

# *La problemàtica dels plans d'igualtat a les PIMES*

Estela Vizuete Curado

15/05/2013

Tutora: Pilar Carrasquer Oto

Relacions Laborals, Facultat de Dret

## **ABSTRACT**

*Paraules claus: plans, PIMES, desigualtats, gènere*

L'objectiu d'aquest projecte és l'exploració dels plans d'igualtat en les PIMES. La llei d'igualtat 03/2007 és precisa per les "grans empreses" però la problemàtica sorgeix en el terreny de les PIMES, ja que la normativa en aquests supòsits és caracteritzada per ser confusa i poc clara. Aquest fet s'accentua perquè el nostre teixit productiu té una clara predominança d'aquesta tipologia d'empreses. A partir de la lectura acadèmica sobre el tema i d'entrevistes a les dues parts contraposades en relació laboral, com són la part sindical i la patronal, s'analitza quines són les possibles vies d'implantació dels Plans d'igualtat (PI), com s'està actuant vers els plans en aquestes empreses i el punt de vista dels actors.

El objetivo de este proyecto es la exploración de los planes de igualdad en las PYMES. La ley de igualdad 03/2007 es precisa para las "grandes empresas" pero la problemática surge en el terreno de las PYMES, ya que la normativa en estos supuestos es caracterizada por ser confusa y poco clara. Este hecho se acentúa porque el nuestro tejido productivo tiene una clara predominancia de esta tipología de empresas. A partir de la lectura académica sobre el tema y de entrevistas a las dos partes contrapuestas en relación laboral, como son la parte sindical y la patronal, se analiza cuáles son las posibles vías de implantación de los Planes de igualdad (PI), como se está actuando hacia los planes en estas empresas y el punto de vista de los actores.

The aim of this project is the exploration of equality plans in SMEs. The equality law 03/2007 is required for the "big business" but the problem arises in the field of SMEs, as the rules in these cases are characterized for being confusing and unclear. This is accentuated because our productive sector is clearly dominated by this type of company. From the academic reading on the subject and interviews with the two opposing sides in the employment sector, such as the union and the employer, we analyze what the possible ways of implementation of equality plans (PI) are, the way in which these companies are acting towards the plans and the view of the actors.

# Índex

1. Introducció.....	pàg.1
2. Els PI vers la problemàtica a les PIMES a Espanya .....	pàg.2
2.1 Antecedents històrics.....	pàg.3
2.2 Els plans d'igualtat.....	pàg.8
2.3 Avantatges i inconvenients dels PI.....	pàg.12
3. L'inconvenient principal dels plans.....	pàg.14
3.1 La importància de les PIMES en el teixit productiu espanyol....	pàg.15
3.2 Possibles vies de desenvolupament dels PI.....	pàg. 17
3.3 La percepció dels actors.....	pàg. 23
3.3.a.Com perceben els PI.....	pàg.23
3.3.b.Els plans a les PIMES.....	pàg.25
3.3.c.Les possibles vies d'implementació a les empreses.....	pàg.26
3.3.d. Quina visió tenen dels plans a l'actualitat.....	pàg. 27
4. Conclusions finals.....	pàg.28
5. Bibliografia.....	pàg.35
6. Annexos	
Annex I: Guio entrevista	
Annex II: Transcripció de les enterviste	

## 1. INTRODUCCIÓ

L'objectiu principal d'aquest Treball fi de Grau és analitzar com la LOI<sup>1</sup> tracta la temàtica dels plans d'igualtat a les PIMES. La llei d'igualtat de 2007 i, concretament, l'articulat del precepte 45, identifica de forma clara i precisa l'implantació de Plans d'igualtat a les grans empreses, a diferència de les PIMES on aquesta possibilitat queda reflectida de forma "borrosa" i difusa. Un buit important si es té present que al teixit productiu espanyol predominen les PIMES, entenent com a PIMES les empreses amb un cens inferior a 250 treballadors.

En el primer apartat d'aquest treball s'analitzen les diferents actuacions o polítiques per tal d'eradicar les desigualtats en matèria laboral tant a nivell Europeu com a nivell nacional. A Espanya, la creació del *Instituto de la Mujer*, als anys vuitanta, i posteriorment, la promulgació de la Llei d'igualtat de 2007, marquen el canvi d'escenari en matèria de gènere, sobretot amb la creació d'una nova eina d'intervenció com són els Plans d'igualtat a les empreses (PI).

En el segon apartat és defineix què són els PI i quins són els avantatges i els inconvenients de la implantació. A continuació, el tercer apartat es centre en la descripció de la principal problemàtica envers els PI i la importància que té que el teixit productiu a l'estat espanyol sigui majoritàriament PIMES, així com les possibles vies de desenvolupament dels plans. Les entrevistes a dos actors, una a una representant sindical i una a un representant de la patronal, permet copçar com perceben els PI, especialment en el cas de les PIMES.

---

<sup>1</sup> Llei d'Igualtat, Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, per la igualtat efectiva entre dones i homes- B.O.E de 23 de Març de 2007.

## 2. ELS PI VERS LA PROBLEMÀTICA A LES PIMES A ESPANYA

Al llarg de la història, sempre ha existit discriminació en matèria de gènere com és l'accés de la dona al món laboral i la seva contractació, formació professional o la discriminació salarial, entre d'altres.

El *Tercer informe sobre la situació de las mujeres en la realidad sociolaboral Española* realitzat per el CES (2011) mostra que la incorporació i permanència de las dones en el mercat de treball esta associada a una millora substantiva de la seva qualificació, entesa com a nivell d'estudis. No obstant això, el tipus d'ocupació, les condicions i característiques de l'ocupació varien substancialment respecte a les ocupacions dels homes. Així, al igual que succeeix en la major part de les societats desenvolupades, les dones a Espanya accedeixen majoritàriament a ocupacions femenines, fonamentalment en branques del sector serveis on se concentren en categories professionals inferiors, tenen majors dificultades per promocionar-se; perceben salaris més baixos per terminis mitjans; pateixen una major temporalitat i accedeixen en major mesura a contractes a temps parcial.

Un element vistós d'aquesta realitat és el fet de que a Europa la diferència salarial entre els

ingressos bruts mitjans per hora entre els homes i dones ocupades és del 17.4% en el conjunt de

la UE -27, segons dades de l'informe elaborat per ENRED (2007). Les xifres absolutes són de 26.678€ a diferència de la dels homes, que són de 34.536€, és a dir, un 23% menys. Seguint el mateix informe, aquesta desigualtat varia entre els Estats membres com, per exemple, Itàlia, Malta i Polònia amb una desigualtat salarial baixa entre (4.4 al 9.1) a diferencia d'Àustria i Estònia amb una desigualtat superior al (23.6).

A Espanya, gràcies a la *Encuesta de Estructura*

**Gràfic 1:** Bretxa salarial entre homes i dones ( guanys bruts per hora) segons Estats

PAÍS	%
Italia	4,4
Malta	5,2
Polonia	7,5
Portugal	8,3
Eslovenia	8,3
Belgica	9,1
Luxemburgo	10
Bulgaria	12,7
Rumania	12,7
Francia	15,8
Hungría	16,3
Irlanda	17,1
Espanya	17,6
Dinamarca	17,7
Suecia	17,9
Finlandia	20
Lituania	20
Grecia	20,7
Regne Unit	21,1
Alemanya	23
Xipre	23,1
Republica Xeca	23,6
Paisos Baixos	23,6
Eslovaquia	23,6
Austria	25,5

Font: ENRED (2007)

*Salarial*<sup>2</sup>, EES-10, observem que el salari mitjà anual femení va suposar el 77.5% del masculí. Per la seva banda, l'indicador *Brecha salarial entre mujeres y hombres*<sup>3</sup> que utilitza el guany ordinari per hora treballada com a base de la comparació va ser del 15.3%. Cal destacar, que la quantitat de dones que van guanyar menys de 14.500€ va ser major que el nombre d'homes. A partir d'aquesta xifra, el número de dones que va percebre cada nivell salarial sempre va ser inferior al dels homes amb el mateix salari.

Aquest és un exemple que demostra que cal fer front a aquestes situacions mitjançant diferents actuacions. Una de les més recents i innovadores a Espanya són els plans d'igualtat a les empreses. Aquests plans ens permeten observar i combatre les desigualtats en matèria de gènere i treballar en favor de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

## **2.1 Antecedents històrics**

Els plans d'igualtat és la política o actuació en favor de la igualtat entre homes i dones a nivell laboral, on té els seus antecedents en diverses iniciatives que s'han dut a terme tant a nivell internacional com a nivell nacional al llarg dels anys.

A nivell internacional, ja a l'any 1919, la OIT proclamava: "...tots els éssers humans amb independència de la seva raça, creença o sexe tenen dret a gaudir del seu progrés material i el seu desenvolupament espiritual dintre de la llibertat ...". Seguidament, amb la *Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides* l'any 1948,

---

<sup>2</sup> En Espanya és l'enquesta de referència per mesurar la desigualtat salarial entre dones i homes realitzada per el INE, de caràcter quadriennal. Aquesta enquesta s'ha realitzat els anys 1995, 2002 i 2006.

<sup>3</sup> El indicador *Brecha salarial entre mujeres y homes*, definit per la Oficina d'Estadística de la UE (Eurostat), representa la diferència entre el guany per hora d'homes i de dones assalariats, com percentatge de guany hora dels homes. Eurostat ho calcula únicament pels assalariats que treballen en unitats de 10 i més treballadors i en el guany hora inclou el pagament de les hores extres realitzades però inclou les gratificacions extraordinàries.

s'estableix per primera vegada a la història la igualtat entre els sexes com a dret fonamental.

Més endavant, van de ser d'una gran rellevància en aquesta matèria els *Convenis 100 OIT* de 1958, on es recull la igualtat entre mà d'obra masculina i femenina, i el *Conveni 111* de 1958 el qual fa referència a la discriminació en matèria de treball i ocupació.

A nivell Europeu, als anys vuitanta i noranta, les institucions europees van ser impulsores de polítiques de gènere pel conjunt dels països de la Unió. Tot i que, molts Estats membres tenien ja una trajectòria en aquest tipus de mesures, d'altres concretament els Països de la Europa Mediterrània, van veure un impuls a les polítiques d'igualtat precisament pel recolzament de la Comissió i del Parlament europeus. L'any 1981 la Comissió va crear un comitè consultiu amb la finalitat d'implementar i proposar accions per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i afavorir la comunicació permanent entre els Estats membres i les instàncies interessades en polítiques i iniciatives en aquest àmbit.

L'1983, aquest òrgan va organitzar el treball de *Programes d'Acció Comunitària*. Els programes establien una sèrie de mesures per ser executades per la Comissió, al mateix temps que es realitzaven recomanacions als Estats membres. Més tard, al 1984, al Parlament Europeu es va crear un *Comitè de Drets de la Dona* que va impulsar una sèrie de resolucions i lleis que complementaven el treball realitzat per la Comissió. La legislació europea de caràcter obligatòria pels Estats membres va provocar problemes en la seva aplicació pels Tribunals dels Estats Membres. Aquest fet va provocar que algunes decisions judicials nacionals arribessin fins el Tribunal de Justícia Europeu, on la majoria dels casos es van resoldre amb sentències favorables a les dones i alguns d'ells van ser precedents importants.

Com s'ha anunciat amb anterioritat, la Comissió va elaborar i aprovar cinc Programes d'Acció Comunitària fins el 2006, (Astelarra, 2005).

- El primer programa (1982-1985) tenia com a objectiu principal la promoció d'igualtat d'oportunitats per a les dones, i estava destinat a desenvolupar un conjunt de mesures orientades a establir una sèrie de canvis per permetre la igualtat entre homes i dones en els diferents àmbits econòmics, socials i culturals. Per tal d'aconseguir aquest objectiu, es van establir una sèrie

d'objectius específics com, per exemple, el seguiment de l'aplicació de les directives, recursos en matèria d'igualtat de tracte o repartiment de les responsabilitats professionals, familiars i socials, entre d'altres.

