



# ORIGEN I DESENVOLUPAMENT DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE EN EL MERCAT DE TREBALL

**Treball de fi de grau**

Autora: Elsa Carrasco Tortosa

Tutor: Ignasi Camós Victoria

Facultat de Dret

Curs 2016-2017

Grau en Dret

Convocatòria de juny

## ÍNDIX

---

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	3
<b>2. BREU REFERÈNCIA A LA ELABORACIÓ DE NORMES ENCAMINADES A PROMOURE ELS DRETS DE LES TREBALLADORES I LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT INTERNACIONAL</b> .....	4
<b>3. LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA OIT</b> .....	6
3.1. La igualtat de gènere com a dret fonamental .....	7
3.2. Programes d'acció de la OIT com a objectiu operacional.....	8
3.3. Pla d'Acció sobre la Igualtat de Gènere 2016-2017 .....	14
<b>4. LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT EUROPEU</b> .....	15
4.1. Principi d'igualtat entre dones i homes i Directives relatives a la seva aplicació .....	15
4.3. Polítiques comunitàries per a la igualtat de gènere .....	24
4.3.1. Antecedents estratègics .....	24
4.3.2. Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019 .....	27
4.3.3. Polítiques d'acció positiva i transversalitat .....	30
<b>5. APLICACIÓ I COMPLIMENT DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL EN EL PLA NACIONAL</b> .....	34
5.1. Antecedents i marc jurídic espanyol .....	35
5.2. La importància de la LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes .....	39
5.3. La creació de l' Institut de la Dona i els Organismes d'igualtat .....	41
5.4. Els Plans i Estratègies d'Igualtat d'Oportunitats.....	43
5.5. La incorporació de la transversalitat de gènere en l'àmbit espanyol.....	47
5.6. Tractament de les dones víctimes de violència de gènere en el treball .....	48
5.7. El paper de la negociació col·lectiva en la promoció d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació.....	50
5.8. Situació actual .....	51
<b>6. CONCLUSIÓ</b> .....	53
<b>7. BIBLIOGRAFIA</b> .....	56

***“L’extensió dels drets de la dona és el principi bàsic de tot progrés social.”***

Charles Fourier (Teòric i escriptor)

## 1. INTRODUCCIÓ

Des de sempre, i actualment, la desigualtat de gènere en el món laboral ha sigut una realitat en el món; des de l'accés al treball i a la ocupació, fins a les condicions de treball com la remuneració o la jornada de treball, entre d'altres.

Tot i haver-se produït una millora en la presència del sexe femení en el món empresarial, les dones encara han d'enfrontar-se a diversos obstacles per assolir una igualtat d'oportunitats efectiva en l'àmbit laboral, doncs els progressos realitzats en aquesta matèria només s'han limitat a algunes regions del món.

Les actuals xifres ens demostren que encara hi ha poca presència femenina en els càrrecs directius, que persisteix la diferència salarial entre dones i homes, que les dones es concentren en determinats llocs de treball i que existeixen nombroses dificultats per a que els homes i les dones puguin conciliar la vida personal i professional.

En moltes regions del món, a més, les dones tenen més possibilitats que els homes de trobar-se en situació de desocupació, i per tant, tenen menys oportunitats d'accés al treball o solen veure's obligades a acceptar llocs de treball de pitjor qualitat.

A la vegada, els ascensos són a vegades impossibles per a les dones, tot i que estiguin millor preparades que els homes. Segons la Organització per la Cooperació de Desenvolupament Econòmic (OCDE), els homes amb estudis de secundària obligatòria tenen més oportunitats de trobar un lloc de treball que les dones amb els mateixos estudis<sup>1</sup>.

A escala mundial, doncs, les probabilitats de que les dones participin en el mercat de treball segueix sent proporcionalment menor que la dels homes, i és que entre l'any 1995 i el 2015 la taxa mundial de participació de les dones en el treball va caure del 52,4 al 49,6%.

D'acord amb els últims estudis estadístics per la Organització Internacional de Treball (OIT), actualment, menys de la meitat de dones ocupen un lloc de treball en comparació amb les quatre cinques parts que representen els homes; el dèficit entre la taxa de participació en el treball dels homes i les dones encara és del 25,5%, i la disparitat mundial de remuneració entre ambdós sexes oscil·la el 23%<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> ORGANITZACIÓ PER A LA COOPERACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC (OCDE): Informe *Education at a Glance, una mirada a la educació*. 2005.

<sup>2</sup> ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DE TREBALL: (Recuperat de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS\\_5020362/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_5020362/lang--es/index.htm) última visita: 16/04/2017).

Per tal de superar tots aquests obstacles, les diferents institucions públiques, al llarg d'aquests anys, han posat en marxa polítiques d'igualtat de gènere que, mitjançant les estratègies o plans de intervenció i mecanismes institucionals, tenen l'objectiu de convertir la igualtat reconeguda legalment en una situació real.

Aquestes polítiques d'igualtat de gènere s'articulen en diferents nivells d'actuació (internacional, comunitari, nacional, autonòmic, i fins i tot local) i evolucionen en el temps introduint noves tècniques i enfocaments per respondre a les actuals demandes socials. Aquests instruments d'intervenció, a més, s'han vist reforçats mitjançant nombroses reformes legislatives, generant avanços en polítiques públiques contra la desigualtat de gènere que amb els anys mostren certa solidesa.

El present treball, doncs, té l'objectiu de realitzar un estudi de la normativa a nivell internacional, europea i nacional, amb el propòsit de dur a terme un recorregut per la evolució en el tractament de la igualtat de gènere en l'àmbit del treball des de tots els diferents nivells d'actuació, com a punt de referència a l'estudi de la seva incidència en els Plans i Estratègies que s'han formulat fins el moment, i que posen de manifest la exigència d'un compromís per part de les institucions i organismes públics; una major implicació dels agents socials a favor de la igualtat, així com la necessitat d'una coordinació entre tots els nivells de l'Administració.

## **2. BREU REFERÈNCIA A LA ELABORACIÓ DE NORMES ENCAMINADES A PROMOURE ELS DRETS DE LES TREBALLADORES I LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT INTERNACIONAL**

La segona meitat del segle XX va marcar un punt d'inflexió en la història dels drets de les dones. La superació de la desigualtat per raó de gènere es va convertir en un dels objectius fonamentals de les principals instàncies a nivell mundial; la Declaració sobre l'Eliminació de la Discriminació contra la dona de 1967, la Convenció per la Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona de 1979 i el Comitè per la Eliminació de la Discriminació contra la Dona, en són clars exemples.

És important esmentar, d'altra banda, la contribució de les quatre conferències mundials sobre la dona celebrades en el marc de la Organització de les Nacions Unides, per situar la igualtat entre dones i homes com a punt de debat imprescindible en totes les polítiques nacionals (Mèxic, 1975; Copenhaguen, 1980; Nairobi, 1985 i Pequín el 1995).

Malauradament, tot i haver-se presenciat importants avanços legislatius en la lluita contra la discriminació de gènere, encara persisteixen obstacles socials que provoquen aquest tipus de

desigualtat en tots els àmbits de la societat, doncs, fins no fa gaire, concretament en les primeres dècades del segle XX, imperava la idea de que les dones eren més fràgils que els homes tan física com socialment. Així doncs, les dones eren objecte de veto a l'hora d'accedir a determinades ocupacions, com per exemple, tota activitat que pogués posar en perill la seva salut, i, en particular, la seva funció per procrear.

Conseqüentment, una de les primeres mesures adoptades per la Organització Internacional de Treball (en endavant OIT<sup>3</sup>) va ser l'establiment de les normes mínimes reguladores de les prestacions per maternitat.

Tanmateix, no va ser fins a principis de la dècada de 1950, quan es va començar a ampliar la visió cap a un altre nivell, donant importància a la igualtat en el treball i en la remuneració entre les dones i els homes. Com a resultat, es va adoptar el Conveni núm.100 i la Recomanació per un treball d'igual valor independentment del sexe, l'any 1951<sup>4</sup>.

Tal i com s'ha esmentat recentment, la salvaguarda de la maternitat era objecte de protecció ja a principis de segle XX, i, actualment, és una de les qüestions més importants en la promoció de la igualtat entre homes i dones, tal i com estableix el Conveni núm. 183 de la OIT<sup>5</sup>.

Amb el Conveni núm. 100 anteriorment mencionat, al temps que es garantia una remuneració equitativa per un treball d'igual valor, es donava lloc a un anàlisi exhaustiu dels trets fonamentals i estructurals de gènere en el mercat de treball. Així doncs, es va passar de resguardar a la dona únicament per la seva protecció a la maternitat a dur a terme una millora de les condicions de vida i de treball dels treballadors d'ambdós sexes sobre una base d'igualtat, tal i com s'aprecia en la substitució de la Recomanació núm. 123 (ambdós de la OIT) sobre el treball de les dones amb responsabilitats familiars, de 1965, pel Conveni 156<sup>6</sup>.

El 1958, es va adoptar el Conveni núm. 111<sup>7</sup>, que tractava sobre la discriminació basada en diversos factors, entre altres, el sexe en relació amb l'accés a la formació professional i al treball, i a les condicions de treball. Juntament amb el Conveni núm. 100, es troba d'entre els més ratificats de la OIT i incideix en la formació d'ulteriors convenis de les Nacions Unides i altres instruments regionals.

---

<sup>3</sup> La Oficina Internacional de treball és l'agència tripartida de la ONU que reuneix governs, ocupadors i treballadors de 187 Estats membres, amb la finalitat d'establir les normes de treball, formular polítiques i elaborar programes promovent el treball decent de tots, dones i homes (recuperat de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>).

<sup>4</sup> Conveni núm. 100 de la OIT (1951), sobre igualtat de remuneració.

<sup>5</sup> Conveni núm. 183 de la OIT (2000), relatiu a la revisió del Conveni sobre la protecció de la maternitat.

<sup>6</sup> Conveni núm. 156 de la OIT(1981), sobre els treballadors amb responsabilitats familiars.

<sup>7</sup> Conveni núm. 111 de la OIT (1958), relatiu a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

Finalment, destacar que en altres primeres normes relacionades amb la seguretat i la salut en el treball, com la Recomanació sobre el saturnisme (dones i nens), de 1919<sup>8</sup>, la Recomanació sobre el fòsfor blanc, de 1919<sup>9</sup>, i el Conveni sobre la cerussa (pintura), de 1921<sup>10</sup>, figuraven disposicions específiques prohibint el treball de les dones en certes àrees i per a determinats processos, el qual es reflectia la preocupació de no posar en perill la salut reproductiva de la dona<sup>11</sup>. Aquestes normes, ens demostren que, fins fa cent anys, la OIT protagonitzava un paper “protector” envers la maternitat de la dona, i els mecanismes que utilitzava eren delimitadors de molts drets, que, actualment, considerariem discriminatoris en totes les instàncies.

### 3. LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT DE LA OIT

La OIT instaura el mandat de promoure la igualtat de gènere en el món del treball, i així es projecta paulatinament en les normes internacionals en l'àmbit laboral citades amb anterioritat, i que fan referència als vuit convenis fonamentals de la Declaració del OIT relativa als principis i drets fonamentals en el treball.

Immediatament després de la Primera Guerra Mundial, la projecció de les dones i la lluita per la igualtat en termes de remuneració requerien una acció immediata. Amb aquest motiu, la Conferència Internacional del Treball, duta a terme a Filadèlfia l'any 1944, va adoptar una Declaració en la que es proclamava el dret a la igualtat d'oportunitats amb les següents paraules:

*“Tots els éssers humans, sense distinció de raça, credo o sexe, tenen dret a perseguir el seu benestar material i el seu desenvolupament espiritual en condicions de llibertat i dignitat, de seguretat econòmica i en igualtat d'oportunitats”*<sup>12</sup>.

Paral·lelament, La OIT, ha anat establint instruments internacionals de foment per a la igualtat entre dones i homes, com és la Carta de les Nacions Unides, nombroses resolucions de la Assemblea General, les Conclusions acordades per el Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides vinculades amb la integració de la perspectiva de gènere, la Plataforma d'Acció de Beijing de 1995, i els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni.

---

<sup>8</sup> Recomanació núm. 4 de la OIT (1919), sobre la protecció de les dones i dels nens contra el saturnisme.

<sup>9</sup> Recomanació núm. 6 de la OIT (1919), sobre l'aplicació del Conveni internacional adoptat a Berna el 1906, sobre la prohibició de l'ocupació del fòsfor blanc en la indústria de llumins.

<sup>10</sup> Conveni núm.13 de la OIT (1921), sobre la cerussa (pintura).

<sup>11</sup> Oficina Internacional de Trabajo (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. (2ª Ed, p. 9-11). Ginebra.

<sup>12</sup> Declaració de Filadèlfia (1944), relativa a les finalitats i objectius de la OIT.

Amb els anys, les idees tradicionals que fins fa poc es sustentaven en la nostra societat, basades en la divisió entre treball remunerat i treball familiar o de cures no remunerades han experimentat, i segueixen experimentant, importants canvis.

La OIT, a més de reaccionar davant aquests canvis, ha assumit el lideratge amb l'objectiu d'assegurar un futur cada vegada més igualitari, establint mesures com:

- ✓ El foment de la igualtat de gènere mitjançant normes internacionals del treball;
- ✓ la promoció, d'entre els seus representants (els governs, les organitzacions d'ocupadors i les organitzacions de treballadors) per a realitzar un pas cap a la igualtat de gènere per mitjà de la cooperació tècnica mundialment; i
- ✓ la gestió, difusió i intercanvi de coneixements en matèria d'igualtat de gènere.

En definitiva, els drets de les treballadores constitueixen una part dels principis i objectius essencials del mandat de la OIT, que té com a objectiu la promoció de la justícia social i el treball decent productiu, establint una remuneració degudament equitativa per ambdós sexes.

En aquest sentit, doncs, l'Organització destaca el **diàleg social** com a instrument o criteri per sostenir la igualtat entre dones i homes al reconèixer lo important que és en el món del treball que es faci ressò de la veu d'ambdós gèneres.

### 3.1. La igualtat de gènere com a dret fonamental

En la Declaració de la OIT adoptada per la Conferència Internacional del Treball el 1998<sup>13</sup>, s'estableixen els quatre principis i drets fonamentals que s'han de respectar en l'àmbit del treball. Aquests són:

- a) La llibertat d'associació i el reconeixement efectiu del dret de negociació col·lectiva;
- b) La eliminació de totes les formes de treball forçós o obligatori;
- c) La abolició del treball infantil, i
- d) La eliminació de la discriminació amb respecte al treball i la ocupació.

---

<sup>13</sup> Declaració de la OIT (1998), relativa als Principis i drets fonamentals en el treball i el seu seguiment.



Serà suficient amb recordar, doncs, que en aquest llistat es troba "*la eliminació de les discriminacions en matèria de treball i ocupació*"; principi que trobem consagrat en l'esmentat conveni núm. 111 de la OIT<sup>14</sup>.

En aquest sentit, tots els Membres de la OIT que ratifiquen aquest instrument normatiu, estan obligats a respectar, promoure i fer realitat els principis relatius a aquests drets fonamental.

D'altra banda, aquests principis també seran vinculants per aquells Estats que no hagin ratificat instruments específics de la OIT però que ho han fet amb altres normes internacionals més generals, com són la Declaració Universal de Drets Humans (1948); el Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics i el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966), la Convenció sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (1979) (CEDAW) i el seu Protocol Facultatiu de 1999; la Convenció sobre els Drets del Nen (1989); la Convenció Internacional sobre la Protecció dels Drets de tots els Treballadors Migratoris i dels seus Familiars (1990); la Declaració sobre la Eliminació de la Violència contra la Dona (1993); la Declaració i la Plataforma d'Acció de Beijing (1995) i el seu seguiment; els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni, i més recentment, la Convenció sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, adoptada el 13 de desembre de 2006 per la reunió plenària de l'Assemblea General<sup>15</sup>.

### 3.2. Programes d'acció de la OIT com a objectiu operacional

Tal i com s'ha establert amb anterioritat, un dels propòsits de la OIT és assegurar la integració de la igualtat de gènere en totes les seves accions, juntament amb la promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte per les dones i els homes mitjançant tots els medis d'influència dels quals disposa<sup>16</sup>.

Així doncs, és convenient fer referència a la **política i estratègia de la OIT sobre igualtat de gènere i incorporació de les consideracions de gènere** que trobem exposada a la Circular núm. 564 del Director General<sup>17</sup>, on s'estableixen les mesures que s'han d'adoptar amb l'objectiu de promoure la igualtat entre ambdós sexes tant en l'àmbit personal com en la estructura de

---

<sup>14</sup> Valdés Dal-Ré, F (2010). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva* (1ª Ed, p. 38). Madrid: Editorial Reus, S.A.

<sup>15</sup> Oficina Internacional de Trabajo (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (2ª Ed, p. 7-8). Ginebra.

<sup>16</sup> Valdés Dal-Ré, F (2010). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva* (1ª Edición, p.4). Madrid: Editorial Reus, S.A.

<sup>17</sup> Circular num. 564 de la OIT. Avís del Director General, 1999.

l'Organització, mitjançant la integració de la igualtat de gènere en tots els aspectes de la labor de la OIT.

