



GUIA PER A LA INCORPORACIÓ DE POLÍTIQUES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LES PIMES



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ	3
OBJECTIUS	6
CONTINGUTS	7
1. LA DIFERÈNCIA SEXUAL I EL CONCEPTE DE GÈNERE.....	7
2. GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	9
3. L'ESTRUCTURA LEGAL DE LA IGUALTAT.	11
4. LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN EL MÓN LABORAL I EMPRESARIAL.	17
5. ¿COM IMPRELEMTAR MESURES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LES EMPRESSES?	20

INTRODUCCIÓ

Els profunds canvis socials que s'han produït en els últims trenta anys no han anat acompanyats dels ajustos necessaris a l'estructura de les organitzacions empresarials i en el món laboral.

Fins a la dècada del 1970 les societats occidentals es van organitzar al voltant del model familiar articulats a partir de la figura del "*male breadwinner*" (Home guanyador del pa), que està caracteritzat per:

a) La idea d'un home vist com a pare de família i únic treballador, responsable d'aportar tots o la majoria dels ingressos econòmics, i completament dedicat a la seva vida professional i laboral;

b) la idea d'una dona vista com a mare i muller, responsable de les funcions reproductives i domèstiques i amb molt poques possibilitats de dur a terme amb èxit una professió o tenir una feina.

Aquest model social es basava en una divisió desigual de poders, drets i responsabilitats entre homes i dones, fundat en els estereotips de gènere.

La funció biològica de la dona (o millor dit una d'elles) es va convertir en una funció social, a partir de la que es va assignar a les dones la responsabilitat de tenir cura de la casa i dels fills (funció domèstica i reproductiva), quedant pels homes la de mantenir econòmicament a la família (funció productiva) i la d'ostentar el poder polític.

En altres paraules, aquest repartiment va significar, per a la dona, l'atribució de l'espai particular o privat, mentre que per a l'home va significar l'atribució del públic, amb la conseqüència que va retallar drets econòmics, socials i polítics per a la dona, i va suposar el fet que, aquest últim, fos exclusivament masculí.

El progressiu ingrés de les dones al mercat laboral i empresarial, com així també la seva incorporació cada cop més accentuada a l'esfera política, més una sèrie de canvis produïts a la institució familiar (increment dels divorcis, separacions, famílies monoparentals, reconeixement legal de les famílies homosexuals, etc.) entre d'altres, han anat modificant aquell repartiment de funcions fundat en estereotips de gènere. En canvi, les condicions del mercat de treball i de tot el món empresarial no s'han adaptat a les noves realitats.

La situació de desigualtat de les dones respecte els homes es manté, encara que hagin canviat les circumstàncies i les condicions en les que es basava.

Vegem els següents exemples:

- a) A l'actualitat, l'atur femení és major que el masculí. Les dades obtingudes a l'enquesta de població activa de l'Institut Nacional de Estadística a l'any 2004 informen que, a Catalunya, la taxa d'atur femení era del 11,8% mentre que la masculina era del 7,2%. Si bé als darrers anys s'ha pogut percebre un lleuger i progressiu canvi cap a la millora, avui en dia persisteixen les diferències contractuals entre homes i dones, amb pitjors condicions per a les dones. De fet, les dones pateixen més que els homes la precarietat laboral, perquè són les que compten amb major temporalitat en els seus contractes i amb major presència en les contractacions a temps parcial.
- b) Existeix una major presència de les dones a l'economia submergida, realitzant dins d'aquesta una gran varietat de tasques que es consideren "típicament femenines" (com el treball domèstic remunerat). Així mateix, dins de l'economia submergida, les dones realitzen moltes vegades activitats que les exposen a fortes situacions de discriminació i violència¹.
- c) Les dones tenen més problemes que els homes a l'hora d'accedir, mantenir o promoure's en el món laboral i/o empresarial: continuen patint discriminació en els processos de selecció i/o promoció (sobretot les dones en edat reproductiva i/o les que tenen fills al seu càrrec) i tenen més dificultats per a conciliar la vida professional i la privada (les obligacions a nivell domèstic i familiar segueixen recaient majoritàriament sobre elles), com a conseqüència de que es veuen obligades a realitzar dobles o triples jornades laborals (a casa i als seus llocs de feina). Aquest últim fenomen, que es coneix com "doble presència", suposa, per a la dona, haver d'estar contínuament pendent tant de la vida familiar com de la laboral. Les dificultats d'aconseguir el difícil equilibri entre ambdues implica, en molts casos, una "acumulació" de treballs (el reproductiu i el productiu), que comporten conseqüències negatives de cara a la seva qualitat de vida (estrès, sentiments de frustració, sensació de "no estar fent bé les coses" per no poder estar al 100% per el treball o per els fills, etc.).

¹ Surt, 2007. Informe de Investigación: Prostitución y Exclusión Social.