- Un segon Programa Comunitari (1986-1990) tenia com objectiu general la promoció de la igualtat d'oportunitat per a les dones, continuar amb les iniciatives ja establertes amb anterioritat i respondre en el camp de la igualtat i als nous reptes econòmics i socials que havien sorgit en aquells anys. Alguns dels objectius específics eren: la promoció de l'ocupació femenina, per afavorir una participació igualitària en els empleats relacionats amb les noves tecnologies o desenvolupament de campanyes d'informació i de sensibilització del públic en general i de certs àmbits professionals.
- Un tercer Programa Comunitari (1991-1995) tenia com a objectiu fonamental promoure la participació de les dones i la revalorització de la seva contribució a la vida econòmica i social. Aquest tercer programa tenia concretament tres objectius específics: aplicació i desenvolupament del marc jurídic, integració de les dones en el mercat laboral i la millora de la situació de la dona a la societat.
- El quart Programa Comunitari (1996-2000) es marcava com a objectiu fomentar la integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitat entre homes i dones a l'elaboració, l'aplicació i el seguiment de totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus Estats membres.
- Finalment, el cinquè Programa Comunitari (2001-2006) planteja la igualtat entre dones i homes en un marc global comunitari. Aquest programa és la continuació del tercer i del quart i els seus objectius primordials són: la promoció i difusió dels valors i pràctiques en els que es basa la igualtat entre homes i dones, la millora de la comprensió de les qüestions relacionades amb la igualtat, inclosa la discriminació directa i indirecta, i la potenciació de la capacitat dels agents socials per promoure eficaçment la igualtat, concretament volia fomentar l'intercanvi d'informació, bones pràctiques i establiment de xarxes a nivell comunitari.

En conclusió, els cinc Programes combinen mesures d'igualtat d'oportunitat amb acció positiva, tant en propostes específiques com genèriques. Tots cinc fan que es mantinguin mesures adreçades al mercat de treball conjuntament amb d'altres de



contingut social i es fa èmfasis en la revalorització de l'aportació de les dones a la societat i es planteja al *mainstream*<sup>4</sup> definit com l'aplicació de la dimensió de gènere a totes les polítiques i accions de la UE i dels seus Estats membres.

A l'actualitat, el programa comunitari pel treball i la solidaritat social, *Progress*<sup>5</sup> (2007-2013), té com a objectiu aportar ajuda financera a la realització dels objectius de la UE. Aquest programa està dividit en 5 seccions, una de les quals és la diversitat i lluita contra la discriminació així com la igualtat de gènere. L'objectiu d'aquest programa és el coneixement i la comprensió de la situació social, mètodes i instruments estadístics, aplicació de la legislació i els objectius polítics, i sensibilitzar a les parts interessades i al públic en general sobre les polítiques de la UE.

En el cas d'Espanya, una de les primeres accions és a l'any 1978, amb la instauració de la democràcia i l'aprovació de la Constitució, mitjançant les quals s'intenta adaptar l'ordenament jurídic a la no discriminació per raó de sexe, tal com queda recollit en els articles 1.1, 9.2, i 14 de la CE.

L'Estatut dels treballadors fa constar d'aquest intent per tal de poder arribar a la igualtat total mitjançant preceptes com art. 17.1 *principi de no discriminació en les RRLL*, art. 24.2 *igualtat de tracte en els criteris d'ascens* i art. 28 *igualtat de remuneració per raó de sexe*, entre d'altres.

Tanmateix, l'article 96 de la Llei de procediment laboral estableix el principi d'inversió de la prova que exposa textualment "en aquells processos en què de les al·legacions de la part actiu es dedueixi l'existència d'indis de discriminació per raó de sexe correspondrà al demandant l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficient provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat". També el codi penal en el seu articulat fa referència a la discriminació art. 22.4, 314, 510-512, establint penes i multes.

---

<sup>4</sup> El *mainstream* de gènere és la organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de mode que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, per els actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques.

<sup>5</sup> Programa comunitari per l'ocupació i la solidaritat social (2007-2013)

Les polítiques d'igualtat a Espanya, comencen als anys vuitanta, concretament el 1983, amb la creació del *Instituto de la Mujer*. Amb la creació del IM s'augmenta el rang polític administratiu de les estructures governamentals dedicades a la dona, és a dir, que disposa d'uns pressupostos propis i és a partir de llavors quan les polítiques públiques d'igualtat de gènere comencen a formar part de les polítiques de govern (Bustelo, 2004).

Cinc anys més tard es publica el I Pla d'Igualtat d'Oportunitat de les Dones (1988-1990) a nivell nacional. A partir de l'any 1988 comença un procés paral·lel de creació d'organismes específics i l'aprovació de plans en les comunitats autònomes. Encara que aquest procés ha tingut ritmes diferents en les diverses comunitats autònomes, actualment totes les comunitats compten amb un pla que estructura les polítiques d'igualtat. Al 1988 es creen els instituts d'Andalusia, Comunitat Valenciana i País Basc. Seguidament, es creen unitats administratives inferiors a Extremadura i La Rioja, que juntament amb Cantabria i Catalunya, fan que aquest primer any, més de la tercera part del total de comunitats autònomes, concretament disset, comptin amb algun tipus d'estructura governamental dedicada a la dona. Al 1989 s'afegeixen Astúries i Madrid, a més de la creació de l'*Institut Català de la Dona*. Al 1990 es creen estructures a Balears i Castella-La Manxa i les restants comunitats autònomes van anar creant les seves estructures al llarg dels primers anys noranta.

Cal destacar que els plans variaven el seus objectius i/o continguts depenent del partit polític que hi hagués al govern com, per exemple, els plans realitzats en el període de 1995-2000, els quals fomentaven el coneixement, la informació, sensibilització i formació en aquesta matèria a diferència dels plans realitzats des de 1988-1994 que fomentaven més les actuacions directes contra la discriminació. (Astelarra, 2005)

En conclusió, des del moment en que comencen a sorgir les estructures governamentals dedicades a la dona a nivell autonòmic, es comencen a desenvolupar les polítiques autonòmiques d'igualtat de gènere articulades a través de plans d'igualtat (Bustelo, 2004). I es considera que el IM espanyol és comparable en termes de pressupost, personal i objectius a les institucions d'igualtat dels països occidentals. Si tenim en compte el desenvolupant, tant en les polítiques com en els organismes d'igualtat a nivell autonòmic, es pot concloure que Espanya és un dels països europeus amb un creixement major i més ràpid en aquest terreny en aquests últims anys (Valiente, 1995, 1996 a Bustelo, 2004).

Entre 2007 i 2010 és un període ric en la temàtica de gènere a Espanya. D'entrada amb la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, denominada i coneguda com la Llei d'Igualtat. Després, l'any 2008 i durant la presidència de José Luis Rodríguez Zapatero (PSOE), es va crear el Ministeri d'igualtat per impulsar les polítiques socials recollides en la Llei 3/2007 i en la Llei integral contra la Violència sobre la Dona, així com els programes socials del *Instituto de la Mujer*<sup>6</sup> i el *Instituto de la Juventud*. Aquesta successió de polítiques canvien l'escenari, ja que tenen com a objectiu una actuació integral en matèria de gènere. La llei 2/2007 contempla l'impuls dels PI a les empreses com un nou instrument per a impulsar la igualtat a les empreses. Serà a partir d'aquest moment quan els PI es podran entendre com una institució d'obligada existència en determinades empreses.

## 2.2. Els plans d'igualtat

Segons la LOI els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures dirigides per trobar en la empresa la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe, tal com es preveu a l'article 46 LOI.

Altres institucions com és el *Instituto Andaluz de la Mujer* defineixen el pla d'igualtat com “un instrument d'intervenció que articula un procés de treball en el qual es contemplen un conjunt d'objectiu, mesures i accions, degudament planificades i amb coherència entre elles, per avançar progressivament en la consecució de d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes”<sup>7</sup>.

En un àmbit més proper, a Catalunya, com a altres comunitats, es posen en marxa mecanismes de suport per implementar els PI. S'ofereixen guies i materials com són

---

<sup>6</sup> Organisme autònom adscrit al Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat. Té com a funció la promoció i el foment de les condicions que possibilitin la igualtat social dels dos sexes i la participació de les dones en la vida política, cultural econòmica i social.

<sup>7</sup> Definició del *Instituto Andaluz de la Mujer* sobre els PI.

*“Les 6 i de la igualtat”, “On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral? Qüestionari de diagnosi”* entre d'altres<sup>8</sup> eines de suport.

El possible contingut dels plans queda indicat en el propi precepte 46 de la LOI. Aquí s'estableix un llistat de matèries clau com són accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció del assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. Això no implica que necessàriament tots els plans d'igualtat contemplin i tractin aquestes matèries, ja que no és un llistat tancat i/o exhaustiu. En concret el contingut específic del pla dependrà d'aquells que negociïn, per tant serà “lliure”, tot i que s'ha d'aproximar al màxim a les característiques de la situació discriminatòria a la qual es fa front, tal com es veu reflectit en el diagnòstic de situació.

La implementació dels plans, un procediment a seguir per tal que la seva elaboració sigui eficient i eficaç, compta concretament amb tres fases. La primera és l'anomenada **diagnòstic de situació**, que té com a finalitat observar si realment hi ha ho no paritat entre homes i dones en l'organització. Per tant, es tracta de tenir coneixement de les desigualtats i discriminacions laborals per raó de gènere a l'empresa, la detecció de les seves causes i un anàlisi de les conseqüències o repercussions que produeix sobre les condicions laborals de les treballadores que presten servei a l'empresa. Aquesta primera fase, podrà ser realitzada per experts externs (advocats o consultors) o de forma interna.

Una segona fase és l'**adopció de mesures**, és a dir, correspon a l'elaboració de mesures dirigides i, tal com es preveu al segon paràgraf de l'art 46.1 LOI, ha d'incorporar objectius d'igualtat concrets que es pretenen aconseguir, les estratègies i pràctiques que cal adoptar per a la seva consecució i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius plantejats.

---

<sup>8</sup> Generalitat de Catalunya. Departament de treball (2009) *“10 perquè per la igualtat”*. Catalunya o Departament de treball (2010) *“Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes”*. Catalunya.

I finalment, la tercera fase anomenada **avaluació i seguiment de les mesures adoptades** consisteix en un control o vigilància de les mesures per tal d'arribar a l'objectiu desitjat, que és, en definitiva, arribar al principi d'igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes.

Seguidament, s'observa que la LOI en matèria de plans d'igualtat, concretament a l'art.45, descriu una sèrie de situacions i/o supòsits en els quals imposa a una sèrie d'empreses a implantar aquesta eina i a altres on simplement serà de caràcter voluntari, la llei taxa i/o delimita aquests supòsits (Fabregat, 2007), concretament:

- 1) En primer lloc, són empreses obligades legalment a adoptar un pla d'igualtat des del punt de *vista qualitatiu* aquelles que ho determinen l'autoritat laboral mitjançant un procediment sancionador, al substituir les sancions accessòries a imposar a l'empresari que ha comès una discriminació, per la obligatorietat d'adoptar el pla en la seva empresa, tal com es preveu al article 45.4 LOI.
- 2) En segon lloc, fa referència a les empreses obligades legalment a adoptar un pla des del punt de *vista quantitatiu*, és a dir, per tractar-se de "grans empreses" conforme al art. 45.2 LOI. En aquest cas, són empreses on la seva plantilla superi els 250 treballadors, el qual aquest pot ser computat en funció de l'estructura de la empresa, bé en la única organització productiva existent (empreses d'estructura simple) o bé sumant el volum dels diferents centres de treball (empreses d'estructura complexa i multice·l·lular). I al marge de l'espai físic, el còmput del valor de cada treballador, sigui de la naturalesa de la seva relació laboral, és a dir, fixa o temporal i inclosos els que es trobin suspesos per causes legalment admeses.  
Els estudis del *caràcter quantitatiu* al·lusiu al volum de la plantilla, demostren que el fet que hi hagi un llindar mínim tant elevat numèricament evidencia que el legislador adopta un criteri d'aplicació selectiu i restrictiu del deure de negociar i aplicar plans, ja que terminarà aplicant-se a un grup reduït i poc representatiu del nostre teixit empresarial. (Otero, 2011)
- 3) En tercer lloc, són empreses on la imposició de negociar el pla d'igualtat deriva de l'existència d'una previsió en el conveni en el sentit més estricte tal com es preveu 45.3 LOI.