D'aquesta manera, la promoció de la igualtat en matèria de gènere queda reflectida en el Programa i Pressupost de la OIT, el compliment del qual respon tota la Organització, i el mecanisme o la estratègia principal del qual consisteix en intensificar la transversalitat del gènere en tots els programes dels quals disposa la OIT, juntament amb els Programes de treball decent per país i les polítiques nacionals per la eradicació de la pobresa.

La Organització, a més, va elaborar un **Pla d'Acció sobre igualtat de gènere (2010-15)**, mitjançant el qual es garantia una entrega efectiva enfront a qüestions de gènere relacionades amb el Programa de Treball Decent, conforme la Resolució de juny de 2009<sup>18</sup>, relativa a la igualtat de gènere en l'àmbit del treball decent. Al mateix temps, però, les Oficines Regionals de la OIT (concretament, en són cinc), han constituït estratègies i polítiques en la matèria, adaptant-les al seu propi context regional i nacional.

L'objectiu, per tant, és promoure la igualtat entre dones i homes amb més eficàcia en els respectius programes, i, en particular, en els Programes de treball decent per país, mitjançant la posada en pràctica de la política de la OIT de 1999 sobre igualtat de gènere, en la que s'instaura la estratègia d'incorporació de la perspectiva de gènere amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre ambdós gèneres, i de conformitat amb la Resolució relativa a la igualtat de gènere com a eix del treball decent, adoptada per la Conferència Internacional de Treball (CIT) el 2009. Aquest Pla d'Acció, per tant, es destina a tots els membres del personal de la OIT de la seu i de les regions, mitjançant una guia en la tasca d'incorporació de qüestions de gènere en totes les activitats de la Organització<sup>19</sup>.

Amb aquest Pla, es pretenia la creació de majors oportunitats per dones i homes amb el propòsit de fomentar la igualtat en matèria **d'ingressos i d'un treball decent**, mitjançant la promoció de la igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes, fent ús d'un llistat de referència en matèria de gènere, incloent els diferents àmbits de política del Programa Global de Treball i Pacte Mundial per el Treball. Així doncs, en les iniciatives per el desenvolupament de les competències es van prendre en consideració les qüestions de gènere en els programes d'aprenentatge destinats a joves d'ambdós sexes. A més, mitjançant l'estratègia de les empreses sostenibles, es brindava l'assistència dels representants sobre les reformes promotores del respecte dels drets dels treballadors i la igualtat de gènere, el que ens porta a parlar de el **Programa de Treball Decent** (en endavant, PTDP).

---

<sup>18</sup> Conferència Internacional del Treball, 98<sup>a</sup> reunió, 2009. La igualtat de gènere com a eix del treball decent. OIT. Ginebra.

<sup>19</sup> OIT. *Pla d'acció de la OIT sobre igualtat de gènere 2010-2015*. Ginebra.

Destacar, també, l'objectiu estratègic de **protecció social**, per la qual la OIT recolzava un sistema on s'ampliés la cobertura de la seguretat social per a què es tingués en compte la dimensió de gènere i s'inclogués un règim mínim de protecció social.

La OIT, d'altra banda, es va proposar donar un cop de mà als representants amb l'elaboració de polítiques basades en drets, i que es tingués en compte qüestions de gènere per tal que es fomentés la **protecció i integració dels treballadors immigrants**. Tot i així, les investigacions en matèria de polítiques es van centrar, sobretot, en qüestions dirigides a la **protecció de la maternitat**, la **conciliació de la vida laboral i familiar**, i la promoció dels convenis actualitzats de la OIT sobre les **condicions de treball**, en particular el Conveni sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, de 1981,<sup>20</sup> i el Conveni sobre la protecció de la maternitat, de 2000<sup>21</sup>.

Juntament a aquests convenis, es van tenir en compte la elaboració d'un conjunt de recursos de protecció de la maternitat, i altres matèries com la dimensió de gènere de la epidèmia del SIDA i programes relatius al VIH/SIDA, que es van incorporar a les orientacions de política relatives a la seguretat i a la salut en el treball.

Es sumen, a més, aquells mecanismes basats en el **diàleg social**, on la OIT es centra en aspectes com la eliminació de la discriminació en el treball, la ocupació i la creació d'entorns adequats per aconseguir igualtat en matèria de gènere. Per tal de dur a terme aquest objectiu, la OIT contribueix en el recolzament de les organitzacions de ocupadors a l'hora d'atendre a les necessitats particulars de les empresàries, mitjançant l'enfortiment de la capacitat de les organitzacions de treballadors amb l'objectiu de promoure els drets de les dones treballadores, juntament amb el foment de campanyes amb els sindicats per la lluita contra la discriminació i les condicions de treball injustes i abusives que pateixen les dones.

Finalment, la OIT es va proposar intensificar els seus esforços per recolzar als Estats Membres a l'hora d'enfortir les polítiques i la seva normativa interna, juntament amb la prestació d'assessorament tècnic sobre les reformes de la legislació en àmbit de treball, integrant les consideracions de gènere, i els estudis nacionals sobre la igualtat de gènere basant-se en el diàleg social i la negociació col·lectiva.

Aquest Pla d'Acció es dividia en tres fases que coincidien amb els cicles del programa i pressupost, i es centrava en els mecanismes institucionals favorables a la igualtat de gènere i en els resultats programàtics relacionats amb aquesta qüestió. Per tant, per recollir els resultats

---

<sup>20</sup> Conveni núm. 156 de la OIT, sobre els treballadors amb responsabilitats familiars, 1981.

<sup>21</sup> Conveni núm. 183 de la OIT, sobre la protecció de la maternitat, 2000.

obtinguts, es va preveure la elaboració d'un informe sobre els progressos realitzats per la meitat del període, concretament en el 2013<sup>22</sup>, i un informe final el 2015,

Pel que fa als resultats obtinguts, aquests varen desglossar en 18 diferents apartats que guarden relació amb els mecanismes institucionals favorables a la igualtat de gènere: indicadors sobre dotació de personal (vuit); indicadors sobre qüestions substantives (set), i indicadors sobre disposicions estructurals (tres).

#### A) Dotació de personal:

Globalment, es considera que es va progressar de forma considerable respecte alguns aspectes, tot i que, hem de tenir en compte (fent referència al indicador de paritat de gènere), que si bé el 2015 les dones ocupaven un 45 per cent dels llocs de treball de categoria professional o superior, representaven només el 35 per cent de la totalitat dels funcionaris, tenint en compte que l'any 2010, aquests índex eren del 43 i del 34 per cent, respectivament.

Per tant, des de 2010 fins el 2015 no es va produir cap avanç notable, inclús es va observar una tendència clara de l'augment del personal masculí en algun dels nivells.

Aquests són alguns dels resultats favorables que es van obtenir respectius a la dotació de treball:

Dotació de personal	Objectius 2014-2015	Resultats
Percentatge de llocs de treball professionals i de categoria superior ocupats per dones.	2010-2015: aconseguir la paritat de gènere.	<b>45% dels llocs professionals i de categoria superior estan ocupats per dones.</b>
Percentatge de seccions del material didàctic per tallers de formació sobre gestió i lideratge en les que s'incorporen qüestions de gènere.	No s'aplica	<b>30%</b>
Percentatge de dones participants en tallers sobre gestió i lideratge:	49 %	<b>52%</b>

<sup>22</sup> OIT. Document GB.317/INS/12/3.

Nombre d'oportunitats de formació ofertes al personal de serveis generals.	12	<b>32</b>
Nombre de mesures vigents	Una addicional	<b>Conveni col·lectiu sobre la protecció de la maternitat firmat.</b>

Dades extretes de: [http://www.ilo.org/gener/Informationresources/WCMS\\_351454/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gener/Informationresources/WCMS_351454/lang--es/index.htm). (última visita: 6/03/2017)

### B) Qüestions substantives:

Es van mostrar progressos respecte al percentatge d'estratègies per l'assoliment dels resultats previstos en el Programa i Pressupost que inclouen components orientats a l'acció per a la incorporació de la perspectiva de gènere, doncs s'exigia que en el 100 per cent dels textos sobre aquesta qüestió s'incloués una secció titulada "*igualtat de gènere i discriminació*".

Tot i així, alguns dels objectius exposats seguidament sobre qüestions substantives no es van arribar a aconseguir:

Qüestions substantives	Objectius 2014-2015	Resultats
Percentatge d'estratègies per l'assoliment dels resultats previstos en el Programa i Pressupostos que inclouen components orientats a l'acció per incorporar la perspectiva de gènere.	100%	<b>100%</b>
En el mandat del Departament de Investigació i en la descripció dels principals informes insígnia de la OIT s'incorporen dades i anàlisis desglossades per sexe.	En els informes de referència més importants de la OIT: <i>Tendències Mundials de Treball en el Món; Perspectives Socials i del Treball en el Món.</i>	<b>No s'assoleix</b>
Percentatge d'acords d'associació OIT/donants en els que s'incorpora la perspectiva de gènere, tant respecte de la	80%	<b>No s'assoleix: 60 %</b>

orientació de les polítiques com dels aspectes operacionals.		
Percentatge de projectes i programes de cooperació tècnica de la OIT classificats en IRIS amb el marcador de gènere un o dos (perspectiva de gènere escassa o inexistent).	15%	<b>No s'assoleix: 67 %</b>
Percentatge de resultats previstos en el Programa i Pressupost, la rendició de comptes del qual es precisa que són específics de gènere.	50%	<b>No s'assoleix</b>
Percentatge de Programes de treball Decent per País (PTDP) en els que figuren indicadors, dels quals el 35 per cent, com a mínim, inclogui qüestions de gènere.	100%	<b>No s'assoleix: 50 %</b>

### C) Disposicions estructurals:

En l'informe d'avaluació del Pla d'Acció 2010-2015 es va establir que, si es disposés de més recursos humans i financers, podria dur-se a terme una tasca extensa en el context de la Xarxa del Gènere; conclusió que es va extreure degut al resultats obtinguts, on només es va assolir un objectiu, on s'establí que en totes les unitats de la seu i en les oficines exteriors hi hagués un punt focal per a les qüestions de gènere. El resultat dels altres objectius no es va assolir:

Disposicions estructurals	Objectius 2014-2015	Resultats
Nombre d'unitats de la seu i de oficines exteriors que manquen d'un punt focal per les qüestions de gènere.	Cap	<b>Assolida:</b> totes les unitats de la seu i d'oficines exteriors tenen un punt focal per les qüestions de gènere.
Percentatge de punts focals de sexe masculí per les qüestions de gènere	45%	<b>No assolida:</b> seu: 37%; oficines exteriors: 12%.

en les unitats de la seu i en les oficines exteriors.		
Percentatge dels mandats aprovats per la realització d'avaluacions d'estratègies independents, PTDP i projectes que inclouen una avaluació de les dimensions de gènere.	100%	<b>No assolida: 49%</b>

### 3.3. Pla d'Acció sobre la Igualtat de Gènere 2016-2017

Tal i com assenyala el Director de la OIT Guy Ryder: “*El Pla d'Acció de la OIT sobre Igualtat de Gènere 2016-2017 és una eina basada en els resultats i guarda plena conformitat amb el Pla d'Acció per a Tot el Sistema de les Nacions Unides sobre Igualtat de Gènere i l'Apoderament de les Dones (ONU-SWAP). Hem fixat objectius quantificables, en particular en relació amb els mecanismes institucionals favorables a la igualtat de gènere, per als que tinc intenció de delimitar clarament les responsabilitats*<sup>23</sup>”.

El present Pla d'Acció té per objecte articular mecanismes per a l'execució efectiva del Programa de Treball Decent, així com la inclusió d'una perspectiva de gènere, a través de la posada en pràctica de la política sobre igualtat de gènere de l'OIT. D'acord amb el mandat d'aquesta política, el sentit del Pla d'Acció és ajudar a aconseguir la igualtat de la dona en el món del treball, a més del seu apoderament, mitjançant una estratègia d'incorporació de les qüestions de gènere.

Aquests objectius es reflecteixen en la naturalesa transversal de la igualtat de gènere, de conformitat amb la Declaració de 2008 de l'OIT sobre la justícia social per a una globalització equitativa i la Resolució de la Conferència Internacional del Treball (CIT) de 2009 sobre la igualtat de gènere com eix del treball decent, entre d'altres documents de política de l'OIT.

L'estratègia que es du a terme mitjançant aquest Pla d'acció consisteix en una estratègia pluridimensional d'execució on es tenen en compte els següents elements, d'entre altres:

<sup>23</sup> Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016–2017 / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra: OIT, 2016.

- ✓ **Una vinculació amb les activitats de tot l'àmbit institucional, i enfortiment de les mateixes.** Per exemple, es supervisen aquells resultats dels programes en els països classificats entre els que tenen perspectiva de gènere.
- ✓ **Focalització en els resultats en l'àmbit nacional,** mitjançant els PTDT, a través dels quals la OIT aporta coneixements tècnics especialitzats i assistència pràctica.
- ✓ **El foment de la transparència i el diàleg,** amb l'objectiu de difondre i potenciar una major efectivitat de les activitats futures. La transparència sobre els resultats de les avaluacions independents dels Plans d'Acció, en particular sobre les diferències a l'hora de presentar-los al Consell de l'Administració. D'aquesta manera, es fomenta una cultura institucional favorable al diàleg social en tots els nivells en matèria d'igualtat de gènere.
- ✓ **Comunicació i intercanvi de coneixements sobre les estratègies i les xarxes mundials.** D'aquesta manera, s'ofereix a la OIT la possibilitat de compartir les lliçons apreses i promoure plantejaments del món del treball amb una perspectiva de gènere. Les bones pràctiques i estratègies relacionades amb el Pla d'Acció també es promouen mitjançant esdeveniments d'intercanvi de coneixements i en institucions acadèmiques, inclosos el campus de les Nacions Unides i el Centre Internacional de Formació de la OIT, de Torí.

#### **4. LA IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ÀMBIT EUROPEU**

En l'àmbit de la Unió Europea, la promoció i garantia de la igualtat entre dones i homes constitueix un principi fonamental i en un dels objectius principals de la Comunitat. Les nombroses directives, recomanacions, resolucions i decisions relatives a aquesta qüestió, juntament amb els programes d'acció d'àmbit comunitari per a la igualtat d'oportunitats, actuen avui dia com a garantia en el reconeixement dels drets de la dona en un procés d'evolució progressiva que ha permès redefinir els conceptes utilitzats i el seu tractament més adequat.

##### **4.1. Principi d'igualtat entre dones i homes i Directives relatives a la seva aplicació**

La igualtat de gènere constitueix un dels valors fonamentals pels quals es constitueix la Unió Europea, tal i com s'estableix en els articles 2 i 3.3 del Tractat de la Unió Europea (en endavant, TUE). Aquest objectiu també el podem trobar en l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals de



la Unió Europea, que prohibeix, en el seu apartat primer, tota discriminació, “*i en particular l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials (...)*”<sup>24</sup>, d'entre altres.

D'altra banda, l'article 8 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (en endavant, TFUE), basa les articulacions que ha d'establir la Unió amb l'objectiu d'eliminar les possibles desigualtats entre dones i homes i promoure la seva igualtat mitjançant totes les seves accions.

Interessa, d'altra banda, fer referència a l'article 157 del TFUE, on estableix en el seu apartat primer, el **principi d'igualtat de retribució entre dones i homes en un mateix treball**<sup>25</sup> de la següent manera: “*Cada Estat membre garantirà l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor*”<sup>26</sup>.

Anteriorment, amb l'aprovació de l'Acta Única Europea<sup>27</sup>, s'havien aprovat pràcticament totes les Directives generals que aplicaven el principi d'igualtat entre dones i homes. Tot i així, no va ser fins el 1997, que, mitjançant el Tractat d'Amsterdam<sup>28</sup>, es va dur a terme una avanç decisiu en matèria de política social pel que fa a la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, doncs introdueix l'objectiu d'eliminar les desigualtats per raó de sexe en totes les activitats contemplades com a objectius de la Comunitat.

En aquest últim cas, el TUE, firmat a Maastricht el 1992, modifica el Tractat d'Amsterdam, introduint el principi d'igualtat entre dones i homes, establint, en el seu article 3, que “*en totes les activitats contemplades (...) la Comunitat es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i promoure la seva igualtat*”<sup>29</sup>.

Aquest principi, juntament amb el de no discriminació per raó de la nacionalitat, responia a la necessitat d'assegurar una lliure circulació dels factors de producció propis de la realització d'un mercat comú, de cares a impedir que qualsevol d'aquestes discriminacions distorsionés el funcionament d'aquest<sup>30</sup>.

Anteriorment, el Tractat de la CECA<sup>31</sup> ja establia el compromís dels Estats membres de suprimir tota restricció, per motius, en aquest cas de nacionalitat, respecte de l'ocupació, en les indústries del carbó i l'acer, però en cap cas feia menció a la desigualtat en matèria de sexe. De la mateixa

---

<sup>24</sup> Article 21.1 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea.

<sup>25</sup> El principi d'igualtat té per objectiu la eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe relacionada amb el conjunt dels elements i condicions de retribució.

