat, que adoptin qualsevol mesura que considerin útil per fer-ho.

La LOIEDH en el seu article 14 sobre criteris generals d'actuació dels poders públics conté el mandat d'implantar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques.

Per mitjà de la llengua expressem de manera indirecta aspectes que tenen a veure amb la realitat i el comportament de la societat. Fer ús d'un llenguatge inclusiu consisteix en propiciar l'emissió de missatges que no atemptin contra la dignitat de dones o homes i fomentin les comunicacions no discriminatòries i el llenguatge no sexista en qualsevol àmbit organitzacional. L'objectiu més general de la comunicació inclusiva és donar rellevància a la presència dels dos sexes en els diferents missatges emesos i evitar també l'ús d'imatges que poguessin afectar la dignitat de dones o homes o que transmetin estereotips sexistes.

La comunicació amb perspectiva de gènere implica incloure en el llenguatge i les imatges un tracte igualitari i respectuós cap a dones i homes, utilitzant els recursos i eines que ens ofereix la llengua. A partir d'aquests conceptes podem precisar la definició de sexisme en el llenguatge: ús de paraules i expressions que reflecteixen els prejudicis de gènere (masclisme, misogínia) que ignoren la presència d'un dels sexes. La concreció més freqüent d'aquest sexisme és l'abús de la forma gramatical genèrica no marcada (la masculina) per fer referència a persones i col·lectius de persones dels dos sexes amb pretès valor genèric. El resultat és l'absència de les dones en el discurs i la seva exclusió del contingut del missatge.

Una altra mostra de sexisme en el llenguatge és l'associació de determinades professions només als homes o només a les dones. Acostumen a ser oficis i càrrecs en què predomina un dels dos sexes i estereotipats com a masculins o femenins (per exemple: infermeres i metges). Per evitar aquesta tendència, alhora que no es perpetuïn els estereotips, es recomana utilitzar termes que englobin homes i dones en tots els canals de comunicació emprats per una organització: circulars internes, correus electrònics i intranet, notes d'avís, targetes de presentació, convenis col·lectius, cartes i correspondència, formularis i qüestionaris, instruccions de serveis, ofertes de treball, agenda d'esdeveniments, oferta formativa, notes de premsa, etc. Cal tenir present que la comunicació no només comprèn els textos escrits, també s'estén a la comunicació oral (per exemple, cal assegurar-se que la salutació protocol·lària a l'inici d'una reunió o acte sigui inclouent) o a la comunicació iconogràfica: vigilar de no condicionar les persones receptores del missatge visual ni reforçar estereotips.

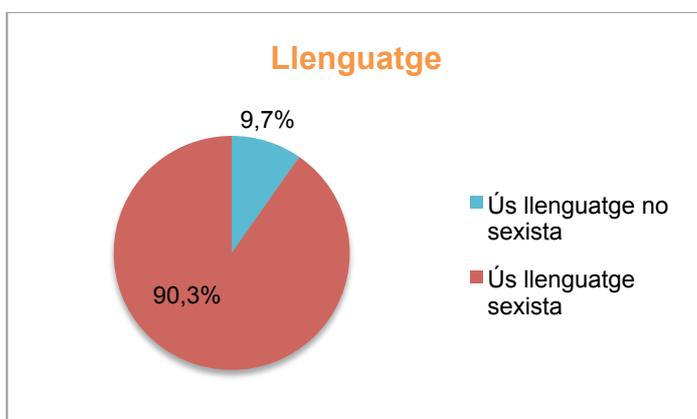
Per a l'anàlisi del llenguatge de què fan ús els convenis ens hem centrat en els següents aspectes:

- Si la redacció general és en masculí exclusivament.
- Si la denominació de les categories professionals són en masculí exclusivament (amb valor presumptament genèric).
- Si la denominació d'algunes categories professionals són en femení exclusivament.
- Si la denominació de les categories professionals són en masculí, excepte quan es fa referència a professions feminitzades.

- Si la redacció general del conveni és en masculí, excepte quan es tracten qüestions que semblen implicar directament a les dones pel rol social adjudicat.
- Si s'utilitzen fórmules asimètriques en anomenar o establir categories (per exemple, usar el masculí per als llocs de major prestigi i el femení per a aquells jeràrquicament per sota).

Dels convenis col·lectius analitzats, 11 (90,3%) incorren en els anteriors errors, fent un ús no inclusiu del llenguatge en la redacció de les clàusules i únicament 2 convenis (9,7%) han estat redactats respectant les orientacions i regulació en aquesta matèria.

Figura 12. Ús del llenguatge als convenis.



Font: Elaboració pròpia.

Pel que fa a les males pràctiques en la redacció dels textos, un àmbit recurrent és la classificació professional. Trobem sistemes de classificació professional només en masculí, tant les categories com les seves definicions. O que escriuen les categories laborals de rang superior en masculí i les inferiors en femení i masculí o genèric. L'ús d'un llenguatge no sexista és important per evitar que s'entengui que determinades categories superiors estiguin reservades al col·lectiu masculí, fixant un *sostre de ciment* (Dilla, 2010: 34-39) per a les dones.

«Categorías profesionales: Peón / Ayudante especialista / Oficial / Profesional / Limpiadora / Basculero / Almacenero / Encargado / Auxiliar laboratorio / Auxiliar administración / Delegado / Ingeniero técnico / Técnico titulado superior.» *Kemira Ibérica SA*.

Al redactat de les categories professionals del conveni de Kemira Ibérica SA trobem que hi ha categories masculines, categories femenines i categories neutres. Aquest ús denota una percepció estereotipada dels llocs de treball. Però no només és aquest àmbit l'afectat per un ús sexista del llenguatge. Aquest travessa tot el redactat. Citem alguns exemples més que ens ha semblat interessant recollir:

«Si bien la admisión del personal es de la competencia de la Dirección de la empresa, se dará, no obstante, preferencia (...) a las personas siguientes (...):

- a) Huérfano de trabajador/a de la empresa.
- b) Hijo de trabajador/a jubilado de la empresa.
- c) Hijo de trabajador/a en activo de la empresa.» *Industrias Químicas Asociadas SBL.*

En aquest fragment veiem com s'ha volgut incorporar el femení en la nomenclatura treballador/a, però s'ha oblidat que les persones que entren a treballar a l'empresa pugui ser també dones.

«Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como técnicos titulados, contraamaestre, encargado, jefe administrativo, secretarias de dirección, chóferes de dirección, conserjes, porteros y guardas, serán de libre designación por la empresa.» *Industrias Químicas Asociadas SBL.*

De nou, veiem que els noms de les professions apareixen en masculí, excepte el de secretaria de direcció, donant a entendre que aquest tipus de feina és desenvolupada per dones.

«El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración (...): 2 días por alumbramiento de la esposa; 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres (...).» *Terminales portuarias SL.*

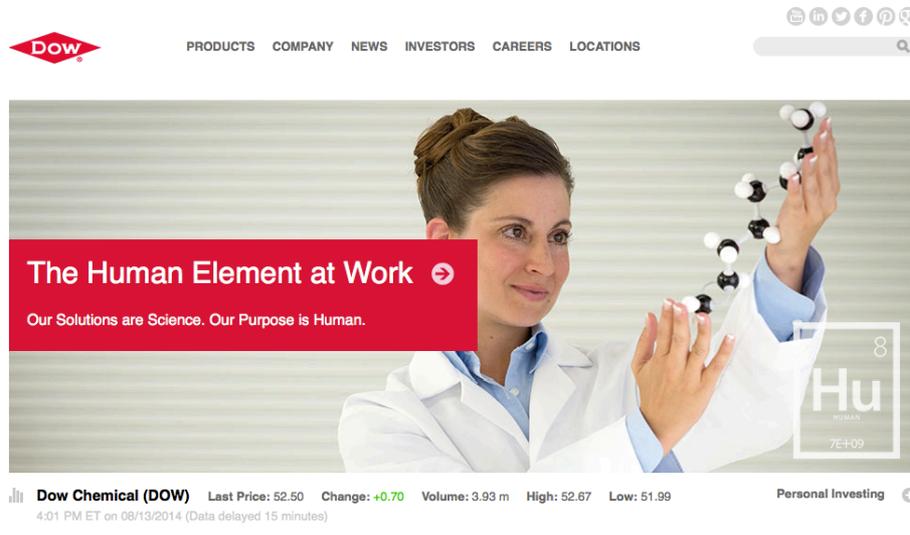
Seguint aquesta clàusula pot semblar que a l'empresa només treballin homes heterossexuals, «el trabajador» podria de substituir-se per «les persones treballadores». A més, no s'inclouen altres possibilitats fora del matrimoni. En aquests casos, seria més inclusiu indicar «la parella» en lloc de l'esposa i «el matrimoni o parella de fet» en lloc del matrimoni. També caldria substituir les paraules «hijos, hermanos o padres» per formes neutres o dobles.

Com bé indiquen les recomanacions existents en la matèria, la revisió del llenguatge de l'empresa ha d'anar més enllà dels textos dels convenis, cal fer una revisió també de la resta de materials. Ens hem centrat en les pàgines web de les empreses de la mostra i hem trobat que el redactat sexista dels seus convenis contrasta amb les imatges inclusives que fan servir als webs. Veiem alguns exemples d'empreses en què sembla que les dones i les persones d'origens ètnics diversos (sobretot, d'origen asiàtic) siguin les grans protagonistes de les feines desenvolupades en elles<sup>50</sup>:

---

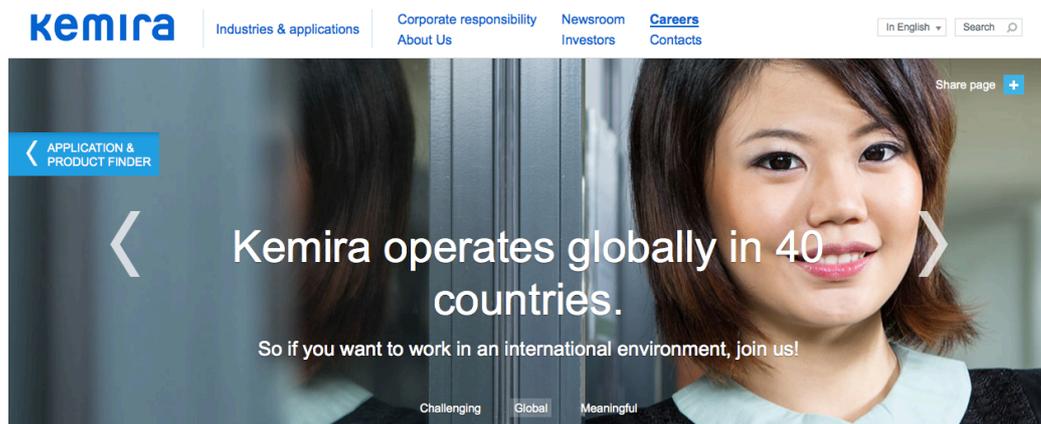
<sup>50</sup> Per aprofundir sobre la perspectiva de gènere en la comunicació corporativa recomanem la lectura Bengoetxea et al. (2004).

Imatge 1. Portada del web de Dow.



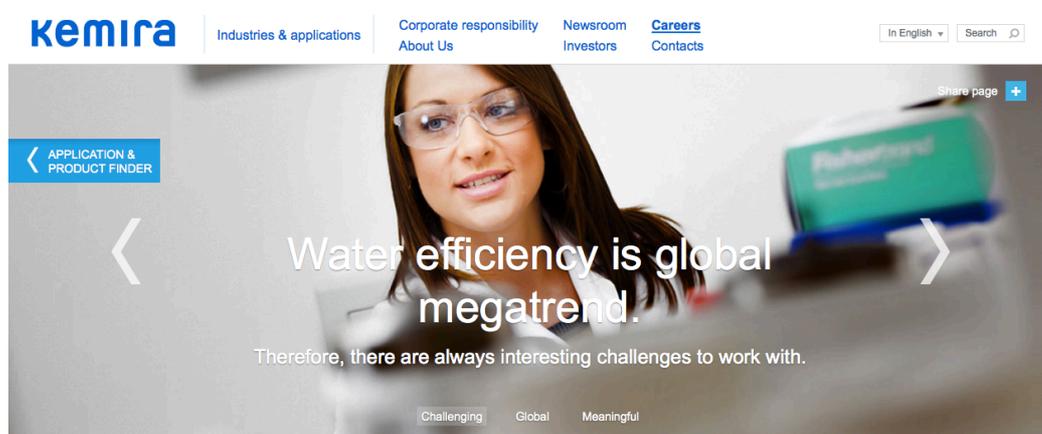
Font: www.dow.com [Data de consulta: Juliol 2014]

Imatge 2. Portada 1 del web de Kemira.



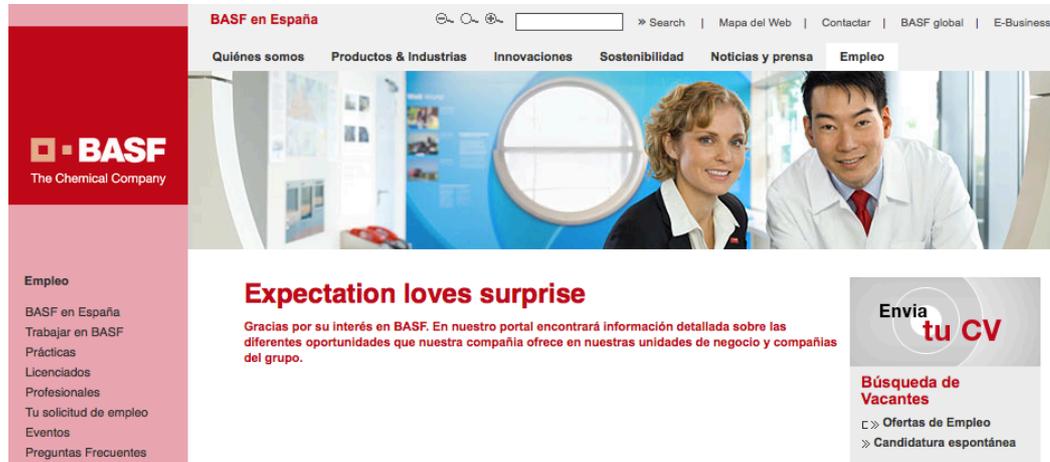
Font: www.kemira.com [Data de consulta: Juliol 2014]

Imatge 3. Portada 2 del web de Kemira.



Font: www.kemira.com [Data de consulta: Juliol 2014]

Imatge 4. Portada 1 del web de Basf.



Font: www.basf.es [Data de consulta: Juliol 2014]

Imatge 5. Portada 2 del web de Basf.



Font: www.basf.es [Data de consulta: Juliol 2014]

Imatge 6. Portada del web de Repsol.



Font: www.repsol.es [Data de consulta: Juliol 2014]

Imatge 7. Portada del web de CLH.



Font: www.clh.es [Data de consulta: Juliol 2014]

Cal destacar també les bones pràctiques en aquest àmbit. Tenim exemples de convenis que han revisat els seus textos i els han adaptat a les recomanacions sobre ús del llenguatge, incorporant termes com: personal, plantilla, qualsevol persona, les persones treballadores, tècnics i tècniques, personal d'administració, la direcció, la gerència, les persones interessades, etc. Moltes vegades, els discursos de les empreses sobre l'economia del llenguatge es fan des del desconeixement i la manca d'interès, ja que aquestes fórmules lingüístiques que acabem de citar (genèrics, abstractes, subjectes col·lectius, etc.) no suposen redactats més carregosos. És evident que darrera aquestes argumentacions de caire més pràctic s'amaguen resistències socioculturals que són l'arrel que costi tant fer l'esforç per aconseguir un llenguatge igualitari (CCOO, 2009: 92).

Taula 41. Recomanacions: Llenguatge no sexista.

Propostes
Evitar la redacció amb connotacions estereotipades.
Fer ús, quan sigui possible, de termes abstractes, en lloc del masculí universal.
Suprimir nominacions sexistes.
Revisar tots els materials produïts per l'empresa (web, tríptics, cartells, anuncis...) per detectar si es fa ús d'un llenguatge sexista.
Incloure el llenguatge no discriminatori com a eix transversal de les pràctiques i accions de l'empresa.

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008), UGT (2011) i CCOO (2009).

## 2.6. MATERNITAT, PATERNITAT I SALUT LABORAL

Tant la maternitat com la paternitat són matèries que es troben àmpliament regulades per l'Estatut dels Treballadors (article 48, de suspensió amb reserva de lloc de treball i article 48bis, de suspensió per paternitat). Aquests drets existeixen més enllà que estiguin contemplats o no en els convenis. No obstant això, el fet que els convenis col·lectius els contemplin assegura un major coneixement per part de les persones afectades i demostra un interès per part de l'empresa. En tractar-se d'uns drets superiors, són d'obligat compliment per a les empreses. Amb tot, aquestes podrien millorar-los, ampliar-los o adaptar-los a les seves especificitats. La realitat dels convenis col·lectius demostra que complir amb els mínims legals sembla suficient a la majoria d'empreses. En la majoria de convenis es repeteix textualment el que disposa l'Estatut dels Treballadors, i fins i tot hi ha convenis que no contenen cap regulació sobre la suspensió per maternitat o paternitat.

A Espanya, el permís per maternitat és de setze setmanes ininterrompudes, ampliables a dos setmanes més per cada fill en cas d'embaràs múltiple, amb l'obligació de que les sis setmanes immediatament posteriors al part siguin de descans forçós per a la mare. Pel que fa a la paternitat, el permís té una durada de tretze dies, ampliables a dos dies més per cada fill en cas d'embaràs múltiple. En ambdós casos, els treballadors que s'acullen a aquests permisos tenen un subsidi del 100% de la base reguladora fixada per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències comunes (article 133, Real Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social). A més a més, en alguns convenis s'introdueixen clàusules de millora:

«Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Acuerdo Marco complementarán la prestación hasta el 100% del salario real». *Repsol Butano SA*.

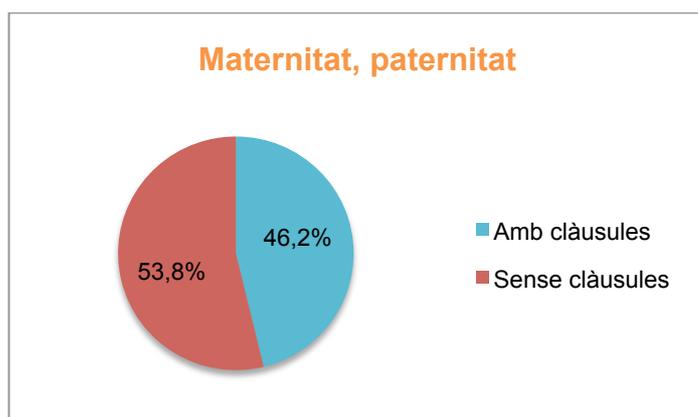
És interessant destacar que el percentatge d'homes que usen el permís de paternitat és petit respecte al total d'homes treballadors, encara tractant-se d'un permís pagat, que no cal que cedeixin les dones, i que si no es fa servir, es perd (Pontón i Pastor, 2013). A Espanya, segons les darreres dades disponibles de l'Institut Nacional de la Seguridad Social per l'any 2013, 288.842 dones es van acollir al permís de maternitat, i 237.988 homes al de paternitat. Si tenim en compte que la població ocupada (2013) està conformada per un 45,6% de dones i un 54,4% d'homes, el nombre de permisos paternals haurien de ser superiors als maternals, per poder parlar d'una situació igualitària. O, en tot cas, suposant que ambdós membres de la parella estan treballant, hauríem de tenir el mateix nombre de permisos d'una banda que de l'altra.

Tot i que sovint s'estudien els permisos de maternitat i paternitat dins l'àmbit de la conciliació, hem volgut analitzar-los per separat, com a apartat propi, ja que representa un àmbit sensible des de la perspectiva de gènere, que entenem no es pot equiparar a determinats permisos de

conciliació, com les llicències per assistència mèdica, per acompanyar un familiar al metge o per trasllat de domicili. Els permisos de maternitat i paternitat es mereixen una anàlisi desagregada d'aquest altre tipus de mesures de conciliació, si bé a la majoria de convenis són aspectes que vénen regulats dins el mateix apartat o sota el mateix epígraf (tot i que també els trobem dins de capítols dedicats a la salut laboral, sobretot aquelles clàusules que tenen a veure amb l'embaràs, ja que es considera un cas d'especial atenció pels riscos que comporta). Dins d'aquest àmbit hem analitzat, a més, les clàusules referents a l'embaràs, els exàmens prenatals, la preparació al part, l'adopció, l'acolliment i la lactància, que considerem que estan estretament lligades amb la maternitat i la paternitat.

El resultat de l'anàlisi dels convenis és sorprenent, en tant que més de la meitat d'ells (53,8%) no contenen clàusules expressives sobre la maternitat i/o la paternitat. De fet, són més habituals els convenis que aborden la paternitat que no pas els que aborden la maternitat, semblant que les empreses suposen que el gruix de les persones treballadores de l'empresa són homes i que, per tant, és el permís que més els interessa veure regulat.

**Figura 13. Clàusules sobre maternitat, paternitat als convenis.**



Font: Elaboració pròpia.

Si bé és habitual que els convenis desglossin cadascun dels tipus de permisos i llicències, també en trobem que inclouen, dins el mateix sac, tota la casuística, incloent la clàusula declarativa:

«El personal podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, o a su cargo, en las situaciones previstas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores (anexo XII).» *Asfaltos Españoles SA.*

Força convenis amplien el permís per paternitat, incloent clàusules de millora, com la que segueix:

«La empresa complementará la prestación por paternidad con 3 días naturales de licencia por nacimiento de hijo o hija (...). Esta licencia se ampliará hasta 4 días si el nacimiento tuviese lugar fuera de la residencia habitual del trabajador; y hasta 5, en el supuesto que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España.» *Bayer Hispania SA.*

Pel que fa a la maternitat, les clàusules són més aviat declaratives, cenyint-se a l'establert a la normativa vigent general. Els convenis han afegit a la maternitat biològica, les adopcions (nacionals i internacionals) i els acolliments, equiparant-los en drets.

«El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.» *Asfaltos Españoles SA.*

Sobre l'embaràs, crida l'atenció el fet que cap dels convenis reculli la situació d'embaràs com una situació de risc de salut laboral o prevegi alguna mesura per evitar que les dones embarassades estiguin exposades a contaminants ambientals, tòxics o químics que poguessin representar un risc per a la seva salut i la del fetus. Només s'inclouen clàusules que fan referència a la suspensió del contracte per un embaràs de risc, però no s'entén l'activitat laboral com a potencial causadora de riscos.

Tot i que el permís de lactància és un dret al qual poden accedir ambdós progenitors, siguin del sexe que siguin, en alguns convenis trobem referències a aquest permís com si fos exclusivament de les mares.

«Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.» *Conveni General de la Industria Química.*

A més, en el context de les empreses de la indústria química, sembla insuficient aquest temps d'una hora ja que els centres de treball es troben allunyats dels nuclis urbans i no es preveu cap afegit pel temps de desplaçament. Alguns altres redactats sí que assumeixen que el permís pugui ser gaudit per qualsevol membre de la parella, home o dona:

«Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.» *Repsol Butano SA.*

Freqüentment, es preveu que l'hora diària de lactància pugui ser acumulada i compactada en un sola llicència. Segons informacions de la representació laboral dels i les treballadores, aquesta és una pràctica habitual entre les dones, que allarguen la seva baixa maternal amb els 13 dies compactats de lactància. Algunes de les persones representants fan notar que caldria flexibilitzar aquest permís, per tal que no calgués gaudir-lo en un sol període, o per tal que no hagués de seguir obligatòriament la baixa maternal.

«Se admite la acumulación en un solo período de 13 días laborables, que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal.» *Repsol Butano SA.*

Aquesta clàusula exclou que els homes puguin també acollir-se a aquesta compactació, ja que es parla de permís maternal, però no del paternal.

Mentre que els supòsits de visites mèdiques per exàmens prenatals i tècniques de preparació al part estan recollides als textos dels convenis, no trobem referències a permisos per assistir a consultes tècniques de reproducció assistida o tractaments de fertilitat, un cas que diverses guies recomanen incloure als convenis, per ser una pràctica prou estesa, i perquè inclou a les parelles del mateix sexe que, en un gran nombre de casos, són usuàries d'aquests mecanismes de concepció.

**Taula 42. Recomanacions: Maternitat, paternitat i salut laboral.**

Àmbit	Proposta
Embaràs	Adaptar el conveni a la normativa legal incloent-hi els possibles riscos específics de l'embaràs per a cada sector. Per exemple, en el cas de la química: preveure si hi ha incompatibilitats per perillositat de contacte amb productes químics.
	Establir, al conveni, les fórmules i mecanismes més adequats per intervenir en les condicions de treball o canviar de torn la treballadora que es trobi en un lloc que impliqui un risc per a ella o el fetus.
Exàmens prenatals i preparació al part	Introduir la seva redacció al conveni.
	Possibilitar que el pare o parella de la dona embarassada també hi pugui assistir.
	Negociar altre tipus de permisos, com l'absència remunerada per poder assistir a consultes tècniques de reproducció assistida o tractaments de fertilitat.
Paternitat	Ampliar els dies de gaudi del permís de paternitat pagats per l'empresa.
	Introduir clàusules que certifiquin la intenció de l'empresa i de la representació sindical de fomentar i dur a terme mesures concretes per a la coresponsabilitat d'homes i dones en la conciliació.
	Ampliar la forma de gaudi, introduint la possibilitat de gaudi de la suspensió en jornada reduïda sense necessitat d'arribar a un acord individual amb l'empresa.
Adopció i acolliment	Explicitar que la suspensió també la poden gaudir parelles de fet o parelles formades per persones del mateix sexe.
	Fer més flexible el gaudi de la suspensió per adopcions internacionals, atès que requereix trasllats ràpids i anar diverses vegades al país d'origen.
	Flexibilitzar el requisit de majors de 6 anys.
Lactància	Introduir en el conveni la possibilitat d'acollir-se a la suspensió per risc durant la lactància.
	Pactar l'acumulació de les hores de lactància en dies.
	Ampliar el dret a més d'1 hora.
	Reconèixer el dret a les parelles de fet o en el supòsit de convivència en comú.

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008) i UGT (2011).

## 2.7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La violència de gènere ha estat un àmbit molt treballat des de diferents òptiques, també des de la laboral. La definició amb què s'acostuma a treballar és la que ve donada per la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (LOMPIVG), en què s'identifica amb «l'acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que té o pot tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a les dones, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció i la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com a la privada. La violència de gènere és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre els homes i les dones.» Aquesta definició de la LOMPIVG està inspirada en la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones de les Nacions Unides, la coneguda com a CEDAW (*Committee on the Elimination of Discrimination against Women*).

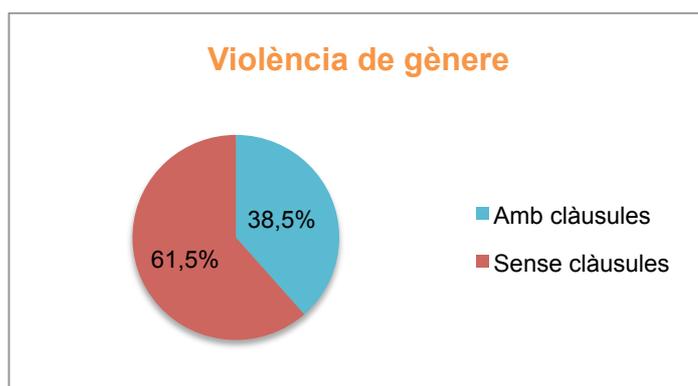
D'acord amb la literatura existent sobre la matèria, apreciem que en els convenis analitzats no s'ha posat especial atenció a la particular situació laboral de les treballadores víctimes de violència de gènere. La majoria de convenis que inclouen previsions sobre la matèria es limiten a reproduir de forma mimètica el text legal, a sintetitzar el conjunt de drets i previsions normatives, o al·ludeixen al «desig de deixar constància de la incorporació» en el conveni col·lectiu de les qüestions establertes a la LOMPIVG.

En línies generals, els convenis recullen els drets de les dones treballadores víctimes de violència de gènere mitjançant tres mecanismes:

1. L'articulació d'una clàusula referida exclusivament als drets citats.
2. La inclusió d'aquests drets en relació a la conciliació de la vida laboral i familiar.
3. El tractament dels drets citats per separat, inserint cadascun d'ells dins la condició laboral corresponent, com una causa més de possible exercici del dret de què es tracti.

Altrament, és difícil trobar als convenis experiències innovadores i creatives. Al contrari, predominen les clàusules declaratives. Ens trobem amb una falta d'experiència a les taules de negociació en matèria de drets laborals de les víctimes de violència de gènere. De fet, fins l'entrada en vigor de la LOMPIVG, eren molt escassos els convenis en què es regulaven drets a favor de les treballadores víctimes de violència (Mingo, 2007: 23-129).

Figura 14. Clàusules sobre violència de gènere als convenis.



Font: Elaboració pròpia.

Els convenis, en conseqüència, s'enfronten a la tendència negocial de no regular la matèria. Així ho veiem en els convenis analitzats, dels quals més de la meitat (61,5%) no contenen clàusules específiques en aquest àmbit, tot i que l'Estatut dels Treballadors, al seu article 37.7, estableix que:

«Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.» *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75, 29/03/1995.*

En el plànol laboral, l'article 2 de la LOMPIVG pretén «garantir drets en l'àmbit laboral i funcional que conciliïn els requeriments de la relació laboral i d'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que pateixin violència de gènere.» Per això, és necessari donar a conèixer aquests drets i si és possible ampliar-los a través de la negociació col·lectiva (CCOO, 2009: 90).

Un aspecte a destacar en aquest punt és que als convenis no s'inclou la possibilitat de que la violència es doni en la pròpia organització, assumint que aquesta té lloc fora de la feina, en concret, dins l'àmbit familiar. Si tornem a les definicions de la LOMPIVG o de la CEDAW veurem com en cap cas es redueix la violència a de gènere a la violència domèstica. En canvi, a tots els convenis trobem referències a les dones que han patit actes de violència en

el seu entorn familiar i domèstic. Prenem el següent exemple extret dels convenis, en què s'identifica clarament la violència de gènere con aquella violència exercida dins l'àmbit privat, domèstic i familiar, excloent els casos de víctimes en què l'agressor és una persona desconeguda, un/a col·lega, etc.:

«Se entiende por víctima de la violencia la realizada sobre, en este caso, un empleado/a de Repsol YPF, así como a sus hijos o hijas que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado o empleada mantenga en el momento en que se solicitara la protección, una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho, ex pareja de hecho o familiar de cualquier grado).» *Repsol Butano SA.*

Les mesures que es preveuen per a les víctimes de violència de gènere es poden englobar en 4 àmbits: permisos no retribuïts, mobilitat geogràfica, suspensió del contracte i ajudes especials (assistència psicològica, mèdica, jurídica, laboral), tal com exemplifiquen les següents clàusules:

«La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga reconocida esa condición legalmente, tendrá derecho a las licencias sin sueldo que resulten necesarias para asistir a servicios sociales, policiales o de salud, previa acreditación de su necesidad.» *Conveni General de la Industria Química.*

«La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad en la que venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros.» *Conveni General de la Industria Química.*

«Suspensión del contrato de la trabajadora víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses con un máximo de 18 meses.» *Conveni General de la Industria Química.*

«Las medidas que en estas circunstancias la empresa pone a disposición de sus empleados, hombres o mujeres, consisten en:

Prestación, a su cargo, de los servicios de apoyo que a continuación se exponen con uno o varios gabinetes, que cubra tanto al empleado de Repsol, como a sus hijos o hijas que convivan con él, y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que les sean proporcionados:

Apoyo psicológico: asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.

Apoyo médico: asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la psiquiátrica.

Apoyo jurídico: asistencia jurídica especializada para tramitar actuaciones encaminadas a la protección de las víctimas, tales como la orden de alejamiento, la atribución de la vivienda familiar, la custodia de los hijos, la pensión de alimentos, la obtención de prestaciones o medidas de apoyo social, etc.

Ayuda laboral ofreciendo la mayor flexibilidad en materia de horarios y jornada, disfrute de vacaciones, licencias y permisos retribuidos, suspensión o extinción de la relación laboral, excedencias (...). Ayuda económica para los gastos ocasionados por la necesidad de alquiler o compra de vivienda habitual con la siguientes consideraciones (...).» *Repsol Exploración SA*.