- 4) En quart i últim lloc, són empreses que no són objecte d'obligació expressa per la LOI però que tenen la "possibilitat" de realitzar un pla d'igualtat, és a dir, ho poden adoptar voluntàriament, tot i que no existeixi la obligació de realitzar-ho legalment ni convencionalment. En definitiva, aquest art. 45.5 LOI remet a la llibertat i a la responsabilitat social de l'empresari, i donarà llum per conèixer el compromís i la implicació dels empresaris que exerceixin la seva activitat econòmica en el sistema de relacions laborals en la lluita contra les discriminacions i la consagració i finalment, per una aposta per la implementació real i efectiva del principi d'igualtat de tracte i oportunitat entre dones y homes en el món laboral.

La taula següent sintetitza aquestes possibilitats.

**Taula Sinòptica de síntesi de l'eficàcia de l'article 45 de la LOI**

<b>Dimensió de la empresa</b>	<b>Punt de vista qualitatiu</b> ( Sanció)	<b>Punt de vista quantitatiu</b> ( segons la grandària de l'empresa)	<b>Negociació col·lectiva</b>	<b>Voluntària</b> (45.5 LOI)
<b>Empresa de 50 treballadors</b>	Si	No	Si	Si
<b>Empresa de 50-100 treballadors</b>	Si	No	Si	Si
<b>Empresa de 100-150 treballadors</b>	Si	No	Si	Si
<b>Empresa de 150- 250</b>	Si	No	Si	Si
<b>Empresa de més de 250</b>	Si	Si	Si	Si

Font: Elaboració pròpia sobre G. Fabregat (2007)

En resum, els plans d'igualtat són una eina “treballada”, és a dir, no és fruit d'un únic fet, sinó de diverses fases (**diagnòstic, adopció de mesures i seguiment i avaluació**) i bàsicament respon a una situació de desigualtat de tracte i d'oportunitat entre homes i dones. Seguidament, el contingut d'aquesta eina no serà únic sinó que s'estableix un llistat de matèries no tancades ja que “podrán contemplar”<sup>9</sup> les següents matèries com són accés al treball, classificació professional, promoció i formació, citades anteriorment, i per últim, gràcies a l'entrada en vigor de la LOI, és va delimitar i/o taxar quatre situacions que poden fer ús dels plans.

### **2.3 Avantatges i inconvenients dels PI**

Els plans d'igualtat poden ser una eina útil i beneficiosa per l'empresa, ja que és un instrument que contempla l'eradicació de la discriminació existent en una empresa i s'ha d'ajustar a la realitat en matèria d'accés al lloc de treball, formació i promoció, entre d'altres ja citades anteriorment. Per tant, es pot dir que intenten crear una situació d'igualtat o homogeneïtat vers al lloc de treball. Seguint els estudis sobre una sèrie d'empreses denominat *El coste y beneficio de la diversidad*<sup>10</sup>, editat per la Comissió Europea al 2003, s'identifiquen principalment cinc avantatges del fet d'implantar una eina com són els plans d'igualtat.

- El primer és l'enfortiment dels valors culturals dins l'organització. S'ha demostrat que una cultura forta amb uns valors consolidats beneficien el treball en equip i la solidaritat en els grups, així com la implementació de la plantilla en el projecte d'empresa i en definitiva, tot això es tradueix en una major productivitat.
- Un altre benefici és la millora de la reputació de la companyia i que benefici la imatge social de l'organització. Pel *marketing* és una qüestió sensible el tema de la imatge de l'empresa per el que es convenient cuidar-la destinant algunes partides econòmiques per això.

---

<sup>9</sup> Expressió utilitzada en el propi article 46 de la LOI, el qual dota al precepte de una llibertat en el llistat de matèries a tractar en el pla d'igualtat.

- Un tercer avantatge és la possibilitat d'una major capacitat d'atraure i conservar persones amb talent, ja que els PI són un mecanisme d'optimització dels recursos humans de l'empresa, de tal manera que l'activitat laboral s'adjudica segons la capacitat de les persones, deixant de banda els perjudicis. Conseqüentment, hi ha un millor aprofitament de les capacitats del personal i això repercuteix positivament sobre la motivació i la satisfacció de les persones de la plantilla, degut a una retenció del talent i no influeixen en les decisions subjectives, les quals generen sensacions de justícia als grups.
- El fet que hi hagi justícia, genera confiança, satisfacció i en definitiva motivació degut que l'esforç i el mèrit es veuen recompensats en certa manera. D'aquí es desprèn el quart avantatge, ja que la motivació en l'àmbit laboral es tradueix en productivitat, qualitat i un clima laboral positiu i redueix sensiblement l'absentisme, la rotació i els conflictes.
- I finalment, un cinquè avantatge és l'augment de la innovació i la creativitat entre els empleats, ja que aquest aspecte és molt important pel progrés de l'empresa i el manteniment en el mercat amb els seus nous productes, així com noves formes de desenvolupar l'activitat que redueixin els costos de producció.

No obstant, al marge dels avantatges anteriors, també hi juguen un paper important les ajudes, avantatges fiscals i les cotitzacions a la seguretat social variades i abundants que els poders públics ofereixen per incentivar la contractació i formació.

Pel que fa als inconvenients que es poden extreure dels plans d'igualtat, el primer fa referència a que, encara que el pla d'igualtat sigui una eina de gran utilitat a les empreses, no totes les empreses volen o poden dur a terme la seva implementació, sobretot per la inversió i/o cost econòmic que suposa, molt més a l'actualitat amb la recessió econòmica.

Un altre inconvenient és la no conscienciació de la importància dels plans d'igualtat per tal de promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitat i en definitiva, l'eradicació d'aquestes conductes a la societat. Per tant, es tracta del desconeixement o la poca conscienciació o "invisibilitat" de la societat sobre el paper fonamental que tenen els plans d'igualtat.



Finalment, un tercer inconvenient és la problemàtica vers l'aplicació del precepte 45 LOI en Espanya, degut a que aquesta normativa té una eficàcia "limitada", perquè es deixa un volum important d'empreses sense una imposició normativa i per tant, serà de caràcter voluntari la implantació dels plans d'igualtat, d'aquí un dels motius de la no eradicació de la discriminació en matèria de gènere (Valdés Dal-Ré 2000; Otero 2011), tal com es pot observar en la taula prevista anteriorment que duu per títol *d'eficàcia de l'article 45 LOI*.

### **3. L'INCONVENIENT PRINCIPAL DELS PLANS**

Els PI, tal com s'observa en l'anterior apartat tenen avantatges i inconvenients. En concret, hi ha una problemàtica de la qual s'ha de catalogar com a preocupant. És el fet de que el precepte 45 de la LOI taxa i/o cita situacions que són d'obligat compliment la realització de plans per les empreses amb unes certes característiques, és a dir, si reuneixen un cens de més de 250 treballadors, s'hi s'indica en el conveni col·lectiu de forma expressa o finalment, si es deu a un procediment sancionador. La resta de supòsits que són la gran majoria d'empreses i més tenint en compte les característiques del teixit productiu espanyol queden al lliure arbitri o a la responsabilitat social del empresari la implantació o no dels plans.

En aquest cas la gran majoria d'organitzacions, tal com indica la normativa els plans són de caràcter voluntari, d'aquí que es consideri que aquesta llei té una eficàcia "limitada" ja que, deixa un volum important d'empreses sense la obligació de la realització d'aquests plans i per tant no es compleix amb l'objectiu final que és l'eradicació de la discriminació envers el sexe.

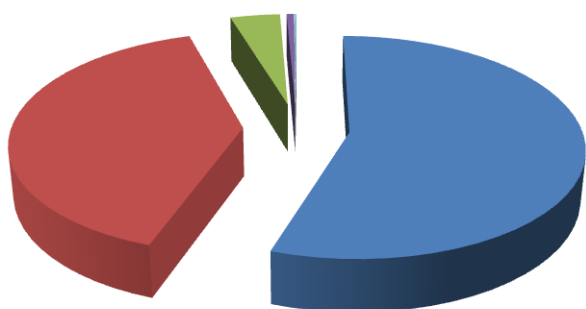
Aquesta problemàtica es fa visible en diversos autors, els quals consideren que aquesta normativa no té una total eficàcia, no per el fet de que hi hagi voluntarietat en la implantació dels plans depenent de les característiques de les empreses sinó per el fet de que el legislador hagi adoptat un criteri d'aplicació selectiu i restrictiu del deure de negociar i aplica els plans d'aquí es desprèn que a Espanya es termina aplicant a un col·lectiu d'empreses reduït i poc representatiu degut a la composició del nostre teixit empresarial (Valdés Dal-Ré 2000, Otero 2011).

En definitiva aquesta problemàtica tal i com esta al llarg del redactat del articulat del precepte 45 de la LOI es desprèn que la gran majoria d'empreses espanyoles queden a la lliure voluntat de la realització dels plans i el fet que hi hagi un baròmetre de caràcter objectiu d'un cens tant elevat fa que sigui de difícil aplicació a les PIMES i aquest baròmetre realitza una clara distinció de la “gran empresa” amb la petita i mitjana.

### 3.1. La importància de les PIMES en el teixit productiu Espanyol

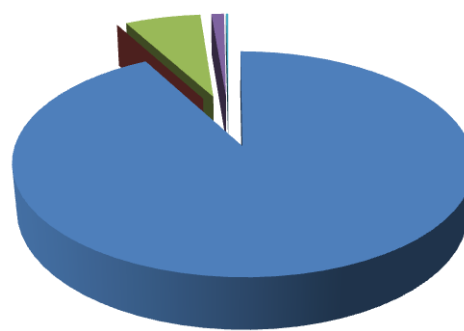
Al teixit empresarial Espanyol hi predominen les PIMES, és a dir, petites i mitjanes empreses que no superen un volum de 250 treballadors. Concretament a l'actualitat segons el Director Central de Empreses (DIRE), a data 1 de gener de 2011 hi ha 3.246.986 empreses, de les quals 3.243.185, és a dir, el 99.88% són PIMES i respecte al total de empreses és lleugerament superior a Espanya que a la mitjana Europea 99.8% (vegi's gràfic 2 i 3).

**Gràfic 2:** Empreses segons estrat de assalariats i % total en Espanya



- micro empreses sense assalariats
- Micro empreses
- Petites empreses

**Gràfic 3 :** Empreses segons estrat de assalariats i % total en UE



- micro empreses sense assalariats
- Micro empreses
- Petites empreses
- Mitjanes empreses
- Grans empreses

*Font: Elaboració pròpia sobre “Retrato de las PYMES 2012”*

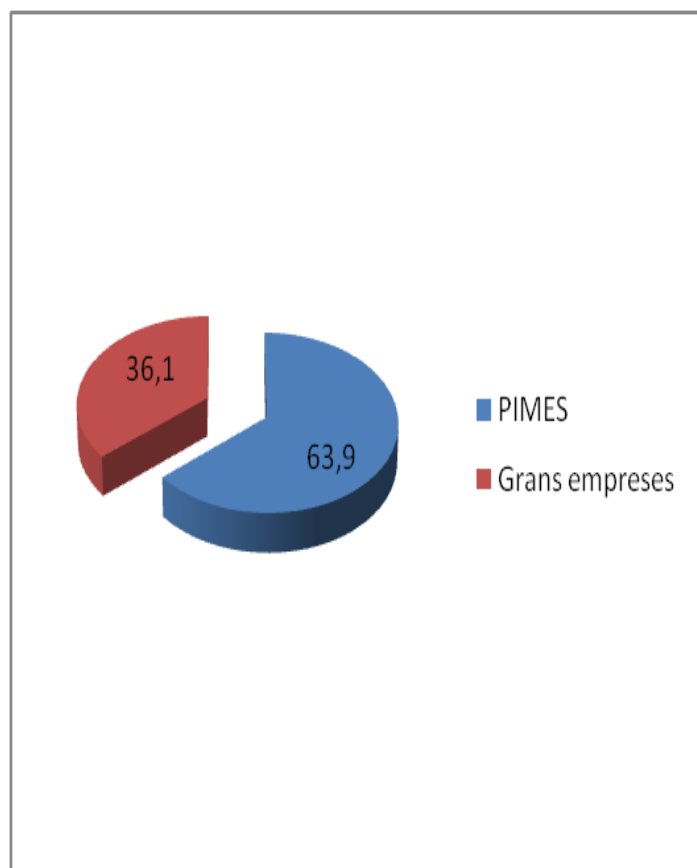
Entre el període de 2000 a 2010, el número total d'empreses va augmentar en més de 600.000, fet que suposa un increment del 22.8% en aquest període. A partir de 2010, les PIMES, per conseqüència de la crisi van patir una reducció del 6.23% respecte a 2008.