<sup>26</sup> Article 157 del TFUE.

<sup>27</sup> L'Acta Única Europea va entrar en vigor l'any 1986, i modificava notablement el Tractat de Roma, reforçant la idea de promoure la integració europea mitjançant la constitució d'un gran mercat interior.

<sup>28</sup> El Tractat d'Amsterdam va ser firmat el 1997 a Amsterdam, i modificava el Tractat de la Unió Europea, els Tractats constitutius de les Comunitats Europees i determinats actes connexes.

<sup>29</sup> Article 3 del Tractat de la Unió Europea.

<sup>30</sup> Instituto de la Mujer. Ordóñez Solís, D (2000). *La igualdad entre Hombres y mujeres en el Derecho europeo* (p. 43). Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

<sup>31</sup> Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea del Carbó i de l'Acer, firmat a París el 1951.

forma ho feia el Tractat de la CEEA (Euratom)<sup>32</sup>, en virtut del qual es basava en la igualtat, per motius de nacionalitat, a l'hora d'accedir en el camp de l'energia nuclear.

Pel que fa al Tractat Constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea (CEE), la redacció del qual es va respectar des de la seva adopció el 1957, en el seu article 141 establia la garantia per part dels Estats membres de l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors d'ambdós sexes per un mateix treball de la següent forma . En aquest sentit, el precepte feia referència a “retribució” com a salari normal de base o mínim i qualsevol altre gratificació, ja fos monetari o en espècie, per l'empresari al treballador, degut a la seva relació de treball. Així doncs, la igualtat de retribució, sense discriminació per raó de sexe inclou:

- ✓ Que la retribució establerta per un mateix treball remunerat per unitat d'obra realitzada es fixa sobre la base d'una unitat de mesura;
- ✓ Que la retribució establerta per un treball remunerat per unitat de temps és igual per a un mateix lloc de treball.

Paulatinament, l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes es va anar estenent mitjançant les successives **Directives comunitàries**, fins que, amb el Tractat de la Unió Europea, firmat a Maastricht el 1992, es va incorporar un Protocol<sup>33</sup> amb el propòsit de fixar la limitació dels seus efectes en el mateix sentit establert per el Tribunal de Justícia i establir barreres a la jurisprudència comunitària.

Amb l'entrada en vigor del Tractat de Maastricht, la integració europea va aconseguir graduar l'adhesió de nous Estats membres mitjançant la constitució de l'Espai Econòmic Europeu (EEE), Tractat del qual va entrar en vigor l'any 1994, i implicava no només la realització d'un mercat interior, sinó l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre treballadores i treballadors tal i com expressava el l'article 119 del Tractat CE i l'aplicació de les Directives adoptades fins el moment en matèria social.

Més endavant, amb el Tractat d'Amsterdam, es deriva a una dimensió social, on la nova redacció del preàmbul del TUE estableix l'adhesió als drets fonamentals l'adhesió als drets socials fonamentals tal i com es defineixen a la Carta Social Europea firmada a Torí el 18 d'octubre de 1961 i en la Carta comunitària de drets socials fonamentals dels treballadors de 1989. A més a més, el Tractat d'Amsterdam introdueix el principi d'igualtat entre dones i homes que determina les accions generals del Tractat CE, és a dir, de totes les accions i polítiques de la Comunitat Europea. En l'article 2 del Tractat CE, s'inclou “*la igualtat entre l'home i la dona*” com un dels

---

<sup>32</sup> Tractat de la Comunitat Europea de l'Energia Atòmica, firmat a Roma el 1957.

<sup>33</sup> Protocol núm. 2 relatiu als efectes de la jurisprudència del Tribunal de Justícia en l'aplicació de l'article 119 a les pensions ocupacionals.

objectius de la Comunitat, i en l'article 3.2 s'incorpora la obligació per part de la Comunitat d'integrar la igualtat d'oportunitats en demés polítiques i accions comunitàries. És el nou **principi de "mainstreaming" o de transversalitat**, mitjançant el qual s'estableix que la Comunitat es fixarà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre dones i homes i promourà la seva igualtat efectiva.

En definitiva, aquest nou principi procura fomentar la igualtat d'oportunitats en totes les accions i les polítiques de la Comunitat Europea, i fer-ho en tots els nivells, és a dir, en àmbits com la ocupació, la política empresarial, la educació i la formació, els drets de les persones, les relacions exteriors, la seva pròpia política de personal i les intervencions estructurals de la mateixa, juntament, amb la cooperació entre tots els nivells d'actuació, comunitari, nacional, regional i local<sup>34</sup>.

Amb l'aplicació de l'article 119 del Tractat CEE i la consolidació del mercat comú, es va determinar l'adopció de nombroses Directives amb el propòsit d'estendre el principi d'igualtat entre les dones i els homes en altres àmbits. Així doncs, aquestes Directives complementen els drets reconeguts per el Tractat Constitutiu, consagrant i garantint el principi d'igualtat i de no discriminació en diferents àrees, i promouen la conciliació entre la vida familiar i personal. D'aquesta manera, és important mencionar-les, doncs en alguns dels seus preceptes es basa la jurisprudència del Tribunal de Justícia sobre aquesta matèria, tot i que algunes d'aquestes disposicions estiguin derogades.

Així doncs, el principi d'igualtat de l'article mencionat, s'amplia per la Directiva 75/117<sup>35</sup>, que estableix les mesures específiques amb l'objectiu de "*garantir l'aplicació del principi d'igualtat i de retribució*", i encomana a les autoritats nacionals la tasca de garantir l'existència de mesures eficaces per vetllar per el respecte d'aquest principi. Per exemple, s'obliga als Estats membres a deixar oberta una via jurisdiccional per fer efectiu aquest principi d'igualtat de retribució. A més, el principi d'igualtat de retribució inclou els acomiadaments que tinguin la seva base en una discriminació per raó de sexe, i encomana als Estats membres a adequar el seu ordenament a aquest principi i a establir els mecanismes necessaris per fer-lo efectiu de forma adequada.

El 1976, es va aprovar la Directiva relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en relació a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les

---

<sup>34</sup> Instituto de la Mujer. Ordóñez Solís, D (2000). *La igualdad entre Hombres y mujeres en el Derecho europeo* (p. 60). Madrid: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

<sup>35</sup> Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrero de 1975, *relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins*.

condicions de treball<sup>36</sup>, que contemplava la necessitat que els Estats membres apliquessin aquest principi, establint, d'altra banda, que aquest tindria la denominació de “principi d'igualtat de tracte”, definint el mateix com “absència de tota discriminació per raó de sexe”, ja sigui directa o indirectament. Per a què es complís amb allò disposat a la Directiva, la mateixa preveia la implicació de tots els Estats membres en l'adopció de les mesures necessàries tendents a la seva consecució, establint la supressió d'aquelles disposicions legals, reglamentaries i administratives que fossin contràries al principi d'igualtat de tracte i que es trobessin figurats en els contractes de treball o en convenis col·lectius, així com en els reglaments interns de les empreses o en els estats de les professions independents.

Aquesta Directiva, posteriorment, va ser modificada en diverses ocasions, introduint nous conceptes com el “d'assetjament sexual”, incidint, d'altra banda, en la necessitat que els empresaris adoptessin mesures o planegessin estratègies basades en el diàleg social i en la celebració de convenis que establissin normes antidiscriminatòries en l'àmbit mencionat, amb l'objectiu de preveure totes les formes de discriminació per raó de sexe.

La igualtat de tracte, doncs, es va anar desenvolupant de forma efectiva en altres àmbits, com en el de la Seguretat Social<sup>37</sup>, així com en altres règims professionals<sup>38</sup>, també mitjançant Directives. D'altra banda, es va anar desenvolupant en àmbits com, per exemple en allò referit al treball o activitat autònoma, amb inclusió a les activitats agrícoles<sup>39</sup>. Aquesta última però, és més explícita alhora d'enumerar com a “*disposicions contràries al principi d'igualtat de tracte les que es fonamentin en sexe, bé directa o indirectament, en particular, els que es refereixi a l'estat matrimonial o familiar*”, recollint deu supòsits específics<sup>40</sup>. Tot i així, també estableix que els Estats membres puguin prolongar l'aplicació obligatòria del principi d'igualtat de tracte en matèria de fixació de l'edat de jubilació, les pensions de sobrevivents o l'establiment de nivells diferents per les cotitzacions dels treballadors. La transposició de la Directiva va expirar el 30 de juliol de 1989, però els efectes de la jurisprudència<sup>41</sup> en aplicació de l'article 119 del Tractat CE es van prolongar, delimitant el concepte de retribució en aquest àmbit.

---

<sup>36</sup> Directiva 76/207/CEE del Consell de 9 de febrer de 1976, *relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en quant a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball*.

<sup>37</sup> Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, *relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social*.

<sup>38</sup> Directiva 86/378/CEE del Consell, 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*.

<sup>39</sup> Directiva 86/613/CEE del Consell, de 11 de desembre de 1986, *relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerciten una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles i la protecció de la maternitat*.

<sup>40</sup> Article 6 de la Directiva 86/378/CEE.

<sup>41</sup> Sentències de 17 de maig de 1990 (TJCE, 158), Barber, C-262/88; Beune (TJCE 1994, 166), de 25 de maig de 2000 (TJCE 2000, 13).

Les Directives sobre igualtat de retribució i de tracte van ser complementades amb Directives específiques que tenien l'objectiu comú de protegir la dona treballadora. És el cas de les Directives 92/85/CEE<sup>42</sup> i 96/34/CE<sup>43</sup>, relatives a l'aplicació del principi d'igualtat a favor de la dona i per raó de la maternitat. La primera d'elles, preveu l'adopció de mesures per promoure la millora, en particular del mitjà de treball, amb l'objectiu de protegir la seguretat i la salut dels treballadors, invocant la Carta comunitària dels drets socials fonamentals de les treballadores, protegint, d'aquesta manera, la treballadora embarassada, que hagi donat llum o que es trobi en període de lactància, sense que aquesta protecció desfavoreixi a les dones en el mercat de treball i no atempti contra directives en matèria d'igualtat de gènere.

D'altra banda, la segona Directiva mencionada, adoptada en virtut de les previsions de l'Acord sobre política social de Maastricht, complementa la Directiva anterior, establint un marc sobre el permís parental, i així facilitar la conciliació de les responsabilitats professionals i familiars dels pares treballadors, promovent d'aquesta manera, la igualtat d'oportunitats i de tracte entre ambdós sexes. Així doncs, l'Acord marc reconeix el dret individual de permís parental als treballadors, ja siguin dones o homes, amb motiu de naixement o adopció d'un fill, per tal de poder-se ocupar del mateix durant un mínim de tres mesos fins una edat determinada que pot ser fins a vuit anys i que hauran de definir els Estats membres o els interlocutors socials.

En el mateix marc d'Acord sobre la política social del Protocol n°14 adoptat a Maastricht, el Consell va aprovar una Directiva que disposa la inversió de la càrrega de la prova en casos de discriminació per raó de sexe<sup>44</sup>, per la qual es pretén garantir el principi d'igualtat entre dones i homes i que s'inspira expressament en la Carta comunitària sobre drets socials fonamentals, complementant el règim comunitari sobre igualtat de retribució i de tracte. D'altra banda, aquesta Directiva s'inspira en la jurisprudència del Tribunal de Justícia mitjançant el qual estableix que les normes relatives a la càrrega de la prova han de modificar-se quan hi hagi un cas de discriminació aparent i que, aquesta haurà de recaure en la part demandada quan s'aportin indicis d'aquesta discriminació.

Pel que fa al treball a temps parcial com origen de discriminació, s'aprova la Directiva 97/81/CE<sup>45</sup>, que té com a objectiu garantir la supressió de les discriminacions contra les treballadores i la millora de de la qualitat del treball a temps parcial.

---

<sup>42</sup> Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d' octubre de 1992, *relativa a l'aplicació de mesures per , que hagi donat llum, o en el període de lactància.*

<sup>43</sup> Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES.

<sup>44</sup> Directiva 97/80/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, *relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.*

<sup>45</sup> Directiva 97/81/CE del Consell, de 16 de desembre de 1997, *relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial conclòs per la UNICE, el CEEP i la CES.*

La transposició d'aquestes Directives, tal i com estableix el Tribunal de Justícia, es realitza mitjançant normes internes suficientment clares i precises de manera que els particulars estiguin en condicions de conèixer tots els seus drets i poder-los exercitar plenament. En aquest sentit, la Sentència Steenhorst-Neerings estableix que *“tots els Estats membres donin a les Directives una execució eternament ajustada a l'exigència de seguretat jurídica i, en conseqüència, incorporin els termes de les Directives a disposicions internes que tinguin caràcter vinculant”*<sup>46</sup>.

El 13 de desembre de 2004, es va adoptar la Directiva 2004/113 del Consell<sup>47</sup>, que estableix les directrius d'aplicació del principi d'igualtat de tracte en l'àmbit de l'accés als bens i serveis i al seu subministrament, i el 2006, alguns dels antics actes legislatius van ser derogats i substituïts per la Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi de igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació, que derogava la Directiva 75/117/CEE. Aquesta última estableix els paràmetres del que entenem per **discriminació directa, la discriminació indirecta, l'assetjament i l'assetjament sexual**, al mateix moment que obliga a als empresaris a l'adopció de mesures per lluitar contra aquest, endurant les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte<sup>48</sup>. Es tracta de les següents indicacions:

**La prohibició de discriminació retributiva** té a veure amb les desigualtats entre treballadores i treballadors i s'imposa no solament respecte a les actuacions de les autoritats públiques, sinó que s'estén també a tots els convenis col·lectius relatius al treball per compte aliè, així com als contractes entre particulars. Quan aquesta prohibició avarca el **mateix lloc de treball o un treball de valor igual**, on s'estableix que *“a menys que la diferència es justifiqui per raons objectives, alienes a tota discriminació per raó de sexe”*, i sigui *“conforme al principi de proporcionalitat”*, que exigeix que les excepcions no sobrepassin els límits d'allò necessari per assolir el propòsit, amb l'objectiu de conciliar el principi d'igualtat amb les exigències establertes. Amb l'objectiu d' apreciar si uns treballadors realitzen un mateix treball o un treball al que es pugui atribuir un mateix valor, s'ha de comprovar un conjunt de factors, com la naturalesa del treball, les condicions de formació i les condicions laborals; pot considerar-se que aquests treballs es troben en situació comparable. El concepte de **retribució**, d'altra banda, comprèn totes les gratificacions en diners o en espècies, actuals o futures, sempre que siguin satisfetes, ja sigui indirectament, per l'empresari al treballador en raó de la relació laboral.

---

<sup>46</sup> Sentència del T.J.U.E, de 2 de desembre de 1986, Comissió/Bèlgica, 239/85.

<sup>47</sup> Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, *per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a bens i serveis i el seu subministrament*.

<sup>48</sup> 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 assumptes de treball i ocupació (refundició)*.

Finalment, **s'inverteix la càrrega de la prova**, amb el propòsit de no privar als treballadors víctimes de la discriminació aparent de mitjans eficaços per respectar el principi d'igualtat i retribució. En aquest sentit, recau sobre l'empresari, pel que ha de demostrar que la seva política salarial no és discriminatòria, una vegada que la treballadora hagi demostrat, amb respecte a un nombre relativament important de treballadors per compte alinea, que la retribució mitjana de les treballadores és menor a la dels treballadors<sup>49</sup>.

Finalment, la Unió ha adoptat en els darrers anys, un seguit de Directives relatives al principi d'igualtat en matèria de gènere, derogant actes anteriors o establint-ne de nous, com la Directiva relativa a la prevenció i lluita contra el tracte d'essers humans i la protecció de víctimes<sup>50</sup>, on s'estableixen els paràmetres sancionadors i les mesures de recolzament destinades a les víctimes, així com l'estudi, per part dels Estats membres de "*l'adopció de mesures per tipificar penalment l'ús de serveis que són objecte d'explotació (...)*". Es crea, d'altra banda, una Directiva mitjançant la qual es constitueix l'ordre europeu de protecció, destinada a "*protegir a una persona contra actes delictius d'una altra que puguin suposar un perill per a la seva vida, integritat física o psicològica i dignitat, la seva llibertat individual o la seva integritat sexual*<sup>51</sup>", i es faculta a una autoritat competent d'un altre Estat membre per a mantenir la protecció de la persona en el territori d'aquest altre Estat membre. Aquesta Directiva es veu reforçada per el Reglament (UE) n°. 606/2013, de 12 de juny de 2013, relatiu al reconeixement mutu de mesures de protecció en matèria civil.

Finalment, fer referència a la Directiva adoptada el 2012 referent a les normes mínimes sobre els drets, el recolzament i la protecció de víctimes de delictes, per la que es substitueix la Decisió marc 2001/220/JAI del Consell<sup>52</sup>.

#### **4.2. La jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea i el paper d'aquest en matèria d'igualtat de gènere**

En matèria d'igualtat de gènere, la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) ha jugat un paper fonamental com a garant dels estàndards mínims establerts

---

<sup>49</sup> Sentències Danfoss (C-127/88), Kowalska (C-33/89), Schönheit (C-4/02), Becker (C-5/02) i Paguay (C-460/06) del T.J.U.E.