El catàleg de recomanacions en aquest àmbit no és tan ampli com ho és en d'altres. Veiem que aquestes van encaminades principalment a informar de la LOMPVIG i a establir un petit ventall d'ajudes específiques. Creiem que caldria revisar, a més, les definicions de víctima de violència de gènere als convenis col·lectius, per adaptar-les a les definicions de les lleis superiors. A més, caldria incorporar la possibilitat que la violència es doni dins la mateixa empresa, i abordar mesures de prevenció i sanció (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2008b). I finalment, caldria fer referència a tots els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere, que estan recollits a documents oficials com la *Guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2008).

**Taula 43. Recomanacions: Violència de gènere.**

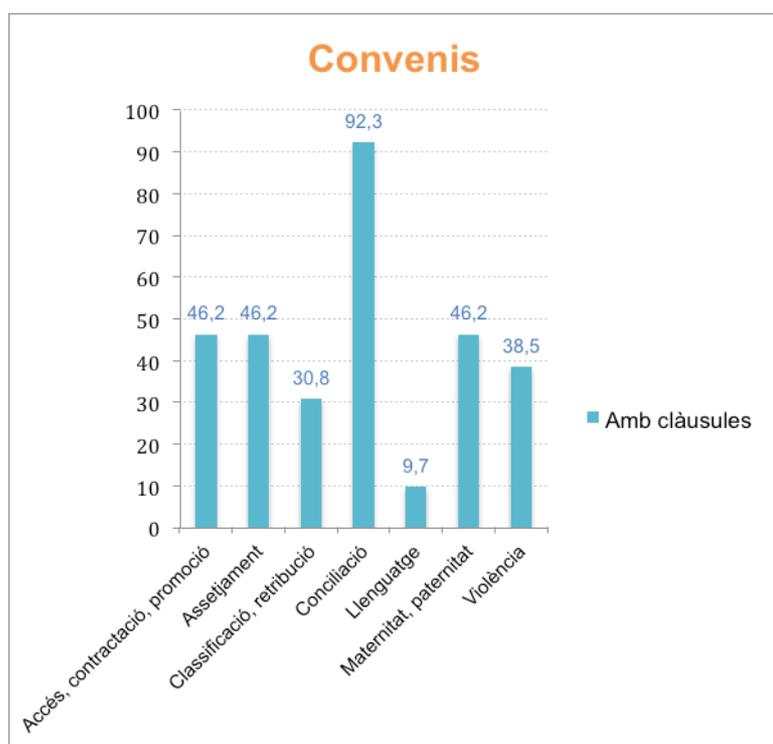
Àmbit	Proposta
Informació	Informar i difondre els drets reconeguts a la LOMPVIG a tots i totes les treballadores de l'empresa.
Tractament de la violència	Preveure, a l'hora de regular la matèria de mobilitat geogràfica, el dret que tenen les dones treballadores víctimes de violència de gènere a la educció de la seva jornada de treball o a la reordenació dels seu temps de treball.
	Facilitar ajuda psicològica i mèdica a les víctimes.
	Considerar determinats ajuts econòmics.
	Donar preferència a que les víctimes triïn torn.
	Comprometre's a estudiar de manera individualitzada cada cas.
	Establir procediments clars perquè en cada cas que hi hagi treballadores en aquesta situació sàpiguen quins passos han de seguir a l'empresa per exercir els seus drets.

Font: Elaboració pròpia a partir de Departament de Treball (2008), Escudero (2008), Martínez i López (2008), UGT (2011) i CCOO (2009).

### 3. RESUM DEL CAPÍTOL

Després de l'anàlisi dels textos dels convenis podem afirmar, seguint a Alemany (2006) i Serrano (2014) que, efectivament, els convenis que inclouen clàusules d'igualtat no són encara la majoria. Excepte les clàusules referides a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar –que és el supòsit més abordat, amb un 92,3% de convenis que l'inclouen–, la resta de clàusules no superen el 50% de presència als convenis. Cal subratllar que només un 9,7% dels convenis utilitzen un llenguatge no sexista. Veiem les dades a la següent gràfica:

Figura 15. Tipologia de clàusules als convenis col·lectius.



Font: Elaboració pròpia.

A la següent taula trobem el quadre-resum dels convenis de cadascuna de les empreses, indicant si inclouen clàusules d'igualtat (1) o no (0), segons els tipus de clàusules (1 = accés a la feina, contractació i promoció; 2 = assetjament sexual i per raó de sexe; 3 = Classificació professional i retribució; 4 = conciliació de la vida laboral, familiar i personal; 5 = llenguatge sexista; 6 = maternitat i paternitat; 7 = violència de gènere; 8 = plans d'igualtat). A més, s'ha afegit una columna per visualitzar si aquestes empreses inclouen en els convenis els plans d'igualtat. Si ens fixem amb les empreses amb pla, comprovarem com coincideix en fet de tenir pla amb abordar més clàusules d'igualtat.

Taula 44. Quadre-resum: empreses i clàusules.

Empresa	Tipologia de clàusules								Σ (fila)
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Asfaltos Españoles SA	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Bayer MaterialScience SL	1	0	0	1	1	0	0	0	3
Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, SA	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Industrias Químicas Asociadas LSB	0	1	0	1	0	1	0	0	3
Kemira Ibérica SA	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Lyondell-Basell Poliolefinas Ibérica SL	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Repsol Butano SA	1	1	0	1	0	1	1	1	5
Repsol Exploración SA	1	1	1	1	0	1	1	1	8
Repsol Petróleo SA	1	1	1	1	0	1	1	1	8
Repsol Química SA	1	1	1	1	0	1	1	1	8
Terminales Portuarias SL	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Transformadora de Etileno, AIE	0	0	0	1	0	0	0	0	1
CGIQ	1	1	1	1	1	1	1	1	8
<b>Σ (columna)</b>	6	6	4	12	2	6	5	5	50
<b>% (columna)</b>	46,2	46,2	30,8	92,3	9,7	46,2	38,5	38,5	

Font: Elaboració pròpia.

Finalitzada aquesta anàlisi ens hauríem de preguntar quins són els obstacles es troba la negociació col·lectiva per incorporar clàusules d'igualtat als convenis. Els i les autores i

organismes (CES, 2003; Carrasquer i Martín, 2005) que han estudiat aquest fenomen coincideixen en apuntar tres tipus de barreres:

- Les característiques del model espanyol de divisió sexual del treball, amb una forta pervivència de les pràctiques i dels valors associats al model del *male breadwinner*, i a la baixa extensió i qualitat del suport públic al treball de cura.
- La dinàmica sexuada del mercat de treball: segregació ocupacional, pitjors condicions laborals per a les dones, etc.
- La lògica de la negociació col·lectiva, per tres bandes: la sindical, la treballadora i l'empresa.

Per la banda sindical:

- La poca representació femenina als espais de negociació.
- La falta de formació específica en matèria d'igualtat entre homes i dones per part de qui negocia.
- La cultura sindical tradicional, que és poc sensible a aquests assumptes.
- La debilitat sindical per entrar en temes relacionats amb l'organització del treball.
- La subcontractació

Per la banda dels i les treballadores:

- La por a perdre la feina amb reclamacions.
- Reticències a reclamar per por a la conflictivitat o tensió entre companys/es.

Per la banda de l'empresa:

- La manca de cultura i formació del petit i mitjà empresari sobre temes d'igualtat de gènere.
- La cautela de l'empresariat davant els costos laborals que determinats assumptes d'igualtat de gènere li poden ocasionar (maternitat, reduccions de jornada...).
- La mida de l'empresa: el fet de tenir poques persones treballadores fa difícil compaginar interessos diversos, sobretot pel que fa a la conciliació.

## **CAPÍTOL VI. ANÀLISI: ELS DISCURSOS DE LA IGUALTAT**

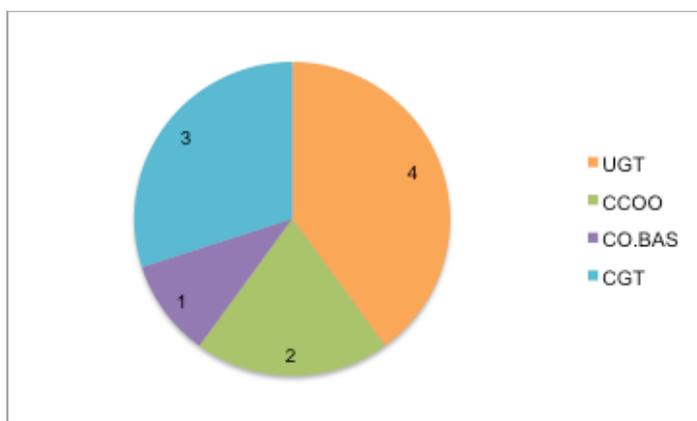
En aquest sisè capítol presentem l'anàlisi i resultats obtinguts de la realització d'entrevistes a informants clau. En primer lloc, analitzem les entrevistes realitzades seguint l'ordre d'anàlisi dels blocs temàtics d'aquestes. Els punts 1.1 i 1.2 corresponen a les informacions extretes del qüestionari previ i són de caire descriptiu, mentre que els punts 1.3, 1.4, 1.5 i 1.6 corresponen als blocs d'entrevista semiestructurada, i són de caire més interpretatiu. En segon lloc, lliguem els resultats d'aquesta anàlisi amb la teoria del gènere a les organitzacions presentat al capítol IV (*Teories del gènere en les organitzacions: tres enfocaments tradicionals del gènere i el canvi organitzatiu i un enfocament no tradicional*).

## 1. ANÀLISI DE LES ENTREVISTES

### 1.1. CARACTERÍSTIQUES DE LES PERSONES ENTREVISTADES

S'han realitzat entrevistes a 10 persones treballadores a la indústria química que són, alhora, representants sindicals o delegats sindicals<sup>51</sup> a les seves empreses. La mitjana d'anys de sindicació, d'aquestes persones, als respectius sindicats és de 9,5 anys, sent 1 any la mínima antiguitat i 24 anys la màxima. Aquestes 10 persones pertanyen a 4 sindicats diferents, repartides de la següent manera:

Figura 16. Sindicació de les persones entrevistades.



Font: Elaboració pròpia.

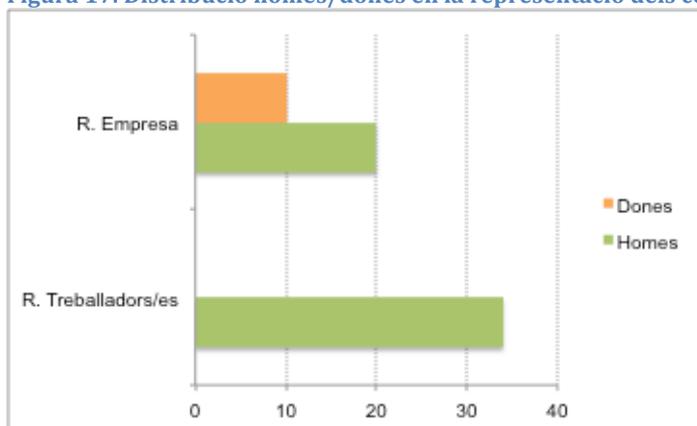
Per sexes, hi ha 9 homes i 1 dona. Podríem pensar que la mostra està força desequilibrada, però la realitat dels sindicats i de les taules de negociació en la indústria química és masculinitzada. És pràcticament anecdòtica la presència de dones en aquest àmbit, dins aquest sector. Una manera fàcil de comprovar aquest desequilibri és fixar-se, en els convenis

<sup>51</sup> Els/les delegats/des sindicals són persones sindicades que actuen com un pont entre les persones treballadores afiliades o no, i el sindicat o el/la representant sindical, transmeten les demandes. No estan a les taules de negociació.

col·lectius, quines són les persones signants: de la mostra de convenis de l'AEQT, tan sols hi consten 10 dones, de la part de representació de l'empresa, i 0 dones de la representació de les persones treballadores (figura 17). Hem de prendre amb certes reserves aquestes dades, ja que, com avisen diversos estudis (Seoane, 2014), sovint quan es signa un conveni col·lectiu, és signat per una sola persona en representació de l'organització, persona a la qual, la majoria de les vegades, ni tan sols s'identifica. És difícil, doncs, conèixer la composició real de la comissió negociadora. Una proposta per disposar de dades fiables sobre la presència de les dones a la negociació col·lectiva seria establir l'obligatorietat d'incloure en el *Full Estadístic de Convenis Col·lectius*<sup>52</sup>, una pregunta sobre el nombre i el sexe de les persones que participen en la negociació.

En tot cas, podem dir que a la majoria de convenis analitzats sí s'indicava quines eren les persones que el signaven.

**Figura 17. Distribució homes/dones en la representació dels convenis AEQT analitzats.**



Font: Elaboració pròpia.

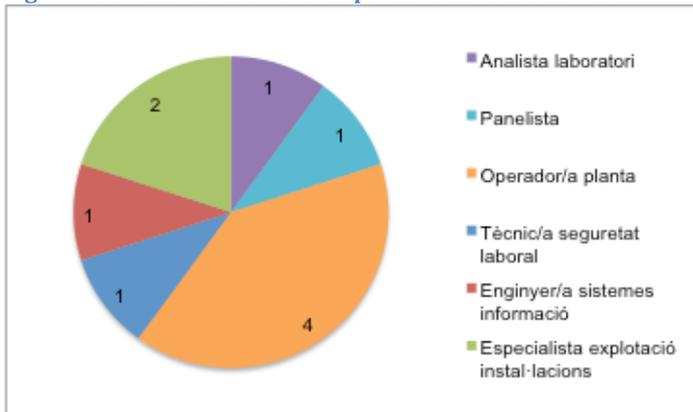
Pel que fa a les posicions que aquestes persones ocupen a les seves empreses (figura 18), hi ha 4 operadors de planta (homes), 1 tècnic de seguretat laboral (home), 1 enginyer de sistemes d'informació (home), 1 panelista (home), 2 especialistes d'explotació d'instal·lacions (homes) i 1 analista de laboratori (dona).

Aquesta distribució respon a la realitat de la segregació ocupacional que es dona a l'AEQT, en què ells són majoria en tots els llocs de treball, excepte en administració, àmbit feminitzat, però que en canvi, no té persones representants sindicals. La dona entrevistada, química, desenvolupa tasques d'analista de laboratori, un àmbit que els darrers anys està tendint cap a la paritat. El fet que elles siguin poc presents en els sindicats és un dels factors que hem apuntat com a possible explicació de que els temes d'igualtat no s'estiguin tractant amb la quantitat i qualitat que els pertoca en les taules de negociació. Aquest ha estat un tema del qual ha alertat una de les dones entrevistades, amb les següents paraules:

<sup>52</sup> Full que obligadament han d'emplenar totes les comissions negociadores.

«És un problema que no hi hagi més dones (...). A més, no sabem ben bé perquè passa, ja no sé si és un tema de conciliació, un tema cultural, o què és. Hem intentat promoure alguna iniciativa de servei de guarderia mentre duren les assemblees, però tampoc no funciona. De fet, la única persona que ho ha fet servir ha sigut un home! A més passa una altra cosa, que és que les poques dones que vénen a les assemblees gairebé no participen, no parlen, les seves intervencions són mínimes, jo crec que darrera hi ha raons culturals, allò de que això dels sindicats i del treball és cosa d'ells, no sé.» PRS12 (CGT)

Figura 18. Lloc de treball de les persones entrevistades.



Font: Elaboració pròpia.

Tot i que podríem aprofundir en els motius que frenen les dones a participar de la negociació col·lectiva i les tasques de representació sindical, ens trobaríem amb la barrera de les xifres: és difícil obtenir dades globals i fidedignes de la participació femenina a la negociació col·lectiva. De fet, la mateixa Comissió de Drets de la Dona i Igualtat d'Oportunitats del Parlament Europeu ha denunciat l'absència de dades (Seoane, 2014).

A més d'aquestes 10 entrevistes a persones representants, se n'han fet 2 més a persones de referència en matèria d'igualtat de gènere dins del sindicat. Aquestes dues dones, pertanyents a UGT i CGT, són, respectivament, Secretària de Polítiques Socials i Responsable del Grup de Gènere. Hem considerat que la seva veu seria important a l'hora de comprendre millor les dinàmiques negocials, ja que elles estan presents en la negociació i redacció dels convenis col·lectius i els plans d'igualtat. Aquestes dues dones, amb 14 i 1 any d'antiguitat a llurs sindicats, han aportat una visió transversal de l'AEQT, més enllà de les especificitats de cada empresa.

Finalment, a aquestes 12 entrevistes, cal sumar-li 1 entrevista a una persona (dona) representant d'un equip directiu d'una de les empreses de l'AEQT. Aquesta figura és molt rellevant, ja que representa la única dona que, a data maig de 2014<sup>53</sup>, està ocupant i ha

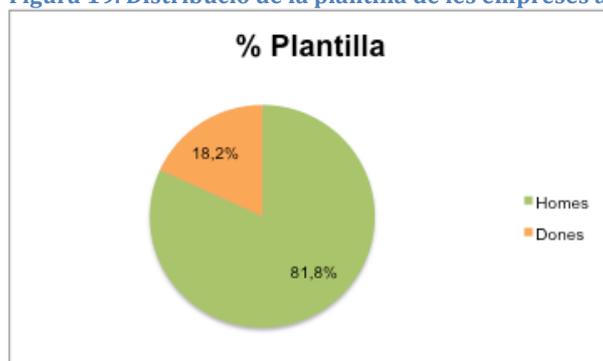
<sup>53</sup> Durant el transcurs de redacció d'aquesta tesi, hi ha hagut una altra incorporació d'una dona a l'equip de direcció d'una empresa: l'1 d'agost de 2014, l'enginyera industrial Núria Blasco assumeix la direcció

ocupat mai un càrrec de responsabilitat a una empresa de l'AEQT. La seva antiguitat com a membre de l'equip de direcció és molt curta (es va incorporar el gener de 2014, com a Directora dels Centres de Producció, traslladada de la seu de l'empresa a Alemanya). Gràcies a la sessió formativa *Els plans d'igualtat a les empreses i institucions* promoguda pel Departament d'Empresa i Ocupació i realitzada a la seu de l'Institut Català de les Dones a Tarragona (30/04/ 2014), hem pogut accedir a la seva experiència i les seves impressions sobre el paper de les dones a les organitzacions de la indústria química.

## 1.2. CARACTERÍSTIQUES DE LES EMPRESES

Les empreses a les quals treballen les persones entrevistades pertanyen a l'AEQT. Hi són representades tant empreses grans (de més de 250 treballadors/es) com empreses mitjanes (d'entre 51 i 249 treballadors/es) i petites empreses (d'entre 11 i 50 treballadors/es). La majoria d'aquestes empreses formen part d'agrupacions empresarials grans amb seus arreu de l'estat i/o del món, però per aquesta anàlisi s'han estudiat com a empreses desvinculades dels grups, ja que els convenis col·lectius són per seus industrials, i les condicions laborals de les persones que hi treballen poden ser diferents en unes o altres seus.

Figura 19. Distribució de la plantilla de les empreses a què pertanyen les persones entrevistades.



Font: Elaboració pròpia.

De la informació recollida als qüestionaris, aquestes empreses donen feina a un 81,8% d'homes i a un 18,2% de dones<sup>54</sup>. Les feines que desenvolupen les dones dins de les empreses estan majoritàriament relacionades amb tasques d'administració i, en menor mesura, amb tasques relacionades amb laboratori químic. És a dir, són o bé personal d'alta

---

de Terminales Portuarias SA. Aquesta dada, per la data tardana en què ha succeït, no s'ha tingut en compte a l'hora de comptabilitzar la presència femenina als càrrecs de responsabilitat i decisió de l'AEQT. Vegeu la notícia a: <http://www.aegtonline.com/nuria-blasco-pastor-assumeix-la-direccio-de-tepsa-tarragona/>

<sup>54</sup> Seguint l'OIT, podríem dir que és, aquest, un sector masculinitzat. Aquest organisme fixa en el 80% la proporció de treballadors/es del mateix sexe per determinar que una professió o un sector és masculí o femení (González, 2004).

qualificació (enginyeres, químiques) o bé de qualificació mitjana (cicles formatius o formació professional d'administració, secretariat, comptabilitat, etc.).

Quan, en l'empresa, hi ha alguna dona que té un lloc de feina en un entorn masculinitzat, acostuma a ser un tema que les persones entrevistades interpreten en clau d'èxit. Quan se'ls demana quina és la categoria mitjana de les dones que treballen a l'empresa, a banda de respondre objectivament aquesta qüestió, emfasitzen el fet que a la seva empresa hi hagi, per exemple, tantes dones operàries, o tantes dones cap d'alguna secció, etc. Ho veiem en alguns fragments d'entrevista:

«Además, ahora tenemos una jefa de extracción. Una mujer, eh. Quiero decir, que la mayoría sí están en otros ámbitos pero ya hay algunas en otros puestos. Y a una administrativa la han ascendido a jefa de turno.» *RS10 (CGT)*

«La mayoría están en administración, pero algunas tienen cargos, como la responsable de compras o la secretaria de dirección.» *RS4 (UGT)*

«Una vez tuvimos a una chica de prácticas de un ciclo, que estuvo de operario de planta unos cuantos meses. (...) al final no se quedó en la empresa, porque ahora es muy difícil que entre gente. Pero la aceptación fue muy buena. Era mucho más inteligente que la mayoría de chicos que nos envían!» *RS3 (Co.bas)*

«La jefa de administración es una mujer, y la mayoría de personal con titulación universitaria son mujeres, sobre un 57%.» *RS6 (CGT)*

Aquest tipus de comentaris demostren la creença estesa que les ocupacions tenen gènere (Maruani, 1991; Reskin, 2003; Carrasquer i Torns, 1998; Anker, 1997: 315-339; Izquierdo, 2008). Quan es donen contradiccions amb el model tradicional, les persones l'interpreten com quelcom especial, que és remarcable per la seva excepcionalitat, i llegeixen aquesta contradicció com quelcom positiu per a l'avenç de la igualtat en la seva organització, confonent la paritat amb la igualtat. Aquest fragment exemplifica molt bé aquesta associació:

«No debemos estar muy mal en igualdad porque en la empresa hay bastantes mujeres, y cada vez parece que se van añadiendo más. Al principio no había ninguna, y ahora mira (...).» *RS8 (CCOO)*

Marcela Lagarde (2003) s'ha referit a aquest tipus de fenomen amb el que anomena «el vel de la igualtat», que opera de manera similar a com ho fa el «el vel de la ignorància» de què ens parlava John Rawls (1971) a la *Teoría de la justicia*. Aquest vel actua com un mecanisme ideològic que oculta o que impedeix de veure una realitat desigual. Alguns fets que s'associen a aquesta «il·lusió d'igualtat» o «miratge d'igualtat» (García, 2006) són els que acabem de transcriure a les cites, que formulem ara en mode teòric:

- La visibilitat presencial de les dones en alguns espais públics en què no era freqüent veure-les o dels que estaven excloses i en els quals, recentment, resulta visible la seva presència. Aquesta, però, resulta estranya o inusitada, i fins i tot pot ser llegida en clau d'invasió o no acceptació.
- La presència de *token women* (dones-símbol) en posicions de visibilitat i/o significat polític o estratègic es confon amb la igualtat real. De fet, aquest fenomen ha estat identificat com un dels mecanismes que les organitzacions fan servir per resistir-se a l'establiment de mesures per afavorir la igualtat, sota l'argument que aquesta igualtat ja existeix, tal com ho demostren aquestes dones selectes (Benokraitis, i Feagin, 1993; Kanter, 1977; Spangler, Gordon i Pipkin, 1978; Williams, 1992).

El que seria desitjable, però, com algunes autores apunten (Osborne, 2005) seria passar de les dones-símbol –que no deixen de ser «elits discriminades» (García de León, 2002)– a la «massa crítica». Aquesta es defineix no només per un increment en la quantitat relativa de dones, sinó que implica, i això és més important, «un canvi qualitatiu en les relacions de poder que permet per primera vegada a la minoria utilitzar els recursos de l'organització o de la institució per millorar la seva pròpia situació i la del grup al qual pertany» (Valcárcel, 1997: 176).

### 1.3. ANÀLISI DEL BLOC 1: LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'EMPRESA

En aquest bloc de preguntes hem tractat de conèixer, en primer lloc, què s'entén per igualtat entre dones i homes a l'empresa. És a dir, hem volgut saber com les i els entrevistats conceptualitzen la igualtat: com l'entenen ells i elles, i també com l'entén el sindicat a què pertanyen. De les respostes, podem afirmar que la igualtat de gènere s'entén sobretot com una igualtat d'oportunitats.

«Jo l'entenc com igualtat de condicions sociolaborals, econòmiques, de projecció professional, de desenvolupament funcional.» *RS7 (UGT)*

«Per mi seria igualtat que no et trobessis cap problema pel fet de ser dona.» *RS3 (Co.bas)*

«Lo que hi ha d'haver són les mateixes oportunitats i possibilitat per a tothom, és igual que et diguis Fulanito que Fulanita.» *RS1 (UGT)*

«Igualtat és a mateixa feina igual salari, perquè es dóna moltes vegades que a mateixa feina cobrem molt menys les dones.» *PRS1 (UGT)*

«Quiere decir que no pongamos filtros por ser hombre o mujer. Lo cual no quiere decir que todos seamos iguales.» *RS9 (CGT)*

Veiem que la conceptualització de la igualtat de gènere es redueix a que homes i dones tinguem les mateixes oportunitats i al fet de no ser discriminat per pertànyer al col·lectiu femení. S'entén, tot i que no es verbalitza així, que hi ha un col·lectiu en una situació més favorable que l'altre, i que el col·lectiu en pitjor situació hauria d'igualar-se al primer. En cap cas es fan referències més profundes sobre aspectes socioculturals, o històrics que expliquin aquestes desigualtats.

Obtenim unes respostes més reflexives, en canvi, quan passem de la igualtat de gènere en termes generals a la igualtat dins de l'empresa. En aquest context, sobre el qual potser els és més fàcil reflexionar, per la proximitat de l'àmbit, sí que apareixen discursos més elaborats, que fan referència a factors estructurals que expliquen la discriminació i desigualtat de les dones a l'empresa.

«Tenim moltes, moltes, moltes incidències en què no hi ha operaries o hi ha un número molt baix d'operàries. Però això ja es un problema endèmic, que ve de fora, és un problema de base, que s'haurà de solucionar a les escoles, als instituts, a les universitats.» *RS7 (UGT)*

«Empresa igualitària? Clarament no. És molt antiga, molt tradicional, molt conservadora. Fins fa poc també hi havia menjadors separats per *jefes* i treballadors, a part dels vestuaris (...) No deixa de ser una mentalitat molt conservadora. Una mentalitat de separar.» *RS3 (Co.bas)*

«Hi ha feines històricament masculines a les que no ens deixen accedir o ens posen més traves.» *PRS1 (UGT)*

«Hay dos divisiones en la empresa: administración y gestión, donde casi podríamos decir que hay paridad; y el sector de producción (operadores), ahí es donde hay una discriminación brutal con las mujeres, porque no están.» *RS9 (CGT)*

Veiem en algunes cites que existeix la creença que la desigualtat que pateixen les dones no és inherent a l'empresa, sinó que ve de fora: el problema no està a l'empresa, si no que el precedeix. Si el problema no està en l'empresa, doncs, la solució, per tant, tampoc ho està. Aquesta mena de discursos són perillosos des del punt de vista de la promoció de la igualtat de gènere, ja que si no s'identifica com un problema del qual també és causant l'organització, difícilment es prendran mesures per desactivar aquesta desigualtat.

És alarmant veure com els discursos que afirmen l'existència de feines per a homes i feines per a dones. Les primeres, estan caracteritzades per necessitar d'una força física que, entenen, les dones no tenen. Així trobem discursos com:

«Hi ha molt poques dones, però als cicles formatius també hi ha poques, perquè és una feina d'homes. És sacrificada, hi ha torns...» *RS4 (UGT)*

«Sempre hi ha el típic *puesto* que per a una dona és difícil que li donin, com per exemple d'operador. Perquè és una feina d'esforç físic, d'obrir vàlvules, tancar vàlvules.» *RS1 (UGT)*

La visió de molts treballadors –i també de l'empresariat (Todaro, Abramo i Godoy, 2001)– és que en aquestes àrees de producció i operacions es concentren els càrrecs més inconvenients per a les dones: es tracta de treballs que requereixen més esforç físic i més «sacrifici», se solen realitzar en torns de nit, en ambients poc grats, bruts, i revesteixen algun grau de perillositat. La major força física dels homes els faria més aptes per assumir aquestes funcions perilloses i sacrificades, com el maneig de maquinària, la càrrega de material o la manipulació de material delicat, funcions aquestes que, al seu torn, estan associades a major responsabilitat, majors remuneracions i estatus. Aquesta forma de caracteritzar el treball té directa relació amb el fet que les fàbriques segueixen sent, en l'imaginari de l'empresariat i dels propis treballadors i treballadores, el territori masculí per excel·lència, en el qual s'exalta la força física, els treballs pesats i sacrificats. I això, és clar, no significa l'exclusió absoluta de dones en el treball industrial; el que fa és definir una inserció segregada a certes branques i ocupacions, moltes vegades en condicions precàries, que s'expressa, entre altres coses, en el seu confinament a llocs de treball caracteritzats per la utilització d'habilitats suposadament relacionades amb l'esfera domèstica (Abramo i Todaro 1998). Al respecte, sí que hem trobat persones que critiquen que el factor força o esforç pugui ser llegit en clau masculina:

«Tú no puedes boicotear la entrada de mujeres a Operaciones con el argumento de la fuerza, eso lo regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que dice que ningún trabajador puede levantar un peso de más de 15 kg. Ninguno, ni hombre ni mujer. No tienen justificación ninguna para que no haya paridad en este sector, ninguna. Ninguna tarea tiene un sexo! Además, para cuestiones complicadas subcontratan a empresas de fuera.» *RS10 (CGT)*

Que les fàbriques són un ambient masculí és evident només fent un cop d'ull a la distribució d'homes i dones a les plantilles. La presència d'elles és minsa i això, com dèiem, reforça l'estereotip que les feines que s'hi desenvolupen són per a homes. Les reticències a contractar dones per part dels empresaris i empresàries dels sectors industrials ha estat un àmbit treballat per algunes autores i autors com Abramo i Todaro (1998), Abramo et al. (2004), Espinosa et al. (1999), Godoy i Díaz (2013), Hola i Todaro (1992), Lerda i Todaro (1997), Todaro i Yáñez (2004), Todaro, Abramo i Godoy (1999), que apunten que entre l'empresariat predomina la idea que els costos laborals de les dones són més alts per una empresa, sobretot quan aquesta és petita o mitjana. Aquestes reticències no vénen tan sols de l'empresariat, els mateixos treballadors les tenen. Així ho podem veure en els següents testimonis:

«No volen dones a producció. No és oficial, però ho ha dit el *jefe* i ho diu el cap de recursos humans moltes vegades. No volen perquè tenen la mala costum de quedar-se embarassades. Ell ho diu, informalment clar. I mira, diu que no vol dones per si es queden embarassades, que llavors falten 4 mesos i ja no poden estar a planta perquè hi ha incompatibilitats, i jo què? Jo sóc un home i he estat de baixa, i un altre company casi 1 any de baixa per malaltia!» RS8 (CCOO).