Seguidament, la majoria de PIMES exerceixen la seva activitat en el sector servei 78.1%. La dimensió de les empreses és diferent en funció del sectors econòmics al qual pertanyen, concretament en el sector servei on s'aglutina la major quantitat d'empreses, concretament el (54.14%) són PIMES i desglossant el sector servei, observem que el (24.6%) de les PIMES es dediquen al comerç (vegeu gràfic 3).

Les característiques més notables de les PIMES espanyoles és la contribució a la generació de treball degut a que ocupen aproximadament un 60% del total de treballadors, en particular són les empreses de menor dimensió las que ocupen a un major numero de treballadors, així les microempreses i les petites empreses representen el 21.1% i el 20.5% respectivament tal en aquest 3 gràfic.

En definitiva, gràcies a aquestes dades es pot observar que el teixit productiu al territori espanyol majoritàriament està format per PIMES, les quals no superen el volum de 250 assalariats. Aquestes empreses es concentren al sector serveis i, més concretament al comerç.

**Gràfic 3:** Treballadors segons estrat de assalariats i percentatge sobre el total en Espanya l'any 2011



*Font: Elaboració propia sobre "Retrato de las PYMES 2012"*

Aquest fet, a causa de l'ampliació de la LOI, i en particular l'article 45, suposarà un obstacle o inconvenient, ja que quedarà en una "intenció" degut a que no hi ha una imposició normativa i finalment amb aquesta normativa per a aquesta tipologia d'empreses facilitem que les PIMES, que són la gran majoria d'empreses Espanyoles tal com s'extreu en aquest apartat, "siguin la excepció a la normativa", com ho cataloga a l'entrevista de la representació sindical, que apareix als annexos.

### **3.2. Les possibles vies de desenvolupament dels PI**

Els plans d'igualtat a Espanya, tal i com hem vist en anteriors apartats de la LOI , presenten unes situacions o supòsits per tal d'utilitzar aquesta eina, algunes de forma imperativa i altres de caràcter voluntàries. La primera classificació legal i principal es basa en la naturalesa, la qual pot ser preceptiva o facultativa (Valdés Dal- Re 2011). Pels plans de caràcter preceptiu la LOI introdueix un segon criteri que respon a la font d'origen i enumera les tres situacions:

- 1) *ex lege*, per les empreses que tinguin un cens laboral superior a 250 treballadors.
- 2) *ex contractu*, si així ho disposa el conveni col·lectiu aplicable.
- 3) també per disposició legal ho disposa la decisió administrativa adoptada el marc d'un procediment sancionador. Tanmateix la resta de supòsits pot ser facultativa i/o voluntària això implica que el fet de beneficiar-se d'aquesta eina queda en mans del empresari.

Per l'eficàcia de la implantació dels plans d'igualtat té una gran importància la negociació col·lectiva, a la qual la llei d'igualtat li ha atorgat un paper renovador atribuint-li visibilitat i rellevància, ja que li ha donat al llarg de l'articulat de la LOI nombroses referències a la negociació col·lectiva com un procediment consensuat per l'ordenació del mercat de treball. Per tant, el deure de negociar es compon de dos

textos legals: el art. 45 de la LOI i el reformat 85 ET, els quals tenen una reciprocitat, donant un resultat d'una "regulació trenada" (Escudero, 2007).

El deure de negociar en empreses de més de 250 treballadors, es basa en un element de caràcter qualitatiu al·lusiu al cens de l'empresa amb aquest fet de tenir un llindar mínim tan elevat es dedueix que la voluntat del legislador de fixar la frontera del deure de negociar plans en aquest cens elevat incideix en diferenciar i/o distingir a la gran empresa de la petita i mitjana. Per tant, d'aquesta manera, la LOI adopta uns criteris molts restrictius de l'àmbit de negociar i d'aplicar plans degut a que determina a la praxis per aplicar-se a un grup molt reduït i poc representatiu en el teixit empresarial espanyol.

El mode de formalització del deure de negociar plans en empreses de més de 250 treballadors, tal com indica el precepte 85.2 ET, es podrà realitzar de dues vies, la primera mitjançant el marc de la negociació del conveni o una segona via a partir de la negociació col·lectiva que desenvolupi l'empresa en els terminis i condicions que s'estableixin en els convenis de sector. La diferència de la utilització d'una via o una altra és que a la primera la formalització del deure sempre es concentra en el marc de la negociació d'un conveni col·lectiu, a diferència de la segona via, on la formalització és mitjançant la negociació d'un acord col·lectiu del qual el conveni de sector serà amb el que s'articularà i no podrà ser ni prescindit ni substituït (Valdés Del-Re 2011).

Cal destacar que hi ha una tendència per part del legislador de la LOI a modificar la terminologia utilitzada als art. 87.1 i 88.1 ET quan fa referència als convenis d'empresa o àmbit inferior, substituint-la per la de convenis col·lectius empresarials. Això és degut a que es vol eliminar el nivell negocial de centre de treball o multicentre. Seguidament, la llibertat dels interlocutors socials alhora d'escollir el nivell negocial experimentaran una restricció material en l'establiment de plans, ja que es limita als àmbits sectorials, estatals o inferior i en el àmbit empresarial queden clausurats els convenis d'àmbit inferior d'empresa i els convenis franges.

Els plans d'igualtat a Espanya es poden negociar mitjançant diferents instruments:

- a) El primer instrument és amb la figura del conveni col·lectiu d'empresa. Aquesta és la modalitat senzilla i típica per excel·lència del compliment del deure a negociar per les empreses de més de 250 treballadors, les quals estan subjectes a

l'aplicació d'un conveni col·lectiu d'empresa. Conseqüentment, comporta que sigui d'àmbit funcional, és a dir, que afecti a tota la empresa i d'àmbit personal, tant si disposa d'una estructura organitzativa simple o complexa ha de incloure a la totalitat dels treballadors tal com apareix en el 87.1 ET (Valdés Dal-Re 2011). Tal com s'ha indicat amb anterioritat, a l'article 45.2 com a regla general es reconeix el dret de negociar els plans d'una entitat autònoma articulat mitjançant processos negocials que es formalitza de manera típica en el marc de la negociació del respectiu conveni d'empresa. Tanmateix, la regla conté una excepció en aquells supòsits en els quals la vigència del conveni fa acte de presència el requisit per l'aplicació del deure *ex lege* de negociar, excepció que en tot cas, haurà de sotmetre's a criteris de raonabilitat en relació a la durada del temps d'espera fins la següent negociació del conveni d'empresa.

- b) Un segon instrument per la formalització de plans d'igualtat en empreses de més de 250 treballadors és a través del conveni del sector articulat pel conveni o mitjançant acord d'empresa. Aquesta formalització es cataloga de complexa a nivell normatiu i aplicatiu. Aquesta segona via està pensada per a aquelles empreses que contenen amb un cens de 250 treballadors i que no disposin de conveni col·lectiu propi o es trobin sotmeses a un conveni col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa. S'observa que aquesta segona via els plans realitzats no són precisos sinó que són normes bàsiques o mínimes, de manera que els plans realitzats mitjançant aquesta via no poden millorar i seran incorporats a l'articulat sense alterar o modificar el contingut (Valdés dal-Re, 2011; Otero, 2011).
- c) Una tercera via és l'acord col·lectiu autònom d'empresa, que es realitza quan aquest tingui un conveni propi aplicable i negociat en el mateix nivell. Tanmateix, l'atribució el conveni col·lectiu d'empresa de la condició d'instrument contractual típic no pot configurar-se com una regla d'obligat compliment. Cal destacar, que la integració dels plans es podrà materialitzar dintre del articulat del pacte o en un annex del mateix, que a la realitat és la que es ve realitzant.
- d) Una quarta via de formalització, és mitjançant l'acord d'empresa articulat per convenis o acords en àmbit inferiors d'empresa. Aquest supòsit està constituït

per una pluralitat de convenis d'àmbit inferior a l'empresa (de centre de treball, multicentre o franja). En aquest supòsit, els plans no es poden formalitzar a través de negociacions en cada nivell sinó que s'ha d'oficialitzar en l'àmbit empresarial i aquest serà l'acord d'empresa. S'observa que aquesta quarta via, en molts casos pot haver una diversitat de condicions de treball contingudes en el conveni de centre, multicentre o franja i aquests plans hauran d'enunciar termes i condicions més genèriques i/o bàsiques i flexibles, ja que hauran d'utilitzar les regles de complementarietat.

- e) Una cinquena via de formalització, és per la via art. 45.4 LOI, un supòsit d'obligada elaboració i aplicació en els plans d'igualtat la qual té el seu origen en un acte administratiu. L'autoritat laboral és la competent per la imposició de sancions per la comissió de les dos següents infraccions de caràcter molt greu:
- a. les decisions unilaterals de l'empresa que suposin discriminacions directa o indirecta en matèria de formació, retribució i altres condicions de treball.
  - b. l'establiment de condicions mitjançant difusió i/o publicitat, constitutives de discriminacions adverses per el accés al treball per raó de sexe. Aquest fet, suposa la pèrdua de les ajudes, bonificacions i beneficis derivats dels programes d'ocupació, entre d'altres. La responsabilitat de l'elaboració dels plans és de l'empresari i, finalment, l'autoritat laboral verificarà si l'elaboració i l'aplicació del pla s'ha realitzat adequadament.
- f) I finalment la sisena via, en la qual entren la gran majoria de les empreses del nostre teixit Espanyol. Es tracta de la negociació voluntària dels plans d'igualtat. En aquest passatge legal ens remet a que la pròpia voluntat de l'elaboració i l'aplicació dels plans respon a l'empresari i a la pròpia responsabilitat social d'aquest subjecte. Però aquest precepte conte un requisit d'obligat compliment, que en aquest cas és la consulta prèvia als representants dels treballadors, tot i que això no impedeix que l'empresari decideixi realitzar la formalització dels plans a través d'una negociació col·lectiva. Per tant, es considera que els representants dels treballadors tenen un paper de decisió, tot i que vertaderament la responsabilitat de l'elecció dels plans d'igualtat recau en el titular.

D'aquesta manera, s'analitza que el dret/deure de negociació té una forta presència per l'elaboració i compliment dels plans d'igualtat, que en empreses de 250 treballadors tenen les diferents formes de formalització correctament definides, al igual que succeeix amb les empreses que han de aplicar els plans via coactiva. No obstant, el veritable problema està en el passatge legal de la LOI, on queda al lliure arbitri de l'empresari realitzar els plans d'igualtat i recau en la seva responsabilitat social. D'aquí que es cregui que hi hagi una poca regulació o un "buit legal" per part del legislador realitzant una distinció empresarial segons els cens de treballadors, tenint present que a l'actualitat al territori hi ha una clara predominança de les PIMES.

Aquests fets exposats anteriorment fan que a la pràctica, concretament a Catalunya i pel que fa a la capacitat dels convenis a regular els plans d'igualtat, siguin pocs els convenis que determinen la seva caracterització. Concretament, el redactat de la LOI no és prou explícit, de mode que la implantació de mesures d'igualtat i desenvolupament dels plans no defineix ni determina camps concrets d'aplicació entre el conveni i els possibles acords o pactes d'empresa (Falguera,2013) .