<sup>50</sup> Directiva 2011/36/UE, de 5 d'abril de 2011, *relativa a la prevenció i lluita contra la tracta d'essers humans i a la protecció de les víctimes*.

<sup>51</sup> Directiva 2011/99/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, *sobre la ordre europea de protecció*.

<sup>52</sup> Directiva 2012/29/UE de 25 d'octubre de 2012, *per la que s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el recolzament i la protecció de les víctimes de delictes, i per la que es substitueix la Decisió marc 2001/220/JAI del Consell*.

normativament, amb el propòsit d'assolir els objectius de protecció de la igualtat efectiva en l'àmbit competencial de la Unió Europea.

D'aquesta manera, el TJUE ha realitzat una tasca de construcció del concepte de discriminació indirecta i ha tractat diferents àmbits, com són el salari, les condicions de treball o les prestacions laborals. D'altra banda, ha incidit en l'ampliació del concepte de retribució a efectes d'igualtat de gènere.

El resultat d'aquesta jurisprudència es basa en un control de màxims en l'actuació legislativa per promoure la igualtat de gènere que s'estableix en la prohibició als Estats de garantir la igualtat d'oportunitats en el treball a partir de tractes preferents. Així doncs, interessa destacar les sentències més rellevants en aquest àmbit<sup>53</sup>:

- A) **Sentència Defrenne II, de 8 d'abril de 1976**<sup>54</sup>: en aquest cas, es planteja una situació de desigualtat des del punt de vista de retribució. La part actora, que treballava com a hostessa en una companyia de vol belga, reclamava una indemnització degut a una desigualtat de tracte a entre la tripulació masculina i femenina que exercia un treball idèntic. El Tribunal va reconèixer l'efecte directe del principi d'igualtat de retribució i va declarar que és aplicable no només a l'actuació de les autoritats públiques, sinó també a tots els convenis de caràcter col·lectiu per regular el treball per compte aliè.
- B) **Sentència Barber, de 17 de maig de 1990**<sup>55</sup>: És important fer menció a aquesta sentència, doncs estén la noció de retribució a les contribucions de cares a l'atur i a les pensions que corren a càrrec de l'empresari en esquemes de previsió privats (*private occupational schemes*). En aquest cas, el Tribunal considera que és aplicable el principi d'igualtat de tracte en aquesta matèria, i va dictaminar que els treballadors de sexe masculí han de gaudir dels seus drets en matèria de pensions de jubilació o de supervivència a la mateixa edat que les treballadores corresponent al sexe femení.
- C) **Sentència Marschall, de 11 de novembre de 1997**<sup>56</sup>: Aquesta sentència té per objecte la igualtat de tracte entre dones i homes d'igual capacitat com a candidats davant d'una mateixa oferta de treball. En aquest cas, el Tribunal declara que la legislació europea no s'oposava a una norma nacional que obligués a promoure prioritàriament a les candidates de sexe femení en els sectors d'activitat en el que les dones tinguessin menys cabuda

---

<sup>53</sup> Instituto de la Mujer. Gonzalo Valgañón, a. (1993). *El derecho comunitario y las mujeres*. Num. 10 (p. 46). Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Madrid.

<sup>54</sup> Sentència del TJUE, cas *Defrenne II*, de 8 d'abril de 1976 (assumpte 43/75).

<sup>55</sup> Sentència del TJUE, cas *Barber*, de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88).

<sup>56</sup> Sentència del TJUE, cas *Marschall*, de 11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95).



("discriminació positiva"), sempre que l'avantatge no fos automàtica i que es garantís als candidats masculins a un examen de la seva candidatura sense ser exclosos *a priori*.

- D) **Sentència Test-Achats, de 1 de març de 2011**<sup>57</sup>: Aquesta sentència va tenir un gran impacte, doncs el Tribunal va declarar invàlid l'article 5, apartat 2 de la Directiva 2004/113/CE, anteriorment mencionada, per ser contrari al principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a bens i serveis i el seu subministrament, al permetre que els Estats membres poguessin establir una diferenciació entre dones i homes front a algunes assegurances. Conseqüentment, s'ha d'aplicar el mateix sistema de càlcul actuarial a dones i homes en el moment de determinar les primes i les prestacions corresponents a dites assegurances mitjançant l'aprovació de diverses Directius, que pretenen facilitar el compliment d'aquesta sentència.

### 4.3. Polítiques comunitàries per a la igualtat de gènere

Tot i que l'evolució dels objectius en el marc de la igualtat de gènere parteixen de les previsions legals citades fins ara, és imprescindible fer especial menció a actuacions concretes realitzades per la Unió Europea. A continuació doncs, es farà una descripció general de quines han sigut les principals estratègies que s'han seguit mitjançant els programes d'acció comunitàries, i quins han sigut els camps d'actuació per dur-se a terme.

#### 4.3.1. Antecedents estratègics

Si bé molts Estats membres tenien una llarga trajectòria en aquest camp -en particular els països de l'Europa Mediterrània-, durant els anys vuitanta i noranta les institucions europees van ser les principals impulsores per al conjunt dels països comunitàries. El 1981, la Comissió Europea va acordar una Decisió amb l'objectiu de crear un Comitè consultiu a càrrec d'implementar i proposar accions per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes<sup>58</sup>. Les funcions d'aquest Comitè consisteixen en assistir a la Comissió en la elaboració i realització de les accions de la Comunitat amb la finalitat de promoure la igualtat d'oportunitats entre gèneres i fomentar un intercanvi permanent d'experiències, polítiques i pràctiques entorn d'aquest objectiu. D'aquesta forma, s'estableixen millores en la comunicació permanent entre els estats membres i les instàncies interessades.

---

<sup>57</sup> Sentència del TJUE, cas *Test-Achats*, de 1 de març de 2011 (assumpte C-236/09).

<sup>58</sup> La Decisió 82/43/CEE de la Comissió, de 9 de desembre de 1981 relativa a la *creació d'un comitè consultiu per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones* ha estat modificada de forma successiva. La última modificació va tenir lloc amb la Decisió 2008/590/CE de la Comissió, de 16 de juny de 2008.

A partir de 1982, la Comissió va començar a elaborar els programes d'acció comunitaris que es tractaran tot seguidament. A més a més, el 1984 es va crear un Comitè de Drets de la Dona en el Parlament Europeu, mitjançant el qual es va impulsar un seguit de resolucions i lleis de recolzament al treball realitzat per la Comissió.

Així doncs, les accions recollides en aquests Programes han donat lloc a les primeres polítiques comunitàries que tenien i tenen com a principal objectiu el foment de l'accés de les dones en l'àmbit públic, mitjançant l'aprovació de disposicions normatives que s'han anat citant al llarg d'aquest treball. Conseqüentment, es presenciaven millores legislatives amb l'aplicació de mesures d'acció positives i tècniques basades en el *mainstreaming* de gènere, tal i com es tractarà amb posterioritat.

El **Primer Programa d'Acció (1982-1985)** d'igualtat d'oportunitats, es basava en una revisió exhaustiva de la legislació vigent en aquell moment; la sensibilització de la societat en general, i introduïa propostes d'acció positiva, plantejant-se la necessitat d'un repartiment de responsabilitats professionals, familiars i socials. Així doncs, es tractava d'un programa de propostes general, però no incloïa cap forma específica d'actuació.

El **Segon Programa d'Acció (1986-1990)**, tot i mantenir-se en la línia del programa anterior, incorpora propostes en el mercat de treball i seguretat social pel que fa a les competències europees, ampliant algunes àrees com és l'àmbit de mesures educatives i de conciliació amb la vida familiar i professional.

Els citats programes, per tant, combinen mesures d'igualtat d'oportunitats amb acció positiva, tant en propostes de caràcter general com en l'àmbit laboral, però no va ser fins als anys noranta, concretament amb el **Tercer Programa d'Acció (1991-1995)**, on es fa especial èmfasis a la incorporació de la dona en la societat. En aquest cas, s'estableixen mecanismes de seguiment i avaluació juntament amb sistemes de finançament.

El **Quart Programa d'Acció (1996-2000)**, planteja el concepte de *mainstreaming* per primer cop en l'àmbit comunitari, definit com l'aplicació de la dimensió de gènere a totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels estats membres, i que ha sigut recollit amb posterioritat en els següents Programes d'Acció juntament amb la creació d'un comitè específic, compost per representants dels estats membres i presidit per el representant de la Comissió.

Posteriorment, va tenir lloc el **Cinquè Programa d'Acció (2001-2005)**, on s'estableixen un seguit de mesures, decisions, propostes i recomanacions de les institucions europees, al mateix moment que es complementa i redefeix el concepte de *mainstreaming*, així com també feia el **Pla**

**de Treball de la Comissió (2006-2010).** Aquest últim descriu sis àmbits prioritaris per l'acció de la Unió, identificant els objectius i accions per a cadascun d'ells<sup>59</sup>. Així doncs, es proposava:

- 1) Aconseguir la mateixa independència econòmica per les dones com pels homes, basant-se, sobretot, en causes d'immigració o minories ètniques. D'aquesta forma, es potenciava la figura de la dona emprenedora.
- 2) La conciliació de la vida privada i l'activitat professional, fomentant les mesures apropiades per encoratjar als homes a gaudir del permís de paternitat o a treballar a mitja jornada.
- 3) La mateixa representació en la presa de decisions, amb l'objectiu de contribuir en la innovació i la productivitat del treball, concretament en matèria de flexibilitat laboral i en la transparència en els procediments de promoció.
- 4) L'eradicació de totes les formes de violència de gènere, com a objecte de protecció de dret fonamental, d'entre altres.
- 5) L'eliminació dels estereotips sexistes, mitjançant sistemes de contributius com ara l'educació, la formació, la cultura i, fins i tot els mitjans de comunicació; i, finalment
- 6) la promoció de la igualtat en tercers països, a través dels principis internacionals de la Declaració del Mil·lenni per al Desenvolupament i la Plataforma de Beijing.

Paral·lelament, el mateix any 2006, va tenir lloc el primer Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere, que va quedar reforçat per la constitució de l'Institut Europeu per la Igualtat de Gènere (EIGE), amb seu a Vilna, Lituània, per el Parlament Europeu i el Consell<sup>60</sup>, amb el propòsit de consolidar i enfortir la igualtat de gènere amb mecanismes com la integració de la igualtat de gènere en totes les polítiques establertes per tots els Estats membres. Així doncs, l'Institut presta assistència tècnica a les institucions de la Unió Europea, juntament amb la anàlisi i altres instruments metodològics.

**La Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes (2010-2015)** succeïa a la anterior (2006-2010), i es basava en els següents aspectes<sup>61</sup>:

---

<sup>59</sup> Comunicació de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de Regions- Pla de treball per a la igualtat entre dones i homes 2006-2010.

<sup>60</sup> [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/es/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html) (última visita, 18/04/2017).

<sup>61</sup> Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, de 21 de setembre de 2010, Estratègia per la igualtat entre dones i homes 2010-2015.

- ✓ Independència econòmica igualitària, promovent la igualtat en el marc de la estratègia Europa 2020<sup>62</sup>, estenent-se, d'aquesta forma, a les dones que registraven les taxes d'ocupació més baixes.
- ✓ Salari igualat per un treball igual o diferent però del mateix valor; mesura que s'implementa front a les disparitats salarials entre homes i dones amb la realització del mateix treball o d'igual valor, sobretot en l'àmbit educatiu i en el mercat laboral<sup>63</sup>;
- ✓ Igualtat en la presa de decisions, degut a la poca representació obtinguda en els parlaments, governs nacionals o els consells de direcció en les empreses;
- ✓ Dignitat, integritat i fi de la violència sexista, doncs en aquell moment, s'estimava que un 25% de les dones havien patit violència física un cop a la seva vida, i fins a un mig milió de dones residents a Europa havien patit mutilació genital;
- ✓ Igualtat en l'acció exterior. D'aquesta manera, la Comissió es proposava contribuir en l'avanç de la igualtat de tracte dels Estats membres i possibles candidats a la Unió Europea, entaulant un diàleg regular, juntament amb ajudes humanitàries.

#### 4.3.2. Compromís estratègic per a la igualtat de gènere 2016-2019

Tot i la crisi econòmica existent durant els darrers anys, la qual va causar un creixement substancial en la desocupació a gairebé tots els països de la Unió Europea, el paper de la dona econòmicament activa ha anat cobrant importància amb el temps.

Malauradament, però, encara persisteixen casos de desigualtat de gènere en molts àmbits, com és en matèria de retribucions i ingressos.

En aquest sentit, l'actual Estratègia de la Comissió es basa en un seguiment de les cinc àrees corresponents a l'Estratègia 2010-2015<sup>64</sup>, contemplades anteriorment, tot ampliant els objectius de cadascuna d'elles:

##### **A) Augment de la participació de la dona en el mercat laboral i promoció de la igual independència econòmica de dones i homes.**

La Comissió, en primer lloc, es proposa dur a terme un procés de millora en el marc jurídic de la Unió, adaptant l'actual legislació en matèria de permisos i de modalitats de treball flexibles, així

---

<sup>62</sup> L'Estratègia europea 2020 persegueix, d'entre altres propòsits, l'objectiu d'assolir una major participació de les dones en la economia de la Unió Europea, així com la igualtat entre dones i homes.

<sup>63</sup> S'estableix, amb motiu d'aquesta mesura, el Dia Europeu de la Igualtat Salarial.

<sup>64</sup> Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes (2016-2019).

com establint un marc estratègic amb l'objectiu de garantir millores en matèria de conciliació entre la vida professional i laboral dels corresponents progenitors (ambdós sexes), o d'aquells treballadors i treballadores que s'ocupen de terceres persones amb certs problemes.

En segon lloc, pretén enfortir el recolzament als Estats membres en les seves pròpies iniciatives de cares a promoure la participació de les dones en l'actual mercat laboral.

Cal mencionar, en tercer lloc, la promoció professional de les dones immigrants, així com la realització d'activitats de sensibilització per fomentar la iniciativa empresarial de les dones amb els instruments adequats, i la eliminació de barreres igualitàries entre dones i homes a totes les organitzacions i institucions europees.

### **B) Reducció de les disparitats entre sexes existents en les retribucions, ingressos i pensions.**

Amb aquest objectiu, es vol combatre la pobresa existent entre dones mitjançant una necessària reducció de la desigualtat en el mercat laboral, un augment de les hores de treball remunerades dutes a terme per les dones, la realització d'activitats de sensibilització generals per a tots, i l'aplicació d'una legislació promotora d'igualtat salarial.

Així doncs, es destaca la importància d'establir polítiques al voltant de les barreres que existeixen per accedir al mercat laboral, en concret, destinades a les dones immigrants, així com dels possibles obstacles en matèria d'igualtat envers les pensions, doncs aquest fet contribueix a la manca d'independència econòmica de les dones d'edat avançada, que, generalment, pateixen un major risc de pobresa que el sexe oposat.

Per a què aquests propòsits es puguin dur a terme, l'Estratègia 2016-2019 pretén establir millores en quant a la transparència de les retribucions, així com la imposició de sancions en ares de prohibir qualsevol tipus de discriminació salarial, en aquest cas, per qüestions de sexe.

### **C) Promoció de la igualtat entre dones i homes en la presa de decisions.**

Es refereix concretament, a una millora en l'equilibri entre sexes en els càrrecs de lideratge econòmic. Requereix, a més, un equilibri de sexes entre els directors executius de les empreses cotitzades més representatives i importants.

Per a què sigui així, es requereix l'adopció d'estratègies on es pugui realitzar la recollida de dades sobre la representació de les dones amb aquests càrrecs, i l'estudi de mesures per recolzar aquelles activitats dels Estats membres i les autoritats nacionals o institucionals.

La Comissió, en aquest sentit, es proposa assolir un objectiu del 40% de les dones en llocs de treball de nivell directiu superior i mitjà per finals de 2019.

**D) Combatre la violència sexista i protegir i recolzar les víctimes.**

La eradicació de la violència requereix mecanismes de sensibilització en general i el recolzament de les víctimes, així com l'aplicació de normativa i mesures previstes per fer front a la violència sexista.

**E) Promoure la igualtat entre dones i homes i els drets de les dones en el món.**

Constitueix una prioritat estratègica per a les relacions exteriors de la Unió Europea, per la qual la Comissió aposta per assolir un desenvolupament sostenible i equitatiu en matèria d'igualtat, promovent, protegint i respectant els drets humans.