La situació de desigualtat de les dones respecte als homes en el món laboral i empresarial es veu també reflectida a través d'altres fenòmens, com ara:

- a) La segregació horitzontal: en part ja ha estat mencionada al punt b) anterior, i consisteix a la concentració de dones en determinats sectors (com el de serveis personals) i en determinats llocs de treball (secretariat, infermeria, etc.); mentre que els homes es concentren en altres sectors determinats com el de les empreses de seguretat, la construcció, etc. i en altres llocs de treball determinats (conducció de transports públics i de mercaderies, etc.);
- b) La segregació vertical: que implica la baixa proporció de dones als càrrecs jeràrquics i directius i en els sectors amb major reconeixement professional.
- c) El sostre de vidre: la barrera invisible, dins del món empresarial, amb la que es troben les dones a l'hora de la seva promoció professional i que fa que es quedin estancades i amb fortes dificultats per a ascendir.
- d) El sostre de ciment: o conjunt d'eleccions personals de les dones mateixes que fan que, dins del món empresarial, decideixin rebutjar la promoció i l'accés a càrrecs directius.
- e) El terra enganxós: que representa la suma de circumstàncies (estructurals i personals) que situen a les dones en les jerarquies més baixes de la piràmide laboral.
- f) Els forts prejudicis: sostinguts per valoracions estereotipades negatives de les capacitats d'homes i dones per a desenvolupar determinats treballs i ocupacions.
- g) La discriminació laboral: que implica l'exclusió de les dones davant de determinades oportunitats existents, pel simple fet de ser dones.

En un mercat laboral i empresarial cada cop més competitiu per a totes les persones, la situació de discriminació que viuen les dones respecte dels homes impedeix la seva competència normalitzada, demostrant que, a l'actualitat, les diferents posicions de poder entre homes i dones es mantenen vigents i constitueixen un problema estructural de la societat.

El desig de contribuir a la construcció d'una societat més justa, en la que s'eliminin les discriminacions i les desigualtats fonamentades en el gènere, unit a la creixent necessitat de conciliar la vida familiar i laboral (que, com hem vist, afecta molt especialment a les dones però que és comú a totes aquelles persones que tenen responsabilitats familiars), constitueixen el fil conductor d'aquesta guia.

La necessitat de revisar la cultura empresarial i laboral fins a avui vigent, com també la d'elaborar estratègies capaces de millorar la qualitat dels models empresarials, per a ajustar-los als nous canvis i situacions socials, fan imprescindible la incorporació de la perspectiva de la igualtat de gènere a l'empresa.

En aquest sentit, a més a més de plantejar-se com una millora de qualitat organitzacional adaptada a les noves dinàmiques socials, la incorporació de la perspectiva d'igualtat de gènere a l'empresa respon també a un posicionament de responsabilitat social, que s'alinea amb un dels objectius polítics de prioritat de la Unió Europea i dels seus Estats membres, que és el de promoure la igualtat entre homes i dones i eliminar les diferents formes de discriminació basades en gènere.

OBJECTIUS

Aquesta guia pretén invitar a les organitzacions empresarials i a les persones emprenedores a incorporar la perspectiva de la equitat de gènere a la seva política d'empresa, amb la finalitat de:

- a) ajustar el seu model d'organització i de qualitat als canvis produïts a la societat a la que operen, i
- b) contribuir a eliminar la situació de desigualtat i de discriminació de les dones al món laboral i empresarial.

CONTINGUTS

1. LA DIFERÈNCIA SEXUAL I EL CONCEPTE DE GÈNERE.

El sexe i la diferència sexual són els fets biològics que diferencien a homes i dones.

Aquesta diferència biològica va donar lloc, al llarg de la història, a l'atribució de certes funcions i de característiques específiques a uns i altres que, amb el temps, i tot i no ser-ho, van passar a ser considerades "naturals".

Així, es van anar atribuint diferents significats al ser home i ser dona i, si bé no va existir mai una raó per a que la diferència sexual entre dones i homes fos traduïda en desigualtat, durant molts anys la diferència sexual - un fet biològic - es va utilitzar per a legitimar la desigualtat d'homes i dones a la vida social.

El concepte de gènere va ser encunyat a finals de la dècada de 1960 per a explicar aquest fenomen.

Als nostres dies, l'ús d'aquesta expressió s'ha anat generalitzant, però és precís concretar-la.

Es diu gènere al producte de representacions, espais, característiques, pràctiques i expectatives que s'assignen als homes i a les dones a partir de la seva diferència biològica, i que, sense ser-ho, es presenten com si fossin conseqüència natural de la mateixa.

Encara que aquest concepte sol associar-se a la dona, el gènere no s'ha d'entendre en clau femenina: identifica les diferències socials i culturals adjudicades a homes i dones i, per consegüent, afecta a ambdós.

En tant que socials i culturals, aquestes diferències no s'arrelen a la biologia, sinó en el que hem après sobre el que hauríem de ser com a homes i dones i sobre com hauríem de relacionar-nos entre nosaltres.

Aquesta forma de relació s'ha reflectit clarament a les empreses, que tradicionalment s'han organitzat entorn al model d'home treballador que pot destinar la seva jornada al treball sense problemes de disponibilitat.