En aquests estudis observem que en el moment d'emissió d'aquest informe són relativament poc els convenis que regulen els plans d'igualtat i més concretament els que citaven l'art. 45.1 LOI, únicament noranta-dos convenis, és a dir, el 13,2% del total dels convenis a Catalunya. Certament, succeeix el mateix que a la resta d'Espanya en el contingut, tràmits i en la matèria que ens interessa, la obligatorietat d'aquesta eina a partir de 250 treballadors.

En aquest aspecte, a Catalunya no hi ha modificacions, ja que els convenis majoritàriament no redueixen el llindar numèric per tal de poder implementar aquesta eina. Tanmateix, la gran majoria dels convenis és una clara readmissió i/o adopció de la normativa, que en ocasions es tracten de simples declaracions d'intencions i finalment en aquesta matèria es realitzaran "acords pràcticament clònics" (Falguera M.A 2013).

El fet que la gran majoria realitzi la integració de la llei no implica fer possible la disponibilitat legal establerta de fer obligatoris els plans d'igualtat en altres àmbits que els previstos heterònomament, és a dir, en empreses de menys de 250 treballadors. Aquesta realitat, es troba poc desenvolupada, i exclusivament es preveu en 3 convenis que opten per la via de reduir de el mínim de persones assalariades o altres mètodes per tal d'adoptar de forma obligacional els plans d'igualtat. Concretament, aquests tres



convenis són:

- 1) *Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per els anys 2009-2012.*
- 2) *Conveni col·lectiu de treball en el sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per els anys 2007-2010.*
- 3) *Conveni col·lectiu de treball per el sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars per als anys 2011 fins 2014.*

Els dos primers convenis redueixen el llinar estipulat per la LOI, el primer es reduir la limitació gaire bé a la meitat, ja que el nombre de treballadors per tal de que sigui d'obligat compliment és de 150 envers els 250 que taxa la LOI i el segon conveni estipularà el llinar de 200. I finalment, el tercer conveni escollirà un altre sistema de taxació obligacional, en concret si més de la meitat de la plantilla està composta per dones.

En definitiva, tret d'aquestes excepcions, la norma general és que Catalunya es troba davant d'una genèrica referència al contingut dels plans pel supòsit que l'empresa arribi a assolir el mínim legal de 250 treballadors i, per tant, que hi hagi una adopció integral de la normativa<sup>11</sup> i, consegüentment, que es mantinguin els límits establerts legalment i en els supòsits els quals no són previstos per la llei es contemplin simples recomanacions o declaracions intensions per tal de pactin i/o negociïn plans d'igualtat.<sup>12</sup>

En definitiva, veiem com que la legislació li atorga un paper molt important a la negociació col·lectiva dels plans. El deure de negociar es desprèn de l'article 45 de la LOI i del reformat 85 ET. Tanmateix, també s'observa que el dret/deure de negociació té una forta presència en la normativa en el procediment de la elaboració, compliment i formalització dels plans d'igualtat però exclusivament en empreses de 250 treballadors, és a dir, aquelles catalogades com *ex lege*, i el mateix succeeix amb les empreses que

---

<sup>11</sup> Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Codi Servi, S.L, per els anys 2012-2014 ( codi de conveni núm. 08010382011999) o el Conveni col·lectiu de l'empresa Agroxarxa, SLU per els centres de Reus, Valls, Móra d'Ebre, Tortosa, Figueres, Torroella i Girona, per els anys 2008-2012 ( codi de conveni núm. 79029221012012)

<sup>12</sup> Conveni col·lectiu sectorial de treball del sector de Comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida, per els anys 2011 a 2012 ( codi de conveni núm. 2500865)

han d'aplicar els plans mitjançant la via coactiva, les quals els processos a seguir estan continguts de forma expressa en la normativa. La problemàtica està en el passatge legal de la LOI, on la resta de supòsits per la implementació dels PI, on l'excepció és la gran majoria en el nostre territori, el procediment a seguit no és expressat en la normativa i per tant no facilita la seva implantació i se li atribueix a l'empresari aquest paper el qual queda en el lliure arbitri i principalment recau en la "bona fe" o la seva responsabilitat social.

### **3.3. La percepció dels actors**

Davant d'aquesta realitat s'ha volgut copsar la percepció que els principals actors de les relacions laborals tenen d'aquesta problemàtica. Així s'ha entrevistat la Sra. Susana Vega, assessora en matèria de gènere en el sindicat UGT de Granollers i el Sr. Joaquim Colom, director general de Unió Empresarial Intersectorial, una patronal de la zona del Vallès Oriental, concretament de Granollers.

Concretament, l'objectiu d'aquestes entrevistes és analitzar quines opinions tenen sobre els plans d'igualtat, l'existent problemàtica en l'aplicació d'aquesta eina en les PIMES i finalment, quines vies ens facilitaran la seva millor aplicació. Gràcies a aquesta tècnica qualitativa s'ha pogut obtenir una informació directa de com els actors perceben aquesta problemàtica.

#### **3.3.a. Com perceben els plans d'igualtat**

La representació sindical considera que els plans d'igualtat són una eina que vol fer efectiu l'article 14 de la CE. El balanç que en fa d'aquesta eina és que és insuficient, ja que la qualifica concretament com una eina "coixa", sobretot pel que fa a la falta d'informació i de promoció dins de les empreses.

Respecte a l'article 45 de la LOI, l'entrevistada considera que no té la suficient eficàcia, pel fet de que no hauria d'haver un número de treballadors que delimiti l'acció a realitzar plans d'igualtat o no, ja que ella mateixa considera que així es facilita que les petites empreses, que són la gran majoria d'empreses espanyoles, siguin "la excepció a

la normativa”. Aquesta anàlisi està en la línia dels estudis de Valdés Dal-Ré (2010) i de Otero (2011), els qual argumenten que l’article 45 de la LOI té una eficàcia “limitada”, ja que es deixa un volum important d’empreses sense una imposició normativa i per tant, serà de caràcter voluntari la implantació dels plans d’igualtat, d’aquí un dels motius de la no eradicació de la discriminació en matèria de gènere. Seguidament, la representació sindical està d’acord amb els estudis de Valdés Del-Re (2011) on s’exposa de manera clara que els supòsits de caràcter obligacional taxats en la normativa tenen un llindar mínim elevat on es desprèn una clara voluntat per part del legislador a fixar la frontera del deure de negociar i a incidir en diferenciar i/o distingir a la” gran empresa” de la petita i mitjana.

Des del punt de vista empresarial, es considera que els plans d’igualtat responen exclusivament a la intenció o la obligatorietat de que no hi hagi discriminació i/o marginació ni de salari, ni de llocs de treball envers els sexes. El cataloga com una eina útil per tal de que siguem una societat “oberta” i totalment prospera. Però el seu balanç sobre la seva aplicació és de caràcter “relatiu” perquè considera que l’article 45 de LOI, realitza una definició precisa e inclòs excessiva en alguns dels supòsits però en d’altres hi ha una manca de desenvolupament. Tanmateix ens vol destacar i/o fer veure, que des del món empresarial els plans ja s’estan aplicant des de fa anys d’una forma tàcita i més concretament, fa èmfasis de que d’una forma genèrica els empresaris mai han realitzat discriminació envers el sexe, en tot cas ho si ho han permès i/o realitzat a estat degut a les característiques del lloc de treball la qual això considera que no es tant per un tema discriminatori sinó per un tema organitzatiu, de sensibilització o sobretot per un motiu de *quorum* professional.

En resum, les dues parts tenen postures contraposades, ja que tenen dos punts de vista totalment distints dels plans d’igualtat i de la seva eficàcia dintre de les empreses. La part sindical considera que els plans d’igualtat responen a ser una peça més per arribar a fer efectiu l’article 14 de la CE. No obstant, considera que són insuficients, degut a que hi ha una falta d’informació tant per la part laboral com per la part empresarial. A part, afegeix que està sent dificultós la penetració dels sindicats dintre de les empreses, sobretot en les PIMES. A més a més, entén que el fet de que la redacció de la llei sigui de caràcter taxativa i amb un llindar numèric tant elevat facilita que exclusivament realitzin els plans aquelles empreses de tinguin un cens de més de 250 treballadors. La contrapart, estima que els plans d’igualtat són una eina útil per tal de ser una societat

prospera i oberta, però amb una eficàcia relativa degut a que parteix de la base que no hi ha discriminació en el àmbit laboral i que el fet de que hi hagi més dones o homes en segons quins sectors es deu a un tema de caire organitzatiu, de sensibilització o de *quorum* professional.

### **3.3.b.Els plans a les PIMES**

Des del punt de vista sindical, el fet de hi hagi un volum nombrós de PIMES en el nostre territori, dificulta i complica les actuacions envers a la igualtat degut a que aquesta tipologia d'empreses solen ser de caràcter paternalista o amb un tracte familiar i això suposa un alt grau de confiança que fa difícil la immersió en eines com els plans d'igualtat. La representant sindical considera que a les grans empreses les persones estan més informades, gràcies a la pròpia tasca de representació laboral, però que les petites queda en una “bona mera intenció”, ja que no tenen la suficient força i capacitat d'incidència a les PIMES, tal com es pot observar a l'annex 2.

A més a més, vol destacar que els empresaris quan se'ls planteja aquesta eina per part dels sindicats ho veuen com una agressió i sobretot no aprecien els guanys per la seva empresa el fet d'implantar un pla d'igualtat i exclusivament ho veuen com un cost econòmic i no com una inversió per la millora de la productivitat, del clima laboral o un augment en la innovació o creativitat.

En canvi, la representació de la patronal, observa que en el seu àmbit en matèria de plans d'igualtat únicament apliquen els supòsits taxats en la normativa denominats de caràcter obligacional. En altres paraules, que les multinacionals ho apliquen “a raja tabla” en contraposició a les PIMES, on hi ha més tolerància tant per la part empresarial com per la laboral. No obstant, remarca que no considera que sigui un tema de discriminació “a preu fet” sinó més aviat un tema organitzatiu i per la pròpia inèrcia dels temps o per costum degut a que “sempre s'ha fet així”(vegeu l'annex 2).

També explica que des de la seva trajectòria com a director general de la patronal, la seva aplicació ha estat a les grans empreses i que fins a dia d'avui no s'ha donat la situació de que una PIME hagi reclamat l'ajuda/orientació per la implantació d'aquesta eina, ja que considera que aquestes empreses actualment tenen problemes de caràcter més important que els temes de gènere. A més a més, puntualitza que aquesta normativa

és deu més a una reivindicació “cara a la galeria” o a excuses burocràtiques-administratives que no a una discriminació que hi hagi actualment a la societat

Tot i ser parts contraposades, coincideixen en què la pròpia normativa, cadascun amb els seus motius, és de poca eficàcia. La part laboral, tal com s’ha comentat anteriorment, considera que és un pas endavant per arribar a la plena igualtat, tot i que la redacció del articulat de la normativa hauria de ser diferent, ja sigui alhora de taxar els supòsits o reduir el llindar numèric. D’altra banda, la part patronal exposa que la llei indica exclusivament que les empreses que es veuen obligats són aquelles que tenen una imposició legal, per tant a la pràctica només ho aplicaran aquelles empreses que ho realitzin *ex lege*.

### **3.3.c. Les possibles vies d’implementació a les empreses**

En aquest apartat, s’analitza quines són les possibles i millors vies per tal d’implementar els plans d’igualtats a les empreses. La representació sindical exposa que hi ha dos vies clarament marcades. La primera és mitjançant la negociació col·lectiva que de forma gradual ha anat adquirint un paper més important. Aquesta idea segueix les línies de l’estudi realitzat per R. Escudero (2007) . L’estudi mostra, que la llei d’igualtat li ha donat un paper renovador a la negociació atribuint-li visibilitat i rellevància perquè al llarg del articulat de la LOI li ha atorgat nombroses referències com un procediment consensuat per l’ordenació del mercat de treball. No obstant això, la representació sindical es decanta per una segona via, és a dir, la via coactiva mitjançant la inspecció de treball, i sobretot la cataloga com la més apropiada per la problemàtica existent a les PIMES.