Així doncs, en termes generals, el Consell amb la present Estratègia, es planteja els següents objectius concrets en àmbit laboral:

- ✓ Assolir el propòsit de la Unió de que el 2020 el 75% de les dones i homes treballin, així com acabar amb les diferències entre sexes en el món laboral.
- ✓ Aconseguir una distribució més equitativa entre dones i homes del temps dedicat a la família i a les tasques domèstiques, per tal de millorar les possibilitats d'equilibrar les responsabilitats familiars i professionals.
- ✓ Promoure la iniciativa empresarial de les dones i la igualtat entre sexes en el camp de la investigació.
- ✓ Millorar la integració de les dones immigrants en el mercat laboral.
- ✓ Reduir les disparitats entre dones i homes persistents en quant a retribucions, ingressos i pensions, així com eradicar la desigualtat en l'accés als recursos financers durant tota la vida.
- ✓ Reduir substancialment la desigualtat en els sectors econòmics i en matèria d'ocupació.
- ✓ Un augment de les hores de treball remunerades treballades per les dones, així com l'aplicació efectiva de normativa potenciadora de la igualtat salarial.
- ✓ L'eliminació de totes aquelles barreres per accedir al mercat laboral de grups vulnerables, en concret les dones immigrants i les persones soles amb fills.
- ✓ Abordar les causes i conseqüències de la desigualtat entre sexes en les pensions.
- ✓ Potenciar els esforços per aconseguir un millor equilibri entre sexes en els llocs de treball de lideratge econòmic, en concret una representació mínima del 40% del sexe femení entre els administradors no executius de les empreses cotitzades.

- ✓ Millora en l'equilibri de sexes entre els directors executius de les empreses cotitzades més importants i en la reserva de talent.
- ✓ L'adopció de mesures per afrontar la sobrerrepresentació dels homes en llocs decisius en les organitzacions d'investigació.
- ✓ Promoure l'equilibri en la presa de decisions polítiques i en la vida pública, inclòs l'esport.
- ✓ Millorar l'equilibri de sexes entre els directors executius de les empreses cotitzades més importants i en la reserva de talent.
- ✓ L'impuls d'activitats de sensibilització, promoció del canvi d'actituds i foment de la prevenció.
- ✓ Eliminació de la disparitat entre dones i homes en matèria laboral (20-64 anys)<sup>65</sup>.
- ✓ Establir un mínim del 40% del sexe menys representat en llocs d'administradors no executius d'empreses cotitzades (excepte petites i mitjanes empreses).

### 4.3.3. Polítiques d'acció positiva i transversalitat

Fins aquí, cadascuna de les estratègies o polítiques esmentades a nivell internacional han girat al voltant de tres mesures. Es tracta de a) la **igualtat d'oportunitats**; b) l'**acció positiva** i la c) **transversalitat de gènere o *mainstreaming***.

#### A) Igualtat d'oportunitats

S'ha de garantir la igualtat d'oportunitats per accedir a la ocupació, abans i durant el procés de contractació. Per aquest motiu, les agències d'ocupació públiques i privades han de promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte de diferents maneres:

- ✓ Fomentant la presentació de sol·licituds de treball entre qui reuneix les degudes condicions, sigui d'un sexe o de l'altre i examinant els registres de contractació corresponent a ambdós sexes;
- ✓ Rebutjant possibles ofertes de treball discriminatòries, i informant de la legislació i les polítiques nacionals sobre igualtat d'oportunitats;
- ✓ Informant als sol·licitants del seu dret a la igualtat d'oportunitats en el treball, i

---

<sup>65</sup> Estratègia UE 2020: Objectiu del treball del 75% per dones i homes.

- ✓ Informant als sol·licitants de tota política i practica relativa a mesures encaminades a amortitzar el treball i vida familiar.

En aquest cas, hem de tenir en compte algun Conveni de la OIT anteriorment mencionats, com és el cas del Conveni núm. 183, on s'estableix que estar embarassada o ser mare no ha de ser causa de discriminació en quant a l'accés al treball, i els Estats Membres han d'adoptar les corresponents mesures per tal de garantir-ho. D'aquest manera, i d'acord amb aquest conveni, esta prohibit demanar proves d'embaràs o certificats de no embaràs a les candidates a un lloc de treball, excepte quan la llei o la normativa del país així ho permetin o quan es tracti de situacions específiques on el lloc de treball pugui suposar un risc per a la dona embarassada o el *nasciturus*.

Pel que respecta a l'accés al treball de les treballadores amb responsabilitats familiars, el Conveni núm. 156 de la OIT assenjala el dret a ocupar un lloc de treball sense ser objecte de discriminació, a escollir lliurement el propi lloc de treball i a oferir orientació i impartir formació per promoure l'accés al treball d'aquest tipus de treballadors.

#### **A) Acció positiva**

Les polítiques basades en l'acció positiva consisteixen en mesures destinades a eliminar de forma total els efectes de discriminació que s'han presenciats durant el temps, promovent la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, d'aquesta forma, aquesta mesura està implícitament relacionada amb l'anterior.

Implica, per tant, que tots els individus han de tenir les mateixes oportunitats siguin del sexe que siguin, i que les desigualtats que es produeixin siguin resultat dels diferents mèrits que aquests puguin obtenir. Amb aquest principi o mesura de caràcter temporal, per tant, es pretén accelerar la igualtat de gènere<sup>66</sup>, establint un concepte clar de la terminologia *discriminació indirecta*.

Per a que es compleixi amb aquesta estratègia, s'han de dur a terme un seguit d'actuacions, com son les següents:

- ✓ Establir mesures i objectius per a la participació femenina en activitats, sectors o nivells dels que se'ls ha exclòs anteriorment, i ens que actualment segueixen sent insuficientment representades;
- ✓ Tècniques encaminades a resoldre situacions perjudicials o desfavorables per a les dones en el mercat laboral, enfocades a la formació professional i a la orientació, com a mode de sensibilització, així com mesures d'acceleració de la carrera professional.

---

<sup>66</sup> SAÉZ, LARA, C. (1994) *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas CES*, Madrid.



- ✓ L'establiment de serveis de col·locació, orientació i assessorament, i subministrar personal capacitat en matèria de gènere i amb coneixença de les necessitats especials de les dones treballadores i les que no.
- ✓ Informar i motivar als empresaris perquè contractin i promocionin a les dones, en especial en els sectors i les categories mencionades;
- ✓ L'eliminació d'estereotips;
- ✓ L'adequació de les condicions de treball i la realització d'ajustos en la seva organització per l'adaptació a les necessitats de les treballadores amb responsabilitats familiars;
- ✓ Mesures destinades a assolir un equilibri entre les responsabilitats familiars i professionals i una millor repartiment de tasques entre ambdós sexes, degut a una millora en la organització del temps de treball. Un exemple seria l'establiment de guarderies infantils.
- ✓ Tècniques que pretenen compensar aquelles discriminacions del passat i impliquen establir preferències cap al grup desafavorit o menys representat, fixant objectius o recorrent al sistema de quotes. Aquestes quotes poden ser rígides, és a dir, quan existeix una preferència cap a un grup amb independència dels mèrits o capacitat de les persones, o flexibles, quan existeix una desigualtat però aquesta es deu a motius basats en mèrits o altres motivacions, amb relació al mateix lloc de treball, i, finalment,
- ✓ L'adopció de polítiques de compliment contractual emmarcades en les despeses públiques.

L'acció positiva, d'altra banda, ha d'incloure el reconeixement de que en determinades situacions els homes també són objecte de discriminació. Així doncs, l'acció positiva a favor dels homes també podria resultar ser una alternativa per incrementar el nombre de treballadors del sexe masculí que ocupen llocs de treball que generalment ocupen les dones. Per exemple, en algunes economies en transició, cada cop s'admet més la necessitat d'atendre a les necessitats especials dels homes que han perdut el seu treball en empreses públiques i que, per aquest mateix motiu, s'han retirat de la vida activa.

### **B) Transversalitat de gènere o *mainstreaming***

El *mainstreaming* esdevé un factor vital contra la lluita per la discriminació de les dones a partir de la IV Conferència Mundial sobre les Dones de Beijing l'any 1995, on, mitjançant la seva Plataforma per l'Acció contra la discriminació de les dones, s'exigeix als poders públics que es comprometin en la integració de gènere en la seva totalitat dels seus àmbits d'actuació.

En la Plataforma d'Acció adoptada en aquesta Conferència es troben referències de primer ordre en la evolució històrica del principi d'igualtat de gènere. Entre elles, “l'apoderament”, la “transversalitat”, la “diversitat” i la vinculació de l'assoliment de la igualtat real i efectiva a la consecució mateixa dels sistemes democràtics nacionals i d'un ordre mundial més just i igualitari. Tot i així, no és a partir de l'any 1996 quan s'inicia un procés d'incorporació progressiva i cada cop més intensa del plantejament de *mainstreaming*, que, amb altres paraules, consisteix en la millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, nivells i etapes, per els actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques<sup>67</sup>.

La *transversalitat*, per tant, constitueix el concepte essencial de les polítiques en l'àmbit comunitari referents a la igualtat d'oportunitats, i és l'objectiu adoptat per la Comissió en la seva Comunicació de 21 de febrer de 1996, on s'establí l'objectiu de “*integrar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el conjunt de les polítiques comunitàries*” i que es veu reforçat el Programa d'Acció 2001-2005, mencionat amb anterioritat, que es va aprovar mitjançant la Decisió del Consell el 20 de desembre de 2000<sup>68</sup>.

La doctrina, ha classificat la transversalitat del gènere en quatre dimensions<sup>69</sup>: 69

#### a) **Material**

Posa de manifest la progressiva ampliació de l'àmbit material d'aplicació del principi d'igualtat de gènere com a conseqüència de la contemplació de la discriminació de forma integral, és a dir, en tots els àmbits possibles). Presenta, així, una relació de reajustament respecte de l'àmbit específicament sociolaboral, àrea on es presencien els conceptes discriminatoris més notoris.

La manifestació més clara de la contemplació global de la discriminació de gènere es troba en la Carta Mundial de les dones al Món (2004), on s'arriba a dir obertament: “*Rebutgem aquest món!*”.

---

<sup>67</sup> CONSEJO DE EUROPA (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming (EG-S-MS)*, (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, p. 26, Madrid.

<sup>68</sup> Rodríguez- Piñero, M (2001), *Nuevas dimensiones de igualdad: No discriminación y acción positiva, Persona y Derecho* (Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos), Nº. 44, p. 234.

<sup>69</sup> Lousada Arochem, J.F. (2007): *Ley de igualdad y contrato de trabajo*. Dossier Práctico. Francis Lefebvre (p. 47 i ss) Madrid.

**b) Instrumental**

Es refereix al procés de transformació de les Administracions Públiques i de les seves actuacions, així com la dels agents de la societat civil, en la mesura en que tots ells han d'assumir com propi el principi d'igualtat de gènere, mitjançant la proliferació d'actuacions i el reforç de les Institucions especialitzades en tots els nivells d'actuació, amb el principal propòsit de coordinació entre les diferents administracions i entre aquestes i la societat civil.

**c) Subjectiva**

Es tracta d'un element que es projecta sobre la diversitat universal. És a dir, la reacció front a les situacions de discriminació no es pot contemplar de forma conjunta degut al factor estructural del nostre model de societat. Del contrari, suposaria una rèmora del plantejament propis del model formalista del principi d'igualtat, i així, aconseguir una “universalitat qualitativa”, més que una “universalitat quantitativa”.

**d) Temporal**

Aquesta dimensió radica una de les principals diferències entre la estratègia de transversalitat i les polítiques públiques d'igualtat, doncs aquestes, pretenen ser permanents.

Així doncs, la transversalitat de gènere i l'acció positiva constitueixen els dos instruments més importants en l'àmbit comunitari per la eradicació de la discriminació per raó de sexe. Es tracta de dos instruments complementaris, pel que precisen que tots els poders públics i el interlocutors socials assumeixin una voluntat política d'eradicar una situació de discriminació incompatible amb el principi essencial dels Estats Socials de Drets, el dret fonamental de la igualtat.

## **5. APLICACIÓ I COMPLIMENT DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL EN EL PLA NACIONAL**

Amb la incorporació de la normativa internacional relativa al treball en els diferents ordenaments jurídics, s'impulsa a aconseguir que d'aquesta manera les treballadores provinents de diferents països i cultures tinguin el mateix accés als beneficis derivats d'aquestes disposicions normatives.

La OIT en la seva Constitució, concretament en els seus articles 19 i 22, proporciona el marc per els mecanismes de presentació d'informes periòdics que han de presentar els Estats Membres.

Mitjançant aquests informes, els Estats Membres presenten memòries governamentals a la OIT indicant possibles casos de discriminació en matèria laboral. La OIT, d'altra banda, també conta amb procediments constitucionals per abordar les diferències relacionades amb el compliment per part dels Estats Membres de les normes provinents dels convenis ratificats.

Tot i així, molts països han adoptat una legislació específica per prohibir la discriminació i promoure la igualtat en matèria laboral, i moltes constitucions nacionals contenen disposicions que especifiquen i promouen aquesta igualtat.

En l'actualitat, s'accentua el deure positiu dels governs per prevenir la discriminació i promoure la igualtat; tot i així, la llei no s'aplica de forma uniforme, d'aquí a que es presencii certa desigualtat<sup>70</sup>.

En la majoria de països, mitjançant inspeccions de treball es supervisa el compliment de la legislació sobre igualtat mitjançant codis de treball, lleis relatives a la igualtat d'oportunitats, o reglaments sobre el treball en general.

Així doncs, a través de l'estudi d'instal·lacions i dels registres, la inspecció de treball verifica que les empreses que estan sotmeses al seu control compleixin amb els requisits legals. A la vegada, els inspectors tenen la funció de proporcionar la informació necessària i assessorament als empresaris i als treballadors sobre els mitjans més eficaços per complir amb les disposicions legals, i també estan habilitats per rebre les queixes a les autoritats competents i incoar actuacions davant els jutjats o tribunals de justícia. Per tant, segons el sistema legal vigent de cada país, els tribunals de treball o altres òrgans competents es podran regir per la legislació internacional a més de la nacional. Un cop que la norma internacional s'ha transformat en llei nacional o s'ha fet efectiva mitjançant la negociació col·lectiva, la disposició nacional és la invocada.

### **5.1. Antecedents i marc jurídic espanyol**

Amb la restauració de la democràcia el 1975, la igualtat de gènere i les polítiques socials varen ser objecte de millora degut al desenvolupament de drets civils, polítics i socials de les dones. D'aquesta forma, s'iniciava un procés de modernització institucional i legislativa en relació a la situació pròpia del franquisme.

Posteriorment, amb la integració de l'Estat espanyol a la Unió Europea l'any 1986, es va assolir un progrés notable per a la legitimació de les polítiques d'igualtat i la institucionalització dels organismes promotors de la igualtat. Generalment, l'ordenament jurídic espanyol ha complert de forma relativament eficient amb la transposició de les directives comunitàries d'igualtat de gènere. Les primeres directives sobre igualtat de retribució (75/117/CEE); igualtat de tracte en el

---

<sup>70</sup> Oficina Internacional de Trabajo (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género* (2ª Ed, p. 13). Ginebra.

treball (76/207/CEE i 86/613/CEE) i en la seguretat social (79/7/CEE i 96/97/CEE), s'han incorporat de forma progressiva en la normativa espanyola.

Així doncs, amb el procés d'adaptació de la legislació nacional de la normativa europea en matèria d'igualtat de gènere, la Unió Europea proporciona a les polítiques d'igualtat de gènere espanyoles un marc de referència des d'un punt de vista normatiu, polític i social, promovent la creació i desenvolupament de les organitzacions de dones i assegurant la continuïtat de les polítiques d'igualtat a l'Estat espanyol durant èpoques de governs conservadors; polítiques, que tenen com a objectiu l'assoliment per part de les dones dels mateixos drets i oportunitats que els homes a l'hora de rebre una educació, d'accedir a un lloc de treball i participar en decisions polítiques.

És important destacar la principal normativa referent a la igualtat de gènere en l'àmbit laboral. En primer lloc, cal fer referència a la Constitució espanyola de 1978 (en endavant, CE), concretament el seu article 14, on es reconeix la igualtat jurídica entre dones i homes amb les següents paraules: *“els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”<sup>71</sup>*.

No obstant, aquest precepte no és suficient, doncs no incideix de forma directa i eficaç sobre les desigualtats socials. Així doncs, aquest principi d'igualtat es complementa amb l'article 9.2 del mateix text legal, fent referència als conceptes **“d'acció positiva”** i **“discriminació indirecta”** mitjançant mesures destinades a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals amb les següents paraules: *“Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”<sup>72</sup>*.

Mencionar, tanmateix, l'article 10.2 CE, doncs estableix la obligació d'adoptar com a criteris hermenèutics els derivats de la Declaració Universal de Drets Humans, tractats internacionals i acords ratificats per l'Estat espanyol, garantint, d'aquesta manera, la protecció del dret d'igualtat, en tots els àmbits.

En quant a l'àmbit laboral, cal fer referència a l'Estatut dels Treballadores (en endavant ET), especialment els seus articles 4.2 i 17. El primer precepte contempla com a dret bàsic dels treballadors i treballadores a *“no ser discriminats directa o indirectament per el treball, o un cop ja treballadors, per raó de sexe”<sup>73</sup>*; mentre que el segon, estableix el precepte marc en matèria de

---

<sup>71</sup> Art. 14 CE, 1976, BOE-A-1978-31229.

<sup>72</sup> Art. 9.2 CE, 1976, BOE-A-1978-31229.