Així, s'ha arribat a "normalitzar" que la dona o dones del seu nucli familiar li permetessin tenir les necessitats bàsiques cobertes en tot moment, de manera que l'home pugui dedicar-se a les activitats que es donen a l'esfera pública (política, treball...).

La creixent incorporació de la dona al mercat laboral i els canvis operats al sí de la institució familiar (separacions, divorcis, famílies monoparentals, famílies homosexuals...), han qüestionat fortament aquestes representacions, però el mercat laboral ha romàs aliè a la realitat personal de les seves plantilles.

El mercat laboral ha continuat reproduint la construcció cultural de la diferència sexual i, per consegüent, la desigualtat de gènere.

Donat que ha estat apresada, aquesta construcció de la desigualtat, pot ser desapresada i canviada.

Incorporar la perspectiva de gènere a l'empresa, implica, per consegüent, crear un tipus d'organització que possibiliti eliminar la desigualtat, fent que totes les persones puguin aconseguir el seu màxim potencial al treball, essent recompensades per allò justament, sense discriminacions de cap tipus².

² Shapiro, Gillian y Olgiati, Etta (2002), *Promoting Gender Equality in Workplace*. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions. Dublin.

2. GÈNERE I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Com hem vist, gènere no és sinònim de dona, sinó de les representacions culturals dels rols i funcions socials que s'han atribuït a homes i dones.

En canvi, aquestes representacions culturals han col·locat a la dona en una situació de *desigualtat* davant els homes, desigualtat que s'ha traduït en termes d'*inferioritat* i de *discriminació* i, per consegüent, en una greu vulneració dels drets per a les dones.

En el pla jurídic, aquestes desigualtats es van intentar resoldre a través de l'equiparació legal de drets entre ambdós sexes. Però aquesta equiparació legal no va ser neutral, de manera que no va impedir que, a la pràctica, es produís un canvi efectiu a la situació de subordinació i de discriminació de les dones.

Els conceptes *d'igualtat d'oportunitats, igualtat de gènere i equitat de gènere*, han estat elaborats per a fer front al repte de tal canvi, en nom de que la igualtat entre homes i dones sigui real.

- a) Igualtat d'oportunitats: s'entén com un principi de justícia social, que la seva finalitat és aconseguir que les persones que competeixen per recursos o béns escassos es trobin en el mateix punt de sortida per a accedir a ells. La igualtat de condicions exigeix, en conseqüència, crear les condicions necessàries per a que els individus puguin ser ubicats en aquest mateix punt de partida³.
- b) Igualtat de gènere: es refereix a la idea de que tots els éssers humans són lliures per a desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense la limitació imposada pels rols de gènere estrictes, de manera que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats d'homes i dones, es considerin, valorin i afavoreixin a les dues bandes⁴.

³Rubio, Ana (1997): *Feminismo y ciudadanía*; Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.

⁴Glosario de la Comisión Europea (2001), Comisión Europea, *One Hundred Words for Equality*, Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comisión Europea.

- c) Equitat de gènere: es refereix a la imparcialitat en el tractament per gènere, que pot ser tractament igualitari o tractament que sigui diferent, però què és considera equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats. En aquest sentit, el concepte d'equitat de gènere possibilita l'adopció de mesures encaminades a *corregir* les desigualtats de fet que afecten a les dones: *mesures d'acció positiva*⁵, recollides a la pràctica jurídica a través del que es denomina Dret antidiscriminatori.

En el següent ítem, explicarem les diferents eines jurídiques que, tant en el pla internacional com estatal i autonòmic, s'han desenvolupat per a afavorir tant la igualtat d'oportunitats, com la igualtat i l'equitat de gènere.

⁵ Les mesures d'acció positiva van ser implementades per primera vegada a els EEUU a la dècada de 1960, com a resposta als límits de la igualtat davant la llei, i a la seva incapacitat per a corregir l'exclusió a la que es veuen sotmeses les minories racials. A la seva versió original, va implicar la obligació de certes empreses (les que duïen a terme contractes amb l'administració per una superior a 50.000 dòlars) de contractar quotes d'individus pertanyents a minories racials. A l'àmbit Europeu s'utilitzen mesures inspirades en aquestes idees, per a lluitar contra la discriminació social de les dones. Més informació sobre el tema a: Barrère Unzueta, María Ángeles (2001): "Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades", en Revista Vasca de Administración Pública núm. 60.

3. L'ESTRUCTURA LEGAL DE LA IGUALTAT.

Encara que els canvis proposats des de les normes jurídiques s'enfronten també als diferents ritmes amb que els diferents agents de la societat van assumint la reorganització, sobre la base de l'equitat de gènere, la necessitat d'actuar enfront a les transformacions socials a les que venim fent referència, han provocat el desenvolupament legislatiu relacionat amb la igualtat d'oportunitats.

Des de diferents marcs normatius s'ha anat promovent el procés de transformació cap a la igualtat. Aquestes mesures (especialment les europees) han estat claus per a la seva implicació i pels efectes conseqüents en els estats membres, que a l'hora han anat desenvolupant i adaptant les seves pròpies legislacions.