Però la representació de la part empresarial entén que per tal de tractar temes de gènere, i en concret, els plans d’igualtat, la millor manera és mitjançant la realització d’uns acords entre empresari i treballador, tal com indica el nostre entrevistat “sentant-nos a la taula i vulguent-los solucionar”. D’aquesta manera s’aconsegueix fomentar les bones relacions entre empresa-treballador, sobretot en les PIMES, ja que amb una “assentada” seria suficient i no caldria una segona via, la de la inspecció de treball. Pel que fa aquesta segona via, l’entrevistat considera que no s’hauria d’arribar però afirma que si amb el diàleg i les bones pràctiques de l’empresari no són suficients, aquesta via pot ser

una possible solució, tot i que no la més correcta o favorable per les dues parts. Tanmateix, estima que els PI tenen una forta connexió amb el passat i amb una imatge de l'empresari tradicional, de caràcter autoritari, en un model d'empresa jerarquitzat i que a la pràctica considera que és una minoria i, per tant hi ha una interrelació constant entre empresari i treballador, d'aquí que els plans es puguin realitzar de forma efectiva.

En definitiva, les dues representacions entenen que la millor solució és a través de la negociació, però cadascun d'aquests col·lectius utilitza aquest terme de diferents formes. La part sindical considera que la millor forma d'implantació és mitjançant la negociació col·lectiva d'acord amb Escudero, (2007), és a dir, una negociació amb un paper renovador el qual se li atribueix visibilitat i rellevància i també la part sindical està d'acord en la realització dels PI segons els mecanismes d'implementació definits segons les vies Valdés Del-Re (2011) explicats amb anterioritat. La part patronal, d'altra banda, indica que la solució més adient és a través de la negociació, entenent així com un acord de caire més íntim on únicament hi hagi dos parts actives, l'empresari i els treballadors. Tanmateix, analitzen que la segona via per tal de fomentar la implantació dels plans és a través d'una via coactiva, és a dir, amb la intervenció d'un òrgan de control, com per exemple la inspecció de treball.

### **3.3.d. Quina visió tenen dels plans a l'actualitat**

Finalment, a les entrevistes els actors van realitzar un balanç dels PI a l'actualitat i van coincidir de forma generalitzada. En concret, la representació sindical va voler explicar que des dels sindicats s'estan creant jornades d'informació per tal d'arribar als treballadors però resulta complicat perquè, com s'ha exposat amb anterioritat, l'empresari no veu els beneficis de la implantació d'aquesta eina a la pràctica. I sobretot vol remarcar que aquesta dificultat és veu argumentada degut a la situació econòmica actual, on el tema de la igualtat està paralitzat i/o suspès, ja que creu que "estem immersos en una recessió de drets laborals" i defensa que els sectors més castigats són precisament els més susceptibles de discriminació com són els immigrants i les dones (vegeu annex 2)

A continuació, la contrapart observa que Espanya està immersa en una situació de recessió econòmica on el tema dels PI i en general, la temàtica relacionada envers el

gènere, no és un tema primordial per les empreses. Segons l'entrevistat és més aviat el contrari, i es tracta d'una temàtica que està paralyzada i, fins i tot, cada vegada està perdent força degut a que les "grans empreses" com les PIMES, tenen altres problemàtiques com són temes de finançament, productivitat, internalització, entre d'altres .

En suma, les dues parts observen i cataloguen que la temàtica dels plans d'igualtat és un tema "suspès", "paralyzat" i que està "perdent força", ja que la representació sindical, analitza que a l'actualitat lluiten per la no-pèrdua de més drets laborals i la representació patronal, considera que a l'actualitat totes les empreses tant les gran com les PIMES, tenen altres problemàtiques més importants ja citades amb anterioritat.

#### **4. CONCLUSIONS FINALS**

Tal com s'ha anat analitzant al llarg d'aquest projecte, és evident que en el món laboral sempre ha existit discriminació en matèria de gènere, com l'accés de les dones al món laboral i la contractació, formació professional, salarial, entre d'altres tal, tal i com queda reflectit en el cas d'Espanya a través de la *Encuesta de Estructura Salarial EES-10*.

Històricament, s'ha analitzat que, tant a nivell Europeu com en el cas espanyol, hi ha hagut una preocupació per tal d'eradicar aquestes conductes i assolir dintre de les organitzacions una total igualtat. La sensibilització envers la problemàtica existent es va incrementar a Europa amb el Primer Programa d'Acció Comunitari (1982-1985) fins a 2006, quan va aparèixer el cinquè i últim Programa Comunitari, a banda d'altres programes com el *Progress* (2007-2013). A nivell espanyol, també sorgeix aquesta preocupació els anys 80 amb la creació del *Instituto de la Mujer* l'any 1983 però no va ser realment fins l'any 2007 amb la creació de la Llei Orgànica 3/2007 o denominada i coneguda com la Llei d'Igualtat, que es va produir un canvi d'escenari, ja que mitjançant aquesta llei es pretén una actuació integral pel que fa a la qüestió de gènere i, en concret a l'aparició d'una eina innovadora com són els plans d'igualtat.

Els plans d'igualtat es caracteritzen per ser un conjunt ordenat de mesures dirigides per trobar en l'empresa la igualtat de tracte, d'oportunitat entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe, tal com indica l'article 46 de la LOI. Pel que fa al contingut dels

plans, contemplen matèries com l'accés al treball, la conciliació laboral, personal i familiar, la prevenció de l'assetjament per raó de sexe, entre d'altres. És per aquest motiu que es caracteritzen per ser uns llistats no tancats i/o exhaustius i "lliures, ja que el contingut específic del cadascun dels plans dependrà d'aquells que negociïn sempre aproximant-se al màxim a les característiques de la situació discriminatòria.

Seguint els estudis de Fabregat, (2007) s'observa que l'article 45 de la LOI descriu una sèrie de situacions i/o supòsits per l'aplicació dels plans. Concretament, hi ha 4 supòsits des del *punt de vista qualitatiu* que venen determinats per l'autoritat laboral mitjançant un procediment sancionador. Un altre supòsit és des del *punt de vista quantitatiu*, i que té en compte aquelles empreses on la seva plantilla superi els 250 treballadors, on el marge de l'espai físic, el còmput del valor de cada treballador, sigui de la naturalesa de la seva relació laboral, és a dir, fixa o temporal i inclosos els que es trobin suspesos per causes legalment admeses. Un tercer supòsit per imposició de negociar el pla d'igualtat deriva de l'existència d'una previsió en el conveni en el sentit més estricte, tal com es preveu 45.3 LOI i finalment un altre de caràcter *voluntari*.

S'observa que hi ha una problemàtica en l'aplicació dels plans d'igualtat sobretot en dos supòsits concrets. El primer és el de caràcter *quantitatiu* seguint la línia dels estudis d'Otero, (2011) s'analitza que el fet que hi hagi un llindar mínim tant elevat numèricament, evidencia que el legislador adopta un criteri d'aplicació de caràcter restrictiu, ja que es finalment s'aplicarà a un nombre exclusiu i/o reduït i poc representatiu en el nostre teixit empresarial. I un segon supòsit, regulat en el art. 45.5 de la LOI, l'aplicació del qual és de caràcter *voluntari* i la implantació d'aquesta eina es preveu com una "possibilitat" i es remet a la llibertat i a la responsabilitat social de l'empresari. Per tant, amb aquesta redacció del articulat, hi ha una obligatorietat en casos molt reduïts com és mitjançant el *punt de vista qualitatiu*, *quantitatiu* o per la previsió en el conveni en un sentit estricte, però queda un abundant grup d'empreses a la lliure voluntat de l'empresari per fer ús d'aquesta eina de forma voluntària. És per això que autors com Valdés Dal-Re (2010) o Otero,(2011) i les pròpies persones entrevistades, estimin que té una eficàcia "limitada", ja que deixa un volum important d'empreses sense una imposició normativa, tal com es pot observar a la taula que duu per títol *eficàcia normativa de l'article 45 de la LOI*. I per tant, serà de caràcter voluntari l'implementació dels plans i farà que això es tradueixi a la pràctica en una



negativa a la creació dels plans degut a que no es de caràcter impositiu i/o obligacional i pels dos inconvenients que s'exposen a continuació.

Aquesta eina tal com indica els estudis realitzats *El coste y beneficio de la diversidad*, editat per la Comissió Europea (2003) analitza que el fet de la implantació dels plans a les empreses suposa uns avantatges per les pròpies organitzacions com: l'enfortiment dels valors culturals, major productivitat, millora de la reputació de la companyia i la seva imatge social, una major capacitat d'atraure i conservar persones amb talent i, finalment, l'augment de la innovació i la creativitat entre els empleats. I al marge dels anteriors, també hi tenen cabuda les ajudes, avantatges fiscals i les cotitzacions a la seguretat social variades i abundants que els poders públics ofereixen per incentivar la contractació i formació. Tanmateix, hi ha fonamentalment dos inconvenients, d'aquí la no creació i la posterior implementació d'aquesta eina. Bàsicament és degut a la forta inversió i/o cost econòmic que suposa i més en una època de recessió econòmica com és l'actual. Un altre inconvenient és el desconeixement o la poca conscienciació i sensibilitat o "invisibilitat" del paper fonamental dels plans per tal d'eradicar aquestes conductes a la societat. Tal com vol traslladar la persona entrevistada de la representació sindical "molts empresaris ho veuen com una agressió i sobretot no veuen els guanys per la seva empresa el fet, de implantar un pla d'igualtat i exclusivament ho veuen com un cost econòmic i no com una inversió per tal de millorar en productivitat, millora del clima laboral o un augment en l' innovació o creativitat"( vegeu l'annex 2, transcripció de la entrevista a la representació sindical línies 35-38)

Seguidament, es considera que per tenir una eficàcia en la implantació dels PI té una gran importància el paper de la negociació col·lectiva, a la qual la Llei 3/2007 li atorga un paper renovador atribuït- li visibilitat i rellevància, ja que al llarg de l'articulat de la LOI és citada i reclamada amb un paper modernitzat. El deure de negociar es compon de dos textos legals: art.45 de la LOI i el reformat 85 de la ET, el qual la cataloga per una "regulació trenada" degut a que aquests dos preceptes tenen grans connexions i reciprocitats (Escudero, 2007) .

També s'analitza que hi ha una forta presència d'empreses de més de 250 treballadors pel que fa a l'elaboració i el compliment dels PI i tenen les diferents formes de formalització correctament definides a la normativa, al igual que succeeix amb les empreses que han d'aplicar els plans mitjançant la via coactiva, les quals han de seguir

un cert protocol d'actuació. No obstant, el veritable està en el passatge legal de la LOI, on queda al lliure arbitri de l'empresari realitzar els plans i d'aquí que es catalogui com un "buit legal" o poca regulació fent una clara distinció i/o separació segons els cens de treballadors tenint present la composició del teixit productiu (Valdés Dal-Re 2010) i Falguera,2013, entre d'altres).

Aquest fet exposat anteriorment, fa que a la pràctica concretament en el cas de Catalunya gràcies a l'informe de M. Falguera (2013), on s'analitza la capacitat dels convenis a regular els plans d'igualtat, siguin pocs els convenis que determinen la seva caracterització. Concretament el redactat de la LOI no és prou explícit de mode que la implantació de mesures d'igualtat i desenvolupament dels plans no defineix camps concrets d'aplicació entre els convenis i els possibles acords o pactes d'empresa. Això es trasllada a que la gran majoria dels convenis siguin una clara readmissió i/o adopció de la normativa i que en moltes ocasions es realitzin simples declaracions d'intencions passant a ser "acords pràcticament clònics" (Falguera, 2013). No obstant, el fet que a la gran majoria de convenis es realitzi la integració i/o la transcripció de la normativa no implica fer possible la disponibilitat legal establerta de fer obligatoris plans d'igualtat en altres àmbits previstos heterònomament, és a dir, en empreses de menys de 250 treballadors, com succeeix a la pràctica tot i ser una minoria ens els 3 convenis analitzats en els estudis de M. Falguera (2013)<sup>13</sup>. Els dos primers convenis redueixen el llindar estipulat per la LOI: al primer es redueix la limitació gairebé a la meitat i serà de caràcter obligacional per 150 treballadors, a diferència del segon que es realitza en 200 treballadors. Finalment, el tercer conveni tria un altre sistema de taxació imperativa, de caràcter més específic amb el supòsit de que si més de la meitat de la plantilla està composta per dones s'haurà de realitzar aquest pla. En definitiva, s'analitza la falta de formalització i elaboració en el redactat de la pròpia legislació i el resultat es trasllada a que la gran majoria que estan obligades *ex lege* realitzin readmissions de la llei i no hi hagi un descens en el llindar mínim estipulat dels 250 treballadors. A més a més

---

<sup>13</sup> 1) Conveni col·lectiu de treball de les empreses de transport mecànic de viatgers de la província de Barcelona per els anys 2009-2012 2) Conveni col·lectiu de treball en el sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per els anys 2007-2010 3) Conveni col·lectiu de treball per el sector de cuirs, repussats, marroquineria i similars per als anys 2011 fins 2014.

aquelles empreses que ho vulguin aplicar de forma *voluntària*, tenen la dificultat de la no disponibilitat d'un patró de formalització i elaboració, fet que impossibilita i complica la creació del propi pla, ja que la gran majoria d'aquestes empreses, les quals són PIMES, no donen ocupació a més de 250 treballadors i per tant, no es estan obligades i conseqüentment estan exemptes de la seva realització.