<sup>73</sup> Art. 4.2 del Reial Decret Legislatiu 2/2005, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, BOE-A-2015-11430.

prohibició de discriminació en les relacions laborals de la següent forma: “*seran nuls i sense efecte els preceptes, reglaments, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l’empresari que donin lloc en el treball, així com en matèria de retribucions, jornada i demés condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta per raó d’edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe (...) dins de l’Estat espanyol*”<sup>74</sup>.

L’article 28 ET, d’altra banda, disposa 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 quina 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 de aquella*”<sup>75</sup>.

Aquestes paraules són el resultat de varies modificacions legislatives que s’han dut a terme i que posen en manifest que l’ET ha seguit el dret a la igualtat retributiva, des d’una igualtat formal a una igualtat material, afirmada finalment per la Llei 33/2002, de 5 de juliol, expressament dedicada a la modificació del citat article 28 ET<sup>76</sup>.

A més a més, altres preceptes del mateix ET fan referència a aspectes més concrets. Per exemple, l’article 24.4 fa esment a la igualtat amb relació als ascensos, i altres articles com el 12, 14 i el 96 fan referència a les infraccions molt greus per motius de discriminació i assetjament sexual.

Amb la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, la Llei 30/2003, de 13 d’octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l’impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, el legislador reforça els seus compromisos en la defensa del principi d’igualtat de gènere. Amb aquestes normes, n’acompanyen d’altres que, indirectament, regulen la igualtat de gènere en els seus respectius àmbits d’actuació, però tot i haver-se dut a terme un avanç normatiu en l’assoliment de la igualtat laboral entre dones i homes, els resultats derivats d’aquestes disposicions no han resultat ser del tot satisfactòries.

El 2007, finalment, es dona una passa més en aquest procés d’evolució mitjançant la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes** (en endavant, LOI). Aquesta llei és, segurament, la més important de les mesures d’impuls de la igualtat de gènere

---

<sup>74</sup> Art. 17 del Reial Decret Legislatiu 2/2005, de 23 d’octubre, pel que s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors, BOE-A-2015-11430.

<sup>75</sup> Art. 28 del Reial Decret Legislatiu 2/2005, de 23 d’octubre, pel que s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors, BOE-A-2015-11430.

<sup>76</sup> Quintanilla Navarro, B. (2006): “Acceso al empleo y condiciones de Trabajo en general”, en Perez de Río, T (Coord), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Madrid (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), p. 69-102.

degut a la seva contribució a l'avanç en la lluita de la igualtat en tots els àmbits de la societat i per la seva voluntat de modificar tots aquells comportaments culturals i laborals que impedeixen assolir una igualtat de gènere real.

Aquesta llei, per tant, es crea amb l'objectiu de cobrir aquelles carències de les mesures dutes a termes fins el moment, i dur-les a un altre nivell, tal i com s'exigeix en les Directives Comunitàries. Té l'objectiu, doncs, de prevenir les conductes discriminatòries tradicionals en els diferents àmbits en els que es presencia, regulant accions concretes per aconseguir un equilibri en la igualtat real entre dones i homes en general. És per això que aquesta llei es caracteritza per tenir un caràcter transversal, doncs s'ordena la garantia d'aquest dret en l'àmbit polític i en totes les institucions, proposant-se, d'aquesta manera, la modificació de totes aquelles disposicions normatives que regulen aspectes que puguin afectar de manera notòria el manteniment de qualsevol situació discriminatòria per motius de gènere.

Destaca, també, el **principi de coresponsabilitat**, mitjançant el qual s'instaura un model més igualitari, proposant estratègies o mesures, juntament amb accions positives i de transversalitat o *mainstreaming*, mitjançant el qual es dibuixa un nou escenari on es pretén la compartició de responsabilitats entre ambdós sexes, amb plans d'igualtat en les empreses o permisos de paternitat.

Finalment, cal destacar que en els últims anys, s'ha desplegat de forma successiva una activitat reguladora en l'àmbit de les Comunitats Autònomes (CCAA), encara que hagi sigut en matèria merament executiva. Per tant, les CAA intervenen de forma positiva en el seu àmbit territorial, establint una relació conciliadora amb la garantia d'igualtat bàsica de tots els nacionals espanyols, concretament en matèries laborals, polítiques de gènere o la formació professional. Són matèries que per el seu caràcter transversal afecten a un variat conjunt de competències on comparteixen espai l'Estat, les CCAA i les Corporacions Locals.

Així doncs, els nous Estatus d'Autonomia reconeixen els drets i el benestar dels ciutadans del seu territori, l'exercici dels quals es vincula al dret de les competències autonòmiques. Aquestes normes representen una resposta a algunes necessitats de la societat, per aquesta raó, els objectius que es tracten són més amplis que els regulats en els seus anteriors textos i s'afegeixen noves matèries no contemplades anteriorment, entre les quals es troben les polítiques de gènere.

## 5.2. La importància de la LO 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes

La LO 3/2007 recorda, en primer lloc, que *“la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà en la interpretació i aplicació de les normes jurídiques<sup>77</sup>”*.

Seguidament, afegeix que el dret a la igualtat s'ha de garantir en l'accés al treball, incloent el treball per compte propi, *“en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives<sup>78</sup>”*. D'altra banda, i d'acord amb allò que disposa l'article 9.2 CE anteriorment mencionat, la Llei senyala que un dels criteris generals d'actuació dels poders públics ha de ser *“la integració del principi d'igualtat de tracte i oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística, amb el fi d'eliminar (entre altres) les diferències retributives<sup>79</sup>”*. Amb l'objectiu d'afirmar, acte seguit, que aquest principi ha d'informar amb caràcter transversal l'actuació dels poders públics i de les Administracions Públiques en el desenvolupament en el conjunt de totes les seves activitats, la Llei estableix que s'ha de dur a terme la implantació d'un llenguatge no sexista en aquest àmbit i institucions.

En l'específic àmbit de les relacions laborals, la LO 3/2007 deixa en mans dels representants dels treballadors i dels empresaris, o els seus representants, la responsabilitat de portar a la pràctica molts dels seus mandats. Així doncs, la Disposició Addicional d'aquesta norma, tal i com establia la Directiva 2006/54/CE, ha alterat el contingut dels articles 17 i 86 ET, amb el propòsit de posar fi a la negociació col·lectiva que, en matèria retributiva, en la majoria de casos, consagra discriminacions de molt diverses formes, i amb freqüència, basades en la segregació horitzontal i vertical del mercat de treball. Declara, així doncs, que *“allò disposat en l'art. 85 de l'Estatut dels Treballadors en matèria d'igualtat, segons la redacció donada per aquesta Llei, serà d'aplicació en la negociació subsegüent a la primera denuncia del conveni que es produeixi a partir de l'entrada en vigor de la mateixa”*. D'aquesta manera, es pretén preservar l'equilibri dels convenis vigents en el moment de la seva entrada en vigor<sup>80</sup>.

L'article 45 de la Llei enumera una sèrie de matèries que poden ser tractades per els plans d'igualtat, dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre sexes, i que s'hauran

---

<sup>77</sup> Art. 4. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, BOE-A-2007-6115.

<sup>78</sup> Art. 5. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, BOE-A-2007-6115.

<sup>79</sup> Art. 14. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, BOE-A-2007-6115.

<sup>80</sup> Fabregat Monfort, G. (2007): *“La negociación colectiva de los planes de igualdad”*, Revista de Derecho Social, núm. 37, p. 211 i ss.



de negociar amb els representants legals dels treballadors tal i com estableixi la legislació laboral. *“En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat (...) hauran de dirigir-se a la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat (...) que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral”*. D'altra banda, aquest mateix precepte estableix que les empreses hauran d'elaborar un pla d'igualtat quan així ho estableixi el conveni col·lectiu aplicable, i quan l'autoritat laboral ho hagués acordat en un procediment sancionador en substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació del mateix pla. En la resta de casos, els plans d'igualtat seran voluntaris, *“prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores”*.

L'article que el precedeix, estableix el contingut dels plans d'igualtat de les empreses que inclouran la totalitat d'aquesta, i estipula que aquests podran contemplar, entre altres, aquelles *“matèries d'accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe<sup>81</sup>”*. Aquests plans o estratègies, inclouran la totalitat de l'empresa.

La LO 3/2007, a més, afegeix altres novetats que destina a fomentar la implantació de mecanismes correctors de les desigualtats existents entre ambdós gèneres. D'aquesta manera, es pretén incidir de manera directa en la voluntat dels empresaris, amb l'objectiu de tenir en compte la presència equilibrada entre dones i homes en els diferents grups i categories professionals dins les empreses. Reconeix, d'altra banda, la pauta de valorar les polítiques d'igualtat entre ambdós sexes desenvolupades en el mercat laboral, en els concursos i subvencions de les Administracions Públiques, i preveu accions de responsabilitat social, a les que les empreses poden donar un ús diari<sup>82</sup>.

D'altra banda, i seguint allò establert per les Directives comunitàries, la Llei atribueix als comitès d'empresa la obligació d'establir, de forma anual, mesures que s'hagin d'adoptar per fomentar la igualtat entre dones i homes en les empreses, així com l'establiment d'un pla d'igualtat que inclogui les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals. A aquesta representació unitària, s'afegeix la tasca de realitzar una funció de vigilància al respecte i d'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, tal i com estableix l'article 64.9 c) de l'Estatut dels Treballadors.

---

<sup>81</sup> Art. 46. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, BOE-A-2007-6115.

<sup>82</sup> Arts. 73 i 74. Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, BOE-A-2007-6115.

Tots aquests elements motivadors i de vigilància, doncs, tenen l'objecte primordial de fomentar l'augment del nombre dels acords col·lectius que aborden els problemes que rodegen el principi d'igualtat per raó de gènere<sup>83</sup>.

Des de la entrada en vigor d'aquesta norma, es van succeir nombroses i molt importants reformes que s'adaptaven paulatinament en el procés d'integració de la transversalitat de gènere en l'àmbit espanyol. Així doncs, mitjançant el Reial Decret 1370/2007, de 19 d'octubre, es va crear la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes, com a òrgan col·legiat interministerial adscrit al Ministeri de Treball i Assumptes Socials. Aquest òrgan té com a finalitat la supervisió de la integració del principi d'igualtat de tracte i oportunitats en l'actuació de l'Administració General de l'Estat, així com la coordinació dels diferents departaments ministerials en relació amb les polítiques i mesures adoptades, en matèria d'igualtat de dones i homes.

### 5.3. La creació de l' Institut de la Dona i els Organismes d'igualtat

En primer lloc, es va crear l'Institut de la Dona com a organisme autònom dependent del Ministeri de Cultura mitjançant la Llei 16/1983, de 24 d'Octubre, i es va reestructurar el maig de 1997. Des de la seva creació, a l'Institut de la Dona se li han atribuït competències pròpies de la transversalitat de gènere.

El principal objectiu de l'Institut de la Dona és la *“promoció i foment de les condicions que possibiliten la igualtat social d'ambdós sexes i la participació de la dona en la vida política, cultural, econòmica i social”*<sup>84</sup>. Així doncs, entre les funcions de l'Institut de la Dona que enumerava l'article 2 de la Llei 16/1983, trobem<sup>85</sup>:

- ✓ L'estudi de la situació de la dona espanyola en els camps legal, educatiu, cultural, social i sociocultural.
- ✓ La recopilació d'informació i documentació relativa a la dona, així com la creació d'un banc de dades actualitzat, com a base per el desenvolupament de les funcions i competències de l'Institut.
- ✓ L'elaboració d'informes i l'impuls de mesures per la contribució de l'eliminació de discriminacions existents respecte a la dona en la societat.

---

<sup>83</sup> Valdés Dal-Ré, F; Quintanilla Navarro, B. (2008): *“Igualdad de genero y relaciones laborales”*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), p. 63.

<sup>84</sup> l'article 2 de la Llei 16/1983, de 24 d'octubre, de creació de l'organisme autònom de l'Institut de la Dona. BOE -A-1983-28126.

<sup>85</sup> Valdés Dal-Ré, F; Quintanilla Navarro, B. (2008): *“Igualdad de genero y relaciones laborales”*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), p. 57.

- ✓ El seguiment de la normativa vigent en l'estat espanyol i la seva aplicació en matèria competent per l'Institut.
- ✓ L'assessorament i col·laboració amb el Govern amb el propòsit d'assolir els objectius previstes per la Llei.
- ✓ La coordinació dels treballs que han de dur a terme els diferents Ministeris i demés organismes específicament relacionats amb la dona.
- ✓ L'administració dels recursos de tot ordre que li siguin assignats per el compliment de les seves finalitats.
- ✓ L'establiment de les relacions amb les organitzacions no governamentals d'àmbit estatal i enfortir la vinculació de l'Institut amb els Organismes Internacionals respectius d'acord amb el Ministeri d'Assumptes Exteriors.
- ✓ L'establiment de les relacions amb les institucions d'anàloga naturalesa i similars de les Comunitats Autònomes i de l'Administració Local.
- ✓ El foment de la prestació de serveis a favor de la dona i, en particular, aquells dirigits a situacions d'especial ajuda.
- ✓ La recepció de denúncies formulades per dones, en els casos de discriminació de fet o de dret per raó de sexe, en l'ordre administratiu.
- ✓ La realització d'activitats que li siguin requerides per l'assoliment dels citats objectius d'acord amb la Legislació Reguladora de les Entitats Autònomes i per la Llei General Pressupostària.

Des de la meitat dels anys vuitanta, es van constituir Instituts, Direccions Generals, Consergeries i altres entitats especialitzades en matèria d'Igualtat i no Discriminació de Gènere en totes les Comunitats Autònomes, de la mateixa manera que van proliferar les actuacions en relació amb la mateixa matèria en els àmbits provincials i locals de les Administracions Públiques espanyoles, la major part d'elles, destinades a matèries laborals i de protecció social.

Actualment, aquest organisme té el nom d'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats (IMIO), i és un organisme adscrit al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, que basa la seva regulació en normes administratives (organitzatives), i altra normativa bàsica, com és la Constitució Espanyola i la Convenció de les Nacions Unides sobre la eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, de 1989, d'entre altres<sup>86</sup>.

---

<sup>86</sup> <http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/conocenos/home.htm> (ultima visita, 1/05/2017)

#### 5.4. Els Plans i Estratègies d'Igualtat d'Oportunitats

A partir de l'aprovació en la IV Conferència Mundial de les Dones a Pequín de la Plataforma d'Acció l'any 1995, i d'acord amb les pautes establertes per la Unió Europea amb els Plans d'Igualtat d'Oportunitats tractats amb anterioritat, es dona prioritat a la incorporació de la transversalitat o *mainstreaming* en els Plans o Estratègies que s'han dut a terme a l'Estat espanyol.

Tot i així, és el IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes (aprovat el 2003 i conegut com a IV PIOMH), i que el que dedica una àrea específica a la introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques amb el propòsit de cooperar amb les Administracions Públiques i Institucions, per introduir la perspectiva de gènere en totes les polítiques, plans i estratègies. Aquest Pla, doncs, es basava en potenciar el *mainstreaming* de gènere, mantenint les polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats, és a dir, les **accions positives**.

En consonància amb tot això, la primera de les Àrees que es contemplava era la “introducció de la perspectiva de gènere en les Polítiques Públiques”, i les mesures que es proposaven s'articulaven en vuit àrees prioritàries:

- ✓ La introducció de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques mitjançant actuacions destinades a intensificar la cooperació amb les Administracions Públiques i Institucions de caràcter privat, amb objecte de introduir el principi de *mainstreaming* en totes les polítiques, plans i estratègies dissenyades i per dissenyar.
- ✓ La igualtat entre dones i homes en la vida econòmica, intercedint amb iniciatives per seguir fomentant la participació de les dones en el mercat laboral, la promoció de la dona com a empresària i la eliminació de les barreres que dificulten les mateixes condicions laboral per dones que pels homes.
- ✓ La implementació de mesures per impulsar la presència de les dones en la presa de decisions en l'àmbit polític, la economia i la societat, així com el foment de la promoció professional de les dones en les Administracions Públiques.
- ✓ La promoció de la qualitat de vida de les dones, incloent iniciatives dins l'àmbit de la salut, la educació i de la cultura, així com mesures per la prevenció i eradicació de la pobresa i la exclusió social de les dones.
- ✓ El foment de la igualtat en la vida civil, incloent polítiques relatives a la lluita contra la violència de gènere, així com el foment de la participació amb les ONG per el desenvolupament de programes d'igualtat de gènere.

- ✓ La transmissió de valors i actituds igualitàries: compren mesures que incideixen en el desenvolupament de valors i pràctiques que fonamenten la igualtat, i que eliminen els estereotips en mitjans de comunicació i publicitat.
- ✓ Conciliació de la vida familiar i laboral, amb importants iniciatives per l'assoliment d'un equilibri entre dones i homes a la hora de comptabilitzar les activitats que es desenvolupen en els dos àmbits.

Es recullen, finalment, els objectius per fomentar la cooperació amb les administracions i institucions públiques i privades, així com de reforçar la participació espanyola en els organismes internacionals, i d'impulsar la cooperació al desenvolupament amb les ONG i altres institucions, com l'Agència Espanyola de Cooperació Internacional.