Conèixer el marc legal existent en aquest àmbit pot ser útil per a saber quines són les mesures legals previstes a favor de la igualtat d'oportunitats, per a poder incorporar-les a la cultura i al funcionament de la empresa i per a mantenir-la actualitzada de cara al futur i a un eventual increment de la plantilla.

A continuació es destaquen algunes de les propostes claus a diferents nivells: internacional (Nacions Unides i Unió Europea), estatal i autonòmic (català).

a) Nacions Unides:

En el si de les Nacions Unides trobem varies disposicions relatives a la igualtat de gènere.

La primera d'elles és la Declaració de Drets Humans, aprovada per la Assemblea General de les Nacions Unides el 10 de desembre de 1948, que des de el seu preàmbul estableix que la llibertat, la justícia i la pau al món "tenen per base el reconeixement de la dignitat intrínseca i dels *drets iguals i inalienables* de tots els membres de la família humana". En el seu article 2 disposa, expressament, que "Tota persona té tots els drets i llibertats ...sense distinció alguna de raça, de color, sexe, idioma, religió, opinió política. O de qualsevol altre índole..."; mentre que en el seu article 23 recull el dret a la igualtat en l'àmbit laboral, establint, entre d'altres, que "Tota persona té dret...a condicions equitatives i satisfactòries de treball..." i a "igual salari per treball igual", " sense cap discriminació",

Alguns dels documents més importants en els que trobem la preocupació per la igualtat a les Nacions Unides, són entre d'altres, els següents:

- Conveni 111 de la Organització Internacional del Treball (OIT), relatiu a la Discriminació en Matèria de Feina i Ocupació, aprovat al juny de 1958. En ell s'obliga als membres del Conveni (entre els que s'inclou Espanya, que el va ratificar al 1967), a "formular i adoptar una política nacional que promogui la igualtat d'oportunitats i la igualtat de tracte en matèria de feina i d'ocupació, amb l'objecte d'eliminar qualsevol discriminació a aquest respecte" (art. 2). En els termes d'aquest Conveni s'entén discriminació com "qualsevol distinció, exclusió o preferència basada en motius de raça, color, sexe, religió, opinió política, ascendència nacional o origen social, que tingui per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte a la feina i a l'ocupació"; com així també "qualsevol altra distinció, exclusió o diferència que tingui per efecte anular o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte a la feina o ocupació..." (art.1).
- Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovat el 18 de desembre de 1979 per la Assemblea General de les Nacions Unides. Va entrar en vigor el 3 de setembre de 1981, després de ser ratificat per 20 països. L'Estat espanyol el va ratificar el 16 de desembre de 1983, data des de la qual forma part de l'ordenament jurídic intern (art. 96, CE). Aquest conveni, a més d'exigir que es reconeixin a la dona iguals drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics que als homes, prescriu les mesures que han d'adoptar-se per a assegurar que a totes parts les dones puguin gaudir de tots els drets que les assisteixen. I, en tal sentit, recorda que "la discriminació contra la dona viola els principis de la igualtat de drets i del respecte de la dignitat humana" (del Considerat).
- Conferència de Nairobi de 1985. Encara que no es tracti d'una iniciativa legal pròpiament dita, aquesta Conferència va significar un nou avenç en l'àmbit de les polítiques d'igualtat i va establir una nova estratègia per aquest comès: el que més endavant, en el context europeu, es coneixeria com a *mainstreaming* o *transversalitat*⁶ . en

⁶ A través de la tecnologia *mainstreaming* es pretén la millora de l'efectivitat de les polítiques, mostrant la natura del gènere en el que s'adopta, en els processos i els resultats, per a entendre de manera més adequada la importància del gènere en les relacions i en les pràctiques institucionals, que malgrat estar tant presents, eren anteriorment vistes com a irrellevants. Per més informació veure: Walby, Sylvia (2004), Ponència per a les

aquesta Conferència, entre d'altres qüestions, es va afirmar que la plena igualtat i participació de les dones i els homes és una exigència i un dret individual, però també, i fonamentalment, una necessitat social i política. A partir d'aquest plantejament, es va promoure que el principi igualitari sortís dels sectors tradicionals de debat (educació, ocupació, etc.) i s'implantés com a *objectiu polític global*, es a dir, com a principi estructural.

- Plataforma per a l'acció de la IV Conferència mundial de dones de les Nacions Unides, Beijing, 1995. A l'igual que el cas explicat anteriorment, a través d'aquesta plataforma es va realitzar una crida a tots els Estats per a assumir el compromís ferm d'un repartiment igualitari de poder, en totes les àrees de la vida social, entre dones i homes. Així mateix, es van establir les bases per a utilitzar el discurs dels drets humans per a potenciar la igualtat entre dones i homes, determinant que la vulneració dels drets de les dones constitueix una greu vulneració als drets humans.

b) Unió Europea:

En el marc de la Unió Europea també trobem varies iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere.