«Hi ha poques dones clar, és que és un sector complicat. Clar, en el moment en què una dona es queda embarassada és no apta per anar a planta, durant l'embaràs i la lactància, perquè treballen amb òxid d'etilè, que és un cancerigen A2. És un problema per l'empresa.» RS4 (UGT)

«Ho veig difícil perquè molts companys tampoc ho voldrien, no més és conservadora l'empresa, també els mateixos treballadors. Mira, hi ha un company meu de torn que diu que seria contraproduent tenir dones aquí, diu que nosaltres som molt homes, que som molt *garrulos*, que parlem molt malament, fem molts comentaris masculistes i la noia se sentiria cohibida. Home, si hi hagués una dona molts comentaris i actituds s'haurien de canviar. Però es canvien i ja està (...). Per molts seria un trasbals, hi ha gent que no li agrada canviar. Jo t'ho dic perquè tinc una filla, i no m'agradaria que estigués així. Mira, com a pare d'una filla ja me l'estan traient del mig, ja no es pot dedicar a la química?» RS3 (Co.bas)

Quan preguntem sobre si les dones, a l'empresa de cada treballador/a entrevistada, pateixen algun tipus de desavantatge o discriminació pel fet ser dona, les respostes, en la seva majoria, les admeten: hi ha diferències en l'accés a la feina, hi ha diferències en el tracte per part de companys/es i caps (ja n'hem citat uns quants exemples), hi ha diferències en les retribucions, en les possibilitats de promoció, en la conciliació... Analitzem aquestes diferències que detecten les i els entrevistats, una per una:

- Conciliació, sostre de vidre, promoció:

«El tema familiar continua sent un problema, suposa traves. I et trobes sempre el sostre de vidre. A llocs de direcció no hi ha dones. Bueno, fa 6 mesos que tenim una directora de fàbrica, d'Alemanya, ja és un pas, anem avançant en la bona direcció. És *algo* que allí a la central a Alemanya tenen molt més digerit que no pas aquí. Allà per normativa hi ha d'haver un número determinat de dones a les direccions, estableixen quotes quasi paritàries, aquí no... La família limita la projecció professional, hi ha uns períodes en els quals no pots desenvolupar la teva carrera. I la dificultat dels sindicats a l'hora de fer propostes en aquest àmbit és que et trobes, quan comences a revisar les llicències, et trobes que no hi ha cap *respaldo* de llei d'àmbit estatal.» RS7 (UGT)

- Maternitat:

«Els fills, doncs algú els ha de tenir, si volem que el món continuï... i a sobre et castiguen. I l'home, que no fa aquesta cessió del seu temps, el premien. Això és discriminatori per la dona, és clar.» PRS2 (CGT)

«El dia a dia elles carreguen amb més feina, per la maternitat més la feina remunerada, tenen més càrrega que els homes, i és una desavantatge.» *RS6 (CGT)*

▪ **Accés:**

«Les que estan a administració no tenen cap problema. Però sí que hi ha desigualtat. Bueno, extraoficialment sí, perquè no agafen cap noia a producció, però oficialment, no.» *RS8 (CCOO)*

▪ **Promoció:**

«Los requisitos que exigen para la promoción son características muy masculinas: el pegar con el puño encima de la mesa, imponerte gritando, ser más gallito... eso lo vemos, que este tipo de gente son los que van subiendo, subiendo. Con lo cual, una de las críticas que hacen muchas mujeres técnicas es que a la hora de poder desarrollar carreras profesionales dentro de la empresa dicen "o cambio completamente mi forma de ser y mi carácter y me adecuo a la forma de ser de la empresa, o no hay nada que hacer", y aún así también hay trabas.» *RS9 (CGT)*

«Si tu estàs menys hores al lloc de treball [referint-se a les dones que fan reducció de jornada], és més difícil que et promocionin. O l'antiguitat, valorar l'antiguitat és incorrecte, perquè no per portar més anys de treball ets més vàlid que el que porta menys. A part, que ells històricament han treballat més anys, per això intentem valorar la formació, els objectius... Per història, elles fa menys que hi són.» *PRS2 (CGT)*

«El tema de l'antiguitat es premia a tots els convenis. Que l'antiguitat sigui un punt per a la promoció, doncs no pot ser. Potser d'aquí 40 anys no és un problema, però ara mateix sí. I més a les químiques! Però difícilment es renuncia, i més al nostre país, a un premi com és l'antiguitat.» *PRS1 (UGT)*

▪ **Retribució:**

«Moltes dones cobren menys que els seus companys. No es revisen els complements salarials, casi tots són característiques del treball masculí: els torns, nocturnitat, perillositat, *penositat*, antiguitat, canvis sense preavis... clar, si tu no pots accedir, cobres menys. Les dones d'administració, per exemple, mai tindran aquests complements.» *PRS1 (UGT)*

És interessant com el RS9 tipifica les característiques que l'empresa valora per a la promoció, com aquestes característiques s'associen a un model de treballador molt concret, davant el qual les dones senten que no poden competir, ja que no és la seva manera de fer. Es pot apreciar que, en general, les virtuts masculines s'associen a càrrecs que suposen maneig de poder, presa de decisions, atorguen major estatus, d'una banda, o requereixen major força física i certa agressivitat, per altra (Abramo i Todaro 1998). El que no qüestiona aquesta persona és que no només les dones es puguin sentir incòmodes amb aquestes característiques, sinó també molts homes.

Només dues persones (una dona i un home) han contestat que a la seva empresa no hi ha cap discriminació, remarcant al llarg de l'entrevista aquesta opinió.

«Nosaltres, el tema del salari el tenim resolt. Amb això sí que et puc dir que no hi ha diferències, nosaltres no tenim problemes.» *RS1 (UGT)*

«Jo veig que la gent que va entrant són tant nois com noies.» *RS1 (UGT)*

«Jo considero que està molt bé i que no tenim cap problema. En principi, mentre es mantingui tot el que tenim, ja estarà bé...» *RS1 (UGT)*

«La igualtat entre dones i homes a l'empresa? És molt bona. Jo la qualificaria d'empresa molt igualitària, elles tenen les mateixes oportunitats que nosaltres. No afegiria res més a fer, cap acció, perquè ja hi ha igualtat.» *RS2 (CCOO)*

Amb tot, aquesta persona sí que veu que entre companys es genera, de vegades, un ambient hostil per a les dones:

«A nivell d'empresa tot bé, però a vegades són els mateixos companys els pitjors! Mira, l'Esther, una companya química, va sortir la plaça de *Jefa* de Laboratori i ella s'hi volia presentar, perquè per experiència, formació i tot tenia molts números. Però estava fent una reducció de jornada per cuidar els fills. I els mateixos companys deien "que no, que si tu vens 6 hores, qui farà les hores? Que no es pot fer de *jefe* així". Al final li van donar, clar. Però els mateixos companys ja eren els primers reticents. I dius "si l'empresa no té problemes, perquè els heu de tenir vosaltres?"» *RS1 (UGT)*

Finalment, per tancar aquest bloc, preguntem si les mesures que es prenen per promocionar la igualtat a les seves empreses són útils i efectives. De nou, les i els entrevistats es mostren crítics i escèptics amb què les accions que es duen a terme serveixin realment per alguna cosa. Hi ha una idea generalitzada que aquestes mesures responen, principalment a dos factors: per una banda, a complir la llei; per altra banda, a millorar la imatge social de l'empresa. A més, identifiquen que hi ha una empresa tipus que sí pot «permetre's» treballar aquests temes, i altres que no. Les que ho poden fer són les que són més grans, les que tenen més dones ocupades, les més competitives i les que tenen un empresariat receptiu i preocupat pel tema, tipificació que concorda amb el que alguns estudis ja han detectat (Asociación Profesional Agentes de Igualdad, 2008). Aportem un parell de cites que ho exemplifiquen:

«Partiendo de la idea de que las acciones de igualdad no sirven para nada... En el sentido que si tú no tienes una comisión de seguimiento, unos objetivos claros que quieras llevar a cabo durante un plazo de tiempo, entonces... Solo sirve para cumplir la ley y en segundo lugar, para

que las empresas digan que son socialmente responsables, y tengan el certificado<sup>55</sup> y nada más.» *RS9 (CGT)*

«Sobretot a empreses grans, que s'ho poden permetre, és més difícil en empreses petites, on seria un *lío*. Però per sort o per desgràcia les empreses químiques són grans, així que ho podrien treballar, des de la responsabilitat social corporativa, els plans socials, els plans d'igualtat... només cal predisposició.» *RS2 (CCOO)*

«Les empreses grans tenen millors convenis que les empreses petites. Com més gran és l'empresa, millors condicions laborals, això és *algo* que ja se sap.» *PRS1 (UGT)*

#### 1.4. ANÀLISI DEL BLOC 2: LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

En aquest bloc d'entrevista aprofundim en com s'ha dut a terme el procés de negociació a l'empresa, quines persones hi han pres part i com s'han tractat les clàusules d'igualtat. En primer lloc, pel que fa a la composició de les taules negociadores, s'observa com hi ha un desequilibri molt fort en favor dels homes, elles són una minoria dins els comitès, tant representant la banda de l'empresa com la banda dels treballadors/es.

Ja hem comentat en aquesta recerca que la participació de les dones en els sindicats, i en general en les tasques de representació, és molt baixa a Espanya, es calcula que està al voltant del 30% (UGT, 2005). Una xifra que ha crescut els darrers anys, però que encara es troba lluny d'una participació paritària. Si ens fixem en dades més antigues, l'any 1985, segons Astelarra, el percentatge d'afiliació de dones als sindicats majoritaris –UGT i CCOO– se situava sobre el 10%. Aquest percentatge es va mantenir més o menys estable fins el 1990 (9,8%), moment a partir del qual va començar a créixer (Astelarra, 1990).

Per un costat, seguint aquesta mateixa autora, podríem afirmar que les dones no s'interessen per les tasques de representació perquè aquestes suposen d'una banda, una lluita de poder en què cal enfrontar-se amb els *lobbys masculins* i, d'altra banda, una ambivalència per a les mateixes dones. De fet, alguns estudis han mostrat un major cost emocional d'aquestes lluites de poder en les dones, potser derivat del tipus de socialització rebuda, en la qual els aspectes afectius adquireixen prioritat sobre els instrumentals. En aquesta línia, parlen Almond i Verba (1970) de la manca en les dones d'una «cultura participant» (Escribano i Frutos, 1997).

---

<sup>55</sup> Es refereix al distintiu d'igualtat *Igualtat a l'Empresa*, un indicador de qualitat en la gestió de recursos humans. Aquest distintiu es concedeix a les empreses (públiques o privades) que acreditin haver dut a terme actuacions per afavorir o millorar l'equitat. Les autores Melero i Núñez-Cortés (2011) li dediquen un article a la revista *Temas Laborales*, que pot ser aclaridor al respecte.

Per un altre costat, el fet que elles siguin poques a les organitzacions sindicals es relaciona directament amb les condicions que tenen en el mercat laboral. Es parteix de la base que són les persones que estan empleades, i sobretot, aquelles que ho estan en condicions de certa estabilitat econòmica, així com en règim de temps complet i de contractació indefinida, les que reuneixen les característiques necessàries per convertir-se en potencials membres d'un sindicat. La participació, doncs, ve condicionada per causes externes, derivades de la seva situació sociolaboral, obligades a compaginar feina i responsabilitats familiars, i per causes internes al funcionament intern de la pròpia organització sindical, encara notablement masculinitzada en tots els aspectes (UGT, 2005). Autores com Urrutia (2002) han criticat que les estructures sindicals mantenen un model anacrònic que afavoreix poc la participació sindical de les dones, amb estructures jeràrquiques que no són les més aconsellables per promoure la participació. Conseqüentment, elles estan poc presents a la negociació col·lectiva.

Les persones entrevistades dels sindicats fan les següents lectures:

«Dintre de la representació dels treballadors tens que mirar el percentatge que hi ha de dones treballadores... si hi ha poques dones als sindicats també hi ha poques dones a les taules. O sigui, hi ha dos nivells: hi ha poques dones a la fàbrica i hi ha poques dones afiliades. Els que més s'afilien són els operaris, els de producció... però menys a administració o a laboratori. De fet, dones d'administració no n'hi ha afiliades.» *RS3 (Co.bas)*

«Al comitè d'empresa no hi ha dones, no s'ha presentat ningú. De les 6 dones que hi ha a l'empresa, no es presenten cap, passen. I n'hi ha una que el seu marit ja és representant.» *RS4 (UGT)*

«El 100% taula de negociació són homes, ni sindicat ni empresa. Elles no estan ni afiliades, el tema de l'afiliació és complicat.» *RS8 (CCOO)*

«No hi ha cap dona al comitè, de 5 persones. Això que les dones són el 20% de la plantilla. Una vegada sí vam tenir una dona al comitè, era la presidenta, però va dimitir i al seu lloc va entrar un home.» *RS6 (CGT)*

Malgrat la LOIEDH dedica un article<sup>56</sup> a la promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva i malgrat la negociació col·lectiva és l'escenari ideal per reflexionar, revisar els mateixos processos negociadors, sensibilitzar, detectar situacions discriminatòries, concretes línies

---

<sup>56</sup> «Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes. Les mesures acordades a favor de la igualtat són aplicables a la negociació següent a la primera denúncia del conveni que es produeixi a partir de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.» Article 43, LOIEDH.

d'actuació, incorporar mesures i plans d'igualtat, i lluitar contra la discriminació de les dones (Vilches, 1991, 1996, 2008) no s'ha aconseguit que la sindicació de dones augmenti, les persones entrevistades sindicades es refereixen a aquest fenomen com «l'assignatura pendent dels sindicats.» Una de les persones entrevistades (PRS2), responsable del grup de gènere del seu sindicat, identifica aquest problema com «el principal problema» que tenen, i destaca una iniciativa del seu sindicat consistent en fer una recerca, a petita escala, sobre els motius pels quals les dones no s'afilien; per què les que ho fan, pràcticament no assisteixen a les assemblees i reunions; i per què les que ho fan, gairebé no intervenen en els debats.

Deixant de banda la participació, és de destacar, en aquest bloc, les qüestions que els sindicats han mirat d'introduir com a tema a la negociació col·lectiva i han trobat obstacles per part de l'empresa. Alguns d'aquests temes no reeixits són:

«Vam proposar i no van sortir: revisar les llicències i permisos, per ampliar-los; la flexibilitat horària; el protocol per protegir a treballadors en processos oncològics... Tot per reticència de l'empresa.» *RS7 (UGT)*

«Es va aplaçar el tema d'incloure un article dient que complíem amb l'establert a la llei d'igualtat, perquè vam entrar en concursos de creditors, i clar, llavors ja no era moment perquè l'empresa no estava per aquestes històries (...) Però pel proper conveni jo insistiré.» *RS4 (UGT)*

«Quisimos revisar todo el tema de conciliar, porque ahora mismo va muy, muy dirigido a la familia hombre-mujer con cuantos más hijos mejor. Van dirigidas a un público muy concreto, familia heterosexual que quiere tener hijos. Luego, cuando ves que en la dirección de la empresa hay una representación del Opus, pues entiendes muchas cosas.» *RS9 (CGT)*

«Y lo mismo con el plan de ayudas sociales. Hemos hecho un estudio sobre las vacaciones subvencionadas, una de las ayudas sociales que tenemos son vacaciones subvencionadas, que va en función de número hijos. Cuanto más grande sea la familia, más dinero recibes. Así que te sale más barato irte tú y tu familia de 4 hijos al Nepal, que yo y mi pareja a Murcia. La conciliación para la empresa es familiar, no personal. También lo hemos querido revisar, pero "no es un tema a tratar", dicen.» *RS9 (CGT)*

«También queríamos meter en la negociación que se cambiaran el tema del ingreso, ahora sólo quieren grado medio de instrumentación, electricidad y mecánica. Ese es su filtro, y como mujeres que hagan esos estudios no hay, entonces si eres mujer, ya no tienes acceso a la empresa. Podrían cambiar el ingreso, porque hay otros graduados que servirían, donde sí hay chicas. Pero ellos ya están poniendo una barrera. Eso lo hemos planteado muchas veces por parte de la CGT, pero a los demás sindicatos no les importa absolutamente nada, no entienden de eso, y la empresa tampoco.» *RS10 (CGT)*

«Volíem ampliar el permís de paternitat més enllà del que marca la llei, però l'empresa no compartia aquest neguit.» *RS6 (CGT)*

Amb tot, els i les sindicalistes són conscients que no només pel fet de que una clàusula estigui al conveni això vulgui dir que l'empresa complirà. De fet, totes les persones són coneixedores de casos en què s'està incomplint el conveni i argumenten que, en general, la gent té por de que els acomiadin o els boicotegin per queixar-se, malgrat tenir la raó i les lleis de la seva banda. Aquesta por és, en general, major pel cas de les dones que pels homes (Inmark, 2006).

«En principi, l'empresa no té problemes per incloure-les [les clàusules que es proposen per part dels sindicats], però sí per complir-les!» *RS6 (CGT)*

«De entrada la empresa está dispuesta a escuchar, pero no pone en práctica nada. Pongo un ejemplo, en las oficinas centrales está el jefe, tiene toda una planta para él. Y tiene contratado un servicio de azafatas que le llevan el café, que te abren la puerta, que te reciben, etc. y en una reunión del plan de igualdad se planteó que porqué eso era así y que se debía cambiar. Y la empresa contestó que efectivamente, que eso iba a cambiar y tal. Y de eso hace como 6 meses y sigue igual, y ya no es un tema a tratar, porque ya es un tema tratado, y ya está.» *RS9 (CGT)*

«I també estem dient que s'ha de denunciar (...) Ara tenim un cas que li van denegar la reducció de jornada per cura de fills a una dona, i al final el Tribunal li ha donat la raó a la dona i l'han indemnitzat. A vegades cedim a l'empresa i no agafem reduccions, moltes vegades és per ignorància. Però s'ha de denunciar i comunicar als sindicats.» *PRS1 (UGT)*

Quan es demana sobre quin els sembla que és l'àmbit amb més importància dins la negociació o que ocupa més temps, coincideixen en assenyalar la retribució salarial i el calendari laboral com dos dels temes més importants. Aquests dos àmbits estan dins, precisament, dels àmbits en els quals, històricament, ha posat l'atenció la negociació col·lectiva –bandes salarials, jornades laborals i calendaris laborals– (Pérez, 1994; Ruesga et al., 2004). Cal recordar que, negociació col·lectiva que avui dia coneixem neix inicialment com una negociació de salaris, el *wage bargaining* en terminologia anglesa (Pucci, Niòn i Ciapessoni, 2011). Com veiem, la igualtat de gènere no s'identifica com un tema central en la negociació.

### **1.5. ANÀLISI DEL BLOC 3: LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES AL CONVENI COL·LECTIU**

En aquest bloc de l'entrevista volem conèixer quines són les clàusules incloses als convenis col·lectius en matèria d'igualtat, per saber si aquestes es redueixen a citar les lleis (clàusules declaratives) o si aporten millores per les i els treballadors (clàusules de millora). També ens interessa conèixer si en les empreses on treballen les persones entrevistades es duen a

terme accions innovadores i creatives o, pel contrari, es tendeixen a replicar els assumptes que comunament s'inclouen als textos dels convenis.

Per començar, demanem a les persones que identifiquin, d'una llista de 7 ítems, quines són les matèries que inclou el seu conveni. Aquesta llista està formada per: llenguatge no discriminatori; accés al treball, la contractació i promoció a l'empresa; conciliació de la vida professional, personal i laboral; maternitat i paternitat; classificació professional i retribució salarial; violència de gènere; i assetjament sexual i per raó de sexe. Aquesta informació ja la coneixem, fruit de l'anàlisi de contingut dels convenis col·lectius desenvolupat al capítol V, però ens interessa, aquí, que les persones aprofundeixin i relatin la seva impressió, i manifestin la seva opinió respecte a aquestes clàusules.

Trobem alguns discursos que veuen amb preocupació que els seus convenis no incloguin gaires clàusules d'igualtat o que simplement es limitin a reproduir mimèticament els textos legals.

«No tenim res ni de violència de gènere ni d'assetjament... ara que ho dius, sí, potser això hauria d'estar. La conciliació, maternitat i tot això sí que hi és, però la violència i l'assetjament res. Pel següent conveni.» *RS6 (CGT)*

«L'únic que té l'empresa de tot això, que ha escrit per escriure, és lo del llenguatge. Tenim aquesta clàusula, que no es pot fer servir un llenguatge discriminatori. Però és en general, que el llenguatge no pot ser discriminatori, que és com hauria de ser: no pots insultar a ningú, ni a un home ni a una dona. És que nosaltres som molt petits, com un petit taller, no podem fer grans coses. Però a part d'això tampoc hi ha voluntat. I com que tampoc hi ha dones... només que n'hi hagi 5 o 6 operadores i 3 o 4 al laboratori, ja seria una altra cosa.» *RS3 (Co.bas)*

Quan demanem sobre clàusules que considerin innovadores o destacades, per l'impacte positiu que han tingut, trobem alguns exemples interessants, com els que transcrivim a continuació:

«Vam detectar que teníem un problema de visibilitat de les dones tècniques [es refereix a dones enginyeres, principalment] i vam fer una acció, que va entrar al pla d'igualtat i conveni. Hem fet grups de noies que creiem que tenen potencial i projecció dins l'empresa. Les formem, hem posat la figura del mentor, i elles van veient quines carències tenen i les desenvolupen. Són dos grups de 15 noies, i hem vist que hi ha projeccions i que els serveix a ells mateixes per desenvolupar les seves feines i per a que vegin llocs de feina que sembla que estiguin reservats als homes. Tenen reunions amb els mentors trimestrals, i reben formació. Potencien alguns aspectes de formació, idiomes, empatia, habilitats, etc... els dona a elles visibilitat dins l'empresa, i estan coneixent altres realitats de l'empresa, perquè el mentor mai és del mateix grup funcional, si la noia és de producció, el mentor és de finances o d'operacions, per exemple. Aquest exemple de programa de *Mentoring* el marcaria com *algo* molt positiu i molt nou també, no conec més casos aquí a les químiques.» *RS7 (UGT)*

Els programes de mentoria són una estratègia per desenvolupar potencialitats de les persones treballadores de les organitzacions. Es tracta d'un instrument de desenvolupament personal en el qual un/a mentor/a ofereix suport i assessorament la persona treballadora. La figura del mentor/a generalment correspon amb una persona amb experiència que ofereix el seu suport a través d'un procés d'acompanyament i aporta el seu coneixement personal per a la presa de decisions. Aquest tipus de programes de suport s'utilitzen freqüentment en les empreses per al desenvolupament de directius/ves joves, per a la transmissió de coneixements de les antigues generacions a les joves, o per completar el desenvolupament de carreres professionals dels estrats més joves o amb possibles dificultats però que despunten pels seus bons resultats a la feina (de Luis, 2009). Ja hi ha algunes recerques que han aprofundit en els resultats d'aquests programes des de la perspectiva de gener, com Yolanda Gamarra, per exemple, que va analitzar programes de *mentoring*, *coaching* i *cross-mentoring* enfocats a la igualtat de BMW i 13 empreses més de la ciutat alemanya de Munich (*Equality Labels, E-Quality, Employer Return to Work Programs*), destacant l'èxit d'aquests en benefici de les dones. A Espanya encara no hi ha cap recerca que hagi estudiat el fenomen des de la perspectiva de gènere, si bé sí n'hi ha de generals sobre l'impacte dels programes de mentoria (de Luis, 2009; Escribano et al., 2004; Manzano, Rísquez i Suárez, 2012; Sáez de Viteri, 2000; Valverde et al., 2004).

Sobre l'experiència en aquesta organització del programa de mentoria i de les iniciatives per actuar més enllà dels límits físics de l'empresa –com el programa d'intervenció en centres educatius– hem aprofundit amb la persona entrevistada representant de l'empresa (RE1). Aquesta ha vingut a destacar «l'aposta ferma de la direcció per treballar per l'assoliment d'una igualtat de gènere real», argumentat que la possessió del distintiu *Igualtat a l'Empresa*, que considera «una marca d'excel·lència en igualtat d'oportunitats», així ho avala.

El cas de l'empresa on treballa RS7 és pioner entre les empreses de l'AEQT. L'origen alemany d'aquesta empresa l'apropa a pràctiques que aquí són absolutament inusuals, i que es veuen amb certa estranyesa per part de la mateixa plantilla:

«Les noies que participen al programa estan encantades, hi ha bona acceptació i resultats. Potser els que no ho entenen massa són alguns treballadors, perquè això d'oferir un tracte diferent a un col·lectiu no s'acaba d'entendre o no es veu bé.» RS7 (UGT)

Una altra clàusula o acció que les persones entrevistades consideren innovadora és un projecte amb centres educatius a partir del qual es pretén donar a conèixer a les noies d'educació secundària les professions que poden desenvolupar a la indústria química, amb l'objectiu de trencar el mite que la indústria és només cosa d'homes.

També s'identifica, en clau d'èxit, haver fet desaparèixer del conveni algunes clàusules arrossegades de temps passats, que clarament eren discriminatòries per les dones i de caire molt conservador, amb origen en el naixement de l'empresa. És el cas d'una clàusula que deixava constància del dret de les dones a rebre una dot, en forma de retribució econòmica, en el moment en què aquestes contreien matrimoni, sota la idea que, en casar-se, deixaven la feina en l'àmbit productiu per dedicar-se en exclusiva a l'àmbit reproductiu.

«Fins fa poc teníem un article, que venia del passat, que deia que si una dona deixava de treballar perquè s'havia casat se la premiava amb una mena de *dote*. És a dir, com si fos un premi que a partir d'aquell moment ja es quedés a casa. Això ho vam eliminar, entre altres coses perquè: i si és ell el que es casa? Anem a fer-ho de manera igual, no? Fins fa no molt aquest article encara estava al conveni!» *RS4 (UGT)*

Aquest tipus de clàusula té el seu origen en nombroses reglamentacions de treball de principis i mitjans del segle XX, d'acord amb les quals les dones que hagin contractat el seu treball i entrat al servei d'una empresa com solteres, en contreure matrimoni, bé quedaven automàticament en situació d'excedència forçosa, bé passaven a aquesta situació en virtut d'una decisió de l'empresa; en la majoria dels casos les indemnitzaven amb una modalitat d'indemnització d'acomiadament que es coneixia com a «dot per raó de matrimoni» (Espuny, 2007). El que és sobtant és que això s'hagi mantingut en un conveni gairebé contemporani, tal com explica RS4. Hem rescatat, a mode d'il·lustració, un article de l'any 1950 que concreta aquesta dot:

«Artículo 50.- Trabajo femenino.- El personal femenino ingresado en la Banca con fecha posterior a la de 3 de marzo de 1950 deberá abandonar el trabajo en el momento que contraiga matrimonio, pero tendrá derecho a reingresar si se constituyera en cabeza de familia, por incapacidad o fallecimiento del marido. La Empresa le abonará en concepto de dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en el Banco, considerándose como año completo la fracción superior a seis meses.» *Orden de 3 de marzo de 1950 establece la Reglamentación de Trabajo para el personal de la Banca privada.*

En aquesta línia, la mateixa empresa de RS4 destaca com una clàusula especial, que han aconseguit introduir al conveni recentment, la següent:

«Ara vam posar al conveni que si el teu fill fa la comunió i et toca torn t'ho pots canviar i no et compta com a dia de vacances. Això és una mica així... però és una millora.» *RS4 (UGT)*

No trobem que es destaquí cap altra clàusula innovadora. Les persones entrevistades més aviat tendeixen a emfasitzar les dificultats amb què topen els sindicats quan intenten introduir accions que se surten de l'habitual i la tendència general a repetir el que ja diuen les lleis en matèria d'igualtat entre dones i homes.

## 1.6. ANÀLISI DEL BLOC 4: ELS PLANS D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES A L'EMPRESA

Finalment, el quart bloc de les entrevistes versava sobre els plans d'igualtat. Tot i no ser objecte d'estudi d'aquesta recerca, es va considerar interessant parlar sobre l'elaboració i implementació dels plans d'igualtat amb les persones dels sindicats de les empreses que en disposaven. De les preguntes sobre els plans es poden treure algunes conclusions preliminars que, lluny de ser generalitzables, ens proporcionen una impressió de quina és l'opinió respecte la utilitat dels plans d'igualtat de les empreses.

«Sí, tenim pla d'igualtat, està en un calaix. Això passa sovint, hi ha manca de coneixement, i això que cada any es fan 3 jornades sobre igualtat per comandaments, i per treballadors en general. I molta gent ho desconeixia. Per això vam fer formació, el percentatge de participació va ser molt baix, jo crec que l'horari no va ser l'adequat... no és un tema que interessi a tothom ni que es vegi com prioritari, com sí que ho veuen pels temes de salari.» *RS7 (UGT)*

«No és obligatori, som molts petits, i si no és obligatori doncs no ho faran. Si fóssim més, doncs s'atenyerien a la llei, ho farien perquè ho han de fer i prou.» *RS3 (Co.bas)*

«Es va fer una campanya de comunicació, per correu. El pla d'igualtat no està penjat a la intranet. Crec que hi ha gent que no el coneix, que lo que la gent es mira és el conveni. Si preguntessin, molta gent et diria que no sap si hi ha pla d'igualtat (...) ni quins són els continguts. Jo el conec, sí, l'he vist, sí. Però joestic posada al sindicat, però alguna persona que no estigui al sindicat potser no ho sabrà.» *RS1 (UGT)*

«De plan de igualdad, tenemos porque están obligados. Redactado por empresa y una comisión de igualdad, en comisión paritaria. Y una empresa externa. También hubo ayuda del Ministerio de Trabajo, de asesoramiento y formación (...) Se hizo desde la sede Madrid. Es más o menos un prototipo, siguiendo la guía del ministerio. Pero es un poco de cara a la galería: pasar vídeos de vez en cuando por la intranet, algún correo que te llega de vez en cuando.» *PRS2 (CGT)*

La idea que els plans d'igualtat com a instruments equilibradors són poc efectius es manté gairebé des de la seva aparició en l'ordenament jurídic. Autores com Esmeralda Ballesteros (2010) han afirmat les seves limitacions, en tant que no poden abordar el conjunt de contradiccions que genera el sistema econòmic que ha demostrat sobradament la seva capacitat per generar desigualtats de gènere i de classe. Els frens que impedeixen que la igualtat formal transcendeixi a una igualtat real són diversos: la lògica de desenvolupament econòmic que degrada el significat del treball i dualitza entre treballadores centrals i treballadores perifèriques; l'organització social sexuada que descansa tant en la reificació del temps de treball remunerat com en l'apropiació masculina d'aquest espai; el sistema cultural basat en la divisió sexual del treball, que impedeix superar les imatges estereotipades de la feminitat i la masculinitat tradicionals, fet pel qual persisteix una segregació de qualificacions i

ocupacions; l'insuficient desenvolupament de l'estat del benestar, que obliga les llars a donar resposta a les necessitats d'atenció i cura de les persones dependents i que, com s'ha vist, es recolza fonamentalment en les dones. Aquesta autora sospita que l'impacte dels plans d'igualtat no serà massa significatiu, ja que la regulació normativa els focalitza a una minoria del teixit empresarial (empreses grans) i les mesures conegudes per desenvolupar voluntàriament la implementació de compromisos empresarials amb el principi d'igualtat d'oportunitats són, estadísticament, anecdòtiques. Altres autores (Nieto, 2008; Roldán, 2004; Zoco, 2009) també s'han mostrat escèptiques, igual que les persones entrevistades, davant les condicions de possibilitat dels plans d'igualtat com una política que efectivament actuï en favor de la promoció de la equitat en l'àmbit laboral.

De nou, apareix la idea que els plans d'igualtat no estan gaudint d'una correcta publicitat dins les empreses, tot i ser un dels punts que es destaquen a totes les guies d'elaboració de plans d'igualtat. Veiem com en moltes entrevistes es comenta el desconeixement general de la plantilla de l'empresa sobre l'existència del pla d'igualtat i del seu contingut. A la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses* (Institut Català de les Dones, 2006) es remarca la necessitat de que «per obtenir l'èxit esperat, cal aconseguir que tot el personal se senti implicat i faci seus els objectius del pla.» I això, s'aconsegueix amb la difusió, tant interna com externa.

Pel que fa als continguts dels plans, de les entrevistes es desprèn que el tipus de matèries que es tracten són aquelles que vénen determinades per les guies d'elaboració de plans, com la guia de l'Institut Català de les Dones ja citada, o el *Manual para la elaboración de un Plan de Igualdad* del Instituto de la Mujer. Ballesteros (2010) apuntava que els continguts dels plans d'igualtat es basen en un concepte d'igualtat molt estret, aquell que determina la LOIEDH, que respon a la caracterització estadística de la discriminació: desigual accés a l'ocupació, segregació horitzontal i vertical, bretxa salarial, barreres a la conciliació i assetjament. Seguint a Torns (1995) aquesta tria no és banal i representa una ideologia concreta que, a més, es reforça amb la conceptualització d'alguns termes com desigualtat, gènere i ocupació, en lloc de diferència, sexe i treball, perquè conceptualitzar només a partir de la diferència és ocultar les relacions de poder existents entre els col·lectius masculins i femenins.