En aquest projecte i pel que fa a les entrevistes realitzades a dues parts certament contraposades, com són la part sindical i la patronal, s'ha de remarcar que s'ha defensat una visió molt més propera a la perspectiva de la representació sindical degut a que analitza que aquesta eina és creada per fer efectiu el principi d'igualtat, un dret fonamental recollit a l'art. 14 de la CE. Seguidament, el propi art. 45 de la LOI, que és de caràcter taxatiu amb l'acció de delimitar el lílindar de cens de 250 treballadors implica que la gran part de les empreses al teixit productiu espanyol, PIMES, siguin l'excepció de la normativa. No obstant això, des del sindicat s'estan portant a terme jornades informatives per tal d'arribar als treballadors, però resulta complicat sobretot a les PIMES, degut a que aquesta tipologia d'empreses solen ser de caràcter paternalista o amb un tracte familiar, fet que comporta un alt grau de confiança entre empresari i treballador que fa difícil la immersió en eines com els PI. Per tant en aquestes empreses, els PI queden com una "bona mera intenció".

Tanmateix, dista molt la perspectiva dels plans d'igualtat que té la patronal, en concret del seu director general, el qual considera que a l'actualitat no hi ha discriminació en l'àmbit laboral i que si es dóna aquest fet és degut a les característiques del lloc de treball, però no ho contempla com a tema discriminatori sinó més com a un tema organitzatiu, de sensibilització o per un motiu de *quorum* professional. Els plans es limiten exclusivament a l'aplicació de la normativa. D'aquí n'extreu que a les PIMES hi ha més tolerància, tant per la part empresarial com per la laboral, però vol remarcar que no considera que sigui un tema de discriminació "a preu fet", sinó com s'explica anteriorment, un tema organitzatiu, la costum "sempre s'ha fet així" o per la pròpia inèrcia del temps.

Cal destacar que hi ha elements que aquest actors coaccionen i comparteixen, juntament amb la visió que s'ha defensat al llarg d'aquest projecte. El primer element és que per tal que els PI penetrin a les empreses s'ha d'intentar realitzar mitjançant la negociació col·lectiva, per tal d'arribar a un acord consensuat. No obstant, la representació patronal

estima més convenient una negociació de caràcter més exclusiva, que sigui una “assentada” entre empresari i treballadors.

Un segon element en connexió és el fet que considerin vàlida la via coactiva per la implantació dels plans d'igualtat. Sí es cert que la part sindical analitza que s'hauria d'invertir més en aquesta via, la part empresarial considera que és una via important però amb la situació econòmica hauria de ser una via secundària i/o subsidiària. I finalment el tercer element, és que les dues parts consideren que aquesta eina i en general els temes relacionats amb gènere estan paralyzats i/o suspesos degut a la crisi econòmica que està patint Espanya en aquests últims anys. La part empresarial considera que hi ha altres temes més importants com el finançament, la productivitat i la internalització, mentre que la part sindical analitza que actualment estan lluitant per la no-pèrdua de més drets laborals ja perduts a causa de les últimes reformes laborals. Com ja s'ha observat al llarg d'aquest projecte, s'ha defensat la idea de que aquesta temàtica en l'actualitat està paralyzada però s'observa que aquestes dues parts estan separant els drets laborals formalment de la temàtica de gènere i és que a la realitat, no oblidem que dins dels drets laborals s'inclou aquesta temàtica i no s'han de separar.

Finalment, per tal de solucionar total o parcialment la problemàtica que s'ha analitzat al llarg d'aquest projecte caldria modificar el redactat de l'articulat del art. 45 de la LOI. Una primera opció seria modificar el cens mínim de 250 treballadors i reduir-ho a un nombre de treballadors que s'adeqüi més a les característiques del teixit productiu espanyol per tal que part de les PIMES poguessin ser partícips d'aquesta imposició *ex lege*. Una altra opció seria que en totes les organitzacions de manera imperativa s'hagués de realitzar un pla d'igualtat o redactar un document de bones pràctiques, cadascun adequant-se a les característiques pròpies de l'empresa, és a dir, establir unes variables o baròmetres objectius com són el cens de la plantilla, el nivell productiu i el capital econòmic que disposi per tal de realitzar un pla o un document de bones pràctiques, on es comprometí a la realització d'aquestes pràctiques per tal de lluitar contra la desigualtats en matèria de gènere. D'aquesta manera s'ajustaria a les característiques i necessitats de l'empresa i faria que la totalitat del teixit productiu espanyol implementés mesures per aconseguir l'eradicació d'aquestes conductes. Seguidament, per tal d'establir uns plans igualitaris o un document de bones pràctiques, és necessari que hi hagi un desenvolupament reglamentari o elaboració i/o facilitació de mecanismes els qual s'estableixin unes pautes o normes per l'elaboració i la

formalització d'aquestes eines i evitar un "buit legal". Conseqüentment, s'aconseguirien uns plans o uns documents de bones pràctiques equitatius envers les altres eines de les diferents empreses. Aquesta imposició legal a totes les organitzacions resultaria un canvi de visió de la temàtica de gènere i no hi hauria la separació que hi ha d'aquesta matèria en relació a altres drets laborals. Aquesta pràctica al principi suposaria una adaptació important de les empreses però amb el temps es realitzaria ja d'una forma rutinària, innata o "invisible".

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Astellara. J (2005) *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Cátedra.

Astellara. J (2005b) “Políticas públicas de igualdad en España y Europa”. En M. De la Fuente (dir) *Repensar les polítiques de gènere des de l'àmbit local*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials, Col. Ciutats i Persones.

Bustelo, M; Lombardo E. (2004) *La evaluación de las políticas de género en España*. Madrid. La Catarata.

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

Consejo Económico y Social (2011) *Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España*. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>

Departament de treball (2008) “*On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral? Qüestionari de diagnosi*”. Catalunya.

Departament de treball (2009) *Les 6 “i” de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses*. Catalunya.

Generalitat de Catalunya. Departament de treball (2009) “*10 perquè per la igualtat*”. Catalunya.

Departament de treball (2010) “*Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes*”. Catalunya.

Dirección General de Industria y de la PYME (2012) *Retrato de las PYMES 2012*. Madrid. Ministerio de Industria Energía y Turismo. Disponible en: [http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato\\_PYME\\_2012.pdf](http://www.ipyme.org/Publicaciones/Retrato_PYME_2012.pdf)

Escudero, T. (coord.) 2008 *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: CCOO- Ediciones Cinca.

ENRED Consultoría S.L Sallé Alonso M.A i Molpeceres Álvarez L (coord.) (2009) *La brecha salarial en la Unión Europea: Realidades y Desafíos*. Disponible en: [http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad\\_salarial/brecha\\_salarial\\_realidades\\_desafios.pdf](http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Igualdad_salarial/brecha_salarial_realidades_desafios.pdf)

Fabregat Monfort. G (2007) “La negociación colectiva de los planes de igualdad. Algunos apuntes a propósito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista de Treball, Economia i Societat* n<sup>o</sup>45, pp. 9-17  
Disponible en: [http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista\\_45/art1.pdf](http://www.ces.gva.es/pdf/trabajos/articulos/Revista_45/art1.pdf)

Falguera, Baró M.A (2013) *Gènere i conciliació de la vida laboral als convenis col·lectius de Catalunya*. Informe mimeo no publicat. (pp. 77-103)

INE (2012) *Encuesta de Estructura Salarial 2010*. Madrid. INE. Disponible en: <http://www.ine.es/prensa/np741.pdf>

UGT (2011) *Análisis de las medidas i planes de igualdad en la negociación colectiva*.  
Disponible en: [www.ugt.es/Mujer/LIBROPLANESDEIGUALDAD:UGT.pdf](http://www.ugt.es/Mujer/LIBROPLANESDEIGUALDAD:UGT.pdf)

Valdés Dal-Re.F (coord.) (2010) Informe: *El análisis de las materias relacionadas con la igualdad de género en los planes de igualdad*. Madrid: UGT. Disponible en: [www.ugt.es/actualidad/2011/mayo/jor-informe\\_2pdf](http://www.ugt.es/actualidad/2011/mayo/jor-informe_2pdf)

## **WEBGRAFÍA**

Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social- Progress 2007-2013(2010)  
Disponible;[http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/combating\\_discrimination/c11332\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/combating_discrimination/c11332_es.htm)

# **Annexes**



## **ANNEX I: Guió de les entrevistes**

### **GUIÓ DE LES ENTREVISTES**

( Presentació pròpia)

1. Què consideres que són els plans d'igualtat?
2. Penses que són una eina útil? Perquè?
3. Quin balanç fas de la seva aplicació a l'actualitat?
4. Consideres que l'article 45 de la LOI té la suficient eficàcia?
5. Partint de que el teixit productiu Espanyol hi abunden les "PIMES" penses que pot tenir repercussions en l'extensió dels plans d'igualtat? Que s'ha fet en relació a les "PIMES"?
6. Coneix si s'han realitzat plans d'igualtat a PIMES? Per quin motiu s'han realitzat? I les que no ho han realitzat perquè consideres que no ho han fet?
7. Quines vies es pot utilitzar per ampliar la difusió dels plans d'igualtat?
8. Finalment, quin balanç en fas en relació a la difusió de les empreses dels plans d'igualtat i més, amb la situació actual de recessió econòmica?



## **ANNEX II: Transcripció de les entrevistes**

### **TRANSCRIPCIÓ DE LA ENTREVISTA DE LA REPRESENTACIÓ SINDICAL**

Data:26/02/2013

Entrevistadora: Estela Vizuet

Entrevistat: Susana Vega

1- Hola bona tarda, em presento soc Estela Vizuet, alumne de 4art de RRL, i estic  
2realitzant el treball final de grau, sobre plans d'igualtat, m'agradaria que em  
3poguessis contestar a les següents vuit preguntes per tal de donar el teu punt de vista  
4 sobre aquesta temàtica.

5- Molt bé

6- La primera pregunta seria, que consideres que són els plans d'igualtat?

7- Els plans d'igualtat considero que són..pues.. una unificació legislativa de tot lo que  
8és a nivell de Comunitat Europea, d'una garantia o bueno... una manera de reflexa el  
que diu l'article 14 de la CE.

9- Penses que són una eina útil? Perquè?

10-És una eina útil, sempre i quan es porti a la practica perquè garanteix la igualtat entre  
11treballadors.

12- D'acord

13- Quin balanç fas de la seva aplicació a l'actualitat?

14- Considero que encara estem una mica coixos, aquesta és la meva valoració que faig.

15Estem una mica coixos perquè no s'informa.. sobretot per la falta de comunicació de  
16l'empresa cap els treballadors... és una eina molt útil, però si no li donem la promoció  
17que ha de tenir no fem res.

18- Consideres que l'article 45 de la LOI té la suficient eficàcia?