A continuació s'apuntaran alguns Convenis, Tractats i Directrius que, sense ser les úniques, han estat claus per a impulsar els canvis legislatius en els Estats Comunitaris.

- Conveni Europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals (1950), firmat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950 per a poder ser membres de la Unió Europea, els estats candidats han de ratificar-lo. En el seu article 14 es disposa la "prohibició de discriminació", com a base comú per al gaudiment dels drets i llibertats de les persones, les quals han de ser assegurades sense cap distinció, "especialment per raons de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o d'altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixement o qualsevol altra situació".
- Tractat de Roma (1957): el seu article 119 recull explícitament el deure de cada Estat de garantir l'aplicació del "principi d'igualtat de retribució"

Jornades: "Mainstreaming de Género: Conceptos y estrategias políticas y técnicas", Andalusia, 26 i 27 d'octubre de 2004.

entre treballadors masculins i femenins per a un mateix treball": *principi d'igualtat salarial*.

- Directiva 1976/207/CEE del Parlament Europeu i del Consell del 10 de febrer de 1976, relatiu a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa al procés d'ocupació, a la formació i a la promoció de professionals, i a les condicions de treball. En el seu article 2, disposa expressament que *el principi d'igualtat de tracte suposa l'absència de tota discriminació, ja sigui directa o indirectament*. Aquesta directiva menciona també, encara que a títol argumentatiu, la *discriminació institucional, estructural o difusa que es dona quan s'ignoren les situacions de subordinació social, de discriminació estructural i de subordinació en la que es troben les dones en les societats democràtiques*.

- Tractat d'Amsterdam (1997): per primer cop queda recollit en el Dret Originari Europeu, junt amb el principi de la *igualtat entre l'home i la dona* i com a *principi rector de la Comunitat* (art.2), la metodologia de la *transversalitat (mainstreaming)* en totes les polítiques i mesures dutes a terme per la Comunitat.

- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de octubre de 2002, que delimita conceptualment els instruments del *Dret antidiscriminatori*, defineix l'assetjament i el conceptualitza com a discriminació. També contempla expressament les definicions de la discriminació directa o indirecta. Tant aquesta directriu, com la citada anteriorment, donen cabuda, per la via implícita, al concepte d'acció positiva diferenciadora, en el sentit que no compten amb les mesures encaminades a corregir les desigualtats de fet que afecten a les dones.

c) Estat espanyol:

La Constitució Espanyola de 1978 (CE) també recull la igualtat entre les persones com un dels seus principis rectors, encara que expressament tan sols recull la igualtat davant la Llei (art.14), formula que es considera com "igualtat formal", per oposició a la igualtat real o efectiva, reconeix també el principi de no discriminació.

Per imperatiu constitucional, no obstant, tots els tractats internacionals ratificats per l'Estat espanyol, entre els que s'inclouen els precedentment mencionats, integren la seva estructura jurídica i, mentre es mantingui en

vigor, tenen la mateixa força vinculant que la resta de les lleis internes vigents (CE, art.96).

Seguint els postulats de les iniciatives internacionals, el desenvolupament normatiu posterior a la CE ha anat concretant el principi d'igualtat o, millor dit, les fórmules per a intentar aconseguir-ho. Les següents, són les iniciatives legislatives adoptades amb aquesta finalitat:

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Aquesta llei introdueix alguns canvis en la normativa laboral, amb la declarada finalitat de que les persones amb responsabilitats familiars puguin comptabilitzar millor aquestes amb la seva feina. En aquest sentit, preveu, per exemple, l'ampliació del dret a la reducció de la jornada i excedència de les persones treballadores que tinguin al seu càrrec persones dependents. També estableix, entre d'altres mesures, i amb el declarat objecte d'evitar que els permisos de maternitat i paternitat afectin negativament al accés a l'ocupació, la possibilitat d'equilibrar-los, concedint a la dona la opció de que sigui el pare qui gaudeixi de fins a un màxim de 10 setmanes de les 16 corresponents pel permís de maternitat.
- Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència. Llei promoguda entre d'altres raons, en virtut de la necessitat de revisar el sistema tradicional d'atenció a les persones dependents (donant suport a les dones), necessitat que deriva del canvi en el model de família i de la incorporació de les dones al mercat laboral. Entre les seves disposicions, aquesta llei inclou que les persones cuidadores puguin donar-se d'alta a la Seguretat Social i rebre un salari.
- Llei 43/2006, del 29 de desembre, per la millora del creixement i de l'ocupació, entre les motivacions inclou la d'assolir els objectius fixats per la Comunitat Europea a l'Estratègia de Lisboa, en el sentit de millorar la situació general de les persones treballadores, reduir l'atur i augmentar la taxa d'ocupació i activitat de les dones.
- Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, aprovada el 8 de març de 2007; aquesta llei contempla un conjunt de mesures per promoure la igualtat real entre homes i dones en tots els àmbits de la vida. Proposa entre d'altres, diferents

actuacions per afavorir l'accés de la dona a l'ocupació, facilitar la seva carrera professional i la conciliació de la vida laboral i familiar (àmbit en el qual estableix, entre d'altres, la possibilitat d'un permís per paternitat de 15 dies, independentment de la maternitat, i d'ampliar-lo fins a un mes). Així mateix promou la incorporació dels Plans d'Igualtat a les empreses, establint la seva obligatorietat per aquelles que tinguin una plantilla de més de 250 persones.

c) Govern Autonòmic: Generalitat de Catalunya.