Destacar, a més a més, que en aquesta sèrie de àrees d'actuació, es va incorporar un clar exponent de la incorporació de la transversalitat de gènere, tant explícit com implícit, i tant en l'àmbit material com instrumental.

En aquest IV PIOMH d'Espanya, doncs es trobava també implícitament un avanç en la incorporació de la transversalitat material, en tant que es contemplaven actuacions i objectius que pretenien incidir en el conjunt dels àmbits de la societat, contemplant d'aquesta forma, manifestacions concretes en els que la discriminació de gènere integral és manifesta, com és en l'àmbit laboral.

El mateix any 2003, a més, és destacable la presentació del **Pla Nacional Contra la Discriminació Laboral de la Dona**, presentat per el Ministeri de Treball i Assumptes Socials, el qual una de les seves funcions principals va ser la de formar al voltant de vint inspectors de Treball i Seguretat Social per encarregar-se de sensibilitzar als empresaris i treballadors sobre la discriminació laboral. Paral·lelament, es produeix la incorporació de la tractada Llei 30/2003, de 13 d'octubre, produint una de les manifestacions més notables de la transversalitat de gènere en l'àmbit espanyol.

Amb el procés d'integració de la transversalitat de gènere en el pla nacional espanyol, el 2004 es va crear la **Secretaria General de Polítiques d'Igualtat**, amb rang de Sotssecretària, i amb una funció dinamitzadora de la incorporació de la igualtat de gènere en el conjunt de les Polítiques Públiques. Així doncs, aquesta és la primera vegada que a una institució espanyola se li atribueixen expressament competències per incorporar la transversalitat de gènere.

Més endavant, el 2006, Espanya remet a la Unió Europea el document "**Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes en el Marc Estratègic Nacional de Referència**"<sup>87</sup>". Aquest marc estratègic

---

<sup>87</sup> Institut de la Dona. 30 de juliol de 2006.

constitueix un document que han d'elaborar tots els Estats Membres per situar la planificació dels Fons Estructurals en el període 2007-2013, dedicant el seu primer capítol, íntegrament, a la Igualtat de Gènere. Mitjançant les corresponents valoracions prèvies, aquest document plasma el "fracàs" que fins el moment va suposar la integració de la Igualtat de Gènere en el conjunt d'actuacions finançades per els Fons Estructurals. S'estableix, en el citat document, que la transversalitat de gènere es va convertir en un exercici complex, el qual les entitats gestores no estaven preparades. Així doncs, tot i reconèixer-se certs avanços en matèria de sensibilització i difusió sobre la igualtat i no discriminació de gènere, el text del Marc Estratègic Nacional de Referència al·ludeix a la necessitat d'enfortir la integració de la transversalitat instrumental.

El 17 de desembre de 2007, el Consell de Ministres aprovava el **Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats (2008-2011)**, pel qual es constituïa un marc general on s'indicaven les principals línies d'actuació i els principis inspiradors en matèria d'igualtat de gènere. D'aquesta manera, el Pla reconeix expressament la importància de la influència de les Nacions Unides i de la Unió Europea en matèria d'igualtat de gènere, i defineix quatre principis rectors en tots els seus plantejaments:

- 1) La redefinició del model de ciutadania en concordança amb la igualtat de gènere.
- 2) L'apoderament de les dones.
- 3) La Transversalitat de la perspectiva de gènere.
- 4) La innovació científica i tecnològica.

Durant aquest època, és destacable també la constitució del **Ministeri d'Igualtat**, mitjançant el Reial Decret 432/2008, de 12 d'abril, pel que es reestructuren els departaments ministerials, al qual li correspon la proposta i execució de les polítiques del Govern en matèria d'igualtat, lluita contra tota classe de discriminació i contra la violència de gènere. Li correspon, en particular, la elaboració i el desenvolupament de les actuacions i mesures dirigides a assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en tots els àmbits, especialment, entre dones i homes, i el foment de la participació social i política de les dones.

A partir de l'any 2010, però, les polítiques d'igualtat i els seus organismes corresponents, pateixen de forma directa els efectes de les polítiques "d'austeritat"<sup>88</sup>. Així doncs, el Govern va suprimir el Ministeri d'Igualtat creat el 2008, com a mesura de reordenació ministerial dirigida a l'estalvi de la despesa administrativa, i es va convertir en un organisme de rang menor (Secretaria de l'Estat).

---

<sup>88</sup> Les polítiques d'austeritat son la resposta política a la crisi econòmica iniciada l'any 2008.

Tot i així, el Consell de Ministres va aprovar el 7 de març de l'any 2015, l'últim **Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (2014-2016)**, dotat de 3.000 milions d'euros i configurat en set eixos:

1. La igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral i lluita contra la discriminació salarial.
2. La conciliació de la vida personal, laboral i familiar i coresponsabilitat en l'assumpció de responsabilitats familiars.
3. L'eradicació de la violència contra la dona.
4. Participació de les dones en els àmbits polític, econòmic i social.
5. Educació.
6. Desenvolupament d'accions en el marc d'altres polítiques sectorials.
7. Instruments per integrar el principi d'igualtat en les diferents polítiques i accions del Govern.

Així doncs, aquest Pla. preveia un seguit de mesures, d'entre les quals destaquen, en el l'àmbit del treball, les següents:

- ✓ Facilitar la **incorporació al treball de les dones després d'un període d'inactivitat**, per la cura dels fills o altres familiars, amb programes de formació.
- ✓ La posada en pràctica de programes per **promoure l'accés i permanència al treball de dones especialment vulnerables**, amb itineraris personalitzats i mesures de recolzament i un seguiment específic.
- ✓ L'impuls i l'ampliació de la **Xarxa d'Empreses per l'Excel·lència en la Igualtat** (o Empreses amb el Distintiu "Igualtat en l'Empresa").
- ✓ Mesures per fomentar l'**emprenedoria femenina, amb recolzament tècnic i accés a les línies de finançament**, en particular, en aquells sectors innovadors vinculats amb les empreses, mitjançant les corresponents etapes escolars i universitàries.
- ✓ El reforçament de la **vigilància en la inspecció per l'assegurament del compliment de la normativa sobre igualtat salarial**, tasca que durà a terme l'Institut de la Dona.
- ✓ L'**ampliació del dret a la reducció de jornada dels pres i mares dels nens afectats pel càncer** o malalties greus per cobrir llacunes que existeixen en l'actualitat, com les que afecten a les famílies d'acollida.

- ✓ Mesures destinades als **pares i mares treballadors per què puguin assistir a reunions escolars** dels seus fills i filles menors d'edat.
- ✓ Col·laboració **als mitjans de comunicació per a què ajustin la seva programació i contribueixin, d'aquesta manera, a la necessària modificació d'horaris de treball.**
- ✓ L'elaboració de **Plans de Recolzament a la Maternitat**, per a què les dones no hagin d'escollir entre ser mares i mantenir el seu lloc de treball.

Aquest Pla d'Igualtat, d'altra banda, estableix algunes mesures destinades a la **violència de gènere en el treball**, fomentant a les víctimes de gènere l'accés a un lloc de treball mitjançant la Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de Violència de Gènere, així com altres **accions de caràcter transversal** com a objectius prioritaris.

### 5.5. La incorporació de la transversalitat de gènere en l'àmbit espanyol

Són nombroses les reformes institucionals que han dut a terme les Administracions Públiques que s'ajusten a un procés d'adaptació de les mateixes a els mateixos establiments del principi d'igualtat efectiva, en concret, respecte el factor de gènere.

Tres són les línies de transformació relatives a la integració de la transversalitat de gènere en l'àmbit espanyol<sup>89</sup>:

- ✓ Una línia de integració de la transversalitat material.
- ✓ Una línia de integració de la transversalitat instrumental.
- ✓ Una línia de integració de la transversalitat subjectiva.

En aquest procés de integració poden identificar-se tres períodes des de la entrada en vigor de la Constitució Espanyola el 1978. El primer, caracteritzat per la constitució d'òrgans o unitats destinades específicament en matèria de discriminació de dones, que coincideix amb la fase d'eradicació de les discriminacions directes i alienes que mantenia el nostre ordenament jurídic.

El segon, correspon amb una etapa de superació dels plantejaments propis de les discriminacions "directes", per donar cabuda a unes dimensions més àmplies en les situacions de discriminació que permeten afrontar discriminacions indirectes i adaptar els mecanismes de protecció contra la discriminació, com és la modificació de la càrrega de la prova. Aquesta etapa coincideix amb la proliferació de les polítiques d'igualtat dirigides específicament a les dones en l'àmbit laboral.

---

<sup>89</sup> Molto Carbonell, M<sup>a</sup>. L. (2005): *La Estrategia Europea de Empleo en España desde la Perspectiva de Género*. Madrid. Instituto de Estudios Fiscales.



Finalment, en el tercer període s'incorporen conceptes com el de discriminació múltiple, o el de discriminació estructural, per fer referència que la situació de discriminació de gènere és una de les senyes d'identitat del nostre model de societat. En aquest període trobem reformes normatives i institucionals transcendents, que permeten apreciar com ha sigut de necessari intensificar i ampliar el camp d'actuació contra la discriminació de gènere en un procés clarament determinat per les pautes marcades des de les Nacions Unides i la Unió Europea, tal i com s'ha anat establint al llarg d'aquest treball.

### 5.6. Tractament de les dones víctimes de violència de gènere en el treball

En matèria de violència de gènere, cal tenir present la Llei Orgànica 1/2004, de 29 de desembre, per a la Protecció Integral contra la Violència de Gènere. Concretament, els seus articles 21, 22 i 23, on es recullen les mesures dirigides a la protecció de les víctimes de violència de gènere inscrites als Serveis Públics d'Ocupació. Així doncs, es pretén la inserció laboral, i a la vegada social d'aquelles dones, amb l'objectiu d'accedir a una independència econòmica i personal necessària per trencar amb el vincle del seu agressor i aconseguir la seva efectiva recuperació integral.

Tal i com estableix la Llei, les mesures d'actuació consisteixen en, primer lloc, l'establiment d'un **itinerari d'inserció sociolaboral** individualitzat i realitzat per personal especialitzat. Així doncs es garanteix la formació necessària per realitzar un acompanyament tutelat de la dona en procés d'inserció sociolaboral.

En segon lloc, un **programa específic per afavorir la inserció laboral i social**, que consta de dues fases: en primer lloc, una fase de preformació, l'objectiu de la qual és facilitar a les beneficiàries el desenvolupament d'habilitats socials i, en el seu cas, d'una qualificació bàsica així com motivar-les a la seva incorporació o reincorporació al mercat de treball i afrontar la segona fase de formació. Es tindran en compte les necessitats específiques de les dones estrangeres, tals com l'idioma, i de les dones discapacitades, si fos el cas. S'estableix, també una fase de formació per l'ocupació, l'objectiu de la qual és proporcionar a les participants formació professional per l'ocupació a les diferents especialitats que s'adaptin al seu perfil inicial i que pertanyin a sectors d'activitat amb capacitat per generar ocupació, garantint així la seva inserció al mercat laboral.

En tercer lloc, es potencien **Incentius per afavorir l'inici de la nova activitat per compte propi**, mitjançant subvencions i les ajudes pertinents, que s'incrementaran respecte de les establertes per aquelles treballadores que siguin considerades de col·lectius especials i amb dificultats d'inserció laboral.

La citada llei, d'altra banda, preveu **Incentius per a les empreses a l'hora de contractar dones víctimes de violència de gènere** de forma indefinida. Així doncs, els empresaris que contractin indefinidament a dones víctimes de violència de gènere tindran dret, des de la data de celebració del contracte, a una bonificació mensual de la quota empresarial a la Seguretat Social de 125 euros al mes (1.500 euros l'any), durant tota la vigència del contracte. En cas de que es celebrin contractes temporals, tindran dret a una bonificació mensual de la quota empresarial de 50 euros al mes (600 euros l'any), durant tota la vigència del contracte. En ambdós casos, no serà necessària la inscripció de les víctimes de violència de gènere com a demandants d'ocupació per l'aplicació de les bonificacions.

Finalment, s'estableixen **Incentius per facilitar la mobilitat geogràfica de les dones**: Les dones que com a conseqüència de la seva contractació, tinguin que traslladar la seva residència habitual, poden rebre les següents subvencions:

- ✓ **Despeses de desplaçament**: destinades a cobrir totes les despeses de desplaçament de la beneficiària, així com la dels familiars al seu càrrec que convisquin amb ella.
- ✓ **Despeses de transport i mobilitat**: en la quantia del cost de citat trasllat, fins a un màxim de 4 vegades l'Indicador Públic de Renta d'Efectes Múltiples mensual vigent.
- ✓ **Despeses d'allotjament**: inclòs el lloguer o l'adquisició d'habitatge o altres despeses d'allotjament de la beneficiària i dels familiars al seu càrrec que convisquin amb ella. Durant els 12 primers mesos de la vigència del contracte, amb una quantia de 10 vegades l'IPREM mensual vigent.
- ✓ **Despeses de la llar d'infants i atenció a persones dependents**: Aquestes subvencions es destinaran a cobrir despeses per assistència a guarderies o centres d'ensenyança durant el primer cicle d'educació infantil dels fills de la beneficiària que depenguin econòmicament de la mateixa o per atenció de persones dependents al seu càrrec, generats durant els 12 primers mesos de la vigència del contracte. La quantia màxima serà de l'ajuda serà de 4 vegades l'IPREM mensual vigent.
- ✓ D'altra banda, es considerarà que existeix mobilitat geogràfica quant, com a conseqüència de la contractació, es produeixi un **trasllat efectiu** de la residència habitual de la treballadora a una localitat diferent que es trobi a **més de 50 quilòmetres** de la localitat d'origen, excepte quan es tracti de desplaçaments amb destinació a Ceuta o Melilla o desplaçaments interinsulars, efectuats entre qualsevol de les illes de cada un dels arxipèlags, en els que la distància podrà ser inferior.
- ✓ **Incentius per compensar les diferències salarials**: tindran dret a aquests incentius, les dones que els seu contracte laboral s'hagi extingit per decisió del treballadora com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, i el contracte subsegüent que formalitzi

-ja sigui indefinit o temporal-, amb una duració efectiva igual o superior a 6 mesos, impliqui una disminució salarial. Durant un temps màxim de 12 mesos, podran rebre fins a un màxim de 550€ al mes.

### 5.7. El paper de la negociació col·lectiva en la promoció d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació

Els plans d'igualtat tenen un paper fonamental per tal d'eradicar les desigualtats al lloc de treball, i es troben recollits als articles 45 i següents de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones<sup>90</sup>.

Així doncs, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, 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 i també el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Les empreses d'altra banda, i tal com s'ha mencionat anteriorment, hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, amb prèvia negociació i consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadores i treballadors, quan l'autoritat laboral ho hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per la elaboració i aplicació del citat pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

Mitjançant aquests **plans d'igualtat**, s'establiran un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. També fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectes fixats.

A més, podran contemplar, entre d'altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professionals, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir –en termes d'igualtat entre homes i dones- la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció d'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Així doncs, les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i donar lloc a denúncies o reclamacions que puguin formular qui hagi estat objecte del mateix. Amb

---

<sup>90</sup> Valdés Dal-Ré, F (2010). *Igualdad de genero y relaciones laborales: entre la ley y la negociación col·lectiva* (1ª Edició). Madrid: Editorial Reus, S.A. p. 169.

aquesta finalitat, es podran establir mesures que hauran de negociar-se, tal i com s'ha citat anteriorment, tals com la elaboració i difusió de **codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.**

A més, els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores front al mateix, i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Observem, doncs, com els plans d'igualtat tenen un paper molt rellevant dins una empresa, ja que fomenten i promouen la igualtat de gèneres dins del lloc de treball i es preocupa, a més, dels possibles assetjaments que s'hi puguin donar.

### 5.8. Situació actual

Tot i els avanços en matèria legislativa i en quant a estratègies d'actuació, és evident que cal fer esment a la situació actual en què es troba el nostre país pel que fa a la igualtat de gènere en matèria laboral, en termes generals; doncs, molt sovint, la teoria no es correspon amb la realitat pràctica.

L'Estat espanyol, actualment, conta amb una majoria de població femenina (23.654.467 front a 22.813.635 homes, segons l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Tot i així, la població activa de dones segueix representant una minoria: 10.609 per 12.214 homes<sup>91</sup>.

Se li suma, a més, una taxa d'ocupació femenina del 53,5% front a un 63,7%, per els homes. Per sectors, la majoria treballa en l'ensenyament comercial i l'administració (14,7%), salut (9,7%), educació i formació de personal docent (6,5%) i serveis personals (4,1%). Per el contrari, tenen menor presència que els homes en mecànica, electrònica i altres àrees.