19- No ha quant anomena que una empresa ha de tenir per força una plans d'igualtat a  
20partir d'un numero de treballadors... hauria de tenir tant les petites, com les mitjanes  
21i les grans empreses. Per tant ,la veritat no dona la eficàcia que hauria de tenir.

22- Vale.. Partint de que els teixit productiu Espanyol hi abunden les PIMES penses  
23quines pot tenir repercussions en l'extensió els plans d'igualtat? I què s'ha fet en  
24relació a les PIMES?

25- Les PIMES, consta molt.. quan sorgeix aquest tipus de legislació, perquè el tracte  
24majoritariament són empreses... empreses... que tenen un tracte familiar i llavors el  
25problema que tenim és aquest, que tanta confiança amb la part treballadora o tanta  
poca confiança amb la part treballadora fa que ... que que .. no desplegui la llei amb la  
seva eficàcia.

26- I saps que s'ha fet en relació a les PIMES, si es vol modificar?

27- Encara no tenim res perquè aquesta llei es va impulsar en un moment una  
28circumstàncies on s'impulsa els drets civils però es va... va.. quedar com una mera  
29bona intenció que si.. que a les grans empreses funcionen i la gent té molta  
30informació i els comitès pues.. ho fan arribar... però lo que són les petites i mitjanes  
31empreses encara no tenim tota la propaganda ni tota la força que s'hauria de tenir  
32tenint en compte a la Península o a Catalunya el teixit industrial i empresarial  
33majoritàriament és de petita i mitjana empresa ... és un problema greu sobretot cap a  
la dona

34- Coneix si s'han realitza plans d'igualtat a PIMES?

35- Buenu.. hi ha vegades que es pot tenir una mica de força sobretot si.. buenu.. si el  
36sindicat té una mica de presència.. però ens estat costant molt perquè es troba com  
37una mena de..de.. agressió, sobretot a les PIMES on el sector és majoritàriament de  
38la dona, perquè allà es on es veu la diferencia dels puestos... que ocupen les dones..

39- Si coneix alguna per quin motiu s'han realitzat? Coneixes alguna en concret

40- Si, conec una en concret, i s'ha realitzat perquè a tingut inspeccions de treball i  
cosetes de aquestes ... que pressionen de alguna manera

41- Hi aquelles que no ho.. ho.. han realitzat perquè consideres que no ho han fet?

42- Bàsicament tema econòmic, tema econòmic, el empresari...és molt quadrat.. com és normal també (somriu) ... si fan funcionar empresa es per guanyar diners... és un tema econòmic.. sobretot ens estem trobant molt en empreses de .. neteja.

43- De neteja ...

44- Quines vies es pot utilitzar per ampliar la difusió dels plans d'igualtat?

45- Buenu.. els sindicats estem fent tot lo possible creant jornades de informació.. i

46arribar una mica a la gent però es clar ... és molt difícil.. molt difícil però el

47empresari... el empresari encara no veu on esta el equilibri cap a la seva guanyança

48econòmica del pla d'igualtat quina practica podria tenir llavors .. ens esta sent molt..

49molt... la seva difusió.

50- La negociació col•lectiva penses que pot ser.. pot ser una paper important per aquesta temàtica?

51- Si, si la negociació col•lectiva ens permet seguir.. articulat sobre la llei d'igualtat.. o

52sigui es pots copiar literalment tot lo que... però clar... quan hi ha negociacions en les

53patronals d'un sector... qui se seu són les grans empreses que és el problema que

54tenim en aquest cas.. no hi ha volta de fulla.. però que arribi a les petites...tant a la

55patronal com els sindicats ens esta costant moltíssim.. nomes arriben si és via coactiva,

56per inspecció de treball, o inclús tribunals laborals.. és molt... molt ...difícil.

57- Finalment, l'ultima pregunta, quin balanç en fas en relació a la difusió de les

58empreses dels plans d'igualtat i més, amb la situació actual de recessió econòmica?

60- Ara mateix estem... pues.. parats.. el tema d'igualtat esta suspès, ja ens esta costant

61prou mantenint els drets que ja teníem de far 30 anys, perquè estem immersos en una

62recessió de drets laborals dons el tema de la igualtat.. es una veritable.. llàstima..

63perquè sobretot el sector .. més castigat és precisament el més susceptible de

64discriminació.. dones i immigració... esta abandonat .. tot el que havien lluitat en 30

65anys de democràcia, amb l'anterior govern i l'altre, que havien lluitat per temes..

66drets civils i molta historia d'igualtat.. en qüestió de 5 anys és.. una lluita de titans..

67esperem que torni...

68- Voldries fer una aportació, teva més sobre els plans igualtat

69- (somriu) Buenu... bàsicament això... no hauria de haver un numero de treballadors  
70perquè... clar es que .. estem facilitant.. d'alguna manera que les petites empreses..  
71tinguin una mica d'excepció.. perquè si no s'ha de perseguir no es veuen forçada... a  
72incloure i aquí considero que la inspecció de treball és molt important.. és fonamental  
73ara mateix

74- Moltes gràcies per la teva col•laboració, i... espero veure'ns aviat.

75- A tu Estela

## TRANSCRIPCIÓ DE LA ENTREVISTA DE LA REPRESENTACIÓ PATRONAL

Data:08/04/2013

Entrevistadora: Estela Vizuete

Entrevistat: Joaquim Colom

1-Hola em presento soc Estela Vizuete, alumne de 4art de RRLI i estic realitzant el treball final de grau, sobre plans d'igualtat, m'agradaria que em poguessis contestar a les següents preguntes per tal de donar el teu punt de vista sobre aquesta temàtica.

4-perfecte

5-Qué consideres que són els plans d'igualtat?

6- els plans d'igualtat en principi és la intensió o la ... obligatorietat de que no hi hagi discriminacions ni de sou, ni de salari, ni de llocs de treball en vers el sexe ....i no hi hagi cap tipus de marginació per sexe.

9-Vale

10- Penses que són una eina útil? Perquè?

11- si.. sisi..

12- Perquè?

13-si nosaltres volem que sigui una societat oberta i totalment prospera entenem que sempre ha de ser "ad hoc" a les capacitats no tant al sexe sinó que no a les capacitats.

15-Quin balanç en fas de la aplicació a l'actualitat?

16- havíem això és és .... molt relatiu, els plans d'igualtat encara que estigui a l'article 17 45 de la LOI, i els defineixen molt clarament, jo penso que des de el món empresarial des de fa molts anys que s'aplica .. jo penso .. que els empresaris...mai em tingut una discriminació en sexe en vers a.. al... llocs de treball..si més no...amb la posició dels llocs de treball....és a dir, els de força sempre s'ha acceptat més els homes... en un tema més administratiu més dones.... més per un tema organitzatiu ... temes organitzatiu.. més més de sensibilitat.... del a quorum professional, se ha

23decantat més per una gestió femenina... nosaltres des de que estem a peu de la  
24patronal i del Vallès Oriental nosaltres no hem vist cap tipus de discriminació per  
25sexes.. et mentiria si et digues que si.

26- Consideres que l'article 45 de la LOI té la suficient eficàcia?

27- bueno.. havíem.. la llei preveu que hi hagi aquestes drets d'igualtat. jo soc de dir..

28que nosaltres... en vers la llei nosaltres el que hem de fer es aplicar-la amb tots els

29casos, si que és cert que la llei omet feines que per lògica... i per sensibilitat... no

30gosses a donar-li a una dona jo recordo quan treballava a les empreses multinacional..

31recordo que vam haver de reduir els pesos de la caixes a menus ... de..de.. 25 k perquè

32així ho poguessin fer les dones... quan el magatzem no hi havia cap dona són gestions

33que s'han sorgit una miqueta de la mare empresarial, per buscar escuses ...

34burocràtiques-administratives, inclús premsa.. que no han estat el cas.

36que pot tenir repercussions en l'extensió els plans d'igualtat? I que s'ha fet en relació

37a les "PIMES"?

38-habiam a nivell de PIMES és cert.... al rebés a nivell de multinacionals és cert ... que

39s'aplica "a raja tabla" evidentment aquí no es pot entrar en conflictes sindicals..

40quan això esta establert per llei.. es cert que a les PIMES hi ha més tolerància.. però

41per les dugués parts... però torno a dir-te no crec que sigui un tema...de...

42discriminació "a preu fet" o a posta... sinó es una discriminació.. per inèrcia del

43temps... perquè sempre s'ha fet així...la discriminació laborals és en vers...al teixit

44productiu de les grans empreses... a les PIMES.. la gent treballa... i es cert que si tens

45uns pesos més .. més voluminosos.. i més costosos ... és un tema que s'ha posat en

46marxa...i jo crec que és una reivindicació més de cara a la galeria i penso jo que és un

47tema més de eficient..i que actualment les PIMES, tenen uns problemes molt més

48importants.

49- Saps s'hi s'ha fet alguna cosa en relació a les PIMES?mm... coneixes alguna PIME

50que hagi realitzat?

51- No... no... o sigui.. i disculpem... fa 7 anys possiblement... si que hagués sigut un

52tema molt de preocupació, com el tema dels sindicats, del conveni... però en aquest

53moment hi ha altres problemàtiques molt molts cruels.



54- Vale.. coneixes alguna PIME en concret?

55-no... de multinacionals... si que en coneixem que han aplicat normatives a l'article 45 LOI.

56- I si no coneixes... les que l'has han realitzat.. creus que també és per un tema de "cara a la galeria", és a dir, per tenir una bona imatge?

57- No... no conec amb ningú que m'hagi vingut a dir... tenim un problema.. en relació

58els plans d'igualtat... tampoc es una problemàtica.. crec jo... lo suficientment

59important per exposar-lo a sobre de la taula, en aquests 3 o 4 anys no he tingut cap.

60- Vale. Quines vies es pot utilitzar per ampliar la difusió dels plans d'igualtat?

61- La fort més adient es mitjançant acords entre els treballadors i els empresaris... els

62conflictes amb la empresa es solucionant "sentant-nos de la taula" i vulguent-los

63solucionar ara es molt més fàcil, la situació actual és presta a que ara es pugui tot

64pactar.. es pugui dialogar... cosa que abans era molt més problemàtic...jo crec que les

65bones relacions empresa- treballador ha de ser el futur del nostre país parlant de plans

66d'igualtat, plans de productivitat... és una llei que es presta a intentar dialogar, si

67parlem de grans empreses es altres tema.

68- Quan dius dialogar et refereixes a la negociació col•lectiva?

69-No té perquè, jo penso que amb les bones... practiques.. i condicions laborals... el

70diàleg... és part suficient com per arribar acord... sinó.... també sempre quedaria la via

71de l' inspecció de treball.. sempre que entrem amb inspeccions de treball, amb

72sindicats... però la més adient acord amb els empresaris, però penso... que aquests

73extrem no hem de arribar... i menys en aquests moments, lo millor es arribar per un

74preacord... per una negociació.. no hem de arribar i menys en aquest moment...arriba

75a solucions... i més en problemes més importants...que estan bé els plans d'igualtat, i

76les empreses que no ho respectin crec que se'ls hi hauria de donar un toc d'atenció,

78possiblement amb una assentada, perquè estem parlant de PIMES i micró.

79Possiblement.. els PI.. es tenen a veure amb un passat empresarial de una cultura

80dels empresaris... més autoritàries... més basades amb altres contexts... jo conec que

81molta gent treballa des de casa..... i han aspectes dels plans d'igualtat que s'ha de

82respectar ... drets adquirits... com la hora de lactància, permís de maternitat.

83- Finalment, quin balanç en fas en relació a la difusió de les empreses dels plans  
84d'igualtat i més, amb la situació actual de recessió econòmica?

85- És important, donar-ho a conèixer...però tu torno a dir... no és un debat ara .. un  
86debat empresarial latent.. en aquests moments els empresaris... tenen altres temes com  
87temes del finançament, productivitat, internacionalitat .. tot això abans de... dels  
88plans... és cert que els PI s'inicien quan contractes a la persona...en el moment de la  
89selecció.

90- Dons moltes gràcies, i aquí finalitza la meva entrevista. Espero que no t'hagi estat  
91difícil contestar les nostres preguntes.

92- Gràcies a tu, Estela