També en aquest àmbit s'han pres mesures específiques per a millorar la igualtat d'oportunitats i per a evitar la discriminació en funció del gènere.

El propi *Estatut d'Autonomia de Catalunya* (2006) fa referència, en el seu article 19.2, al dret de totes les dones a participar en condicions d'igualtat amb els homes en tots els àmbits, públics i privats. Altres disposicions legals busquen concretar tals drets. Entre elles:

- Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Ordre TRI/318/2006, per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions destinades a l'establiment de mesures per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'àmbit de les relacions laborals de Catalunya⁷.

⁷ *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, del 28 de junio de 2006, número 4664, páginas 28746/28751.

4. LA INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE LA IGUALTAT DE GÈNERE EN EL MON LABORAL I EMPRESARIAL.

Aplicar la perspectiva de gènere a l'empresa suposa l'anàlisi de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar la relació de desigualtat entre homes i dones, així com la incorporació dels canvis necessaris per a aconseguir una major equitat.

La perspectiva de la igualtat de gènere a l'empresa permet que, dins el context empresarial, les persones siguin tractades de forma igual.

Com hem vist, la igualtat de tracte està íntimament relacionada amb l'absència de discriminació. No es tracta només de que les persones siguin tractades de la mateixa manera, sinó que no han d'existir motius de discriminació.

Amb la condició d'aconseguir que les dones tinguin les mateixes possibilitats dins el món de treball, les PIMES poden fomentar polítiques de gènere, és a dir que poden adoptar mesures que, partint del reconeixement de les situacions de diferència entre homes i dones, intentin igualar la seva situació.

Molts cops es pensa que només les grans empreses poden prendre mesures i fomentar la igualtat d'oportunitats, ja que tenen plantilles més nombroses i més recursos que les petites empreses, però el cert és que qualsevol empresa, per petita que sigui, pot adoptar polítiques de gènere.

Així, encara que la realitat de les PIMES i microempreses sigui diferent de la de les grans empreses, ja que cada persona té molta importància en l'organització, les PIMES també tenen al seu abast diferents possibilitats per a garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. És a dir, hi ha elements i mesures que poden tenir en compte i aplicar en el seu dia a dia, per tal de afavorir la promoció de la igualtat d'oportunitats.

Es important, també, tenir en compte que les polítiques de gènere no són sinònim de les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral, donat que la igualtat de gènere va més enllà dels problemes de conciliació amb els que ens trobem a l'actualitat. Les mesures de conciliació són només una eina més a l'hora d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La incorporació de la perspectiva de gènere pot donar-se a diferents *nivells* i *etapes* de l'organització empresarial, tots interrelacionats entre si i sense seguir necessàriament un ordre seqüencial. La permeabilitat entre aquests diferents nivells i etapes, de fet, permetrà que s'impregnin progressivament i globalment els canvis en la totalitat de l'estructura i el funcionament de l'empresa.

a) Nivells:

- **Nivell estratègic**: fa referència a la missió i visió de la empresa, a les seves concepcions globals, valors i objectius: *l'equitat de gènere a la cultura de l'empresa*;
- **Nivell estructural/procedimental**: fa referència a l'estructura i procediments de l'empresa: *l'equitat de gènere a l'organització interna*;
- **Nivell d'impacte extern**: fa referència a la projecció de la equitat de gènere als productes, serveis i a la política de comunicació externa de l'organització: *l'equitat de gènere a la projecció exterior*.

La incorporació de la perspectiva de gènere es dóna en un procés de canvi i millora constant, orientat a aconseguir la qualitat i l'excel·lència de l'empresa.

b) Etapes:

- **La creació**: incorporar la perspectiva de gènere des del moment mateix de la creació de l'empresa implica revisar varies qüestions relacionades amb els estereotips de gènere. El disseny dels llocs de treball, l'organització de la estructura empresarial i la concepció dels objectius, missió, visió i funcionament general de l'empresa, hauran de tractar de no reproduir tals estereotips.
- **La gestió**: l'equitat de gènere a l'empresa suposa una organització del treball que possibiliti a totes les persones empleades assolir el seu màxim potencial i ser recompensades per això, justament sense discriminació de cap tipus, al temps que permeti incorporar les mesures necessàries per a facilitar la conciliació de la vida laboral amb la vida personal o familiar.

- **L'avaluació:** la implantació d'un model d'igualtat de gènere a l'empresa suposa un procés de revisió i millora continua de l'organització, orientat a la consecució d'aquella igualtat i a l'eliminació de les discriminacions que poguessin donar-se. En aquest sentit, és recomanable utilitzar eines d'avaluació d'aquests processos, que permetin tenir una idea clara sobre la consecució dels objectius proposats, de cara a la incorporació de la perspectiva de gènere.