## **2. RESULTATS DE L'ANÀLISI: ELS DISCURSOS DE LA IGUALTAT**

Els discursos sobre la igualtat a les organitzacions, a partir del vist als convenis i col·lectius i a les entrevistes, s'adeqüen als tres enfocaments tradicionals del gènere que hem analitzat al marc teòric d'aquesta investigació amb alguns matisos que comentarem als apartats que segueixen. El treball d'Ely i Meyerson, que s'ha presentat al marc teòric, s'ha de situar en el context empresarial estatunidenc, en el qual s'ha treballat el gènere des del punt de vista de la diversitat. És lògic que en el seu context la diversitat tingui un pes important en la vida organitzacional si atenem a la llarga història migratòria que ha donat lloc a una societat multicultural i multiètnica. En el nostre cas, a l'Estat Espanyol, la realitat no és aquesta, o si més no, no ha estat tan treballada en el món laboral. D'altra banda, al nostre estat, els estudis que aborden la incorporació de la diversitat a les organitzacions no són molts, a diferència dels Estats Units, on aquest àmbit d'estudi té una llarga trajectòria. Malgrat els matisos, el marc d'anàlisi d'Ely i Meyerson, ens serveix per diferenciar els tres enfocaments majoritaris sobre la igualtat de gènere. Pel que fa al quart *frame* –l'enfocament crític– trobaríem alguns indicis de que alguna cosa es comença a moure en les organitzacions en aquesta direcció. A continuació argumentem cadascun dels *frames*.

### **2.1. EL DISCURS ENTORN LES DONES (A PROPÒSIT DEL FRAME 1: FIXANT-NOS EN LES DONES)**

Des d'aquesta perspectiva es nega que existeixin desigualtats de gènere en l'empresa. I, quan es reconeix alguna situació de desigualtat és a partir d'arguments com que les dones no han estat socialitzades per treballar en aquest tipus d'empreses industrials i, per tant, no hi accedeixen i, quan ho fan, no coneixen les regles del joc; a més, els és difícil promocionar perquè elles no tenen la formació necessària ni les habilitats per competir en el lloc de treball o assumir posicions de lideratge; o altres arguments, com el que transcrivim a continuació, que va ser repetit en diverses entrevistes a representants sindicals, i que explicaria, des d'aquest primer *frame*, la desigual presència de dones en les empreses químiques.

«Es normal y lógico que no haya mujeres trabajando de operarias, porque en los ciclos formativos tampoco están, y si no hay... No podemos poner a chicas si no existen. Además, estar en planta es un trabajo más de hombres, estás en contacto con productos tóxicos, y puedes ir de noche, o hay que hacer tareas de esfuerzo físico potente. Por ejemplo, las mujeres embarazadas o que den el pecho, no podrían estar en ese trabajo.

[Entrevistadora] En los estudios de química, por ejemplo, hay muchas chicas.

Entonces es una cuestión de tiempo, ¿no? Ya llegarán.» RS5 (UGT)

És a dir, no s'entén que la desigualtat estigui *en* l'empresa, sinó que depèn de factors externs, que es reconeixen (la societat, l'escola, el sistema econòmic, la família) però que no

són objecte de crítica i sobre els quals no es pot actuar perquè queden fora de les possibilitats de l'empresa.

«Jo et parlo de dins de l'empresa, eh. Ja sé que fora és d'una altra manera, que a la dona a la societat li queda molt per avançar i que hi ha desigualtats i tot això. Però a la meva empresa, no en tinc cap queixa, està molt bé en això, no puc dir que hi hagi discriminació. Jo crec que aquí sí que som tots iguals.» *RS1 (UGT)*

Podríem dir que aquest punt de vista és neutre al gènere, que no considera la dimensió de gènere com una categoria significativa per a l'abordatge i interpretació dels problemes, i això es tradueix en empreses *gender-neutral* o *gender-blind* (Caprile, 2012: 6), és a dir, empreses s'amaguen sota l'aparença de la neutralitat (Acker, 2000). Segons autors com García Calvente *et al.* (2010: 45) aquesta omisió acostuma a produir-se com a conseqüència d'una falta de formació i conscienciació en matèria de gènere.

Aquest enfocament acostuma a oblidar que les empreses són organitzacions dotades de gènere. Lluny de la concepció weberiana de les organitzacions enteses com estructures racionals, rígides i neutres, nosaltres pensem que aquestes són estructures influenciades pel context sociocultural de la qual són producte i amb la qual interactuen. En aquesta línia, Rao i Kelleher (2002) consideren que les organitzacions són espais estratègics que posseeixen un potencial molt gran per al desenvolupament d'accions transformadores en el col·lectiu femení.

En termes generals, aquest enfocament és el propi de les empreses petites, les més masculinitzades i les que no disposen de pla d'igualtat. No podem, però, afirmar que això sigui sempre així, ja que hem trobat el cas d'una persona d'una empresa gran (1.200 treballadors/es) i amb una de les taxes més altes de participació laboral femenina de l'AEQT (sobre el 20%) que sosté aquest discurs. És de destacar que aquesta persona sigui una dona. És ella, de totes les persones entrevistades, la més reticent a acceptar que en l'empresa on treballa hi pugui haver algun tipus de discriminació.

Les característiques principals d'aquest *frame* són la creença que les persones promocionen i descendeixen de categoria per mèrits propis i que les dones i els homes tenen un accés igual a les oportunitats. En els discursos sovint s'utilitza el mite liberal de que «el mèrit és neutral davant del gènere: el mèrit es defineix a si mateix com també la biologia es defineix a si mateixa, i així es justifiquen com naturals les desigualtats socials» (Brunet i Pizzi, 2011: 18). I és que el mèrit no és neutre, sinó que respon a diversos factors, entre els quals està també el gènere. Així explicava Max Weber (1969) la falsa aparença de neutralitat del mèrit –sense fer menció del gènere com a factor, però–:

«La más sencilla observación muestra que en todos los contrastes notables que se manifiestan en el destino y en la situación de dos hombres, tanto en lo que se refiere a su situación económica o social como en cualquier otro respecto, y por evidente que sea el motivo puramente “accidental” de la diferencia, el que está mejor situado siente la urgente necesidad de considerarse como “legítima” su posición privilegiada, de considerar su propia situación como resultado de un “mérito” y la ajena como producto de una “culpa”. (Weber, 1969: 705)

Aquesta idea sintetitza molt bé la lògica de que qui triomfa és perquè s'ho mereix i qui fracassa és per culpa seva. Els discursos de les persones que afirmen que homes i dones tenen les mateixes oportunitats per desenvolupar una carrera professional d'èxit amaguen, doncs, la lògica de dominació patriarcal. Sovint, a més, la definició del mèrit en les organitzacions ve donada per persones que s'autoconsideren *de mèrit*, és a dir, que es construeix des de dalt (García Cívico, 2006). Ja a la seva època, autors com Bourdieu o Passeron van criticar el principi del mèrit, entenent que aquest és la coartada ideològica d'un sistema que no fa sinó reproduir la desigualtat.

Partint d'aquests supòsits, l'objectiu de l'empresa en matèria d'igualtat seria reduir al mínim les diferències entre dones i homes per a que elles puguin competir d'igual a igual i assegurar una igualtat formal. És a dir, es fa ben poc per atacar els factors sistèmics de la desigualtat dins de les organitzacions. Un exemple de pràctica que posen en marxa les empreses d'aquest *frame* és la d'assegurar que els seus convenis col·lectius compleixen amb la normativa legal antidiscriminatòria.

## **2.2. EL DISCURS ENTORN LES DIFERÈNCIES (A PROPÒSIT DEL *FRAME* 2: DONANT VALOR A ALLÒ FEMENÍ)**

Entendre el gènere com un més dels tipus de diferències que es donen entre els i les treballadores d'una organització és la característica més significativa d'aquest *frame*. Des d'aquesta òptica, s'entén que les persones tenim o no determinats trets, que ens fan ser diferents els uns dels altres. Som blancs, som negres, tenim una discapacitat intel·lectual, som d'origen asiàtic, tenim un nivell d'estudis alt, venim d'una família de classe treballadora, som homes, som dones, som joves, som heterossexuals, som mares solteres, som pares, som solters, ens movem amb cadira de rodes, som sords, som immigrants... En definitiva, som diversos. Segons aquest *frame*, ser de gènere masculí o femení no és més que *una* d'aquestes possibilitats de ser diferents. Així ho entén, per exemple, aquesta persona entrevistada en preguntar-li sobre la seva idea d'igualtat de gènere:

«Está bien entender las diferencias entre hombres y mujeres, pero no sólo. En la empresa valoramos mucho la diferencia, diferencias de razas, de nacionalidades... y ser hombre o mujer es una diferencia más. Es una cuestión ética, no hay que tratar mal a nadie por el hecho de ser diferente, esto lo valoramos mucho, tenemos varios cursos de formación sobre estos

temas, que son obligatorios, sobre racismo, sobre igualdad, todo eso (...) Aquí a las mujeres se las cuida muy bien.» *RS5 (UGT)*

Des d'aquesta òptica s'individualitzen les diferències, sense que sembli possible parlar de grups. És necessari tenir en compte que la discriminació que pateixen les dones dins l'organització ve donada per la seva pertinença al col·lectiu femení. És a dir, òbviament hi ha altres diferències, però dins els altres col·lectius (discapacitats, immigrants o joves) *també* hi ha dones, i en són ben bé la meitat. Segons aquest discurs podria semblar que les dones són una minoria i, com és evident si contemplem les xifres de població, això no és així. Només estaria justificat parlar de minoria si atenem a la inferioritat d'estatus i no a l'envergadura estadística (Osborne, 1996: 79-80). Si bé hi ha autores que defensarien exactament el contrari, que el que és perillós és crear el grup *dones*, entenem que per poder fer polítiques laborals efectives, cal entendre el conjunt de les dones com un col·lectiu propi. Luce Irigaray, per exemple, des del postmodernisme, diria que és impossible parlar d'un grup amb característiques definides, ja que no existeixen trets comuns rellevants o definitoris, i que «la dona no es pot relacionar amb un grup de dones, perquè una dona més una dona més una dona mai donaran com a resultat un ens genèric: la dona.» (Irigaray, 1974: 230). Mantenir aquestes tesis, però, no resulta massa operatiu des del punt de vista de l'acció política.

Els discursos traslladen l'atenció de l'eliminació de la diferència a la valorització de la diferència. Es conceptualitza el gènere com les diferències entre dones i homes fruit de la socialització, que es fan evidents en els diferents estils femenins o masculins, o identitats. *Femení* i *masculí* comporten estils de vida, experiències i rols socials diferents. En aquest *frame*, tanmateix, el camí per a l'assoliment de la igualtat no és eliminar o menysvalorar aquestes diferències, sinó ben al contrari, dotar-les de valor. Des d'aquesta perspectiva, les dones es troben en una situació desavantajosa a causa dels estils de treball, les habilitats i els atributs associats a allò femení., que no són reconeguts ni valorats en els llocs de treball. Pàgines enrere destacàvem un fragment d'entrevista en què precisament es feien evidents aquests estils diferenciats:

«Los requisitos que exigen para la promoción son características muy masculinas: el pegar con el puño encima de la mesa, imponerte gritando, ser más gallito (...) Una de las críticas que hacen muchas mujeres técnicas es que a la hora de poder desarrollar carreras profesionales dentro de la empresa dicen "o cambio completamente mi forma de ser y mi carácter y me adecuo a la forma de ser de la empresa, o no hay nada que hacer" (...)» *RS9 (CGT)*

En aquesta línia, les estratègies d'intervenció inclouen actuacions com la sensibilització i la preparació per promoure la tolerància i la comprensió de la diferència. Les persones entrevistades han posat alguns exemples: formació, vídeos sobre diversitat, qüestionaris a través de la intranet, etc. No es treballa el gènere de manera aïllada, sinó que s'inclou en aquest conjunt divers. No es fan, doncs, iniciatives centrades en demostrar com les activitats i

estils tradicionalment femenins, com escoltar, col·laborar, cooperar, etc. són un complement beneficiós per al conjunt de l'organització. Aquests coneixements podrien donar lloc a canvis importants dins l'organització, en les seves normes i pràctiques culturals, reconeixent els talents i les contribucions que les dones aporten a l'organització.

La igualtat entesa com a diversitat és el punt de partida d'un estudi de Gilles Saphiro (2009) i el seu equip investigador-consultor, que l'any 2009 van dur a terme una recerca al Regne Unit sobre l'impacte de promoure la igualtat de gènere en les organitzacions. Amb aquest estudi es pretenia respondre a tres qüestions: primerament, quins són els possibles beneficis de fer que la diversitat de gènere tingui un impacte estratègic en l'empresa i quines són les conseqüències si no s'assoleix l'objectiu; en segon lloc, quines són les condicions necessàries per aconseguir un impacte estratègic amb la diversitat de gènere; finalment, hi ha alguna cosa que bloqueja les organitzacions per que aconseguixin beneficis estratègics de la diversitat? A partir d'entrevistes en profunditat a 34 directius i directives i 16 membres de consells de direcció o consells executius van contestar a aquestes tres preguntes. La conclusió final de l'estudi va ser que, efectivament, la diversitat pot aportar beneficis estratègics a les organitzacions en àmbits molt diversos (accés a nous mercats, atraure clients de la competència, autenticar la marca registrada de l'organització, aconseguir avantatges competitives, entendre millor les necessitats dels clients i respondre millor a aquestes, ampliar el negoci, etc.). De fet, altres estudis empírics han trobat relació entre la diversitat de gènere i els resultats de l'empresa. Per exemple, Schrader et al. (1997) en el seu estudi de les 200 empreses estatunidenques amb major valor de mercat, van trobar que el percentatge de dones directives estava positivament i significativament relacionat amb els resultats financers. També van arribar a aquesta conclusió Krishnan i Park (2005) després d'estudiar 679 empreses d'Estats Units incloses a la llista *Fortune1000*. Així, segons aquests autors: a més diversitat de gènere, més beneficis<sup>57</sup>.

Seguint amb la recerca de Saphiro, el problema més detectat, que actuava com a barrera a les empreses, va ser que algunes organitzacions no aconseguien mantenir la seva inversió en diversitat a llarg termini. Aquest és un aspecte que hauríem de tenir en compte també en els casos estudiats: si no entenem que les accions en què invertim ara tindran uns resultats que veurem més enllà del curt-mig termini, aquestes accions no tindran èxit o bé es difuminaran entre els objectius de l'organització més immediats.

Aquests estudis, igual que aquest segon *frame*, ignoren o obvien el poder de la imatge masculina que hi ha al darrere dels models d'èxit acceptats, dels estils de lideratge i de la visió empresarial. Les dones que promulguen un estil femení, encara que les seves aportacions siguin reconegudes i aplaudides, veuen que els seus esforços són quasi

---

<sup>57</sup> També cal dir que existeixen estudis que no han trobat aquesta relació (Rose, 2007; Du Rietz i Henrekson, 2000).

invisibles, o valorats d'una manera molt marginal. La barrera més gran amb què es troba aquest *frame* alhora d'assolir la igualtat és que no es posa en dubte la diferència jeràrquica existent entre dones i homes ni la diferència de valor entre el femení i el masculí. Per exemple, en cap cas trobem que es posi en qüestió per què unes determinades categories laborals (masculinitzades) estan més valorades que unes altres (feminitzades): per què té més valor la feina d'un operari de planta que la d'una administrativa? Per què l'assiduitat en el treball, l'antiguitat i la disponibilitat immediata es valoren més que no pas l'assoliment d'objectius o el compliment de terminis?

### 2.3. EL DISCURS ENTORN LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS (A PROPÒSIT DEL *FRAME* 3: CREANT IGUALTAT D'OPORTUNITATS)

La tercera perspectiva se centra en les barreres estructurals que impedeixen la igualtat. Si bé el primer *frame* no contemplava la possibilitat de que l'empresa fos, també, una font de desigualtat, aquest tercer *frame* sí que els accepta. El gènere, en aquest *frame*, es defineix en termes de diferències entre dones i homes, però redirigeix l'atenció de les diferències de característiques personals a les estructures diferencials d'oportunitats que creen un camp de joc desigual.

Quan parlem amb persones que adopten aquesta perspectiva del gènere, veiem que en els seus discursos apareixen conceptes com segregació ocupacional, sostre de vidre, reticències de l'empresa per facilitar la conciliació, etc. Les persones es mostren crítiques amb les formes de contractació, amb els processos d'avaluació i promoció, i consideren que aquests estan esbiaixats en contra de dones i obstaculitzen el seu avanç.

«Aquí pasa como en todos los sitios, eso que ellas no llegan arriba. Es lo del techo de cristal, es eso no? Ese es un problema que hay que abordar. Y eso lo podemos trabajar en la empresa no? Nos ponemos a revisar los requisitos de la promoción, por ejemplo. O estudiamos cómo se están llevando a cabo el desarrollo de carreras profesionales<sup>58</sup>, si es diferente en hombres que en mujeres...» R79 (UGT)

L'objectiu d'aquest enfocament és la creació d'igualtat d'oportunitats mitjançant l'eliminació de barreres discriminatòries pròpies de les estructures organitzatives i els procediments de l'empresa. Les intervencions en aquest marc tendeixen a ser legalistes –com en el primer *frame*– i basades en polítiques d'acció positiva. Inclouen, per exemple: la revisió dels procediments de contractació; unes polítiques de promoció més transparents, millor comunicades i dissenyades per garantir la igualtat; directrius de prevenció de l'assetjament

---

<sup>58</sup> El Desenvolupament de Carreres Professionals (DCR) és un programa de l'empresa per, de manera individualitzada, traçar una estratègia de promoció per a cada persona treballadora, de manera que a través de formació i experiència pugui anar ascendint de categoria laboral.

sexual; així com provisió de prestacions laborals i familiars, polítiques de conciliació, etc. Aquestes polítiques i intervencions estructurals contribueixen a millorar les oportunitats de les dones i són una part fonamental de qualsevol iniciativa a favor de la igualtat de gènere. No obstant això, també creiem que són insuficients per aconseguir beneficis duradors perquè tenen poc efecte directe sobre les regles i les pràctiques informals que organitzen les dinàmiques laborals.

Les crítiques que han rebut les mesures d'acció positiva en relació a les dones són diverses, de fet, mai han acabat de convèncer a una àmplia majoria social. Els arguments d'aquests veus contràries es poden resumir en els següents, tal com apunta Elena Beltrán (2001: 234-237):

Un argument important emprat amb molta freqüència des de posicions liberals és el que acusa els defensors de l'acció positiva de subvertir les seves pròpies premisses quan defensen el gènere com un tret immutable i involuntari que ha de ser irrellevant per atorgar beneficis o càrregues a les persones d'un o altre, alhora que defensen accions positives que atribueixen conseqüències precisament a aquest tret de gènere.

Una altra crítica recurrent se centra en la desconsideració que suposa l'existència d'aquestes accions per conceptes tan valuosos com la responsabilitat individual o la legitimitat per rebre determinats beneficis. O, dit d'altra manera, fins i tot si existeix algun tipus d'obligació per part de la societat –o de l'empresa– de compensar a un col·lectiu que ha patit discriminació en el passat –les dones– no ha de recaure el cost d'aquesta compensació en els homes individuals, que personalment no van causar tal discriminació.

Un tema que suscita crítiques constants és el tema del mèrit, del qual ja hem parlat a propòsit del *frame* 1. Se suposa que les accions positives deixen de banda el mèrit. A més, hem d'afegir el retret de que rara vegada aquestes accions arriben a les que estan en situacions menys afavorides, les que estan més desprotegides en la societat, i la pregunta seria si no seria millor i més raonable que es tinguessin en compte aquestes situacions, deixant de banda la idea de que les dones com a grup tenen més legitimitat per obtenir un tracte preferent.

Hi ha un altre tipus de crítiques que assenyalen el risc que corren les dones que accedeixen a una posició preferent a través d'accions positives: per a moltes persones, aquestes dones adquireixen juntament amb el càrrec o posició un estigma que les identifica amb els estereotips tradicionals segons els quals les dones estan en una situació inferior i necessiten de l'emparedat d'algú –l'empresa, l'home, l'Estat–. Això, en realitat, està lluny de beneficiar-les. A aquests aspectes negatius, hi ha qui suma també els ressentiments que pot provocar entre la resta de persones, que ho poden veure com un greuge comparatiu.

La mateixa autora, en contra d'aquests arguments, assenyala que tot sovint aquests estan carregats de prejudicis i no tenen en compte la visió més utilitarista i universalista de considerar que les accions positives són beneficioses per al conjunt de la societat.

Entre els perills d'aquest tipus d'accions cal subratllar-ne un: sovint es pretén la implantació d'una mesura temporal, amb objectius concrets –per exemple, fer augmentar el nombre de dones en les categories superiors; o fer augmentar el nombre de dones en categories masculinitzades, com la d'operadors de planta– que ha de desaparèixer quan aquests objectius s'assoleixin. Aquest és citat per una de les entrevistades:

«Vale, tendremos más mujeres operarias, y luego qué haremos? Yo creo que esto va más allá de un número. Sí, para hacer que estén más presentes entre los operadores hay que hacer algo para favorecer su entrada, quizás a través de políticas de acción positiva, o estableciendo cuotas de contratación, no lo veo mal. Pero a veces la empresas cree que ese es el objetivo, y cuando llegan ya está. Yo creo que eso es un error. Siempre habrá que seguir trabajando, no veo que esto vaya a cambiar.» PRS2 (CGT)

Efectivament, en absència d'un canvi cultural en l'organització, les estructures i les polítiques no poden, pel seu propi compte, crear una organització equitativa. Aquest *frame*, com els anteriors, tampoc se centra en com superar aquest repte.

## **2.4. EL DISCURS CRÍTIC SOBRE LA (DES)IGUALTAT DE GÈNERE (A PROPÒSIT DEL FRAME 4: UNA VISIÓ NO TRADICIONAL DEL GÈNERE)**

Considerem possible un altre enfocament del gènere, una quarta perspectiva que se centraria en els factors sistèmics subjacents en les empreses que condueixen a la desigualtat laboral. El gènere, des d'aquesta perspectiva, és una construcció social i va més enllà: no tracta de dones o de discriminació, tracta de la mateixa empresa, que està inherentment *generitzada*. Després d'haver estat creades, en gran part, *per i per als homes*, els sistemes d'organització, les pràctiques de treball, les estructures i les normes tendeixen a reflectir l'experiència masculina, els valors masculins i les situacions de la vida masculina. Com a resultat d'això, tot el que considerem normal i habitual en el treball tendeix a afavorir als homes, uns privilegis que els són socialment i culturalment atribuïts.

El problema de la igualtat de gènere en aquest quart enfocament es basa en suposicions molt arrelades, sovint inqüestionables, que dirigeixen el comportament i les pràctiques de treball en el si de l'empresa. Aquestes suposicions semblen neutres i sense conseqüències, però sovint tenen un impacte ben diferenciat sobre homes i dones. Per exemple, un supòsit de gènere que subjau en la vida de les empreses és la regla informal que el temps emprat en el treball, independentment de la productivitat, és una manera de mesurar el compromís i la

lleialtat amb l'empresa. El treballador més valuós és aquell que està disposat i desitja posar en primer pla el treball. Aquesta norma dóna privilegis als treballadors que no tenen responsabilitats en l'esfera privada de les seves vides que els impedeixin acceptar una responsabilitat il·limitada en el treball. La imatge del treballador ideal com aquell que no té responsabilitats fora que interfereixin en el compromís amb l'empresa pot donar lloc a normes de treball, formals i informals, difícils d'aconseguir no només per a les dones, sinó també per a molts homes. El que poques vegades es reconeix, però, és que també pot tenir importants conseqüències negatives en el desenvolupament empresarial. Aquests prejudicis poden donar lloc a pràctiques ineficaces, costoses i ineficients.

A més, des d'aquesta perspectiva es valora també el factor estructural de la desigualtat de gènere, no només dins de l'empresa, també fora d'ella. Si bé és cert que aquest quart enfocament és poc present entre les persones entrevistades de les empreses de l'AEQT, sí que trobem alguns indicis de que quelcom és mou cap aquesta direcció.

Hem comentat, en l'apartat 1.5 d'aquest capítol, el cas d'una de les empreses que, amb aquesta iniciativa innovadora i interessant, centra l'atenció en la societat, anant més enllà dels murs de l'empresa. La reproduïm a continuació:

**Taula 45. Exemple d'actuació prevista.**

ACTUACIONES EN CENTROS EDUCATIVOS	
<i>Prioridad</i>	Baja
<i>Objetivo</i>	Atraer el interés de las mujeres hacia el sector químico, especialmente hacia puestos históricamente ocupados por hombres (Producción y Mantenimiento) con el objetivo de aumentar el número de candidaturas femeninas a tener en cuenta para ocupar estas vacantes.
<i>Descripción</i>	Realizar presentaciones, charlas, publicidad en Institutos y Centros de educación, preferiblemente a cargo de mujeres de la compañía, nuevas o ya existentes, con la colaboración de la Comisión de Igualdad.
<i>Colectivo destinatario</i>	Estudiantes mujeres (último curso ESO)

Font: Reproducció a partir de dades de BASF Española SL.

Més enllà d'aquest cas minoritari, aquesta quarta visió, no és la realitat de l'AEQT. Quines són les dificultats d'aquest enfocament? En primer lloc, es tracta d'un procés de canvi i aprenentatge a llarg termini. Si bé això pot produir beneficis significatius tant per a la igualtat de gènere com per al desenvolupament empresarial, no totes les empreses estan disposades a implicar-se en aquest canvi. En segon lloc, pot ser difícil mantenir la meta de la igualtat de gènere, ja que aquesta fita pot ser fàcilment eclipsada per objectius més pròxims, com millorar l'eficàcia organitzativa. Finalment, en un context com l'actual de crisi i inestabilitat

econòmica, resulta encara més complicat per a moltes empreses emprendre qualsevol acció *extra*. Així es repeteix en molts discursos de les persones entrevistades:

«Ara l'empresa no està per aquestes coses. Estem en concurs de creditors, ja ho vam estar també fa dos anys, no sabem qui ens comprarà, cada vegada som menys treballadors... L'empresa no vol més *líos*.» RS4 (UGT)

S'hauria de donar una revisió acurada per assegurar que el personal i els gerents reconeixin i entenguin les implicacions dels canvis introduïts per assolir la igualtat de gènere.

Treballar la igualtat de gènere des de la responsabilitat social de les empreses (RSE)—com seria el cas que abans comentàvem— pot tenir, també les seves crítiques. Hi ha qui afirma que, històricament, la RSE ha sigut insensible a la justícia de gènere, ja que s'ha basat en un model voluntari, unilateral, autoregulat i androcèntric (Gil, 2013). Les primeres polítiques que trobem en aquest àmbit són les de la Unió Europea amb la publicació del Llibre Verd *Fomentar un marc europeu per a la responsabilitat social de les empreses*, l'any 2001, en el qual menciona alguns dels camps recurrents en què es donen desigualtat al món laboral: la retribució salarial, la promoció professional i la conciliació laboral. La igualtat com a àmbit específic de la RSE té la funció de superar aquestes discriminacions i contribuir a la creació de feines competitives, mitjançant la posada en marxa de polítiques centrades en la igualtat d'oportunitats. En aquest document *mare* de la RSE, la igualtat de gènere no és interpretada com una mesura de justícia per a totes les treballadores, sinó com una inversió empresarial rendible en un tipus de dones. Aquesta autora avisa que mentre la RSE no perdi el seu caràcter voluntari i no vinculant, i les lògiques econòmiques i polítiques que serveixen de vehicle a la globalització neoliberal no siguin *durament* posades al servei dels drets humans, no avançarem en una justícia de la igualtat de gènere real:

«Si els drets humans no es converteixen en normes imperatives, coercitives i sancionadores, la justícia de gènere en el marc de la RSE serà reduïda al reconeixement parcial dels drets d'algunes dones.» (Gil, 2013: 187)

### **3. RESUM DEL CAPÍTOL**

En aquest capítol hem presentat l'anàlisi i els resultats del treball de camp realitzat per aquesta tesi. Ens trobem davant unes empreses masculinitzades, amb una proporció aproximada d'un 80%-20% a favor els homes, i segregades pel que fa als treballs diferenciats que realitzen homes i dones. Les feines que desenvolupen les dones dins de les empreses estan majoritàriament relacionades amb tasques d'administració i, en menor mesura, amb tasques relacionades amb laboratori químic

Un primer tret comú que es repeteix a les entrevistes és que quan, en l'empresa, hi ha alguna dona que té un lloc de feina en un entorn masculinitzat, acostuma a ser un tema que les persones entrevistades interpreten en clau d'èxit. És el que Marcela Lagarde (2003) ha anomenat el fenomen de «el vel de la igualtat», un vel que actua com un mecanisme ideològic que oculta o que impedeix de veure una realitat desigual. Hi ha dos fets principals que s'associen a aquesta «il·lusió d'igualtat» o «miratge d'igualtat.» El primer, la visibilitat presencial de les dones en alguns espais públics en què no era freqüent veure-les o dels que estaven excloses i en els quals, recentment, resulta visible la seva presència. Aquesta, però, resulta estranya o inusitada, i fins i tot pot ser llegida en clau d'invasió o no acceptació. El segon, la presència de dones-símbol en posicions de visibilitat i/o significat polític o estratègic que es confon amb la *igualtat real*. De fet, aquest fenomen ha estat identificat com un dels mecanismes que les organitzacions fan servir per resistir-se a l'establiment de mesures per afavorir la igualtat, sota l'argument que aquesta igualtat ja existeix, tal com ho demostren aquestes dones selectes.

Quan aprofundim en la visió de la igualtat de gènere, veiem que el discurs majoritari és aquell que assimila igualtat de gènere amb una igualtat d'oportunitats. Només quan concretem la igualtat de gènere en el marc de l'empresa obtenim unes respostes més reflexives. En aquest context sorgeixen discursos que fan referència a factors estructurals que expliquen la discriminació i desigualtat de les dones a l'empresa. La idea de fons d'aquest discurs és que el problema no està a l'empresa, si no que el precedeix. Aquest discurs arrossega una conseqüència perillosa, i és si el problema no està en l'empresa, la solució, per tant, tampoc ho està. Un dels aspectes que s'identifiquen en clau de gènere com un problema, i en el qual coincideixen més treballadors és la segregació ocupacional. Els treballadors són conscients que existeixen unes àrees quasi vetades a les dones, les àrees de producció i operacions, les quals concentren els càrrecs més inconvenients per a les dones, segons ells, i ho justifiquen sota l'argument que són treballs que requereixen més esforç físic i més «sacrifici», se solen realitzar en torns de nit, en ambients poc grats, bruts, i revesteixen algun grau de perillositat. La major força física dels homes els faria més aptes per assumir aquestes funcions perilloses i sacrificades, com el maneig de maquinària, la càrrega de material o la manipulació de material delicat, funcions aquestes que, al seu torn, estan associades a major responsabilitat,

majors remuneracions i estatus. Aquesta forma de caracteritzar el treball té directa relació amb el fet que les fàbriques segueixen sent, en l'imaginari de l'empresariat i dels propis treballadors i treballadores, el territori masculí per excel·lència, en el qual s'exalta la força física, els treballs pesats i sacrificats. I això, és clar, no significa l'exclusió absoluta de dones en el treball industrial; el que fa és definir una inserció segregada a certes branques i ocupacions, moltes vegades en condicions precàries, que s'expressa, entre altres coses, en el seu confinament a llocs de treball caracteritzats per la utilització d'habilitats suposadament relacionades amb l'esfera domèstica.

Alhora que trobem unes poques persones que neguen que a les seves empreses les dones hi tinguin cap tipus de desavantatge, o es donin discriminacions, també en trobem, la majoria, que les admeten, identificant diferències en l'accés a la feina, en el tracte per part de companys/es i caps, en les retribucions, en les possibilitats de promoció, en la conciliació... Aquestes mateixes persones, si bé admeten les desigualtats, dubten de la utilitat i l'efectivitat de les mesures que pren la seva empresa per pal·liar la situació. Hi ha una idea generalitzada que aquestes mesures responen, principalment a dos factors: per una banda, a complir la llei; per altra banda, a millorar la imatge social de l'empresa. A més, identifiquen que hi ha una empresa tipus que sí pot «permetre's» treballar aquests temes, i altres que no. Les que ho poden fer són les que són més grans, les que tenen més dones ocupades, les més competitives i les que tenen un empresariat receptiu i preocupat pel tema

En l'àmbit de la negociació col·lectiva, segons la literatura que hem revisat, hem apuntat a que les dones no s'interessin per les tasques de representació perquè aquestes suposen d'una banda, una lluita de poder en què cal enfrontar-se amb els *lobbys masculins* i, d'altra banda, una ambivalència per a elles mateixes. De fet, alguns estudis han mostrat un major cost emocional d'aquestes lluites de poder en les dones, potser derivat del tipus de socialització rebuda, en la qual els aspectes afectius adquireixen prioritat sobre els instrumentals. I algunes autores han criticat que les estructures sindicals mantenen un model anacrònic que afavoreix poc la participació sindical de les dones, amb estructures jeràrquiques que no són les més aconsellables per promoure la participació. Conseqüentment, elles estan poc presents a la negociació col·lectiva. Aquest fet és destacat per les persones entrevistades, que el cataloguen com «l'assignatura pendent dels sindicats.»