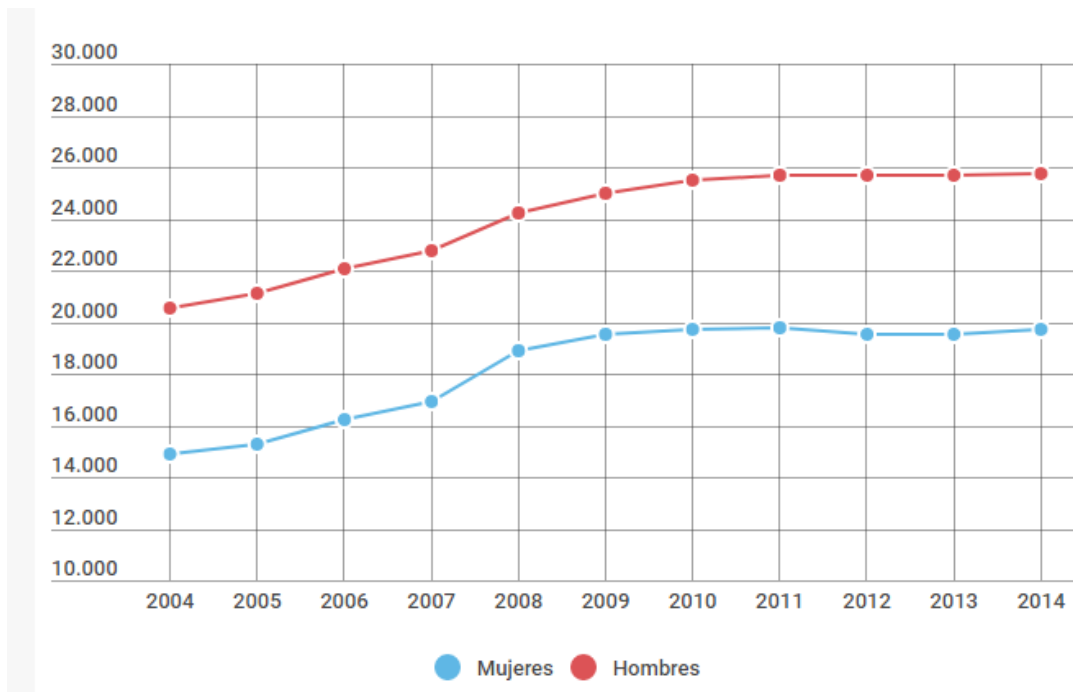
L'informe CES, d'altra banda, estableix que més del triple de dones treballen a temps parcial que els homes: un 25% i un 7,9%, respectivament. A més, les dones treballen una hora més i dediquen un 20% més del temps a treball no remunerat cada dia.

Durant l'any 2007, el salari mitjà anual de les dones era de 16.943,89 euros, front als 22.780,26 euros dels homes, pel que representava un 25% de diferència, segons l'INE.

---

<sup>91</sup> Consejo Económico y Social (CES. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). Informe. *La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid.

Una dècada més tard, els últims estudis ens demostren que, tot i haver-se produït un augment en els salaris, les diferències entre ambdós sexes no han reduït, doncs, els guanys dels homes ascendeixen a 25.727,24 euros, front als 19.744,82 euros de les dones, el que suposa 5.982,42 euros de diferència, per tant, un 23,2%.



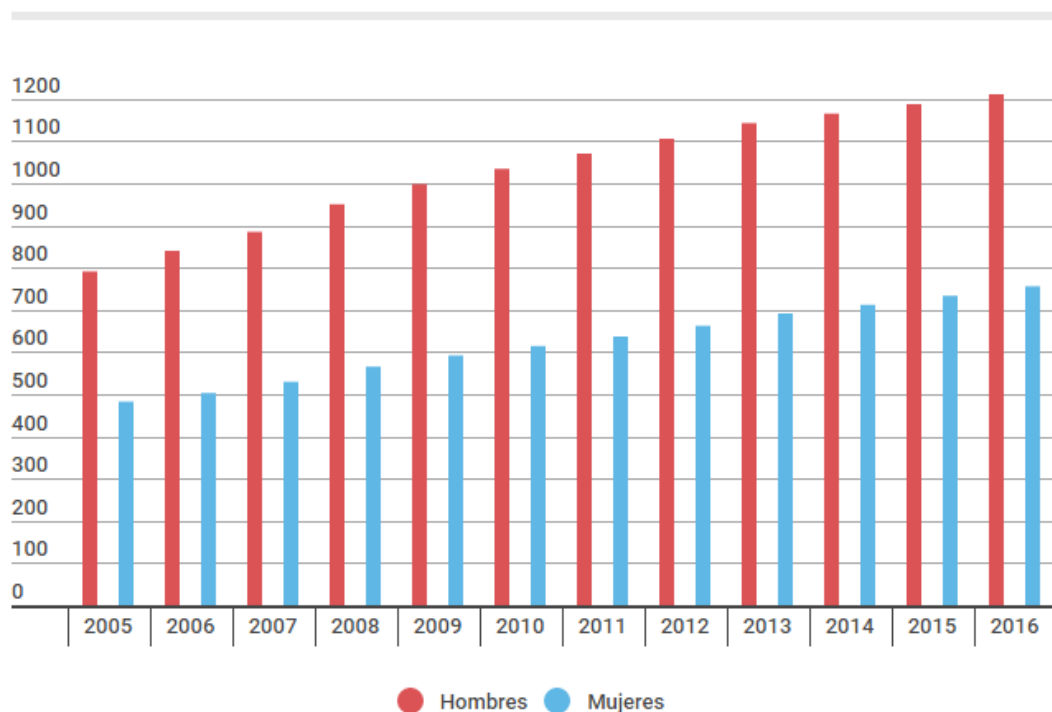
Font: INE

D'altra banda, segons la presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE), en l'actualitat, l'estat Espanyol es troba en el sisè lloc de la Unió Europea amb un percentatge mitjà de 18.8% de bretxa salarial, segons l'Eurostat.

Tot i així, es reconeix que ha augmentat el nombre de dones directives, doncs fa deu anys es situava en un 17%, i, tal i com estableixen els últims estudis, esta en un 26%,<sup>92</sup>. Malauradament, però, continua representant un percentatge proporcionalment menor amb respecte als homes. Així doncs, d'altra banda, pel que fa a la presència de dones en els consells de l'administració, totes les empreses de l'Ibex 35 van contar el 2016 amb almenys una dona, el que suposa un augment d'un 4,6% respecte de l'any anterior.

<sup>92</sup> [www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-igualdad-genero-ultima-decada-radiografia-brecha-no-cesa-10anosepsocial-2017037102335.html](http://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-igualdad-genero-ultima-decada-radiografia-brecha-no-cesa-10anosepsocial-2017037102335.html) (ultima visita, 2/05/2017).

Un altre punt a destacar, és la bretxa en les pensions de jubilació ascendeix al 37,95%, doncs la quantia mitjana és de 742,81 euros entre les dones, mentre que entre els homes ascendeix a 1.197,19 euros. Parlem, doncs, d'una diferència de 454,38 euros.



## 6. CONCLUSIÓ

La discriminació per raó de sexe en el mercat de treball és una realitat que segueix existint i afecta a tots els països, sectors econòmics i tipus d'activitat actual.

Per tal de trobar una solució en aquesta realitat social, en primer lloc, hem de tenir present el factor jurídic. És evident que és indispensable l'existència d'un **marc normatiu homogeni** per regular i avançar cap a un mercat de treball igualitari, ja sigui en l'àmbit internacional, europeu, o estatal.

En aquest sentit, la normativa citada i desenvolupada al llarg del treball esdevé l'instrument essencial per ordenar la convivència en la societat, tot intentant guiar les actuacions dels subjectes públics i privats per la protecció d'aquells béns i interessos jurídics que es consideren mereixedors de tutela: en aquest cas, **els drets de les dones**.

Molts d'aquests deures jurídics –i a la vegada socials-, van lligats a una sanció davant el seu incompliment. Així doncs, tots estarem obligats davant la llei, però en particular, recau sobre les empreses i administracions la responsabilitat per l' incompliment d'aquests deures socials, que no deixen de girar al voltant del principi d'igualtat.

D'altra banda, resulta innegable afirmar que en l'actualitat l'enfocament del gènere constitueix un requisit indispensable en les diferents **polítiques públiques** que s'articulen en els àmbits nacionals, internacional i de la Unió Europea.

D'aquesta manera, ens trobem davant un moment de consolidació de plantejaments que s'han vingut formulant al llarg d'aquests anys entorn al principi d'igualtat real i efectiva en funció del gènere.

El conjunt d'aquestes actuacions, doncs, es basa en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política actual. És a dir, el problema de la desigualtat de gènere pot esdevenir, en gran part, degut a iniciatives polítiques tendents a establir un tracte diferent o discriminatori en l'àmbit del gènere. Per això, aquestes mesures s'haurien de trobar en cada àmbit polític i social concret i així poder-ho evitar.

D'altra banda, es demana un canvi en el concepte de *igualtat de gènere*, cap a una connotació més àmplia. Es requereix l'adopció d'una varietat d'estratègies, des de la igualtat d'oportunitats a les **accions positives**, ja esmentades, i al *mainstreaming*, juntament amb altres instruments o mecanismes d'actuació.

D'aquesta manera, la noció de igualtat de gènere necessita un enfocament més global, basant-se en causes que creen una relació desigual entre els sexes i desfavoreix la figura de la dona en diferents sectors mencionats en diverses ocasions, com per exemple, el treball remunerat o el sistema de pensions.

S'exigeix, també, la incorporació i la participació de les dones en institucions i processos en la presa de decisions; és a dir, l'assoliment d'una igual representació i una participació equilibrada en el procés de presa de decisions, així com un canvi en el règim institucional cultural i organitzatiu, que s'avaluarà o es seguirà mitjançant l'ús d'eines adequades per integrar la variable de gènere en totes les polítiques, duent a terme una recollida de dades estadístiques desagregades per gènere i la realització d'enquestes, pronòstics o anàlisis de cost-benefici des d'una perspectiva de gènere.

Finalment, s'estableix l'obertura de nous canals de consulta i cooperació no només amb actors ordinaris de la política i de l'administració com s'ha explicat fins ara, sinó també a través d'altres elements, com poden ser les organitzacions no governamentals, els grups d'interès, les associacions, moviments socials i representants de treballadors i empresaris.

Més enllà del factor públic, les estratègies esmentades -incorporades en el conjunt de Plans-, a nivell general, incorporen objectius i incentius en l'àmbit del treball que giren al voltant del següents pilars:

- ✓ Millora en l'equilibri de sexes en matèria salarial, remuneracions i pensions.
- ✓ L'eliminació de tots aquells obstacles per l'accés al mercat de treball.
- ✓ El foment en la igualtat en la presa de decisions, així com una millora en la representació de les dones en els consells de direcció de les empreses.
- ✓ La conciliació de la vida personal i professional.

Destacar, a més, que en l'ordenament jurídic espanyol trobem, en matèria de violència de gènere, normativa que implementa un seguit de mesures i instruments que tenen com a objectiu primordial la plena inserció al món laboral d'aquelles dones víctimes de violència de gènere, així com la garantia d'una formació necessària i incentius per la incorporació efectiva d'aquestes dones en les empreses.

D'altra banda, destacar la importància del paper de la negociació col·lectiva en la promoció d'igualtat d'oportunitats en l'ocupació, recollit també en la normativa espanyola, mitjançant el qual les empreses tindran la obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat, amb el propòsit d'establir un conjunt de mesures destinades a assolir, dins l'empresa, una efectiva igualtat de tracte i d'oportunitats i l'eliminació de la discriminació per raó de sexe.

Podem concloure, doncs, que és cert que durant els últims anys s'ha dut a terme una important activitat en la promoció de la dona en el mercat de treball, donant lloc a resultats positius en molts àmbits, tal i com s'ha analitzat en els apartats anteriors.

Molts d'aquests canvis no s'haguessin produït sense els instruments facilitats per els òrgans i institucions competents a nivell internacional com nacional. Tot i així, queda un llarg camí per eradicar de forma completa la desigualtat d'oportunitats existent encara en la nostra societat actual, que, com bé coneixem, rau en qüestions preexistents a qualsevol norma o estratègia.

Parlem doncs, de les pràctiques socials, estereotips culturals i determinades creences religioses; factors que només es poden combatre mitjançant mesures basades en el **diàleg social**, així com de conscienciació educativa.

Per tant, és evident que l'abundant regulació en aquest àmbit és imprescindible, però no suficient, pel que s'haurien d'establir i fomentar aquelles mesures destinades a futures generacions per a què siguin educades en un entorn equitatiu, lliure de diferències socials, tot creant així una societat justa i lliure de desigualtats.



## 7. BIBLIOGRAFIA

### Índex bibliogràfic

Consejo Económico y Social (CES. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). Informe. *La participación laboral de las mujeres en España*. Madrid.

CONSEJO DE EUROPA (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28.

Fabregat Monfort, G. (2007):” *La negociación colectiva de los planes de igualdad*”, Revista de Derecho Social, núm. 37.

Gonzalo Valgañón, A. Instituto de la Mujer (1993). *El derecho comunitario y las mujeres*. Num. 10. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Madrid.

Lousada Arochem, J.F. (2007): *Ley de igualdad y contrato de trabajo*. Dossier Práctico. Francis Lefebvre. Madrid.

Oficina Internacional de Trabajo (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. (2ª Ed.) Ginebra.

Ordóñez Solís, D. Instituto de la Mujer (2000). *La igualdad entre Hombres y mujeres en el Derecho europeo*. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Madrid.

ORGANITZACIÓ PER A LA COOPERACIÓ I EL DESENVOLUPAMENT ECONÒMIC (OCDE): Informe *Education at a Glance* (Una mirada a la Educació). 2005.

Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016–2017 / Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), Ginebra: OIT, 2016.

Quintanilla Navarro, B. (2006): “Acceso al empleo y condiciones de Trabajo en general”, en Perez de Río, T (Coord), *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Madrid (Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Valdés Dal-Ré, F (2010). *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva* (1ª Edición). Madrid: Editorial Reus, S.A.

Valdés Dal-Ré, F; Quintanilla Navarro, B. (2008): *“Igualdad de genero y relaciones laborales”*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

### **Legislació internacional**

Conveni num.13 de la OIT, sobre la cerussa (pintura), de 1921.

Conveni núm. 100 de la OIT (1951), sobre igualtat de remuneració.

Conveni núm. 111 de la OIT (1958), relatiu a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

Conveni núm. 156 de la OIT (1981), sobre els treballadors amb responsabilitats familiars.

Conveni núm. 183 de la OIT (2000), relatiu a la revisió del Conveni sobre la protecció de la maternitat.

Declaració de Filadèlfia (1944), relativa a les finalitats i objectius de la OIT.

Recomanació núm. 6 de la OIT (1919), sobre l'aplicació del Conveni internacional adoptat a Berna el 1906, sobre la prohibició de l'ocupació del fòsfor blanc en la indústria de llumins.

### **Legislació europea**

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000/C 364/01).

Decisió 82/43/CEE de la Comissió, de 9 de desembre de 1981 relativa a la *creació d'un comitè consultiu per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones* ha estat modificada de forma successiva. La última modificació va tenir lloc amb la Decisió 2008/590/CE de la Comissió, de 16 de juny de 2008.

Directiva 75/117/CEE del Consell, de 10 de febrero de 1975, *relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre els treballadors masculins i femenins.*

Directiva 76/207/CEE del Consell de 9 de febrer de 1976, *relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en quant a l'accés al treball, a la formació i a la promoció professionals i a les condicions de treball.*

Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, *relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.*

Directiva 86/378/CEE del Consell, 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 86/613/CEE del Consell, de 11 de desembre de 1986, *relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerciten una activitat autònoma, incloses les activitats agrícoles i la protecció de la maternitat.*

Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d' octubre de 1992, *relativa a l'aplicació de mesures per , que hagi donat llum, o en el període de lactància.*

Directiva 96/34/CE del Consell, de 3 de juny de 1996, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental celebrat per la UNICE, el CEEP i la CES.

Directiva 97/80/CE del Consell, de 15 de desembre de 1997, *relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.*

Directiva 97/81/CE del Consell, de 16 de desembre de 1997, *relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial conclòs per la UNICE, el CEEP i la CES.*

Directiva 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, *per la què s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a bens i serveis i el seu subministrament.*

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 assumptes de treball i ocupació (refundició).*

Directiva 2011/36/UE, de 5 d'abril de 2011, *relativa a la prevenció i lluita contra la tracta d'essers humans i a la protecció de les víctimes.*

Directiva 2011/99/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 13 de desembre de 2011, *sobre la ordre europea de protecció.*

Tractat de Funcionament de la Unió Europea.

Tractat de la Unió Europea.

## **Legislació espanyola**

Constitució Espanyola de 1976.

Llei 33/2002, de 5 de juliol, de modificació de l'article 23 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

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

Llei Orgànica 1/2004, de 29 de desembre, per a la Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Reial Decret 1370/2007, de 19 d'octubre, per el que es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre dones i homes.

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Reial Decret Legislatiu 2/2005, de 23 d'octubre, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

**Jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE)**

Sentència del TJUE, cas *Defrenne II*, de 8 d'abril de 1976 (assumpte 43/75).

Sentència del TJUE, cas *Barber*, de 17 de maig de 1990 (assumpte C-262/88).

Sentència del TJUE, cas *Marschall*, de 11 de novembre de 1997 (assumpte C-409/95).

Sentència del TJUE, cas *Test-Achats*, de 1 de març de 2011 (assumpte C-236/09).