5. ¿COM IMPRELEMTAR MESURES D'IGUALTAT DE GÈNERE A LES EMPRESES?

A continuació formulem alguns exemples sobre com incorporar una política d'igualtat a les empreses.

Encara que alguns d'aquests exemples poden funcionar millor en un determinat moment o estructura a l'organització empresarial, no classificarem les diferents propostes com a pròpies de cap d'ells, perquè l'objectiu últim de les polítiques d'igualtat de gènere, d'acord amb la metodologia de la transversalitat o *mainstreaming* que hem esmentat amb antelació, consisteix a que les mateixes s'impregnin a la totalitat de l'estructura i el funcionament de l'empresa.

- a) Utilitzar un llenguatge no sexista: el llenguatge, en tant que construcció cultural, també reproduceix les discriminacions basades en el gènere a l'utilitzar expressions sexistes o androcèntriques. Un exemple clar és el cas d'utilitzar el gènere masculí amb caràcter universal. Per a afavorir un ús no sexista del llenguatge a la comunicació de l'empresa, tant intern com extern, així com també a les seves campanyes de publicitat i de marketing, es poden utilitzar diferents estratègies⁸. Entre elles, apuntem les següents:

- Quan ens referim a la professió d'una persona en concret, i es tracta d'una dona, és recomanable que en lloc d'atribuir-li un significat masculí, com per exemple: "el metge, el jutge, l'advocat...Anna X" s'utilitzi la seva forma femenina: "la metgessa, la jutgessa o l'advocada...Anna X".
- Quan ens referim amb formes genèriques a persones indeterminades o grups de persones o col·lectius, és recomanable utilitzar expressions neutrals al sexe de d'aquestes. Per exemple, en lloc de dir "la humanitat", "el gènere humà", "les persones", etc.; en lloc de dirigir-se als "proveïdors", es pot utilitzar l'expressió "les empreses proveïdores"; en lloc de "clients", es pot fer referència a la "clientela"; etc.
- Que no es faci referència en els contractes a categories tals com "netejadora", operari" o "administrativa", utilitzant-se en el seu lloc "personal de neteja", "personal de manteniment", "personal

⁸ Manual para el uso no sexista del lenguaje: "Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua". Generalitat de Catalunya.. Secretaria de Política Lingüística. Publicado en <http://www6.gencat.net/llengcat/publicacions/marcar/index.htm>

administratiu", etc.

- b) Garantir la igualtat d'oportunitats a la selecció i promoció del personal: amb l'objectiu d'evitar la discriminació basada en prejudicis construïts a través de valoracions estereotipades negatives de les capacitats d'homes i dones per a desenvolupar determinats treballs o ocupacions, és necessari garantir la *igualtat d'oportunitats* tant a l'hora de *seleccionar al nou personal*, com a la de *promocionar al personal ja incorporat*.

Evitar les discriminacions per gènere en aquests processos, per altra banda, ajudaria també a eliminar la segregació horitzontal i vertical de la que parlàvem a la introducció d'aquesta guia.

Amb aquest propòsit, poden utilitzar-se diferents estratègies, entre elles:

- En el moment de la publicació de l'oferta de treball, tenir en compte no utilitzar formules com "es busca noia per a tasques de neteja", o "es busca noi per a repartiment..."; en el seu lloc és recomanable utilitzar l'expressió "es busca persona...". Així mateix, enlloc d'anunciar "es busca recepcionista", es pot anunciar "es busca persona per recepció...".
- En el moment de la valoració del CV: es recomanable evitar ser influenciat per els prejudicis comunament associats a la persona per ocupar aquell determinat lloc de treball, de manera que s'avaluïn les capacitats tècniques i l'experiència professional, sense importar el sexe de qui les tingui. En aquest sentit, s'ha de tenir present que, de cara a la igualtat d'oportunitats, és molt important donar resposta als interessos i gustos personals, sense obeir als patrons de gènere.
- Així mateix és recomanable que, al moment de l'entrevista, no es realitzin preguntes directa o indirectament relacionades amb el cicle vital de la persona, com per exemple, en el cas d'una dona en edat reproductiva, preguntar-li si pensa casar-se o tenir fills.

- c) Organitzar el temps de treball d'acord amb les necessitats de producció i les necessitats de les persones treballadores: El disseny dels llocs de treball i l'organització de l'estructura empresarial

usualment no tenen en compte que els cicles vitals de les dones i dels homes són diferents.

La vida laboral dels homes té la fórmula d'una U invertida: accés al mercat de treball, ascens professional i baixada degut a la jubilació.



En canvi, el cicle vital de les dones té múltiples variacions, degut a la maternitat, la cura dels fills i de les persones dependents, etc.

En la actualitat, molts llocs de treball no tenen en compte el moment del cicle vital en el que es troben les dones i s'espera que elles s'adaptin a llocs de treball dissenyats a la mesura del prototip tradicional d'homes però que, al mateix temps, segueixin tenint cura de la llar i de la família.