Dos dels temes que més preocupen dins la negociació col·lectiva són la retribució salarial i el calendari laboral. Aquests estan dins, precisament, dels àmbits en els quals, històricament, ha posat l'atenció la negociació col·lectiva –bandes salarials, jornades laborals i calendaris laborals–. Cal recordar que, negociació col·lectiva que avui dia coneixem neix inicialment com una negociació de salaris, el *wage bargaining* en terminologia anglesa. Com veiem, la igualtat de gènere no s'identifica com un tema central ni prioritari en la negociació.

Trobem alguns discursos que veuen amb preocupació que els seus convenis no incloguin gaires clàusules d'igualtat o que simplement es limitin a reproduir mimèticament els textos legals, sense aportar cap mesura concreta ni cap acció positiva. A les persones entrevistades els és difícil assenyalar alguna clàusules innovadora o que considerin important pel seu impacte positiu en la igualtat de gènere. Només des d'una empresa se subratllen algunes accions concretes, com els programes de *mentoring*.

Pel que fa als plans d'igualtat, totes les persones que n'han parlat han coincidit en el seu escepticisme cap a aquesta eina. La lògica de desenvolupament econòmic que degrada el significat del treball i dualitza entre treballadores centrals i treballadores perifèriques; l'organització social sexuada que descansa tant en la reificació del temps de treball remunerat com en l'apropiació masculina d'aquest espai; el sistema cultural basat en la divisió sexual del treball, que impedeix superar les imatges estereotipades de la feminitat i la masculinitat tradicionals, fet pel qual persisteix una segregació de qualificacions i ocupacions; l'insuficient desenvolupament de l'estat del benestar, que obliga les llars a donar resposta a les necessitats d'atenció i cura de les persones dependents i que, com s'ha vist, es recolza fonamentalment en les dones. Són alguns dels frens que impedeixen que la igualtat formal transcendeixi a una igualtat real.

L'escepticisme mostrat cap als plans sovint s'explica pel desconeixement que té la plantilla de la seva existència i dels continguts que inclou. En aquest sentit, com altres estudis han apuntat, els plans d'igualtat no estan gaudint d'una correcta publicitat dins les empreses, tot i ser un dels punts que es destaquen a totes les guies d'elaboració de plans d'igualtat.

Del treball d'anàlisi, i fent servir el model triple d'Ely i Meyerson d'anàlisi de les organitzacions, podem encabir els discursos en tres visions del gènere i la igualtat de gènere. En primer lloc apareix el discurs que es correspon al *frame* 1, aquell punt de vista que és neutre al gènere, que no considera la dimensió de gènere com una categoria significativa per a l'abordatge i interpretació dels problemes, i això es tradueix en empreses neutres al gènere (*gender-neutral*) o cegues al gènere (*gender-blind*), és a dir, empreses s'amaguen sota l'aparença de la neutralitat. Aquesta omisió acostuma a produir-se com a conseqüència d'una falta de formació i conscienciació en matèria de gènere. En termes generals, aquest enfocament és el propi de les empreses petites, les més masculinitzades i les que no disposen de pla d'igualtat. No podem, però, afirmar que això sigui sempre així, ja que hem trobat el cas d'una persona d'una empresa gran (1.200 treballadors/es) i amb una de les taxes més altes de participació laboral femenina de l'AEQT (sobre el 20%) que sosté aquest discurs. És de destacar que aquesta persona sigui una dona. És ella, de totes les persones entrevistades, la més reticent a acceptar que en l'empresa on treballa hi pugui haver algun

tipus de discriminació. En els discursos sovint s'utilitza el mite liberal de que el mèrit és neutral davant del gènere.

El segon discurs que trobem gira entorn *les diferències* i la diversitat, vinculat al *frame 2*, que entén el gènere com un més dels tipus de diferències que es donen entre els i les treballadores d'una organització. Des d'aquesta òptica, s'entén que les persones tenim o no determinats trets, que ens fan ser diferents els uns dels altres, i ser de gènere masculí o femení no és més que *una* d'aquestes possibilitats de ser diferents. Es conceptualitza el gènere com les diferències entre dones i homes fruit de la socialització, que es fan evidents en els diferents estils femenins o masculins, o identitats. *Femení* i *masculí* comporten estils de vida, experiències i rols socials diferents. En aquest *frame* el camí per a l'assoliment de la igualtat no és eliminar o menysvalorar aquestes diferències, sinó ben al contrari, dotar-les de valor. Sovint s'ignora o obvia el poder de la imatge masculina que hi ha al darrera dels models d'èxit acceptats, dels estils de lideratge i de la visió empresarial i no es posa en dubte la diferència jeràrquica existent entre dones i homes ni la diferència de valor entre el femení i el masculí.

El tercer discurs, per la seva banda, se centra en la igualtat d'oportunitats, com el *frame 3*. Quan parlem amb persones que adopten aquesta postura, veiem que en els seus discursos apareixen conceptes com la segregació ocupacional, el sostre de vidre, les reticències de l'empresa per facilitar la conciliació, etc. Les persones es mostren crítiques amb les formes de contractació, amb els processos d'avaluació i promoció, i consideren que aquests estan esbiaixats, perjudiquen dones i obstaculitzen el seu avanç. Un dels perills que es destaca en aquest *frame* és que sovint es pretén la implantació d'una mesura temporal, amb objectius concrets –per exemple, fer augmentar el nombre de dones en les categories superiors; o fer augmentar el nombre de dones en categories masculinitzades, com la d'operadors de planta– que ha de desaparèixer quan aquests objectius s'assoleixin. Efectivament, en absència d'un canvi cultural en l'organització, les estructures i les polítiques no poden, pel seu propi compte, crear una organització equitativa. Aquest *frame*, com els anteriors, tampoc se centra en *com* superar aquest repte.

Finalment, apareix també un discurs crític sobre el gènere i la igualtat de gènere, que es correspondria amb el *frame 4*. Des d'aquesta perspectiva es valora el factor estructural de la desigualtat de gènere, no només dins de l'empresa, també fora d'ella. Aquest enfocament, no majoritari, compta amb dues dificultats fortes. En primer lloc, es tracta d'un procés de canvi i aprenentatge a llarg termini. Si bé això pot produir beneficis significatius tant per a la igualtat de gènere com per al desenvolupament empresarial, no totes les empreses estan disposades a implicar-se en aquest canvi. En segon lloc, pot ser difícil mantenir la meta de la igualtat de gènere, ja que aquesta fita pot ser fàcilment eclipsada per objectius més pròxims, com millorar l'eficàcia organitzativa.

## **CAPÍTOL VII. CONCLUSIONS**

Finalitzem aquesta tesi amb un capítol dedicat a les conclusions, en què validem la hipòtesi principal, en primer lloc; oferim unes idees-resum a partir de la validació de les subhipòtesis, en segon lloc; reflexionem sobre l'abast d'aquesta recerca, en tercer lloc; i, finalment, obrim algunes línies de recerca futures.

## **1. LA VALIDACIÓ DE LA HIPÒTESI PRINCIPAL**

La introducció de la perspectiva de gènere s'ha anat obrint pas poc a poc en la negociació col·lectiva, especialment des de mitjans dels anys 90. Des de llavors, els convenis no només s'han anat desfent d'alguns continguts sexistes hereus de les velles ordenances laborals del franquisme –malgrat hem pogut comprovar com algunes encara romanen: la definició feminitzada de determinades tasques o categories, un tracte econòmic desfavorable de les feines realitzades majoritàriament per dones, etc.–, sinó que han avançat en la inclusió de clàusules que recullen expressament la igualtat de gènere i prohibeixen qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. No obstant això, hom podia esperar que a partir de l'entrada en vigor de la Llei d'Igualtat, els convenis fessin un pas més enllà, seguint el que assenyalava l'article 43: «mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions laborals entre homes i dones.» Que els convenis col·lectius tinguin la capacitat d'operar com una eina especialment eficaç per a la promoció de la igualtat de gènere en es relacions laborals –tal com es dedueix de la Llei i de les seves pròpies característiques–, no està traduït-se, però, en una major implicació d'aquests en la igualtat. I, més enllà, que els convenis s'*empoderin* amb clàusules d'igualtat de gènere no garanteix que els seus mandats es plasmin a la realitat.

Aquesta no implicació dels convenis amb la igualtat és la tònica general a la indústria química: la majoria d'ells assumeixen amb caràcter general el principi d'igualtat, però aquesta assumpció no es manifesta en mesures amb un contingut concret. És a dir, quantitativament sí trobem un nombre relativament elevat de convenis amb matèries d'igualtat, però aquestes matèries no són tractades amb profunditat, sinó que es remeten a l'Estatut dels Treballadors o a altres normatives de referència (ja sigui la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, la Llei Orgànica de Mesures de Protecció Integral de la Violència de Gènere o la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i Familiar) sense introduir cap modificació, reproduint literalment els textos legals. Malgrat l'adopció de mesures d'acció positiva per part dels convenis col·lectius constitueix una opció legítima a disposició de les persones que negocien, en trobem ben pocs exemples als convenis analitzats.

La hipòtesi principal que plantejàvem per aquesta tesi és que la negociació col·lectiva és una eina important per assolir la igualtat de gènere a les organitzacions, però no suficient, i en alguns casos ni tan sols és útil, ja que reproduïx una concepció del gènere i de les desigualtats de gènere que, a la seva vegada, reproduïxen les desigualtats. Després de realitzar l'anàlisi dels convenis col·lectius i entrevistar-nos amb agents clau dels processos negociadors, podem acceptar aquesta hipòtesi. Desglossem la hipòtesi per parts.

En primer lloc, la negociació col·lectiva és una eina important per assolir la igualtat de gènere a les organitzacions, però no suficient. Sabem que és una eina important perquè constitueix l'instrument per excel·lència de regulació de les condicions de treball i de les relacions laborals i s'afirma com a instrument de garantia dels Drets Fonamentals a l'empresa. A partir de l'any 2003, amb la signatura de l'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva, es reconeix que «la negociació col·lectiva pot contribuir a modificar l'escenari laboral discriminatori i a corregir les desigualtats existents entre les condicions laborals d'homes i dones.»

La negociació col·lectiva és important, en segon lloc, en tant que el seu producte, el conveni col·lectiu, constitueix la norma laboral per antonomàsia. A diferència de la Llei o de la mateixa Constitució, el conveni col·lectiu té un component democratitzador en la conformació del Dret, ja que permet la intervenció directa en la seva creació als subjectes als qual va dirigida la norma, els mateixos subjectes protagonistes de l'escenari laboral: empresàries i empresaris i representants de les treballadores i treballadors.

És important, en tercer lloc, perquè la Llei d'Igualtat disposa que, a través seu, es podran incloure clàusules per fomentar la igualtat de gènere a les empreses.

I sabem, també, que no és suficient. Això ha quedat contrastat a partir dels discursos crítics i/o escèptics de les persones entrevistades i de l'anàlisi dels convenis; a partir de les dades estadístiques que ens diuen que les dones són un col·lectiu desavantajat en el mercat laboral; així com a partir de les conclusions de la majoria d'estudis que han analitzat aquesta qüestió, i que hem citat al llarg d'aquesta tesi. No és suficient perquè la indústria química no té una majoria de convenis que incloguin clàusules d'igualtat, seguint la tendència general de la resta de sectors (Alemany, 2006; Serrano, 2014). Excepte les clàusules referides a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar –que és el supòsit més abordat, amb un 92,3% de convenis que l'inclouen–, la resta de clàusules no superen el 50% de presència als convenis. Amb l'afegit que només un 9,7% dels convenis utilitzen un llenguatge no sexista.

Saltem a la segona part de la hipòtesi principal. La negociació col·lectiva, en alguns casos, ni tan sols útil, ja que reproduïx una concepció del gènere i de les desigualtats de gènere que, a la seva vegada, reproduïxen les desigualtats. Efectivament, si les persones que es troben

negociant els convenis tenen una concepció tradicional del gènere i les desigualtats de gènere, difícilment se superaran les desigualtats i discriminacions. I, alhora, amb les mesures que puguin negociar-se, es reproduiran tant els estereotips laborals de les dones com les desigualtats. Hem vist, en l'anàlisi dels convenis, com moltes de les clàusules introduïdes responen, en part, a estereotips de gènere profundament arrelats a les organitzacions.

A continuació fem un resum dels resultats, matèria per matèria, de l'anàlisi de les clàusules:

### 1.1. ACCÉS A LA FEINA, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ

Menys de la meitat dels convenis analitzats (46,2%) inclouen la igualtat de gènere en els àmbits de l'accés, la contractació i la promoció. Els exemples que hem trobat són més aviat vagues i sense profunditat. Sovint, s'inclouen clàusules buides, que no es formulen clarament com un objectiu a assolir sinó com una mera declaració d'intencions. En aquest àmbit abunden les clàusules declaratives que reproduïxen els continguts de les lleis i és habitual trobar les frases: «(...) amb el compromís de promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe, remouent els obstacles que puguin incidir en el compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes», «en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractes/promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracti» o «es respectarà la igualtat de tracte entre dones i homes, amb garantia de la igualtat en l'accés a la feina, la formació, la promoció, en les condicions de treball i en el retribució.»

La negociació col·lectiva, doncs, està obviant –i, per tant, reproduint– la realitat de desigualtat de les dones al mercat laboral: la segregació ocupacional, la segregació vertical, la discontinuïtat en les trajectòries laborals, etc. Tots aquests àmbits es podrien millorar a través de l'acció de la negociació col·lectiva, en especial des de l'entrada en vigor de la Llei d'Igualtat, que va intentar impulsar un treball actiu en aquesta línia.

Howe i O'Conner (1982) es referien als *pink ghettos* per descriure el fenomen pel qual, en les gran àrees metropolitanes, les oficines del sector serveis es traslladaven a la perifèria de les ciutats per aprofitar bosses de mà d'obra femenina *atrapada* en determinats veïnats, disposades a treballar a temps parcial en localitzacions properes al seu lloc de residència, conformant una zona femenina de treball. Les indústries químiques del Camp de Tarragona podrien patir de contenir *pink ghettos* en el seu interior: físicament separades dels homes, les dones s'acumulen en les seccions administratives de les fàbriques, conformant petits reductes femenins dins d'un context masculí. La negociació col·lectiva disposa d'eines per combatre aquests *ghettos*, però l'esforç que s'hi està dedicant no és suficient i és, a més parcial: sovint es parla de que les dones s'incorporin a llocs de feina on són minoria a les indústries (als departament d'enginyeria, a operació i producció de planta, a manteniment, als

càrrecs de comandament, als equips de direcció), però no es parla de que es flexibilitzi l'entrada d'homes als àmbits feminitzats. Potser, en paraules de Serrano (2014), si més homes s'incorporessin a les categories laborals femenines, aquestes es revaloritzarien, tant en retribució com en prestigi social.

## 1.2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Entenem que l'assetjament sexual és, per sobre de tot, una manifestació de relacions de poder. Les dones estan molt més exposades a ser víctimes de l'assetjament sexual precisament per no tenir poder, perquè es troben en posicions més vulnerables i insegures en la vida social i econòmica i en el mercat de treball i també, per què no dir-ho, són assetjades quan se les percep com a competidores pel poder. A l'espai laboral, l'assetjament s'inscriu en una trama de relacions on hi ha un desequilibri de poder en què les dones es troben en una situació no igualitària i en què l'ús del poder no només té a veure amb la posició jeràrquica en l'empresa sinó que més aviat té a veure amb el *poder de gènere*, per això en nombrosos casos hi ha dificultats per entendre un determinat comportament com assetjament quan la persona assetjadora no és un superior.

Malgrat aquesta realitat, entre els convenis és inusual trobar clàusules que vagin més enllà del descrit a les lleis. Menys de la meitat dels convenis analitzats (46,2%) contenen clàusules sobre assetjament sexual i per raó de sexe. El tractament de l'assetjament és, en general, dèbil, amb moltes referències a la lleis i poques a l'especificat de l'empresa. A més, són també pocs els convenis que compten amb protocols d'actuació en cas d'assetjament i els que donen definicions acurades de què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, diferenciant ambdós conceptes.

En els convenis veiem que es perpetuen algunes pràctiques parcials i esbiaixades, com que *les dones* són les principals víctimes de l'assetjament i, per tant, com que és un problema femení, s'ha d'abordar amb mesures dirigides a elles. En cap cas veiem que s'entengui l'assetjament com un problema del *conjunt de l'organització* i, per tant, no s'adopta cap mesura dirigida a tota la plantilla. En la majoria de casos, l'assetjament sexual apareix com un tema més dins els règims disciplinaris de les empreses o com dins d'un apartat genèric sobre assetjament. Rares vegades, i això és comú en molts convenis espanyols (UGT, 2011), es dirigeix l'esforç a fer plans de prevenció o formació per evitar ambients de treball en els quals es produeixin aquests comportaments.

## 1.3. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIÓ SALARIAL

La negociació col·lectiva sembla que oblidí que la discriminació de les dones en el món laboral s'ha vingut produint i encara es produeix, en molts casos, a través dels sistemes de

classificació professional, ja sigui directament o indirectament. El sistema de classificació professional dóna lloc a una escala de retribucions salarials, per tant, un sistema discriminatori és el pas previ a unes retribucions també discriminatòries. L'Estatut dels Treballadors, al respecte, assenyala que els criteris per definir les categories i grups professionals s'han d'acomodar a regles comunes per a treballadors d'ambdós sexes, i que l'empresari ha de pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució sense que pugui produir-se discriminació alguna per raó de sexe, tant en el salari base com en els elements extrasalarials.

No obstant això, aquesta no és la tònica general dels convenis de la indústria química. La majoria dels convenis analitzats no contenen clàusules d'igualtat de gènere vinculades als àmbits de la classificació professional i la retribució salarial. Només un 30,8% compten amb alguna clàusula d'aquest tipus. De fet, el que abunda són els exemples de males pràctiques a les polítiques retributives i de classificació professional de les empreses. Hem donat exemples de convenis amb classificacions professionals que es refereixen a les categories laborals només en masculí; d'altres que usen formes neutres per a les categories laborals mitges i baixes, i el masculí per a les categories més altes; i ben pocs que s'adapten a les recomanacions sobre un ús no sexista de la llengua. També hem donat exemples de com els complements extrasalarials estan pensats des d'una lògica androcèntrica. La negociació col·lectiva, amb el menysteniment d'aquest tema, reproduïx l'estereotip del treballador home, sense responsabilitats familiars, que posa en primer terme la seva carrera professional; a més, perpetua la desigualtat salarial, ja que no entra a debatre ni revisar la política retributiva.

#### **1.4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR**

El tema de la conciliació ocupa, en la majoria de casos, un espai propi en els convenis analitzats, que acostumen a dedicar un capítol o epígraf a aquest àmbit. Gairebé tots els convenis analitzats incorporen aquest tipus de clàusules. Només un 7,7% no en fa cap referència, assumint que és suficient amb l'establert a la normativa superior, sense preveure cap millora. Si no es contempla un apartat propi per a la conciliació, les mesures acostumen a ser tractades dins l'apartat de llicències i permisos. Els resultats de l'anàlisi d'aquesta matèria concorden amb el que altres estudis ja han comprovat, que és aquest un tema àmpliament tractat als convenis col·lectius i és la temàtica més desenvolupada pel que fa a millores introduïdes als convenis en matèria d'igualtat de gènere.

La lectura d'aquest balanç, però, ha de ser *optimista però amb reserves*. Dels convenis analitzats es desprèn la idea que, bàsicament, repeteixen i apliquen el que ja es diu a la legislació; i en alguns casos afegeix algunes millores, circumscrites bàsicament a qüestions de permisos. Més enllà, entenem que les polítiques de conciliació que s'estan duent a terme

a les empreses responen a un tipus de conciliació molt concret: les dones han de poder compatibilitzar la seva vida laboral amb la seva vida familiar i adaptar-se, alhora, a l'organització interna de l'empresa. Alguns treballadors i treballadores entrevistades es queixen de que la conciliació s'entén en clau de família heterosexual amb fills/es, i s'obliden les famílies monoparentals, o les parelles de membres del mateix sexe, així com s'oblida que la conciliació ha de sobrepassar l'àmbit familiar per apropiarse, també, a l'àmbit personal.

Tal com recomana la Unió Europea al Projecte d'Informe sobre el paper de la dona a la indústria (2007/2197 (INI)), creiem que s'ha d'insistir en la necessitat de garantir que les mesures adoptades en l'àmbit de la conciliació entre la vida professional, familiar i privada no tinguin com a resultat una sedimentació dels papers dels homes i les dones.

## 1.5. LENGUATGE NO SEXISTA

Hem vist que l'àmplia majoria dels convenis col·lectius analitzats (90,3%) incorren en un ús sexista del llenguatge. Hem de recordar que des de l'any 1986, quan el Consell d'Europa va publicar *Igualtat de sexes en el llenguatge*, o des de l'any 1988 a Espanya amb la publicació de *Recomanacions per a un ús no sexista de la llengua*, han aparegut múltiples guies i recomanacions en aquest àmbit, a tots els nivells (ajuntaments, governs autonòmics, entitats, organismes públics). Per tant, les persones negociadores tenen multitud de guies a les quals recórrer per assegurar que els textos dels convenis estan redactats de manera no sexista ni androcèntrica.

Un àmbit recurrent on s'empra un llenguatge sexista és la classificació professional. Trobem sistemes de classificació professional només en masculí, tant les categories com les seves definicions. O que escriuen les categories laborals de rang superior en masculí i les inferiors en femení i masculí o genèric. El llenguatge és una clau per interpretar la realitat: com parlem és com som. Seguir usant termes com «limpiadora» o «secretaria» i «almacenero» o «operador de planta», perpetua la idea que hi ha unes categories professionals reservades a les dones i altres als homes. A banda de la classificació professional, la realitat és que el llenguatge sexista travessa tot el redactat dels convenis. No està de més recordar que la llengua ens ofereix variades solucions per fer que els redactats siguin més inclusius: genèrics col·lectius, mots abstractes, formes dobles, participis, etc.

## 1.6. MATERNITAT I PATERNITAT

El resultat de l'anàlisi dels convenis és sorprenent, en tant que més de la meitat d'ells (53,8%) no contenen clàusules expressives sobre la maternitat i/o la paternitat. De fet, són més habituals els convenis que aborden la paternitat que no pas els que aborden la maternitat. En aquest àmbit, ens trobem amb una tendència clara a incorporar exclusivament clausures

declaratives. Dins d'aquesta matèria hem estudiat també aquelles clàusules referides a la lactància, l'acolliment, l'adopció, la preparació al part i els exàmens prenatals. Podem dir que la negociació col·lectiva entén que les dones són les protagonistes d'aquests permisos, ja que sovint no es fa referència a que el pare (o la parella) pugui gaudir també de llicències per, per exemple, motiu de lactància. De nou, es reproduïx un model de desigualtat en què la dona apareix com la responsable de les tasques relacionades amb la reproducció.

## 1.7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

La negociació col·lectiva no revela una especial atenció per part dels agents socials cap a la violència de gènere. La majoria dels convenis es limiten a reproduir literalment el text legal i rara vegada es troben experiències innovadores i creatives. Al contrari, predominen les clàusules declaratives. Ens trobem amb una falta d'experiència a les taules de negociació en matèria de drets laborals de les víctimes de violència de gènere. Els convenis, en conseqüència, s'enfronten a la tendència comercial de no regular la matèria. Així ho veïem en els convenis analitzats, dels quals més de la meitat (61,5%) no contenen clàusules específiques en aquest àmbit. Cap dels convenis estudiats inclou referència alguna a la possibilitat que agressor i víctima siguin treballadors de la mateixa empresa ni, per tant, contemplin mesures de caràcter laboral per garantir la seguretat de la víctima o, en el seu cas, determinar les conseqüències laborals de l'obligació de l'agressor de complir una ordre d'allunyament, per exemple.

Concloent: en primer lloc, els resultats d'aquesta tesi concorden amb els resultats d'altres estudis i investigacions que s'han realitzat a Espanya sobre la incorporació de mesures d'igualtat de gènere en la negociació col·lectiva, que dibuixen l'estat de la qüestió següent:

- Malgrat la seva necessitat, les matèries d'igualtat de gènere es troben en un clima advers en l'àmbit sociolaboral. Una situació que es manifesta, d'una banda, en la resistència per part dels ocupadors a posar en pràctica mesures efectives d'igualtat, sobretot, per considerar els efectes col·laterals que podrien derivar i l'increment de costos que pot suposar (sobretot si pensem en els temes de conciliació). I, de l'altra, en certa passivitat o fins i tot indolència per part dels treballadors a l'hora d'assumir la necessitat de fer efectiva la igualtat, perquè la seva percepció d'aquest assumpte es situa en l'esfera del *femení* o *feminista*, i en cap cas com un tema prioritari.
- Aquesta consideració en l'entorn sociolaboral de la igualtat de gènere com una cosa bona i segurament positiva, però no prioritària, explica la lentitud en la propagació d'aquesta innovació social i la seva assimilació, en línies generals bastant difícil, pel conjunt del teixit social.
- La persistència i preeminència en l'entorn sociolaboral d'una cultura ancorada al voltant del model patriarcal del *breadwinner system* i poc propensa a reconèixer les noves

realitats laborals (incorporació massiva de les dones al mercat de treball) és el principal fre i obstacle a la difusió i assimilació de la cultura de la igualtat de gènere en l'àmbit sociolaboral.

- Això vol dir que per posar en marxa de forma efectiva mesures d'igualtat no només es necessita de la bona voluntat de les parts manifestada a través de la negociació col·lectiva, i ni tan sols el mer poder legal de les administracions públiques imposant les normes (encara que ambdues coses siguin en qualsevol cas imprescindibles). És imprescindible que s'assimili la «cultura de la igualtat» i això requereix un esforç sostingut en el temps per part dels agents sociolaborals en el seu conjunt (Administració Pública, sindicats, organitzacions empresarials) de cara a la divulgació i difusió dels elements essencials dels valors que la defineixen i conformen.
- Pretendre que només a través de la negociació col·lectiva es puguin omplir les llacunes i deficiències que presenta la normativa legal actualment vigent a Espanya i que només a través de les clàusules lliurement pactades dels convenis s'aconsegueixi la plena igualtat de gènere en les organitzacions és una idea no només ingènua que no té en compte la realitat sociocultural. La combinació d'aquestes circumstàncies produeix un efecte d'inhibicions que desactiva la força innovadora que pogué tenir la negociació col·lectiva perquè, en no haver tensió social (dels agents socials) cap a la igualtat de gènere, no es pot donar el necessari esforç conjunt de cooperació entre empresaris i treballadors. Per contra, la tendència resultant serà reproduir mimèticament el ja establert en la Llei.
- La negociació col·lectiva es converteix en una mena de test decisiu per percebre la permeabilitat de l'àmbit sociolaboral a les consideracions de l'equitat de gènere en un context tradicionalment molt masculinitzat.

En segon lloc, els resultats d'aquesta tesi concorden també amb els resultats d'altres estudis i investigacions que s'han realitzat a Espanya sobre igualtat de gènere i convenis col·lectius, que descriuen els convenis espanyols de la següent manera:

- Encara existeixen convenis que simplement ignoren l'existència de dones en el seu àmbit d'aplicació i que discriminen directa o indirectament per raó de gènere.
- La majoria de convenis, amb un objectiu quasi-pedagògic, merament recorden la regulació legal de matèries que afecten a les dones i la prohibició de discriminació per raó de gènere.
- Una part més petita de convenis adopten mesures d'acció positiva amb l'objectiu explícit d'eliminar la discriminació i restablir la igualtat laboral formal i real entre dones i homes.

El segon tipus de convenis, que s'adeqüen als que hem analitzat en aquesta tesi, plantegen un doble tipus de problemes: les parts poden arribar a pensar que, mitjançant la seva mera afirmació convencional, s'ha restablert la igualtat laboral entre homes i dones, el que en absolut és cert ja que no n'hi ha prou amb afirmar els drets, és necessari garantir la seva aplicació i fins i tot avançar en la mesura del possible en la seva concreció i

desenvolupament. En segon lloc, quan s'opta per repetir que disposa normes heterònomes, cal que la negociació col·lectiva presenti la suficient agilitat i dinamisme per incorporar les modificacions i progressos que en les mateixes es produeixin, ja que d'una altra manera es poden produir efectes contraris als perseguits: la perpetuació en els convenis de regulacions menys favorables que les legalment establertes, creant en les persones destinatàries el dubte i la inseguretat jurídica sobre quin sigui en realitat l'abast dels seus drets.

## **2. VALIDACIÓ DE LES SUBHIPÒTESIS**

Passem ara a revisar les subhipòtesis que ens plantejàvem, partint de l'esquema de 4 dimensions de l'objecte d'estudi.

Pel que fa a la primera dimensió, les característiques de les dones i la negociació col·lectiva, formulàvem 5 hipòtesis, recuperem-les:

H<sub>1</sub> = L'escassa participació femenina en les taules de negociació és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa

H<sub>2</sub> = La deficient formació dels agents de negociació és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa

H<sub>3</sub> = La relegació dels temes relacionats amb igualtat davant d'altres assumptes és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa

H<sub>4</sub> = L'arrossegament de maneres de fer tradicionals i conservadores en la dinàmica sindical i empresarial és un factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.

H<sub>5</sub> = Com més baix és l'àmbit de negociació (d'empresa VS de sector), més possibilitats té una organització d'implicació del seu conveni en l'assoliment de la igualtat de gènere a l'empresa.

A partir de la revisió de la literatura existent en la matèria i l'anàlisi de la negociació col·lectiva a la indústria química, podem validar les quatre primeres hipòtesis: l'escassa participació femenina en les taules de negociació, les mancances en la formació en igualtat dels agents negociadors, la relegació dels temes d'igualtat com a assumpte secundari i l'arrossegament d'una cultura tradicional i conservadora en les dinàmiques sindical i empresarial són els quatre factors principals que coincideixen a assenyalar com a factor explicatiu de la poca implicació dels convenis col·lectius amb la igualtat de gènere a les organitzacions que els autors i autores que s'han apropiat a aquesta matèria. A partir de les entrevistes amb membres dels diferents sindicats hem contrastat que també ells assenyalen aquests factors. El primer i tercer factors són els que semblen preocupar més a les persones entrevistades, sobretot la baixa presència de dones en les taules de negociació i, en general, en les organitzacions sindicals<sup>59</sup>. De fet, els preocupa que hi hagi poques dones, però potser el que els preocupa més és la pèrdua de poder dels sindicats, arran les últimes reformes laborals, tema recurrent a les entrevistes amb sindicalistes. En canvi, el factor de la formació dels agents negociadors no és un tema que destaquin. Quan parlen de la necessitat de formació ho fan més per referir-se al conjunt de la plantilla que no pas als representats sindicals, ja que assumeixen que en cadascun dels sindicats hi ha una Secretaria de Dones, un Grup de Gènere o una Comissió d'Igualtat, que compleix el paper d'assessorar als representants en

---

<sup>59</sup> Vegeu l'Annex IV per contrastar dades sobre afiliació sindical a Espanya i als països de l'OECD.

matèria d'igualtat de gènere. És a dir, no consideren que ells o elles, com a representants hagin de rebre una formació específica, «perquè ja hi ha algú al sindicat que s'ocupa d'això.<sup>60</sup>» Malgrat la formació no es veu com quelcom prioritari, aquesta és recomanada per autores de referència en l'estudi de les dones en els sindicats, com Homa Dean (2006) que indica que la importància d'executar formacions internes en els sindicats sobre el *gender mainstreaming*, i sobre l'avaluació de l'impacte de gènere (*gender impact assessment*).