Aquest model és discriminatori tant pels homes com per les dones, perquè:

- Les dones volen treballar, ja no volen dedicar-se exclusivament a la casa i a la família; però accedir i mantenir-se en el mercat de treball no és fàcil. A més, el gruix de les tasques domèstiques segueix recaient sobre elles.
- Els homes no volen passar-se tot el dia a la feina, també volen estar amb la seva família i tenir vida personal. La dedicació exclusiva al treball ja no compensa.

Davant aquesta realitat existeix, aleshores, un conflicte entre treball/família - vida privada que té conseqüències tant per a les persones (homes i dones) com per a les empreses.

Les lleis d'igualtat i de conciliació de la vida personal/familiar i laboral que dèiem al capítol 3 d'aquesta guia proporcionen algunes eines per a fer front a aquestes situacions, però no són suficients.

Els temps en que s'organitzen el món del treball i la societat no és corresponen (jornades molt llargues que no són fàcilment compatibles amb

els horaris escolars, els horaris comercials, etc.). de manera que és recomanables organitzar el temps de treball, tenint en compte no només les necessitats de la producció, sinó també les necessitats del personal.

L'organització de la majoria de les estructures empresarials d'Espanya encara responen a la idea de que a més hores major productivitat. Es suposa que els homes tenen més disponibilitat horària, per tant, que poden ser una millor aposta de cara a la productivitat de la empresa. No obstant, alguns estudis revelen que Espanya és el país de la Unió Europea on es treballa més hores i es té una menor productivitat.

Certes mesures poden ajudar a resoldre una millor organització dels temps de treball, entre elles:

- la flexibilitat dels horaris d'entrada i sortida: es pot fixar l'hora d'entrada entre les 8:00 i les 9:00, per exemple, i que aquesta sigui flexible;
- la setmana laboral comprimida: es pot establir un sistema consistent en treballar 3 dies moltes hores i tenir 2 dies lliures; o treballar dos dies fins més tard i sortir abans la resta.
- Si és una empresa en la que es realitzen jornades laborals molt extenses, es pot fins i tot pensar a contractar a dos persones que realitzin jornades parcials en comptes d'una sola que faci una jornada completa, etc.

d) Vetllar per una bona organització del temps: vinculada amb la idea anterior, aquesta fa referència a aspectes organitzatius interns, com el fet que s'han de respectar, en la mesura del possible, els horaris de treball i, per tant, per exemple, les reunions haurien de convocar-se dins de l'horari laboral.

e) Garantir la igualtat salarial: cap que el salari fixat per a determinat lloc de treball, per al que es requereixen unes determinades competències i en el que es realitzen unes funcions concretes, sigui independent del sexe de la persona que l'ocupa. *A llocs de treball igual, salari igual*. Recordem aquí que la desigualtat salarial entre homes i dones és un mateix lloc de treball es considerada una greu discriminació i, en conseqüència, constitueix una vulneració als drets fonamentals de qui els pateix.

- f) No discriminació a nivell de jornada laboral: això significa que la jornada laboral no sigui diferent entre homes i dones, per el simple fet de ser-ho. En aquest sentit, per exemple, és recomanable que, de cara a ocupar llocs de treball amb sistema de jornada parcial, no es tingui en compte el sexe de la persona treballadora i no s'atribueixi directament a les dones, com usualment es constata. És un fet que les dones estan sobre-representades al número total de contractes a jornada parcial i no sempre aquesta sobre-representació respon a un desig o necessitat de la dona a treballar menys hores.
- g) Igualtat en altres condicions de treball: la igualtat d'oportunitats en les condicions de treball no només té a veure amb la duració de la jornada laboral, esmentada al punt anterior, sinó també amb altres qüestions com el tipus de contracte (són les dones les que tenen major contractació temporal), l'organització de l'horari de treball i del treball per torns (es "suposa" que les dones no treballen de nit, per exemple), etc.
- h) Mostrar i fomentar actituds per la igualtat: les mesures i polítiques de recursos humans (RRHH) no han de ser diferents per homes i dones, sinó que s'han de dirigir als dos per igual, així, per exemple, els permisos, les excedències, la flexibilitat en els horaris, etc., han de ser mesures que es plantegin, assumeixin i a les que es puguin acollir tant homes com dones, sense suposar, per exemple, que si un fill ha d'anar al metge serà la mare qui l'acompanyi. Les mesures de conciliació orientades a millorar la distribució personal del temps entre el treball i la vida privada, han de dirigir-se, adoptar-se i promoure's per a ser utilitzades per homes i dones per igual.

Aquestes mesures i dinàmiques de funcionament, encara que puguin semblar un esforç a la complicada tasca de posar en marxa una empresa, són una aposta de futur, una estratègia a llarg termini i, a més de contribuir a lluitar contra la discriminació i la desigualtat, poden aportar grans beneficis a l'empresa. Per exemple, més motivació a la plantilla, menys absentisme laboral, menor abandonament de l'empresa, major productivitat, més satisfacció personal, etc.