H<sub>1</sub>, per la seva banda, mereix uns paràgrafs d'explicació. Quins són els factors que determinen els motius dels individus per afiliar-se als sindicats? Des de la teoria econòmica s'ha apuntat a tres tipus: les característiques personals, les característiques del lloc de treball, i els factors de tipus ideològic (Simón, 2003). Aquests factors ens ajuden a comprendre perquè les dones no estan participant en els sindicats en la mateixa mesura que els homes. Pel que fa al primer factor, l'afiliació sindical pot variar segons certes característiques personals com l'edat, el sexe, les responsabilitats familiars, la nacionalitat o el nivell educatiu, degut a diferències en els costos i beneficis de l'afiliació, o en la receptivitat cap a l'acció sindical. Els treballadors de més edat acostumen a tenir més propensió a afiliar-se, degut a una necessitat més gran de protecció de l'ocupació (Fiorito i Greer, 1982). Altres estudis han apuntat que les dones poden, per la seva banda, tenir expectatives menors dels beneficis de l'afiliació degut als vincles menys estables que tenen amb el mercat laboral (Booth, 1986; Hirsch, 1980). Les responsabilitats familiars també afecten la propensió a l'afiliació, en la mesura que una major preocupació per la seguretat laboral incrementa la utilitat potencial derivada de l'afiliació (Booth, 1986; Fiorito i Greer, 1982). Les persones immigrants presenten, de la mateixa manera, menys inclinació a afiliar-se, degut a una menor integració social i laboral en les societats de destí (van der Berg i Groot, 1992; Carruth i Schnabel, 1990). Finalment, el nivell educatiu també té impacte en l'afiliació, així, alguns estudis han apuntat que a major nivell educatiu, menor afiliació, degut a la poca identificació amb el moviment i la lluita sindical (Bain i Elias, 1985; Fiorito i Greer, 1982; Booth, 1986). Tot aquest ventall de característiques personals pot influir en la decisió d'afiliació. Les dones, seguint aquests autors, es veurien menys empeses a afiliar-se, ja que les seves característiques les situen en les posicions de menys propensió a l'afiliació. De la mateixa manera, pel que fa a les característiques del lloc de treball, les dones se situarien en aquelles feines on menys sindicació hi ha. Els estudis demostren que els treballadors amb millors condicions (contractes fixos, indefinits, jornades completes, major antiguitat) en determinats sectors d'activitat presenten una major propensió a l'afiliació, destacant els sectors de la indústria, el transport i emmagatzematge, les finances i asseguradores, l'Administració Pública i la defensa, l'educació, la informació i les comunicacions i les activitats sanitàries i de serveis socials, com els sectors amb més tradició d'afiliació; mentre que els sectors del comerç, l'hoteleria i les activitats de la llar són les que compten amb menys afiliació.

---

<sup>60</sup> Transcrit de l'entrevista a RS8 (CCOO).

Pel que fa a la cinquena hipòtesi d'aquesta dimensió, no podem dir que entre el conveni sectorial de la indústria química i els convenis d'empresa del sector es donin grans diferències d'implicació amb la igualtat. Aquest, en el cas estudiat, no seria un factor rellevant. Hem de rebutjar, per tant, aquesta hipòtesi. En termes generals, a Espanya, la realitat comercial mostra una major receptivitat dels convenis sectorials a les orientacions en matèria d'igualtat que no pas els convenis d'empresa. En l'àmbit sectorial és on apareixen amb més freqüència clàusules antidiscriminatòries i on s'observa una major adequació a les modificacions legislatives. És necessari, per tant, que la igualtat traspassi aquest àmbit de negociació i s'estengui als restants àmbits.

Pel que fa a la segona dimensió, la visió o discurs de la igualtat de gènere, formulàvem la hipòtesi següent:

H<sub>6</sub> = El discurs de gènere o la visió dominant sobre la igualtat de gènere existent a l'organització, actua de catalitzador o inhibidor de l'adopció de mesures d'igualtat a les organitzacions.

Podem afirmar que una visió del gènere i de la igualtat del gènere propera als *frames* d'anàlisi 2, 3 i 4 actua com a catalitzador de l'adopció de mesures d'igualtat a les organitzacions; per contra, la visió del *frame* 1 es resisteix a aquesta adopció. Veiem que, en els convenis amb més clàusules d'igualtat hi ha també més profunditat en el seu redactat; i aquells que menys clàusules tenen, més vagues són. El fet que n'hi hagi moltes no és cap garantia, però sí que assenta les bases per a un desenvolupament posterior de les matèries d'igualtat. Així ho expliquen també els i les sindicalistes:

«Que puguem incloure ara aquesta clàusula, voldrà dir que ja no la podran treure, o rarament o faran. I, a més, que hi sigui, vol dir que potser al següent conveni es pot millorar, i així anar consolidant. Alguns companys els sembla absurd que batallem tant per incloure dues línies que ells diuen que "no diuen res", però jo crec que hi han de ser, això et facilita molt la feina per les següents negociacions.» PRS1 (UGT)

La tercera dimensió feia referència a les característiques de les organitzacions, amb 4 hipòtesis:

H<sub>7</sub> = La tinença d'un pla d'igualtat facilita la incorporació de clàusules d'igualtat al conveni col·lectiu.

H<sub>8</sub> = La mida de l'empresa determina la inclusió o no de clàusules d'igualtat al conveni col·lectiu.

Hem observat que es donen similituds entre les empreses que més clàusules d'igualtat incorporen als seus convenis: la primera, és la mida de l'empresa: com més gran és l'empresa, més clàusules té (H<sub>8</sub>). Així, de la nostra mostra, empreses com Basf o Repsol són

les que més clàusules tenen; en canvi, a empreses petites com IQA o Terminales Portuarias són quasi inexistent i de poca transcendència. La segona similitud, no formulada a les subhipòtesis, és que com més dones hi ha a les plantilles, més clàusules s'inclouen. Una altra similitud, que quasi és òbvia, és que les empreses amb plans d'igualtat incorporen moltes més clàusules en els seus convenis. En part, això és així perquè algunes de les accions previstes al pla d'igualtat passen a formar part del text convencional (H<sub>7</sub>).

A aquesta tercera dimensió de l'objecte d'estudi volem afegir dues consideracions: una primera consideració a explorar seria la qüestió si l'origen nacional de l'organització influeix en la incorporació de clàusules d'igualtat. En aquesta recerca no s'ha pogut aprofundir en aquesta variable, perquè la varietat d'orígens de les empreses de la indústria química a Tarragona no és prou àmplia (Alemanya, Regne Unit, Estats Units, Holanda, Espanya). És cert, però, que coincideix que una empresa alemanya, BASF, és l'empresa que més està treballant en aquest àmbit: té un pla d'igualtat extens i perfectament adequat a les principals guies d'elaboració de plans d'igualtat; està duent a terme accions innovadores dins el sector industrial químic de Catalunya, amb programes de mentoria, grups de treball de dones, accions a les escoles i instituts, programes de desenvolupament de carreres professionals amb perspectiva de gènere; i ha incorporat moltes clàusules de millora en el conveni col·lectiu vigent. Que BASF sigui d'origen d'alemany, però, no es permet afirmar que aquest sigui un condicionant amb molt de pes, potser ho sigui –caldrà comprovar-ho estudiant més indústries químiques d'altres orígens–, però segurament no tant com la mida de l'empresa. La segona consideració a explorar seria estudiar a fons les opinions de la direcció i el seu compromís amb la igualtat. Aquest factor, però sí que ha estat explorat per altres estudis (Saphiro, 2009).

La darrera dimensió corresponia als continguts de les iniciatives d'igualtat, i plantejava 2 hipòtesis més:

H<sub>9</sub> = Aquelles matèries que no afecten exclusivament el col·lectiu femení són les més abordades pels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de gènere.

H<sub>10</sub> = Aquelles matèries que tenen més tradició a la negociació col·lectiva són les menys abordades pels convenis col·lectius en matèria d'igualtat de gènere.

Per validar aquestes hipòtesis ens hem de remetre a l'anàlisi quantitatiu dels convenis col·lectius. Quin és el supòsit més abordat? I el menys abordat? El supòsit més abordat (H<sub>9</sub>) és la conciliació de la vida laboral, familiar i personal; en canvi, el menys abordat (H<sub>10</sub>) és la classificació professional i la retribució salarial.

Hem comentat, al llarg dels capítols d'anàlisi algunes possibles explicacions a aquest fenomen: com és que temes com la classificació professional i, sobretot, la retribució salarial estan poc tractats en la negociació col·lectiva? Hem apuntat a que aquests dos temes, d'un

pes molt important en la dinàmica negocial, històricament mai han aplicat la perspectiva de gènere a la regulació de les classificacions ni dels salaris. Això ha provocat diferències salarials que s'han anat perpetuant en aquells àmbits de la negociació col·lectiva que han reproduït les classificacions professionals i els criteris de valoració dels llocs de treball que es van establir en les ja derogades *Reglamentaciones y Ordenanzas del Trabajo*. Els complements del salari són la part de la retribució menys revisada des de la perspectiva de gènere. Encara no podem dir que la vinculació dels complements a factors objectius relacionats amb la competència i la productivitat sigui una realitat, ja que segueixen predominant els complements més tradicionals, dels que es beneficien en menor mesura les dones, com el d'antiguitat o el de disponibilitat horària.

Més enllà d'aquestes quatre dimensions principals d'estudi, hem analitzat també el paper de la formació i de la normativa i hem apuntat a factors com la divisió sexual del treball que juguen un rol clau en la participació i manteniment de les dones en el mercat de treball. A aquests tres aspectes els volem dedicar també unes reflexions en aquest capítol.

En primer lloc, la formació ha demostrat ser un element fonamental en la integració sociolaboral. En aquest àmbit hi ha possibilitats d'acció per aconseguir una major diversificació professional que contribueixi a millorar les possibilitats de promoció de les dones. És necessària una adequada orientació per vèncer els estereotips tradicionals de gènere que influeixen en les opcions formatives, procurant reforçar la connexió entre aquestes últimes i les necessitats del teixit productiu, tasca en què cal que s'impliquin en profunditat les Administracions Públiques. Aquestes actuacions contribuiran, també, a superar les diferències salarials entre dones i homes. D'altra banda, la persistència d'una desigual distribució de les tasques de la llar i la cura de les persones dependents a les famílies, que segueix recaient en major mesura sobre les dones, actua desfavorablement sobre les seves oportunitats d'ocupació i carrera professional. És necessari fomentar un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars. Per això, és imprescindible que els poders públics promoguin una veritable política integral d'atenció a les persones dependents amb una dotació pressupostària clara i suficient per reforçar els serveis socials encarregats d'afrontar aquesta comesa.

Per abordar les possibilitats d'assumpció en la negociació col·lectiva del principi d'igualtat i no discriminació entre dones i homes és obligat tenir en compte l'evolució del marc normatiu comunitari i de l'ordenament jurídic espanyol i català, l'actuació dels poders públics en els diversos àmbits, així com els trets que caracteritzen el sistema espanyol de negociació col·lectiva.

Els avenços en el camp normatiu i el paper dels poders públics són, doncs, quelcom rellevant. Després d'un llarg procés d'evolució normativa en el marc del Dret Comunitari, la

igualtat de gènere ha aconseguit configurar-se com un dret i un principi d'actuació amb identitat pròpia, reconegut tant en el Dret originari com en les Directives més recents, com la Directiva 2002/73/CE. Aquesta reforça el paper del diàleg social i la negociació col·lectiva com un instrument especialment adequat per donar suport a la igualtat entre dones i homes en el món del treball i encomana als Estats membres el foment del diàleg entre els interlocutors socials per estudiar les diverses formes de discriminació per raó de gènere en el treball i combatre-les, promovent convenis col·lectius que estableixin normes antidiscriminatòries i que promoguin la igualtat. La realitat demostra la dificultat de captar la presència de discriminacions indirectes, no només per part de les Administracions Públiques, sinó també per part de les persones que negocien. És necessari fomentar la sensibilitat cap a aquests temes per part de tots els implicats: organismes públics de control, registre i informació, agents negociadors, treballadors i treballadores, empresariat i, en general, tots els subjectes que intervenen en la selecció i contractació de persones. Es tracta, en definitiva, de generar una cultura que identifiqui el progrés en la negociació col·lectiva amb l'avenç en els temes d'igualtat de gènere.

### **3. ALGUNES REFLEXIONS SOBRE L'ABAST DE LA RECERCA**

Hem volgut dedicar, en aquest darrer capítol, un apartat a algunes de les limitacions d'aquesta recerca, aquelles que considerem més importants. Es tracta de limitacions de caire metodològic, que fan que l'abast de la investigació no sigui l'ampli que hom podria demanar. Algunes d'aquestes limitacions vénen donades per les característiques d'aquesta tesi, que es presenta com un estudi de cas.

#### **3.1. LA NECESSITAT DE COMPARAR**

Els resultats d'aquesta recerca són limitats, si atenem a que l'objecte d'estudi, la indústria química, ha estat estudiat pràcticament aïllat. El motiu d'aquest aïllament és que la recerca s'ha plantejat en format d'estudi de cas. Hom podria suposar que per a una comprensió completa de l'estat de la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de gènere en la indústria química cal ampliar la mostra més enllà del Camp de Tarragona, que cal estudiar en profunditat el sector en la seva complexitat i amplitud per poder contextualitzar i comparar. Si bé la indústria química a Tarragona és prou significativa –així ho demostren els principals indicadors: volum de negoci, persones ocupades, aportació al PIB, tones de producció, etc.–, a Espanya trobem altres pols potents en aquest àmbit, com són Barcelona, la Comunitat de Madrid i la Comunitat d'Euskadi. Una anàlisi comparada per comunitats autònomes (Catalunya-Madrid-Euskadi) permetria conèixer si hi ha altres factors que estan incidint en la negociació col·lectiva, com les normatives pròpies de la comunitat autònoma o la tradició laboral i sindical en cadascun dels territoris. La comparació amb Euskadi és molt pertinent, ja que compten amb una trajectòria llarga –gràcies, sobretot, a l'acció d'Emakunde<sup>61</sup>– d'iniciatives per afavorir la igualtat de gènere a les organitzacions, com el grup de treball *Empresas por la Igualdad*, que funciona des de l'any 2003, o el treball a partir de *microaccions* que fan a les empreses<sup>62</sup>.

Més enllà del territori espanyol, hagués estat interessant analitzar la indústria química en l'àmbit internacional. Espanya és la cinquena potència en aquest sector, després d'Alemanya, França, Itàlia i Regne Unit. Una aproximació a les indústries d'aquests països podria aportar més llum sobre la situació de les dones i la igualtat de gènere en la química. Gràcies a una estada de recerca a la Freie Universität de Berlín<sup>63</sup>, vaig tenir l'oportunitat de coincidir amb algunes investigadores que, des de l'antropologia i la història, estudiaven el paper de la dona en el teixit industrial del sud alemany, un dels pols més potents a nivell mundial. Fruit

<sup>61</sup> Per a més informació sobre l'Institut Vasco de la Mujer, vegeu: [www.emakunde.euskadi.net](http://www.emakunde.euskadi.net)

<sup>62</sup> Un exemple seria el dut a terme al Taller USOA Lantegia (centre especial de treball), sobre *Treballar Identitats i Sentiments des del lloc de treball per millorar la Igualtat*.

<sup>63</sup> Realitzada el gener de 2014, en el marc del programa de mobilitat de Personal Docent i Investigador de la Universitat Rovira i Virgili, *Erasmus-STA*.

d'aquest intercanvi vaig considerar la possibilitat de fer una anàlisi comparada amb el cas d'una zona industrial alemanya al *länder* de Baden-Wurtemberg –semblant a Tarragona pel que fa a població i nombre d'indústries–, per tal de conèixer, entre altres aspectes, l'impacte en l'ocupació de les dones en la química d'una normativa estatal més avançada en matèria d'igualtat que l'espanyola. Hagués estat interessant replicar l'estudi en aquest territori i poder entrevistar representants sindicals de les indústries, per veure si la visió del gènere i de la igualtat de gènere és semblant o diferent a la de les entrevistades a l'AEQT. Les característiques de l'estada de recerca i les limitacions de l'autora a l'hora d'aprofundir en una llengua quasi-desconeguda, però, no van permetre aquesta comparativa.

### 3.2. LA VISIÓ DE L'EMPRESA

Entenem que el mateix concepte de negociació col·lectiva implica el protagonisme de dues parts: l'empresa i els treballadors/es. Per aquesta recerca s'han realitzat principalment entrevistes a representants sindicals i delegats sindicals de la indústria química i a persones de referència dels sindicats. La banda de l'empresa ha quedat poc representada. La facilitat i predisposició amb què les persones sindicalistes han accedit a ser entrevistades ha contrastat amb la reticència de la part empresarial. Malgrat la insistència de l'autora per aconseguir entrevistes, les trobades amb l'empresa s'han anat posposant, algunes, i cancel·lant, algunes altres, de tal manera que el cronograma d'execució d'aquesta tesi no ha fet possible incloure l'anàlisi de les entrevistes amb aquestes persones.

En aquesta tesi, doncs, s'ofereix principalment el punt de vista de la part treballadora. Entenem que això pugui suposar una limitació a l'hora de comprendre la visió de la igualtat de gènere en les organitzacions. per aquesta tesi, però, ens interessava centrar-nos en els i les treballadores, ja que són la gran part *afectada* pel conveni col·lectiu. No descartem, en una possible ampliació d'aquesta recerca, ampliar la mostra d'entrevistats a persones dels comitès d'empresa, direcció dels departaments de gestió de persones o alta direcció i gerència.

Dues propostes interessants per replicar a la indústria química són els de Saphiro (2009) i Martín, Romero i Sánchez (2006). Aquesta autora i autors han explorat els sentiments de l'empresariat vers la diversitat, i la influència de la diversitat en els grups de treball, respectivament. Dins d'aquesta diversitat inclouen el gènere. No hem trobat cap recerca que aprofundeixi en qüestions similars al sector industrial; la majoria d'investigacions estan centrades en empreses de serveis; aquest buit és una motivació extra per investigar cap aquesta direcció.

### 3.3. DOS GRANS TEMES ABSENTS EN ELS ESTUDIS SOBRE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA I IGUALTAT DE GÈNERE

Hem aprofundit en les matèries d'igualtat que inclouen els convenis col·lectius, però no hem fet esment d'altres matèries o temes que són absents en els convenis. De fet, això és una constant en els estudis sobre convenis col·lectius: analitzar quins temes es tracten, amb quina profunditat i quin impacte tenen, però no pas quins són els temes absents i invisibles. Apuntem aquesta idea com a limitació perquè una visió integradora de la igualtat de gènere no pot deixar de banda totes les formes de discriminació per raó de gènere, sexe, identitat i orientació sexuals; així com tampoc pot deixar de banda la multiplicitat de formes de família, un altre tema poc tractat als convenis.

El tractament de l'homofòbia o la transfòbia i la seva inclusió en els protocols d'assetjament, en els règims disciplinaris, o la creació de protocols específics per, per exemple, persones transsexuals, són assumptes totalment oblidats als convenis col·lectius analitzats. Hem trobat exemples de *guies de bones pràctiques* respecte a les persones treballadores *transgender* i transsexuals destinades als ocupadors al Regne Unit, als Estats Units, a Itàlia i a alguns països nòrdics, però no tenim cap exemple a Espanya. La negociació col·lectiva, per tant, no està considerant aquest col·lectiu com un grup sobre el qual calgui fer esment als textos dels convenis.

Un altre tema invisible als convenis, del qual no hem parlat, són les famílies monoparentals/marentals. En els àmbits de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i de la maternitat i paternitat, les clàusules que s'incorporen responen a la imatge de família d'home i dona amb fills/es. Així, els permisos i llicències que es preveuen estan pensats des d'aquesta òptica. En cap cas hem trobat que algun dels permisos de, per exemple, maternitat, lactància o cura d'infants, es contempli la possibilitat d'ampliació del permís per a mares o pares solters. La negociació col·lectiva, de nou, no està posant prou interès en aquest col·lectiu.

#### **4. PROSPECTIVA**

Aquesta tesi doctoral obre diversos interrogants, els quals poden orientar possibles línies d'investigació futures. Segurament, la llista de preguntes podria molt extensa, però aquí només s'exposen quatre qüestions.

En primer lloc, la primera preocupació que emergeix d'aquesta tesi fa referència a l'escassa presència de les dones treballadores de la indústria química del Camp de Tarragona a les taules de negociació. Valdria la pena explorar per què aquestes treballadores no estan sindicades i, quan ho estan, no esdevenen representants. A més, convindria també aprofundir en la lògica interna dels sindicats al territori d'estudi, on sembla que les dones no estan tenint un paper actiu. Ens trobem amb un interrogant de tres nivells que seria interessant explorar: per què les dones de la indústria química no estan majoritàriament sindicades? Per què les dones que estan sindicades no arriben a ser representants? I, per què les dones sindicades no participen de la vida sindical (assistència a reunions, assemblees, jornades, etc.)? És, encara, el sindicalisme un «assumpte de barons» (Godinho, 1990)? Sembla que el paper de les dones dels sectors industrials del Camp als sindicats és, com diria Díaz Sánchez (2006), de «dissidència i marginació», ja que el seu encaix en unes organitzacions sindicals fortament masculinitzades dificulta una presència forta, en quantitat i qualitat.

A propòsit d'aquesta primera pregunta, els treballs d'autors com Pere Jódar, Ramón de Alós-Moner o Antonio Martín Artilles (2004) ens donarien algunes claus per interpretar la realitat sindical al Camp. Aquests autors apunten a tres conjunts de factors com determinants de l'afiliació, que són: els factors individuals (el gènere, l'edat i el nivell d'estudis), els factors relacionats amb l'ocupació (la categoria professional, el sector d'activitat, la mida de l'empresa i del centre de treball, les condicions de treball) i el factor d'antiguitat a l'organització. A partir d'aquesta factorització, seria interessant fer una lectura en clau de gènere sobre què està passant al nostre territori, el Camp de Tarragona, en el si dels sindicats, fent-nos algunes preguntes com les de Hyman (1997) per analitzar els sindicats: què representen? A qui representen? I com representen?

En segon lloc, una altra derivada d'aquesta tesi és l'estudi de les accions innovadores que estan duent a terme les organitzacions per fomentar la igualtat de gènere: quin és l'impacte – per a l'empresa i per a les dones– d'aquestes accions? Estem davant d'eines útils i eficaces, o d'estratègies de responsabilitat social de les empreses? Estem parlant, concretament, d'aprofundir en els programes de *mentoring* i *coaching* que desenvolupen algunes de les empreses estudiades, així com de les accions que duen a terme fora de l'empresa, com els programes d'acció en centres educatius. En altres territoris, aquest ha estat ja un àmbit estudiat, del qual hem tingut l'oportunitat de conèixer alguns exemples al llarg de la tesi. Pel

cas català, però, suposaria obrir un camp nou d'estudi, que s'hauria d'abordar des d'una òptica comparada –casos d'èxit/fracàs d'altres experiències conegudes– i multidisciplinària – les relacions laborals, la sociologia, la gestió de les empreses, el dret i l'economia–.

En tercer lloc, ens preguntem: quin és l'impacte en la situació de les dones treballadores de les iniciatives polítiques d'impuls a la igualtat en l'empresa? Per donar resposta a aquesta qüestió, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (2012) proposa alguns indicadors per valorar l'impacte de gènere de les polítiques públiques d'ocupació en uns determinats àmbits<sup>64</sup>: la millora de l'ocupació; la millora de la conciliació i de la coresponsabilitat de la vida laboral, personal i familiar; les mesures de protecció social, les mesures de reactivació econòmica; les mesures per fer aflorar l'economia submergida; i les dones en grups vulnerables. Creiem necessària una recerca que evidenciï si es dona una millora o no en tots les matèries que hem tractat en aquesta tesi (accés a la feina, contractació i promoció; assetjament sexual i per raó de sexe; classificació professional i retribució salarial; conciliació de la vida laboral, familiar i personal; llenguatge no sexista; maternitat i paternitat; i violència de gènere) per l'impacte de les polítiques d'impuls a la igualtat de gènere en l'empresa. Existeixen autors i autores que ja s'han centrat en com les polítiques d'ocupació estan jugant un paper important en la introducció de determinades matèries en la negociació col·lectiva, i l'impacte d'aquesta introducció en la situació de les dones (Carrasquer i Martín, 2005). Aquests autors, concretament, s'han centrat en la conciliació. Caldria, ampliar les matèries i posar la mirada en altres aspectes fonamentals per a les dones, com l'accés a la feina, la retribució o la violència de gènere.

Finalment, la darrera preocupació que suscita aquesta tesi són els mecanismes de reclutament de personal –ofertes, accés, contractació– de les indústries químiques. Ens sembla interessant, des del punt de vista sociològic, entendre perquè les polítiques de contractació de les indústries no estan absorbint la mà d'obra femenina disponible al territori: quins discursos ofereixen les persones responsables? I quin discurs plantegen les persones directives sobre la incorporació de dones a les seves plantilles? Pensem que, si aprofundim una mica més en aquests aspectes, podrem obtenir informació rellevant per estar en situació de fer les recomanacions pertinents als agents socials implicats.

---

<sup>64</sup> Per conèixer el detall dels indicadors proposats, vegeu: Dirección General para la Igualdad de Oportunidades (2012), pàgines 85 a 104.

# **BIBLIOGRAFIA**

- Abramo, L. et al. (2004). *Metodología para estimar el costo laboral por sexo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Abramo, L. i Todaro, R. (1998). Género y trabajo en las decisiones empresariales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4, 7, 224-235.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, and bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139-158.
- (1992). Gendering organizational theory. Dins Mills, A.J i Tancred, P. (eds.), *Gendering organizational theory* (p. 250-260). CA: Sage-Thousand Oaks.
- (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. Dins Navarro, M. i R. Stimpson, C.R. (eds.), *Cambios sociales, económicos y culturales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Acker, S. (1995). *Género y Educación: Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Nancea.
- AEQT (2012). *Informe público 2011*. Tarragona: AEQT.
- (2014). *Informe público 2013*. Tarragona: AEQT.
- Aguinaga, J. (2004). Las desigualdades de género entre los jóvenes. Dins INJUVE, *Informe Juventud en España 2004* (p. 3-67). Madrid: INJUVE.
- Alberdi, C. (1990). Las mujeres españolas y la familia. Dins AAVV, *Participación política de las mujeres* (p. 67-82). Madrid: CIS.
- Alberdi, I. et al. (2000). *Las mujeres jóvenes en España*. Barcelona: Fundació La Caixa.
- Alemany, C. (2006). *Igualdad de oportunidades y negociación colectiva en la Unión Europea. Convenios Españoles seleccionados. Fase II*. Unión Europea: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Almond, G.A. i Verba, S. (1970). *La cultura cívica*. Madrid: Euramérica.
- Alvesson, M. i Billing, Y. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. Londres: Sage Publications.

- Amorós, C. (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- (1994). *Feminismo: igualdad y diferencia*. México: UNAM.
- (2005). *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para la lucha de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Amorós, C. i de Miguel, A. (2005). *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización*. Madrid: Minerva.
- (2007). *Teoría feminista: del feminismo liberal a la posmodernidad*. Madrid: Minerva Ediciones.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 3, 136, 315-339.
- Arenas, M. (2010). El estado de la negociación colectiva en materia de planes de igualdad. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2, 22, 25-40.
- Asociación Española de Mujeres Empresarias de Madrid (2006). *Estudio sobre las causas de la escasa representación de las mujeres empresarias en determinados sectores y segmentos del tejido empresarial de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid.
- Asociación Profesional Agentes de Igualdad (2008). *Guía planes de conciliación e igualdad*. Recuperat 23 juliol 2014, a <http://planesdeigualdad.uab.cat/>
- Astelarra, J. (1990). *Participación política de las mujeres*. Madrid: CIS.
- Bain, G.S. i Elias, P. (1985). Trade Union Membership in Great Britain: An Individual Level Analysis. *British Journal of Industrial Relations*, 23, 1.
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32, 3-11.
- Ballesteros, E. (2010). Condiciones de posibilidad de los planes de igualdad como política de promoción de la equidad en el ámbito laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28, 1, 133-150.
- Barberá, E. (1998). *Psicología del género*. Barcelona: Ariel.

- Barberá, E. et al. (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Barberá, E., Candela, C. i Ramos, A. (2008). Elección de carrera, desarrollo profesional y estereotipos de género. *Revista de Psicología Social*, 2, 23, 275-285.
- Barrera, J.M. (2012). Modificaciones. Concepto y Eficacia de los Convenios Colectivos. Recuperat 10 abril 20014, a [http://www.graduadosocial.org/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=83&limit=5&limitstart=0&order=date&dir=ASC&Itemid=292](http://www.graduadosocial.org/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=83&limit=5&limitstart=0&order=date&dir=ASC&Itemid=292)
- Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bayard, K. et al. (1999). New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employer data. *NBER Working Papers*, 7003.
- Beauvoir, S. (2005). *El segundo sexo*. Madrid: Cátedra.
- Bejerano, A. (2008). *Convenio colectivo versus Ley*. Madrid: La Ley.
- Bell, M. (2008). The implementation of European anti-discrimination directives: converging towards a common model? *The Political Quarterly*, 79, 36-44.
- Bell, E. i Nkomo, S.M. (2001). *Our separate ways: Black and White women and the struggle for professional identity*. Boston: Harvard University Press.
- Beltrán, E. (2001). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Benería, L. (1981). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Mientrastanto*, 6.
- Bengoetxea, A., Erro, M. i Sanz, P. (2009). *La igualdad de género en los convenios colectivos. Informe extraordinario*. Vitoria: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Bengoetxea, M. et al. (2004). Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa. Dins AAVV, *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres* (p. 365-507). Vitoria: Emakunde.
- Benokraitis, N.V. i Feagin, J.R. (1993). Sex discrimination: Subtle and covert. Dins Henslin, J. (ed.), *Down to earth sociology* (p. 335). Nova York: Free Press.

- Bentham, J. (2011). *Panóptico*. Madrid: Círculo de Bellas Artes.
- Berenguer, G. et al. (1999). *El laberinto de cristal. Un estudio sobre el acceso de las mujeres a los puestos de dirección en las cooperativas de trabajo asociado valencianas. Dificultades y oportunidades*. València: FVECTA.
- Bihagen, E. i Ohls, M. (2006). The glass ceiling: where is it? Women's and men's career prospects in the private vs. the public sector in Sweden 1979-2000. *The Sociological Review*, 1, 54, 20-47.
- Blackett, A. i Sheppard, C. (2003). Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad. *Revista internacional del Trabajo*, 122, 4, 461-506.
- Bologh, R. (1990). *Love or greatness: Max Weber and masculine thinking. A feminist inquiry*. Londres: Unwin Hyman.
- Booth, A. (1986). Estimating the Probability of Trade Union Membership: A Study of Men and Women in Britain. *Economica*, 53.
- Booth, A.; Francesconi, M. i Frank, J. (2003). A sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender. *European Economic Review*, 2, 47, 195-232.
- Borderías, C. et al. (1993). *Las mujeres y el Trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona/Madrid: Icaria/FUHEM.
- Bourdieu, P. (1988). *La distinción: criterio y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- Brunet, I. i Pizzi, A. (2011). Dominaciones interrelacionadas (de clase, de género...). *Papeles del CEIC*, 71, 1-30.
- Brunet, I., Pastor, I. i Belzunegui, Á. (2002). *Tècniques d'investigació social. Fonaments epistemològics i metodològics*. Barcelona: Pòrtic.
- Bustelo, M. (2004). *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid: Catarata.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Madrid: Paidós Ibérica.

- Cáceres, J.I. et al. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documento de trabajo 2004-006 Facultad de CCEE y EE de la Universidad Complutense de Madrid*.
- Caprile, M. (coord.) (2012). *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación*. Madrid: Fundación CIREM.
- Carrasco, C. (1991). *El Trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Carrasquer, P. et al. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers: revista de sociologia*, 55, 95-114.
- Carrasquer, P. i Martín, A. (2005). La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, 1, 131-150.
- Carrasquer, P. i Torns, T. (1998). El perquè de la reproducció. *Papers: revista de sociologia*, 59, 99-108.
- Carruth, A. i Schnabel, C. (1995). Empirical Modelling of Trade Union Growth in Germany 1956-1986: Traditional versus Cointegration and Error Correction Methods. *Weltwirtschaftliches Archiv*, 126, 2.
- Castaño, C. (2009). *Mujer y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Castaño, C. et al. (1999). *Diferencia o discriminación*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Castellano, M.E. (2007). Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 91, 205-232.
- CCOO (2009). *La igualtat d'oportunitats entre dones i homes al mercat laboral: el repte dels plans d'igualtat*. Barcelona: Secretaria de la dona de CCOO.
- Cebrián, I. i Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-137.
- Chinchilla, N. (2003). *Les millors pràctiques de conciliació treball-família a l'empresa*. Barcelona: Departament de Benestar i Família.

Chinchilla, N. et al. (2006). *Frenos e impulsores en la trayectoria profesional de las mujeres directivas*. Barcelona: IESE.

Clarke, L. et al. (2005). The European construction social partners: Gender equality in theory and practice. *European Journal of Industrial Relations*, 11, 2, 151-177.

Cobo, R. (2002). *Género*. Recuperat 19 agost 2013, a <http://www.donesenxarxa.cat/IMG/pdf/genere.pdf>

Comissió Europea (1998). *100 Palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

– (2008). *Manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social*. Luxemburg: Oficina de Publicacions Oficials de les Comunitats Europees.

Confederació Europea de Sindicats (2014). *Bargaining equality*. Brussel·les: Comissió Europea.

Confederació Sindical Internacional (2008). *Informe sobre la Brecha Salarial de Género*. Brussel·les: ITUC - CSI - IGB.

Connell, R.W. (1993). *Gender and power*. Cambridge: Polity Press.

– (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.

Consejo Económico y Social de España (2003). *Memoria sobre la situación socioeconómica de España 2002*. Madrid: CES.

– (2003b). *Informe 3/2003 Segundo informe Situación de la mujer en la realidad socio laboral española*. Madrid: CES.

– (2003c). *Informe 2/2003, sobre la negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres*. Madrid: CES.

– (2005). *Informe 05/2005, sobre el proceso de creación de empresa y dinamismo empresarial*. Madrid: CES.

- Cuadrada, C. (coord.) (2009). *Memòries de Dones*. Tarragona: Arola Editors.
- Davey, F.H. (2001). The relationship between engineering and young women's occupational priorities. *Canadian Journal of Counseling*, 35, 221-228.
- de Luis, P. (2009). *La contribución diferencial de la mujer en los resultados de las empresas: estudio de factores explicativos y de relaciones casuales entre diversidad de género en consejos de administración y alta dirección y resultados empresariales*. Saragossa: Instituto de la Mujer.
- Dean, H. (2006). *Les femmes dans les syndicats. Méthodes et bonnes pratiques pour l'intégration de la dimension du genre*. Brussel·les: ETUI-REHS.
- Deaux, K. i Stewart, A. (2001). Framing gendered identities. Dins Unger, R.K. (ed.), *Handbook of the Psychology of Women and Gender* (p. 91-123). Canadà: John Wiley & Sons.
- Departament d'Empresa i Ocupació (2012, 2013, 2014). *Informe Anual sobre la Indústria a Catalunya*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Departament de Treball (2008). *Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*. Barcelona: Consell de Relacions Laborals de Catalunya.
- (2008b). *Recull de termes. Dones i Treball*. Barcelona: DGIOT.
- (2009). *10 perquès de la igualtat*. Barcelona: DGIOT.
- Dex, S. i Joshi, H. (1999). Careers and motherhood: policies for compatibility. *Cambridge Journal of Economics*, 23, 5, 641-650.
- Di Stefano, C. (1990). Dilemmas of Difference: Feminism, Modernity and Postmodernism. Dins Fraser, N. i Nicholson, L. (eds.), *Feminism / Post-Modernism* (p. 57-70). Nova York: Routledge.
- Díaz Sánchez, P. (2006). Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español. *Sociología del Trabajo*, 56, 101-116.
- Dickens, L. (1999). Beyond the business case: A three-pronged approach to equality action. *Human resource management Journal*, 9, 1, 9-19.

- Dilla, M. J. (2010). Maternidad, paternidad y salud laboral. Dins UGT, *Análisis de medidas y planes de igualdad en la Negociación Colectiva* (p. 34-39). Madrid: CEC UGT.
- Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i Gabinet Tècnic del Departament de Treball (2010). *Dones i treball. Publicació estadística del Departament de Treball 2009*. Barcelona: Departament de Treball.
- Doeringer, P.B. i Piore, M.J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. i Jimeno, J.F. (2001). Female employment and occupational changes in the 1990's: how is the EU performing relative to the US? *European Economic Review*, 45, 875-879.
- (2003). Where do women work? Analysing patterns in occupational segregation by gender. *Annales d'Économie et de Statistique*, 71/72, 293-316.
- Du Reitz, A. i Henrekson, M. (2000). Testing the female underperformance hypothesis. *Small Business Economics*, 14, 1, 1-10.
- Durán, A. (2007). La muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1, 231-240.
- Durán, F. (2000). El futuro de la negociación colectiva. Dins Rodríguez-Piñero, M. et al., *Negociación colectiva: presente y futuro* (p. 120-137). Barcelona: Edicions Gestió.
- Durán, M.A. (1986). *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria
- (1991). La conceptualización del trabajo en la sociedad contemporánea. *Economía y Sociología del Trabajo*, 13/14.
- Eco, U. (1977). *Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Madrid: Gedisa.
- Elster, J. (1987). Nuevas reflexiones sobre marxismo, funcionalismo y teoría de juegos. *Zona Abierta*, 43/44, 25-52.

- Ely, R. i Meyerson, D. (2000). Theories of gender in organizations: a new approach to organizational analysis and change, *Research in Organizational Behaviour*, 22, 103-151.
- (2000b). Advancing gender equity in organizations: The challenge and importance of maintaining a gender narrative. *Organization*, 7, 97-112.
- Ely, R. i Padavic, I. (2007). A feminist analysis of organizational research on sex differences. *Academy of Management Review*, 4, 32, 40-53.
- Engels, F. (2006). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Madrid: Fundación Federico Engels.
- Epstein, D. et al. (1998). *Failing Boys: Issues in Gender and Achievement*. Buckingham: Open University Press.
- EPSU (2013). *The Gender Pay Gap in Public Services*. Brusel·les: EPSU.
- Erro, M. i Sanz de Pablo, P. (2009). *La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos*. Vitoria: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Escribano, J.J. i Frutos, L. (1997). Mujeres, Hombres y participación política. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 86/99, 307-329.
- Escribano, M.P. et al. (2004). Coaching y mentoring como metodologías de desarrollo en las organizaciones. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 17, 174, 27-35.
- Escudero, R. (coord.) (2008). *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Escudero, R. (2008b). Márgenes y retos de la negociación colectiva tras la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Dins Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar* (p. 178-200). Madrid: Cinca.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.

- Espinosa et al. (1999). *Inserción laboral femenina: sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile*. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert i Centro de Estudios de la Mujer.
- Espuny, M.J. (2007). Aproximación histórica al principio de igualdad de género: las Reglamentaciones de trabajo, observatorios de la desigualdad. *IUSLabor*, 2, 1-8.
- Federación Empresarial de la Industria Química Española (2013, 2014). *Radiografía Económica del Sector Químico Español*. Madrid: FEIQUE.
- Fenstermaker, S. i West, C. (2002). *Doing gender, doing difference: Inequality, power and institutional change*. New York: Routledge.
- Fernández, C. (2003). Obstáculos no reconocidos a la igualdad en la educación: barreras sociales y resistencia de las mujeres. Dins Instituto de la Mujer, *Balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del género* (p. 112-120). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Fernández, S. (2008). Medidas sociales en materia de igualdad y no discriminación por razón de género en Italia. Dins Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar* (p. 339-362). Madrid: Cinca.
- Ferrer, M.A. (2006). *Història de Tarragona. Una ciutat mediterrània*. Tarragona: Arola Editors.
- Fiorito, J. i Greer, C.R. (1982). Determinants of US Unionism: Past Research and Future Needs. *Industrial Relations*, 21, 1.
- Flax, J. (1990). *Thinking fragments. Psychoanalysis, feminism & postmodernisme in the contemporary West*. Berkeley: University of California Press.
- Fletcher, J. (2003). *The paradox of post heroic leadership: gender matters*. Boston: Center for Gender in Organizations.
- Foucault, M. (1978). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Madrid: Siglo XXI.
- (1992). *Microfísica del Poder*. Madrid: Ediciones la Piqueta.
- Fraser, N. i Nicholson, L. (1990). Social criticism without philosophy: an encounter between Feminism and Postmodernism. *Social Text*, 21, 83-104.

- Freixes, T. (2014). La igualdad de mujeres y hombres en el derecho de la Unión Europea. Especial referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión y del Tribunal de derechos humanos. Dins Pastor, I.; Román, L.; i Giménez, A. (eds.), *Integración europea y género* (p.15-66). Madrid: Tecnos.
- Friedman, A. (1977). *Industry & Labour*. Londres: Macmillan.
- Gaba, M. (2008). *Aportes de la Perspectiva de Género a la Teoría Organizacional*. Belgrano: Departamento de Investigaciones de la Universidad de Belgrano.
- Gallardo, J.A. (2012). La igualdad de género en la negociación colectiva. *Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, 11, 48-57.
- Gálvez, L. (2003). Sinopsis del artículo 14 de la Constitución española. Recuperat 1 juny 2014, a <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=14&tipo=2>
- Gamarra, Y. (2009). *La diversidad en los altos puestos de responsabilidad de las empresas cotizadas en el DAX 30* [inèdit]. Recuperat 15 gener 2014, a <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2011/docs/contribucionDiferencial.pdf>
- García Calavia, M.A. (2008). *Sociología de las relaciones laborales*. València: Publicacions de la Universitat de València.
- García Calvente, M.M. et al. (2010). *Guía para incorporar la perspectiva de género en la investigación en salud*. Sevilla: Escuela Andaluza de Salud Pública.
- García Cívico, J. (2006). La difusa discriminación por el mérito. Genealogía y desarrollo. *Anuario de filosofía del derecho*, 23, 309-336.
- García de León, M.A. (2002). *Herederas y Heridas. Sobre las élite profesionales femeninas*. Madrid: Cátedra.
- García Quiñones, J.C. (2010). El acceso al empleo, la contratación y la promoción en la empresa. Dins UGT, *Análisis de medidas y planes de igualdad en la Negociación Colectiva* (p. 10-23). Madrid: CEC UGT.

- García, E. (2006). *El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional*. Recuperat 2 maig 2014, a [http://webs.uvigo.es/pmayobre/06/arch/profesorado/evangelina\\_garcia/espejismo.pdf](http://webs.uvigo.es/pmayobre/06/arch/profesorado/evangelina_garcia/espejismo.pdf)
- Generalitat de Catalunya - Departament d'Acció Social i Ciutadania (2010). *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Generalitat de Catalunya - Departament de Governació i Administracions Públiques (2007). *Funció publicació*, 54, juliol. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Generalitat de Catalunya - Departament de la Presidència (2001). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 3371 (19 abril).
- (2006). *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 4675 (13 juliol).
- Gil, G. (2013). La definición europea de la responsabilidad social de las empresas y su insensibilidad hacia la justicia de género. *Lan Herremanak Revista de Relaciones Laborales*, 28, 165-190.
- Ginorio, A. (1995). *Warming the Climate for Women in Academic Science*. Washington DC: Association of American Colleges and Universities.
- Godinho, M.B. (1990). Sindicalismo, cosa de varones. *Nueva Sociedad*, 110, 119-127.
- Godoy, L. i Díaz, X. (2013). *Mujeres trabajando*. Santiago de Chile: Editorial Aún Creemos en los Sueños.
- Goffman, E. (1986). Introduction; Keys and Keyings. Dins Goffman. E., *Frame analysis: an Essay on the Organization of Experience* (p. 1-20 i 40-82). Boston: Northeastern University Press.
- González, S. (2004). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Comunicació presentada a *Encuentro de Empresarias de la Macaronesia PROFEM*, Las Palmas de Gran Canaria, novembre.
- Hakim, C. (1996). *Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. Londres: The Athlone Press.
- Harding, S. (1996). *Ciencia y Feminismo*. Madrid: Morata.

- Hirsch, I. (1980): The Determinants of Unionization: An Analysis of Interarea Differences. *Industrial and Labor Relations Review*, 33, 2.
- Hola, E. i Todaro, R. (1992). *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Hower, A. i O'Conner, K. (1982). Travel to work and labor force participation of men and women in an Australian metropolitana area. *The professional Geographer*, 34, 50-64.
- Humphries, J. i Rubery, J. (1984). The reconstruction of the supply side of the labour market: The relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, 8, 4, 331-346.
- Hyman, R. (1997). *Trade unions and interest representation in the context of globalisation*. Brussel·les: Institut Sindical Europeu.
- Iglesias, C. i Llorente, R. (2008). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Documentos de Trabajo del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social 13/2008*, Universidad de Alcalá.
- Inmark (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Institut Català de les Dones (2006). *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- Irigaray, L. (1974). *Speculum. Espéculo de la otra mujer*. Madrid: Editorial Saltés.
- Izquierdo, M.J. (1988). *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- (1993). *La interdependència de les activitats domèstiques i el treball remunerat*. Barcelona: Publicacions Parlament de Catalunya.
- (1998). *El malestar en la desigualdad*. Madrid: Cátedra.
- (2004). *El sexisme a la Universitat Autònoma de Barcelona. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*. Bellaterra: UAB.

– (2008). *Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su función socializadora*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Jódar, P., Martín Artiles, A. i de Alós-Moner, R. (2004). El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación. *Papers: revista de Sociologia*, 72, 113-144.

Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. Nova York: Basic Books.

Keller, E. i Longino, H.E. (1996). *Feminism and Science*. Oxford: Oxford University Press.

Kolb, D. et al. (1998). Making change: a framework for promoting gender equality in organizations. *CGO Insights*, 3, 2, 27-39.

Krishnan, H. i Park, D. (2005). A few good women on top management teams. *Journal of Business Research*, 58, 12, 1712-1720.

Lagarde, M. (2003). Poder y empoderamiento de las mujeres. Comunicació presentada a *Nueva ética para nuevos liderazgos. Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres*. Valencia, abril.

Lara, C. (2006). *El Segundo Escalón. Desequilibrios de Género en Ciencia y Tecnología*. Sevilla: ArCiBel Editores.

Lavola - Serveis per a la sostenibilitat (2008). *Diagnosi Agenda 21 local de Tarragona*. Tarragona: Ajuntament de Tarragona.

León, M. (2013). El enfoque jurídico-constitucional de la igualdad y de la no discriminación de sexo en la negociación colectiva. Dins Martín, L. i Figueruelo, A. (coord.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados* (p. 167-201). Albacete: Editorial Bomarzo.

Lerda, S. i Todaro, R. (1997). ¿Cuánto cuestan las mujeres? un análisis de los costos laborales por sexo. *Sociología del Trabajo*, 30, 97-122.

Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2, 3, 159-173.

Lipovetsky, G. (1999). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama.

- Lombardo, E. (2014). La interseccionalidad de género en la política de la Unión Europea. Dins Pastor, I.; Román, L.; i Giménez, A. (eds.), *Integración europea y género* (p. 199-218). Madrid: Tecnos.
- Lorber, J. i Farrell, S.A. (1990). *The social construction of gender*. Londres: Sage Publications.
- Lousada, J.F. (2008). *El principio de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Macpherson, D.A. i Hirsch, B.T. (1995). Wages and gender composition: why do women's jobs pay less? *Journal of Labor Economics*, 13, 3, 25-37.
- Manzano, N.; Rísquez, A. i Suárez, M. (2012). El rol del mentor en un proceso de mentoría universitaria. *Educación XXI*, 15, 2, 93-118.
- Margalef, J. (2012). *Una visió econòmica del llarg segle XX al Camp de Tarragona i les Terres de l'Ebre*. Tarragona: Servei de publicacions de la URV.
- Martín, F.; Romero, P.M. i Sánchez, G. (2006). Modelo explicativo de la influencia de la diversidad sobre el desempeño de los grupos de trabajo. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 12, 1, 225-250.
- Martín Artilles, A. (1999). Organizaciones del trabajo y nuevas formas de gestión laboral. Dins Prieto, C. (coord.), *Las relaciones de empleo en España* (p. 79-100). Madrid: Siglo XXI.
- (2003). Teoría sociológica de la relaciones laborales. Dins Blanch, J.M. (coord.), *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos* (p. 149-264). Barcelona: UOC.
- Martín Diz, F. (2013). Negociación colectiva y tutela judicial del derecho de igualdad. Dins Martín, L. i Figueruelo, A. (coord.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados* (p. 231-248). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Martínez, M. i López, C. (2008). *Guía sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

- Maruani, M. (1991). La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo. *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, 13/14, 129-137.
- (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, 21/22, 41-50.
- Maruani, M. i Reynaud, E. (1993). *Sociología del Empleo*. París: La Découverte.
- Maté, J.L., Nava, L.A. i Rodríguez, J.C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.
- Melero, P. i Núñez-Cortés, P. (2011). El distintivo de igualdad: un nuevo indicador de calidad en la gestión de los recursos humanos. *Temas Laborales*, 110, 127-148.
- Mendoza, N. i Menéndez, R. (2008). Igualdad entre mujeres y Hombres. Dins Escudero, R. (coord.), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar* (p. 177-199). Madrid: Cinca.
- Miguélez, F. (1998). Las transformaciones en el mundo del Trabajo y el Estado de Bienestar. Dins Monereo, M. (coord.), *Propuestas desde la izquierda: los desafíos de la izquierda transformadora para el próximo siglo* (p. 225-240). Madrid: FIM.
- (2004). Los veinte últimos años de las relaciones laborales. *Mientras tanto*, 93, 43-56.
- (2009). Para conseguir la equidad de los géneros respecto al empleo se requieren políticas de empleo integrales. *Documentos de Trabajo Fundación Carolina*, 32, 33-42.
- Miguélez, F. i Torns, T. (1999). Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana. *Papers: revista de sociología*, 55, 9-25.
- Mingo, M.L. (2007). Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. Ext., 23-129.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013). *Datos y cifras del sistema universitario español*. Madrid: MECED.

- Ministerio de industria, Energía y Turismo (2014). *Retrato de la PYME 2013*. Recuperat 1 abril 2014, a [http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato\\_PYME\\_2013.pdf](http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2013.pdf)
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2008). *Guía de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género*. Madrid: MSSSI.
- (2008b). *Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género (2007-2008)*. Madrid: MSSSI.
- (2013). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades. Borrador*. Madrid: MSSSI.
- Molero, F. i Morales, J.F. (1995). Innovación y cambio en las elecciones femeninas de carreras técnicas. Dins Vega, M.T. i Tabernero, M.C. (coord.), *Psicología social de la educación y de la cultura, ocio, deporte y turismo* (p. 111-125). Madrid: Eudema.
- Mosteiro, M.J. (1997). El género como condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos. *Revista galego-portuguesa de psicología e educación*, 1, 1, 306-307.
- Navarro, C. i Casero, A. (2012). *Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios*. Navarra: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.
- Nicolson, P. (1977). *Poder, género y organizaciones ¿Se valora a la mujer en las empresas?* Madrid: Narcea.
- Nieto, P. (2008). La implantación y efectividad de los planes de igualdad en las empresas. *Revista Jurídica de la UAM*, 1, 17, 119-140.
- OIT (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- (2008b). *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Orloff, A.S. (1993). Gender and the social rights of citizenships: the comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58, 3, 303-328.
- Osborne, R. (1996). Sobre la ideología del feminismo cultural. Dins Amorós, C. (coord.), *Historia de la Teoría Feminista* (p. 311-337). Madrid: UCM.

- (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, 42, 2, 163-180.
- Otero, M.S. i Gradín, C. (2001). Segregación ocupacional en España. Una perspectiva territorial. *Hacienda Pública Española*, 159, 4, 163-190.
- Palomeque, M.C. (2013). El papel de la negociación colectiva en pro de la igualdad efectiva de la mujer trabajadora, a enjuiciamiento. Dins Martín, L. i Figueruelo, A. (coord.), *Perspectiva de género en la negociación colectiva: análisis por sectores feminizados y masculinizados* (p. 17-22). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Pastor, I. (dir.) (2007). *Dones i homes a la URV. Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*. Tarragona: Publicacions URV.
- Pastor, I.; Belzunegui, A. i Pontón, P. (2012). Mujeres en sanidad: entre la igualdad y la desigualdad. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30, 2, 497-518.
- Pérez Campo, A.I. (2010). Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva. *Anuario jurídico y económico escorialense*, 43, 143-174.
- Pérez, C. (1994). El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente. *Anales de estudios económicos y empresariales*, 9, 275-290.
- Pfau-Effinger, B. (1998). Gender cultures and the gender arrangement: A theoretical framework for cross-national gender research. *Innovation*, 11, 2, 147-166.
- (2004). *Development of culture, welfare states and women's employment in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Poal, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer y el mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI.
- Pontón, P. i Pastor, I. (2013). La negociación colectiva como herramienta para alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Comunicació presentada a *XI Congreso Español de Sociología*, Madrid, juliol.
- Porto, B. (2009). Feminización y masculinización en los estudios de maestro y educación física en Galicia. *Revista de Investigación en Educación*, 6, 50-57.

- Prather, J. (1971). Why can't women be more like men: A summary of the socio-psychological factors hindering women's advancement in the professions. *American Behavioral Scientist*, 15, 14-24.
- Prieto, C. (1999). Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo. *Política y Sociedad*, 32, 141-150.
- Prieto, F. i Zornoza, A. (1990). Motivación y nuevas tecnologías. Dins Mayor, L. i Tortosa, F. (coord.), *Ámbitos de aplicación de la psicología motivacionales* (p. 26-56). Bilbao: DDB.
- Pucci, F.; Niòn, S. i Ciapessoni, F. (2011). Avances e inercias en la negociación colectiva. *Revista de Ciencias sociales*, 29, 117-137.
- Rao, A. i Kelleher, D. (2002). *Corriendo el velo de la desigualdad de género institucional*. Buenos Aires: Prigepp-Flacso.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España.
- Reskin, B. (2003). Including mechanisms in our models of ascriptive inequality. *American Sociological Review*, 1, 68, 1-21.
- Rice, C. (2012). Do the smart thing! How focusing on gender can make universities better. Comunicació presentada a *7th European Conference on Gender Equality in Higher Education*, Bergen, setembre.
- Rivas, F. (1989). El asesoramiento vocacional como relación de ayuda técnica. Reflexión teórica y resultados de investigación. *Papeles del psicólogo*, 39-40, 25-35.
- Rodríguez-Piñero, M. (2000). La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales. Dins Rodríguez-Piñero, M. et al., *Negociación colectiva: presente y futuro* (p. 9-20). Barcelona: Edicions Gestió.
- Rodríguez, E. (2011). Las políticas de igualdad de género en las relaciones de trabajo y las comunidades autónomas. Comunicació presentada a *XXI Congreso nacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Barcelona.
- Roldán, E. (2004). *Género, políticas locales e intervención social: un análisis de los Servicios de bienestar social municipal para la población femenina en España*. Madrid: Editorial Complutense.

- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15, 2, 404-413.
- Rubery, J. et al. (1999). *Women's employment in Europe: Trends and prospects*. London: Routledge.
- Rubery, J. i Fagan, C. (1995). Comparative industrial relations research: Reversing the gender bias. *British Journal of Industrial Relations*, 33, 2, 210-235.
- Rubin, G. (1975). *El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo*. Recuperat 13 maig 2013, a [http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015\\_1/identidad/u\\_1/rub\\_gay.pdf](http://www.pueg.unam.mx/images/seminarios2015_1/identidad/u_1/rub_gay.pdf)
- Rubio, F. (2008). *La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball*. Barcelona: Fundació Surt.
- Ruesga, S. et al. (2004). La negociación colectiva en España: análisis económico. *Temas Laborales*, 76, 287-317.
- Saéz de Viter, D. (2000). El potencial competitivo de la empresa: recursos, capacidades, rutinas y procesos de valor añadido. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 6, 3, 71-86.
- Sanguinetti, W. (2010). *La igualdad de género en la negociación colectiva de Castilla y León: análisis interdisciplinar*. León: Consejería de Educación de Castilla y León.
- Saphiro, G. (2009). Redefinir la diversidad: el poder estratégico del impacto de la igualdad de género y la innovación. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 24, 23-29.
- Schrader, C. et al. (1997). Women in management and firm financial performance: an explorative study. *Journal of Managerial Issues*, 9, 3, 355-372.
- Segerman-Peck, L.M. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Seoane, P. (2014). *Mujeres en organizaciones sindicales*. Recuperat 1 juny 2014, a <http://e-mujeres.net/blog/mujeres-en-organizaciones-sindicales-i>

- Serrano, N. (2010). ¿Es la negociación colectiva herramienta garante del empleo y la igualdad? *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 11, 271-311.
- Serrano, R. (2014). L'eliminació de l'esquerra salarial de gènere des de la negociació col·lectiva. Comunicació presentada a *Les jornades del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya*, Barcelona, febrer.
- Seymour, E. i Hewitt, N.M. (1997). *Talking about Leaving: Why Undergraduates leave the Sciences*. Estats Units: Westview Press Boulder CO.
- Silván-Ferrero, M.P., Bustillos, A. i Fernández, M.J. (2005). «Género y orientación vocacional», *Iberpsicología: Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología*, 8, 10, 50-65.
- Simón, H.J. (2003). ¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España? *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 41, 69-88.
- Smith, D. (1990). *The conceptual practices of power, a feminist sociology of knowledge*. Boston: Northeastern University Press.
- Sobrinó, G.M. (2010). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Dins UGT, *Análisis de medidas y planes de igualdad en la Negociación Colectiva* (p. 158-165). Madrid: CEC UGT.
- Spangler, E.; Gordon, M.A. i Pipkin, R.M. (1978). Token Women: An Emperical Test of Kanter's Hypothesis. *American Journal of Sociology*, 84, 1, 160-172.
- Supiot, A. (2008). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.
- Tavora, I. i Rubery, J. (2013). Female employment, labour market institutions and gender culture in Portugal. *European Journal of Industrial Relations*, 19, 3, 221-237.
- Todaro, R. i Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Honduras: Centro de Estudio de la Mujer.
- Todaro, R.; Abramo, L. i Godoy, L. (2001). *Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial*. Recuperat 21 juliol 2014, a [http://www.cem.cl/pdf/desempen\\_laboral.pdf](http://www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf)
- Torns, T. (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 81-92.

- Torns, T. et al. (2007). *Les Dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.
- Torns, T. i Carrasquer, P. (1987). Entorn dels conceptes de dona i treball. Dins Diversos Autors, *Visió de Catalunya*. Barcelona: Diputació de Barcelona.
- UGT (2005). *Equilibrio en la Representación entre Mujeres y Hombres en las Organizaciones Sindicales*. Madrid: Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora de UGT.
- (2011). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: CEC UGT.
- (2013). *Las políticas de recorte acentúan la desigualdad salarial y social entre mujeres y hombres. Informe sobre desigualdad salarial*. Madrid: CEC UGT.
- UGT i Instituto de la Mujer (2010). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la NC*. Madrid: CEC UGT.
- UNESCO (1991). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. París: UNESCO.
- Unidad de Mujeres y Ciencia (2011). *Libro Blanco de la situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: UMYC.
- Urrutia, C. (2002). *La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*. Recuperat 2 abril 2013, a [http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen\\_urrutia.html](http://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html)
- van der Berg i Groot (1992). Union membership in the Netherlands: A cross-sectional analysis. *Empirical Economics*, 17.
- Valcárcel, A. (1991, 1994). *Sexo y filosofía. Sobre la mujer y el poder*. Barcelona: Anthropos.
- (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Valverde, A. et al. (2004). Innovación en la orientación universitaria: la mentoría como respuesta. *Contextos Educativos*, 6/7, 87-112.

- Vilches, M.J. (1991). Transposición de la normativa comunitaria a la normativa interna del principio de no discriminación en la negociación colectiva. *Economía y Sociología del Trabajo*, 13/14, 176-181.
- (1996). La negociación colectiva desde una perspectiva de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, 169-177.
- (2008). *Situación de la negociación colectiva en España*. Recuperat 21 agost 2014, a <http://actrav-courses.itcilo.org>
- Wacjman, J. (1998). *Managing like a man*. Cambridge: Polity.
- (2006). The feminization of work in the information age. Dins Frank Fox, M. i Johnson, D.G. (eds.), *Women, Gender and Technology* (p. 80-97). Illinois: University of Illinois Press, Champaign.
- Walby, S. (1997). *Gender transformations*. London: Routledge.
- Webb, B. i Webb, S. (2004). *La Democracia industrial*. Madrid: Biblioteca Nueva. Fundación Francisco Largo Caballero.
- Weber, M. (1969). *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weiler, S. i Bernasek, A. (2001). Dodging the glass ceiling? Networks and the new wave of women entrepreneurs. *The Social Science Journal*, 38, 85-97.
- West, C. i Fenstermaker, S. (1995). Reply. (Re)Doing Difference. *Gender & Society*, 9, 4, 506-513.
- Whitehead, J.F. (1996). «Sex stereotypes, gender identity and subject choice at A-level», *Educational Research*, 2, 38, 147-160.
- Williams, C.L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions. *Social Problems*, 39, 253-267.
- Windmuller, J.P. (1989). *Nueva consideración de la negociación colectiva en los países industrializados*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Wirth, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Zoco, C. (2009). Políticas de igualdad de género: el modelo navarro. *Anuario Jurídico de La Rioja*, 14, 117-139.

# **ANNEX I: LEGISLACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT I DRETS DE LES DONES**

## **INTERNACIONAL**

- Carta de les Nacions Unides (1945), que prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals del Consell d'Europa: article 14 (1950).
- Carta social europea (1961).
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona de les Nacions Unides (1967).
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) (1979).
- Protocol addicional a la Carta social europea (1988).
- Conferència de Drets de Viena (1993), que proclama que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals.
- Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing (PAB), adoptada pels governs en la Quarta Conferència Mundial de la Dona de 1995, document que estableix els compromisos dels governs per augmentar els drets de les dones.
- Protocol facultatiu de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides en la Resolució A/54/4 de 6 d'octubre de 1999.
- Informe del Comitè Especial Plenari del 23è període extraordinari de sessions de l'Assemblea General de les Nacions Unides sobre l'avaluació dels progressos de la PAB (2000) (Beijing +5).
- Principis per a l'apoderament de la dona. La igualtat és un bon negoci. Iniciativa conjunta del Fons de desenvolupament de les Nacions Unides per a la dona (UNIFEM) i del Pacte mundial de les Nacions Unides (2004).
- Informe de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona sobre el 49è període de sessions (2005) (Beijing +10).
- Informe de la Comissió de la Condició Jurídica i Social de la Dona sobre el 54è període de sessions (2010) (Beijing +15).
- Declaració del mil·lenni i els Objectius de desenvolupament del mil·lenni (2000), que fixen una sèrie d'objectius i metes mesurables amb un termini de temps fixat per al 2015 per promoure la igualtat de gènere.

## **UNIÓ EUROPEA**

- Tractat de funcionament de la Unió Europea (en la versió consolidada publicada al DOUE C/83, de 30 de març de 2010).
- Tractat de la Unió Europea (en la versió consolidada publicada al DOUE C/83, de 30 de març de 2010).

- Carta dels drets fonamentals de la UE (2000, i amb vigència des de 2010): article 23.
- Recomanació 84/635/CEE de Consell, de 13 de desembre de 1984, relativa a la promoció d'accions positives a favor de la dona.
- Comunicació de la Comissió, de 21 de febrer de 1996, titulada Integar la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en el conjunt de les polítiques i accions comunitàries COM (1996) 67.
- Recomanació 96/694/CE del Consell, de 2 de desembre de 1996, relativa a la participació equilibrada de les dones i dels homes en els processos de presa de decisions.
- Decisió 2000/407/CE de la Comissió, de 19 de juny, relativa a l'equilibri entre homes i dones en els comitès i grups d'experts creats per la Comissió.
- Reglament (CE) núm. 1083/2006 del Consell, d'11 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions generals relatives al Fons europeu de desenvolupament regional, el Fons social europeu i el Fons de cohesió, i es deroga el Reglament (CE) núm. 1260/1999. Articles 11 i 16.
- Decisió núm. 779/2007/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny, pel qual s'estableix, per al període 2007-2013, el programa Daphne III per prevenir i combatre la violència exercida sobre la infància, la joventut i les dones, i protegir les víctimes i els grups de risc, integrats en el programa general "Drets fonamentals i justícia".
- Decisió núm. 1578/2007/CE del Parlament Europeu i del Consell, d'11 de desembre de 2007, relativa al programa estadístic comunitari 2008-2012, en què s'estableix que les estadístiques es recolliran desglossades per sexe.
- Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, aprovat per la decisió Grup d'Alt Nivell sobre Igualtat de Gènere i Diversitat de 13 de febrer de 2008.
- Decisió 2008/590/CE, de 16 de juny, relativa a la creació d'un comitè consultiu per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015. (COM (2010) 491 final).
- Comunicació de la Comissió de 5 de març de 2010, titulada Un compromís reforçat a favor de la igualtat entre dones i homes. Una Carta de la Dona (...) (COM (2010) 78).
- Conclusions del Consell de 17 de juny de 2010 relatives a l'adopció de l'Europa 2020, una estratègia per a un creixement sostenible, intel·ligent i integrador.
- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020).
- Resolució del Parlament Europeu, de 13 de març de 2012, sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea 2011

## **ESPANYA**

- Constitució espanyola (1978).

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. Disposició addicional tretzena de la implantació de la perspectiva de gènere.
- Instrument de ratificació del Protocol núm. 12 al Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals.

## **CATALUNYA**

- Estatut d'autonomia de Catalunya (2006).
- Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.
- Llei 11/2005, de 7 de juliol, per la qual l'Institut Català de la Dona passa a denominar-se Institut Català de les Dones.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern: article 36.3, que estableix que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats d'un informe d'impacte de gènere que avaluï la incorporació de la perspectiva d'igualtat de gènere a la norma.
- Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, que estableix que els projectes de disposicions reglamentàries han d'anar acompanyats d'una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures que contingui un informe d'impacte de gènere (64.3d).
- Decret 162/2002, de 28 de maig, de modificació del Decret 107/1987, de 13 de març, pel qual es regula l'ús de les llengües oficials per part de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb l'objecte de promoure l'ús d'un llenguatge simplificat i no discriminatori i de la terminologia catalana normalitzada (DOGC 3660, de 19 de juny).
- Decret 460/2004, de 28 de desembre, del Consell Nacional de Dones de Catalunya i de creació de les assemblees territorials de dones de Catalunya (DOGC núm. 4291).
- Decret 60/2010, d'11 de maig, de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista (DOGC núm. 5628).
- Resolució ASC/437/2007, de 5 de febrer, per la qual es dona publicitat a l'Acord de govern de 14 de març de 2006, relatiu a la producció i al desenvolupament d'estadístiques desagregades per sexes.

## **ANNEX II: SÍNTESI DE LA NORMATIVA LABORAL**

## **IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE**

- Nacions Unides: Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 18 de desembre de 1979 (article 4.1).
- Unió Europea: Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer de 1976 (article 2.4); Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors, de 9 de desembre de 1989 (article 16); Protocol sobre Política Social, Annex al Tractat de Maastricht (1992) (articles 2.1 i 6.3); Tractat d'Amsterdam (1997) (article 141.4); Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000) (article 23); Directiva 2002/73/CEE, de 23 de setembre de 2002 (article 2.8); Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006 (article 3); i Directiva que refon i deroga a partir del 15 d'agost de 2009 les Directives 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE, 96/97/CE, 97/80/CE, 98/52/CE i 2002/73/CE.
- Constitució Espanyola (1978): articles 9.2, 10.2 y 14.
- Llei Orgànica 3/2007: articles 3, 6, 8 i 11.
- Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995): article 17.3.
- Llei 4/2005: article 5.

## **ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

- Unió Europea: Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea de 25 de març de 1957 (articles 2 y 3); i Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006 (article 2).
- Constitució Espanyola (1978): articles 9.2, 15, 18, 24, 35.1 i 40.2.
- Llei Orgànica 3/2007: article 7.
- Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995): articles 4.2, 50.1 i 54.2.
- Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (2000): articles 8.13, 8.13 bis i 40.1.
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals (1995): articles 14, 15, 16, i 25.
- Llei de Procediment Laboral (1995): articles 96 i 181.
- Codi Penal (1995): article 184 (assetjament sexual) i articles 147, 169, 172, 173, 197, 205 i 208 (assetjament per raó de sexe).

## **CONDICIONS D'OCUPACIÓ I CONDICIONS DE TREBALL**

- Organització Internacional del Treball: Conveni núm. 100 de 1951 relatiu a la igualtat de remuneració entre la mà d'obra masculina i la femenina per un treball d'igual valor; i Conveni núm. 111 de 1958 relatiu a la no discriminació en matèria laboral i ocupació.
- Unió Europea: Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres en l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins; Directiva 86/378/CEE, de 24 de juliol de 1986, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en els règims professionals de seguretat social; Directiva 2000/78/CE, de 27 de novembre de

2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació; Directiva 2002/73/ CEE, de 23 de setembre de 2002 (article 3); Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006 (articles 4-16).

- Constitució Espanyola (1978): articles 9.2, 14 i 35.1.
- Llei Orgànica 3/2007: article 5.
- Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995): articles 4.2, 16.2, 17.1, 17.4, 22.4, 24.2, 28 i 38.3.
- Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (2000): articles 16.2 i 40.1.
- Llei de Procediment Laboral (1995): articles 95.3 i 96.
- Codi Penal (1995): article 312.2.

## **CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL**

- Nacions Unides: Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 18 de desembre de 1979 (Paràgraf 14 del Preàmbul).
- Organització Internacional del Treball: Conveni núm. 156 de 1981, relatiu a les treballadores amb responsabilitats familiars; Recomanació núm. 165 de 1981, sobre els treballadors amb responsabilitats familiars (aquesta Recomanació reemplaça la inicial Recomanació núm. 123 de 1965 sobre l'ocupació de les dones amb responsabilitats familiars); Conveni núm. 183 de 2000, sobre la protecció de la maternitat (aquest Conveni revisa l'anterior núm. 103 de 1952); i Recomanació núm. 191 de 2000, sobre la protecció de la maternitat (Recomanació que revisa l'anterior núm. 95 de 1952).
- Unió Europea: Directiva Marc 89/391/CEE, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors al treball; Directiva 92/85/CEE, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància; Directiva 96/34/CE, de 3 de juny de 1996, relativa l'Acord Marc sobre el permís parental (clàusules 2.1 i 3.1); Directiva 2002/73/CEE, de 23 de setembre de 2002 (article 2.7); Resolució del Consell de Ministres i Assumptes Socials, de 29 de juny de 2002, relativa a la participació equilibrada d'homes i dones en l'activitat professional i en la vida familiar; i Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006 (articles 15 i 16).
- Constitució Espanyola (1978): articles 39.2, 40.2 i 41.
- Llei Orgànica 3/2007: article 44 (drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral).
- Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995): article 52.
- Llei de Prevenció de Riscos Laborals (1995): article 26.
- Llei d'Infraccions i Sanciones en l'Ordre Social (2000): articles 13.1 i 40.2.

## ÚS DEL LENGUATGE

- Resolució 14.1 aprovada per la Conferència General de la UNESCO, 1987.
- Resolució 109 aprovada per la Conferència General de la UNESCO, 1989.
- *Recomanacions sobre un ús no sexista del llenguatge* publicada per la UNESCO, 1991.
- Recomanació de 21 de febrer de 1990 aprovada pel Comitè de Ministres del Consell d'Europa
- Llei Orgànica 3/2007 (article 14).
- Llei 4/2005, articles 18.4 i 42.2.

## ALTRES

- *Suspensió del contracte per maternitat*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 45.1 i 48.4; i Llei General de la Seguretat Social (1994), article 133.
- *Suspensió del contracte de la treballadora víctima de violència de gènere*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 45.1 i 48.6; i Llei General de la Seguretat Social (1994), article 208.
- *Suspensió del contracte per paternitat*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 45.1 i 48.4; i Llei General de la Seguretat Social (1994), article 133.
- *Suspensió del contracte per risc durant l'embaràs i lactància natural*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), articles 45.1 i 48.5; i Llei General de la Seguretat Social (1994), articles 135.4 i 135.
- *Permisos per naixement de filla o fill*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 37.3.
- *Permisos per exàmens prenatals i preparació al part*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 37.3.
- *Permís i reducció de jornada en cas de naixement de filla o fill prematur o que hagi de romandre hospitalitzat*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 37.4 bis.
- *Permís i reducció de jornada per lactància*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 37.4.
- *Reducció de jornada per guarda legal de menors i motius familiars*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 37.5.
- *Excedència per la cura de filles i fills i familiars*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 46.3.
- *Reducció de jornada de víctimes de violència de gènere*: Llei de l'Estatut dels Treballadors (1995), article 37.7.

## **ANNEX III: FITXES DE LES ENTREVISTES**

---

**Codi: RS1****Data:** 26/03/2014**Lloc:** Seu d'UGT, Tarragona**Durada:** 52:33**Dona****Empresa:** E1**Lloc de feina:** Analista**Sindicat:** UGT**Antiguitat:** 4 anys**Contextualització i Resum de les idees principals**

RS1 té 32 anys i treballa a la mateixa empresa des de que va acabar la carrera de Química. L'entrevista té lloc a la seu d'UGT a Tarragona, aprofitant que després té una reunió amb la Secretària de Polítiques Socials del sindicat. RS1 té un fill petit, i durant un temps ha estat gaudint d'una reducció de jornada. Ara treballa a temps complet de nou, amb una jornada intensiva, pròpia del laboratori. Fa 4 anys que pertany al sindicat, perquè creu que és la manera «d'assabentar-se de les coses importants.» És una entrevista difícil perquè està en una actitud molt defensiva. La seva empresa té uns 1.200 treballadors, amb un 25% de dones.

-

Defineix la igualtat de gènere com a mateixes oportunitats i possibilitats per a tothom, sense importar el sexe. Constantment es mostra reticent a acceptar que a la seva empresa hi hagi cap desigualtat ni discriminació entre dones i homes, i posa exemples de dones que tenen càrrecs, que han ascendit, noies joves que han començat a treballar recentment, etc. Creu que hi ha algunes feines que són més masculines, i que és difícil que les noies s'interessin en aquestes. Quan faig preguntes amb més de detall sí que se n'adona d'algunes diferències que hi ha a l'empresa, com que hi hagi més dones a administració, però de seguida rebutja dient que també n'hi ha bastantes al laboratori. També comenta que molts homes agafen reduccions de jornades, no només les dones. Creu que tal com està el conveni en matèria d'igualtat ja està bé.

---

**Codi: RS2****Data:** 21/02/2014**Lloc:** Seu de CCOO, Tarragona**Durada:** 50:15**Home****Empresa:** E2**Lloc de feina:** Panelista**Sindicat:** CCOO**Antiguitat:** 15 anys**Contextualització i Resum de les idees principals**

RS2 treballa a l'empresa des de fa quasi 20 anys. Va entrar amb un nivell bàsic i ha anat promocionant. Té un títol de formació professional. No em dóna dades de la seva situació personal/familiar, ni en fa cap comentari. Treballa segons el sistema de torns: 1 setmana de nit, 1 setmana de tarda, 1 setmana de matins i 1 setmana de descans.

-

RS2 no conceptualitza clarament la igualtat de gènere. Es limita a dir que la igualtat entre dones i homes és quelcom bo i desitjable. No creu que a la seva empresa hi hagi discriminacions, ni cap desavantatge pel fet de ser dona. Les iniciatives amb què compta l'empresa per afavorir la igualtat de gènere ja són suficients, i són efectives i útils. L'empresa té un pla d'igualtat, que segons ell, l'empresa respecta i compleix. Diferència entre empreses grans i empreses petites: creu que les més petites ho tenen més difícil per incloure temes d'igualtat.

---

**Codi: RS3****Data:** 12/02/2014**Lloc:** URV, Tarragona**Durada:** 49:55**Home****Empresa:** E3**Lloc de feina:** Operador planta**Sindicat:** Co.bas**Antiguitat:** 1 any**Contextualització i Resum de les idees principals**

RS3 fa uns 5 anys que treballa a l'empresa. Va estudiar un cicle formatiu de grau superior a un institut de Tarragona. Abans d'entrar a l'empresa va estar buscant feina per altres fàbriques. Diu que preferia treballar en una altra empresa que no fos la seva, però no va trobar res. Viu en parella i té una filla petita. Ha estat una temporada llarga de baixa per depressió i fa poc que s'ha reincorporat al lloc de treball. Fem l'entrevista a una sala de

---

reunions de la URV. Em porta la revista que edita el seu sindicat i em comenta un article especial que dediquen a les dones treballadores. Fa un any que amb un grup de treballadors van decidir afiliar-se a un sindicat diferent «cansats del de sempre» i van obtenir 1 representant.

-

Defineix la igualtat de gènere com l'absència de dificultats pel fet de ser dona. Destaca que això, en el cas de la seva empresa, és un problema ja que els caps no volen noies. Per tant, li preocupa que el conveni de la seva empresa no tingui pràcticament cap clàusula d'igualtat, ja que s'estan produint discriminacions. En absolut pensa que la seva empresa sigui igualitària i la titlla de conservadora, referint-se a que encara es mantenen coses del passat com la separació de pàrquings, vestuaris i menjadors per treballadors i per caps. Parla de la poca participació de les dones de la seva empresa en els sindicats, com quelcom que s'hauria de millorar. Relata un cas d'assetjament que es va produir a l'empresa.

---

---

#### Codi: RS4

Data: 13/02/2014

Lloc: URV, Tarragona

Durada: 45:54

Home

Empresa: E3

Lloc de feina: Tècnic de seguretat laboral

Sindicat: UGT

Antiguitat: 24 anys

#### Contextualització i Resum de les idees principals

RS4 treballa a l'empresa des de fa uns 30 anys, té vora els 55 anys. Treballa de tècnic de seguretat laboral, i em comenta que les seves companyes són totes dones. Fa 24 anys que està al sindicat i quasi els mateixos que és representant. Parla molt correctament i cuida molt les paraules que fa servir. De vegades, sembla que porti el discurs après. M'explica que la seva filla també és doctoranda de la URV, i que investiga en història. Fem l'entrevista a un seminari de la URV.

-

Defineix la igualtat de gènere com la paritat i destaca el sistema de quotes com una eina que fa créixer el nombre de dones en l'esfera pública. Diu que el fet que tinguem lleis són l'evidència que no estem bé en matèria d'igualtat. Creu que a la seva empresa més que diferències entre dones i homes hi ha diferències entre persones: les que es porten bé amb els caps ho tenen millor que les que no es porten tant bé. Li sembla que la indústria química és un sector molt complicat per les dones, on és difícil fer coses des de la negociació col·lectiva. Ara mateix està lluitant perquè el conveni de la seva empresa, que s'està negociant, inclogui unes ratlles que diguin que «l'empresa vetlarà pel correcte compliment de la Llei d'Igualtat.»

---

---

#### Codi: RS5

Data: 20/02/2014

Lloc: Empresa, Polígon Sud, Tarragona

Durada: 51:08

Home

Empresa: E2

Lloc de feina: Operador de planta

Sindicat: UGT

Antiguitat: 10 anys

#### Contextualització i Resum de les idees principals

RS5 ve d'una família amb molta implicació al sindicat. M'explica que els seus dos germans també estan al sindicat de fa temps. Ens trobem a l'empresa on treballa, al polígon sud del complex petroquímic, en una petita sala de descans que fan servir els treballadors/es. M'avisa que el seu cap li ha recordat que no pot dir res que vagi en contra de l'empresa i que depèn que preguntis pot ser que no em pugui respondre.

-

Defineix el gènere com un aspecte més de la diversitat. A llarg de l'entrevista va afegint algunes altres consideracions, i parla de les discriminacions que pateixen les dones a la societat. Assimila les discriminacions per motiu de gènere al racisme o la xenofòbia. Creu que la seva empresa treballa molt aquests aspectes i que els treballadors reben molts cursos sobre integració, tolerància i diversitat. No creu que a la seva empresa les dones estiguin discriminades, més aviat al contrari. Com que en la seva empresa no tenen conveni col·lectiu, no parlem del procés de negociació. O creu que la *negociació directa* suposi cap

---

---

problema, de fet, ho troba més fàcil que haver de negociar col·lectivament. Sí que tenen pla d'igualtat. Al respecte, creu que hi ha moltes persones a l'empresa que no el coneixen i que, per tant, no està arribant a tothom i està perdent efectivitat. No veu com un problema l'escassa participació laboral de les dones en la seva empresa.

---

---

Codi: **RS6**

Data: 07/02/2014

Lloc: Seu de CGT, Tarragona

Durada: 47:37

Home

Empresa: E4

Lloc de feina: Enginyer sistemes

Sindicat: CGT

Antiguitat: 1 any

Contextualització i Resum de les idees principals

RS6 és enginyer de sistemes. Té un fill petit i se n'ocupa molt ell. Diu que de vegades l'han de prendre a les reunions del sindicat i a les assemblees. Es mostra molt predisposada a col·laborar i després de l'entrevista m'envia altres documents que «em poden interessar», com alguns articles sobre temes de dones i treball. Em presenta a alguns companys del sindicat que treballen a altres empreses de l'AEQT, i això em permet concretar noves entrevistes.

-

Defineix la igualtat de gènere com l'absència de discriminació i la garantia d'unes mateixes oportunitats per promocionar. Creu que les dones no tenen les mateixes oportunitats que els homes, i fa referència a la doble jornada: elles han de fer-se càrrec de les tasques domèstiques i de cura alhora que treballen fora de casa. Un dels temes pel qual va estar lluitant des del seu sindicat va ser l'ampliació del permís de paternitat, millorant l'establert per llei, però l'empresa no va compartir aquest «neguit.» Reconeix que els negociadors, en general, són bastant inexperts en temes d'igualtat, s'hi refereix com a «novatos» i potser aquest sigui un dels motius pels quals no tenen prou força. Els temes més importants en la negociació són el calendari laboral i la retribució. Lamenta que el seu conveni no inclogui cap clàusula sobre violència de gènere ni sobre assetjament sexual.

---

---

Codi: **RS7**

Data: 24/02/2014

Lloc: Seu d'UGT, Tarragona

Durada: 48:02

Home

Empresa: E5

Lloc de feina: Operador de planta

Sindicat: UGT

Antiguitat: 5 anys

Contextualització i Resum de les idees principals

RS7 és alliberat sindical. A la fàbrica ocupa el lloc d'operador de planta, però ara pràcticament no hi va. És una persona que coneix molt bé el sindicat i parla amb molta propietat i experiència. Els últims anys ha estat col·laborant en la redacció de plans d'igualtat de moltes empreses.

-

Defineix la igualtat de gènere com la igualtat de condicions sociolaborals, econòmiques, de projecció professional i de desenvolupament funcional. Un dels problemes que més el preocupa és que hi hagi tant poques noies operàries. Identifica el tema familiar com un dels àmbits que més traves posa a les dones per desenvolupar-se professionalment. Remarca la importància de les lleis com a garantia i suport dels sindicats per incorporar clàusules d'igualtat als convenis i creu que se n'haurien de fer més, perquè amb la negociació no n'hi ha prou. Últimament han estat lluitant per ampliar el permís de paternitat, però sembla que l'empresa no l'interessa. Segons diu, la seva empresa creu que les empreses que haurien de millorar la conciliació són aquelles que donen feina majoritàriament a dones. Explica diversos projectes innovadors de l'empresa en promoció de les dones. És conscient que molts temes d'igualtat «queden en un calaix.»

---

---

**Codi: RS8**

Data: 24/02/2014	Lloc: Empresa, Polígon Sud, Tarragona
Durada: 54:41	Home
Empresa: E6	Lloc de feina: Operador de planta
Sindicat: CCOO	Antiguitat: 15 anys

**Contextualització i Resum de les idees principals**

RS8 fa uns 25 anys que està a l'empresa i 15 que està sindicat. És operador de planta. Té vora els 60 anys. Té dos fills grans, una filla que és metgessa i un fill que és químic. Quedem a la mateixa fàbrica on treballa i ens reunim en una sala de reunions petita.

-

Entén que la igualtat és la no discriminació i tendir cap a la paritat. Aquesta paritat, però, veu que difícilment s'assolirà en un sector dur com és la indústria perquè hi ha molts homes. Respecte a la paritat, fa afirmacions com «quant més dones hi hagi, més igualitària serà l'empresa.» Té un discurs contradictori. Tant accepta que a les empreses les dones pateixen discriminacions, com afirma que n'hi ha molt poques; de vegades sembla que justifiqui determinades pràctiques, com la reticència dels empresaris a contractar dones, i tot seguit ho critica, com una mala pràctica. Respecte al paper de la negociació col·lectiva, és del parer que una de les seves principals funcions és garantir que es compleixen totes les lleis en matèria laboral. La seva empresa no té pla d'igualtat ja que no arriba als 250 treballadors.

---

---

**Codi: RS9**

Data: 04/03/2014	Lloc: Seu de CGT, Tarragona
Durada: 50:28	Home
Empresa: E7	Lloc de feina: Esp. Explotació instal·lacions
Sindicat: CGT	Antiguitat: 5 anys

**Contextualització i Resum de les idees principals**

RS9 té 30 anys, és gallec, i fa 5 que va arribar a Tarragona, perquè va trobar aquesta feina. Viu en parella a un barri obrer de la ciutat, i fins fa poc compartia pis amb estudiants. Malgrat la seva joventut parla amb molta experiència i és coneixedor de la principal literatura marxista i comunista, i del moviment obrer. Ens trobem a la seu del sindicat, en una sala gran i buida que abans estava ocupada pels laboratoris de l'antiga facultat de química de la URV a la Plaça Imperial.

-

Defineix la igualtat de gènere com l'absència de discriminació pel fet de ser dona. Un dels temes que més el preocupa és la segregació horitzontal que hi ha a la seva empresa. Està lluitant perquè els canals d'accés a l'empresa siguin més amplis, per tal d'obrir les portes a que entrin persones des d'estudis no tant masculinitzats com ara. Un altre tema que el preocupa és la visió que té l'empresa dels treballadors, com si aquests fossin un grup homogeni format per parelles heterosexuales amb fills. El darrer tema que destaca com a discriminatori és que l'empresa valori molt les característiques masculines i poc les femenines. És escèptic davant eines com els plans d'igualtat, ja que diu que només serveixen per complir la llei i com un instrument de responsabilitat social de l'empresa.

---

---

**Codi: RS10**

Data: 04/03/2014	Lloc: Seu de CGT, Tarragona
Durada: 45:32	Home
Empresa: E7	Lloc de feina: Esp. Explotació instal·lacions
Sindicat: CGT	Antiguitat: 15 anys

**Contextualització i Resum de les idees principals**

Entrevisto a RS10 just després de RS9, a la mateixa sala. Són companys de sindicat i treballen a la mateixa empresa. RS10 té vora els 60 i fa uns 44 que treballa a l'empresa. Ha col·laborat amb la redacció del pla d'igualtat de l'empresa activament i mostra molt coneixement. M'explica que per fer-lo, va estudiar una vintena de plans d'altres empreses i va llegir totes les guies de disseny de plans d'igualtat. Té un discurs molt crític. És

---

---

especialista d'exploració d'instal·lacions, una categoria laboral pròpia de la seva empresa.

-

Defineix la igualtat de gènere com a no discriminació vers les dones. Destaca que la seva empresa està fortament segregada, tant horitzontalment com verticalment. S'estén molt parlant del pla d'igualtat, que considera que tècnicament està molt ben fet i podria ser un instrument molt positiu per millorar la situació de les dones, però que topa amb les reticències al canvi de l'empresa. Un dels problemes que veu en la dinàmica de la negociació, és que moltes vegades s'accepta introduir frases en els convenis, com per acontentar els sindicats, però que aquestes clàusules estan buides, ja que no preveuen objectius ni accions concretes. Creu que, ara per ara, la igualtat de gènere no està a l'agenda de la negociació col·lectiva, ja que hi ha temes que sempre passen per davant «amb qualsevol excusa.»

---

---

Codi: **RE1**

Data: 30/04/2014

Lloc: Seu ICD, Tarragona

Durada: 30:02 (telefònica i e-mail)

Dona

Empresa: RS7

Lloc de feina: Equip direcció

Sindicat: -

Antiguitat càrrec: 6 mesos

**Contextualització i Resum de les idees principals**

Coincideixo amb RE1 en unes jornades en què intervé com a ponent. Aprofito la meua assistència per concertar una entrevista amb ella just abans de començar. M'atén una estona curta i continuem l'entrevista per telèfon i per correu. Fa 6 mesos que està a Tarragona, vinguda d'Alemanya. Està ocupant un càrrec directiu a l'empresa i, en el moment de l'entrevista, és la única dona de l'AEQT en un càrrec d'aquest tipus. Té un discurs molt preparat, i parla sempre en nom de l'empresa, com si s'hagués estudiat cada paraula que ha de dir. Té vora els 40 anys.

-

Identifica la igualtat de gènere amb la igualtat d'oportunitats i l'emmarca en la diversitat. Les dones són, doncs, un dels col·lectius dins d'aquesta diversitat. Lloa les accions que està duent a terme la seva empresa, que considera innovadores i creatives, i que se surten de les accions habituals de la resta d'empreses.

---

---

Codi: **PRS1**

Data: 26/03/2014

Lloc: Seu d'UGT, Tarragona

Durada: 56:10

Dona

Empresa: -

Lloc de feina: Secretària polítiques socials

Sindicat: UGT

Antiguitat: 14 anys

**Contextualització i Resum de les idees principals**

La PRS1 és una noia jove, de 35 anys, amb un fill petit. Està separada i em diu que té força problemes per conciliar bé la vida sindical i la vida laboral i l'atenció al seu fill. Va sindicat-se de molt jove. Treballa en un ajuntament. Ha participat en l'elaboració de plans d'igualtat d'empreses de l'AEQT i és la persona de referència per assumptes de gènere en el sindicat. És molt activa i molt lluitadora, així ho diu ella mateixa. Ens trobem per fer l'entrevista a la seu del sindicat.

-

Identifica la igualtat de gènere amb la igualtat en àmbits concrets, com una igual retribució per uns mateixa feina. Fa servir molts conceptes teòrics i tècnics, com el sostre de vidre, les professions *generitzades*, la bretxa salarial o la socialització diferenciada. Un dels camps de batalla principals per ella són els complements salarials. Considera que cal una revisió profunda d'aquests complements, ja que els considera molt discriminatoris. Incideix en els plusos d'antiguitat i disponibilitat, com uns plusos gairebé reservats als homes. Considera que la via per superar totes aquestes discriminacions és la introducció en els convenis de mesures d'acció positiva. Un dels àmbits en el qual està treballant ara mateix és aconseguir que les empreses que no estan obligades a tenir pla d'igualtat també en tinguin. Li preocupa, també, que moltes dones no denunciïn el tracte discriminatori que reben per part de l'empresa.

---

---

Codi: PRS2

Data: 05/03/2014

Lloc: Seu de CGT, Tarragona

Durada: 40:58

Dona

Empresa: -

Lloc de feina: Grup de gènere

Sindicat: CGT

Antiguitat: 1 any

#### Contextualització i Resum de les idees principals

PR2 té uns 35 anys i ara mateix està a l'atur. Va arribar fa poc de França, on havia estat treballant en una indústria d'una zona fabril, fent tasques d'administrativa. Té estudis en Traducció. Fa 1 any va muntar un grup de treball de gènere, en el qual hi ha bàsicament dones. Treballen conjuntament amb l'assemblea del sindicat i assessoren en temes de gènere quan els ho demanen. Em dona diverses revistes, tríptics, pamflets i pòsters del sindicat i em convida a escriure algun article en la seva revista.

-

Defineix la igualtat de gènere com una igualtat real entre homes i dones, tant en l'esfera pública com en la privada. Creu que les empreses no fan res més que reproduir el que passa a la societat, que en són un reflex molt fidel. Creu que s'haurien de fer moltes més coses per conscienciar els treballadors i treballadores de que a les feines hi ha discriminacions i que aquestes vénen donades diversos factors, com per exemple el paper que desenvolupen les dones en la família. Un dels temes que més li preocupen és la poca presència de dones en els sindicats. Creu que si hi hagués més dones en les taules de negociació es podrien fer moltes més coses, perquè difícilment els homes veuen la igualtat de gènere com quelcom prioritari. Li preocupa, també, que les poques dones que estan sindicades no assisteixen a les assemblees. La seva lluita principal és aconseguir mobilitzar les dones de les indústries per a que es sindicuin i participin activament dels processos negocials.

---

## **ANNEX IV: DADES D'AFILIACIÓ ALS SINDICATS**

A) Darreres dades disponibles sobre el percentatge de persones ocupades afiliades a algun sindicat, a partir de l'*Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, any 2010, Espanya (via: Capítol V. Condicions de treball: organització del treball, remuneració i altres aspectes relacionats amb l'entorn laboral. Taula 5.10. Ocupats afiliats a algun sindicat).

% DE PERSONES OCUPADES AFILIADES A ALGUN SINDICAT PER GRUPS	
	%
<b>TOTAL</b>	16,4
<b>SEXE</b>	
Homes	17,8
Dones	14,8
<b>EDAT</b>	
De 16 a 24 anys	7,1
De 25 a 29 anys	9,2
De 30 a 44 anys	16,2
De 45 a 54 anys	21,1
De 55 i més anys	19,9
<b>NIVELL D'ESTUDIS</b>	
Menys que primaris	17,7
Primaris	14,7
Secundaris	15,0
Batxillerat	17,1
Formació Professional	16,4
Universitaris	17,9
<b>OCUPACIÓ</b>	
Direcció de les empreses i de l'Adm. Pública	5,4
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	20,0
Tècnics i professionals de suport	17,5
Empleats de tipus Administratiu	21,2
Treballadors serveis restauració, personals, protecció i venedors de comerç	14,8
Treballadors qualificats en agricultura i pesca	23,9
Artesans i treb. qualif. ind. manufac., constr. i mineria	14,2
Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	23,7
Treballadors no qualificats	11,8
<b>SECCIÓ D'ACTIVITAT</b>	
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	17,7
Indústria	20,4
Construcció	9,5
Comerç a l'engròs i al detall; reparació vehicles motor	8,9
Transport i emmagatzematge	21,7
Hosteleria	8,3
Informació i comunicacions. Act. financeres i d'assegurances	22,0
Act. immobiliàries, professionals, tècniques, administratives, etc.	9,9
Administració Pública i defensa; Seguretat Social obligatòria	33,0
Educació	24,8
Activitats sanitàries i de serveis socials	22,2
Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	9,5
Activitats de la llar com ocupadors i productors	1,5

<b>COMUNITAT AUTÒNOMA</b>	
Andalusia	13,5
Aragó	18,9
Astúries (Principat de)	31,4
Balears (Illes)	17,4
Canàries	15,0
Cantàbria	23,2
Castella-La Mancha	19,4
Castella i León	20,4
Catalunya	12,6
Comunitat Valenciana	20,5
Extremadura	18,8
Galícia	23,2
Madrid (Comunitat de)	11,8
Murcia (Regió de)	10,3
Navarra (Comunitat Foral de)	18,5
País Basc	22,1
Rioja (La)	20,1
<b>MIDA DE L'EMPRESA</b>	
Menys de 10 treballadors	6,6
De 10 a 49 treballadors	11,9
De 50 a 249 treballadors	17,7
250 o més treballadors	29,2

Font: Adaptació a partir d'ECVT 2010 ([www.empleo.gob.es/estadisticas/ectvt](http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ectvt)).

B) Afiliació als sindicats en els països de l'OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), pel període 2009-2013, a partir de les estadístiques de l'OECD (via: Trade Union. Trade Union Density).

	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Country</b>					
Australia	19,3	18,4	18,5	18,2	17,0
Austria	28,7	28,4	27,8	..	..
Belgium	51,5	50,6	50,4	..	..
Canada	27,3	27,4	27,1	27,5	27,2
Chile	15,8	15,0	14,9	15,3	..
Czech Republic	17,0	..	..	..	..
Denmark	67,8	67,6	..	..	..
Estonia	7,7	8,1	..	..	..
Finland	69,2	70,0	69,0	..	..
France	7,9	7,9	..	..	..
Germany	18,9	18,6	18,0	..	..
Greece	24,5	25,2	25,4	..	..
Hungary	..	..	..	..	..
Iceland	..	..	..	..	..
Ireland	33,1	32,7	32,6	31,2	29,6
Israel	..	..	..	..	..
Italy	34,7	35,5	35,6	..	..
Japan	18,5	18,4	19,0	18,0	17,8
Korea	10,0	9,7	9,9	..	..
Luxembourg	..	..	..	..	..
Mexico	15,3	14,4	14,5	13,6	13,6
Netherlands	19,1	18,6	18,2	..	..
New Zealand	21,4	20,8	20,8	20,5	19,4
Norway	54,3	54,8	54,6	54,7	..
Poland	15,1	14,6	..	..	..
Portugal	20,1	19,3	..	..	..
Slovak Republic	17,0	16,9	17,0	..	..
Slovenia	..	26,3	24,4	..	..
Spain	15,8	15,6	..	..	..
Sweden	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7
Switzerland	17,3	17,1	16,7	16,2	..
Turkey	5,9	5,9	5,4	4,5	..
United Kingdom	27,1	26,4	25,6	25,8	25,4
United States	11,8	11,4	11,3	11,1	10,8
OECD countries	17,9	17,6	17,5	17,0	16,7

Font: Adaptació a partir d'OECD Stat ([www.stats.oecd.org](http://www.stats.oecd.org)).

