



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Puga Lombardo, Sofia Caici; Rodriguez Soler, Joan. Mecanismes de discriminación positiva i gènere : una proposta d'anàlisi de plans d'igualtat. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/318817>

under the terms of the  license

**MECANISMES DE
DISCRIMINACIÓ POSITIVA I
GÈNERE:
UNA PROPOSTA D'ANÀLISI DE PLANS
D'IGUALTAT**

Autora: Sofia Puga Lombardo

Tutor: Joan Rodríguez Soler

Grau en Dret i Relacions Laborals

Treball de Fi de Grau en Relacions Laborals

11 de maig de 2024

Moltes gràcies al meu tutor, Joan, per acompanyar-me durant tot el desenvolupament d'aquest treball, agraïda d'haver treballat amb tu.

Per l'Andrea G., sens dubte i posant la mà al foc, continuo apostant per tu.

Per l'Helena A., Sílvia F. i Júlia S., quin honor i quin plaer ha estat haver fet tot aquest camí de la vostra mà, que els nostres camins se separin és només el començament de celebrar-nos

encara més.

RESUM

El present treball investiga la discriminació positiva, concebent-la com una eina basada en mecanismes utilitzats amb l'objectiu de resoldre les existents desigualtats entre diferents grups o col·lectius socials. En el marc d'aquest estudi, la finalitat és esbrinar com la discriminació positiva és continguda en els plans d'igualtat. La metodologia emprada en aquesta recerca és una anàlisi de plans d'igualtat, examinant els seus dissenys i la forma en com s'inclouen els mateixos mecanismes d'acció positiva en aquests protocols que han de fer servir les empreses.

Paraules clau: discriminació positiva; acció positiva; equitat; no discriminació per raó de sexe; segregació; pla d'igualtat.

ABSTRACT

This study investigates positive discrimination, conceiving it as a tool based on mechanisms aimed at resolving existing inequalities between different social groups or collectives. Within the framework of this study, the purpose is to determine how positive discrimination is addressed in equality plans. The methodology used in this research is an analysis of equality plans, examining their designs and the way in which positive action mechanisms are included in these protocols that companies must use.

Keywords: positive discrimination; positive action; equity; no discrimination based on sex; segregation; equality plan.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	1
1.1. Pertinença del tema.....	1
1.2. Pregunta inicial d'investigació i justificació.....	2
1.3. Preguntes d'investigació.....	3
1.4. Metodologia i estructura de la investigació.....	3
2. MARC TEÒRIC.....	4
2.1. Concepció de Discriminació Positiva.....	4
2.1.1. Elements i finalitats de la Discriminació Positiva.....	6
2.1.2. El debat sobre el tracte preferent i el desplaçament de la meritocràcia.....	10
2.2 Discriminació positiva i gènere.....	15
2.2.1. Tipologia d'accions positives.....	16
2.2.1.1. Mecanismes de conscienciació.....	16
2.2.1.2. Mecanismes de promoció d'igualtat.....	17
2.2.1.3. Mecanismes o Quotes de discriminació inversa.....	18
2.3 Plans d'igualtat.....	20
3. PREGUNTES D'INVESTIGACIÓ.....	27
4. DISSENY METODOLÒGIC.....	28
4.1. Mostra i obtenció de dades.....	29
4.2. Anàlisi de dades.....	31
5. RESULTATS.....	33
6. CONCLUSIONS.....	36
6.1 Resposta a les preguntes d'investigació.....	36
6.2 Propostes d'actuació i de recerca.....	37

REFERÈNCIES

ANNEXES

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Pertinença del tema

La història de la humanitat ens permet ser testimonis d'esdeveniments tant quotidians com extraordinaris del desenvolupament de les diferents societats que han existit al llarg del temps. Aquestes cròniques donen l'oportunitat d'estudiar l'evolució de les divergents organitzacions socials, els sistemes econòmics, les polítiques adoptades i els sistemes de justícia entre altres agents socials per la que s'han regit i es regeixen els individus i el seu entorn canviant.

En el món contemporani, un nombre important de societats actuals destaquen per adoptar una sèrie de mesures amb tal d'erradicar un conflicte social quasi tant antic com la mateixa història de l'ésser humà, la discriminació. La discriminació és reflectida com una pràctica considerablement omnipresent en el transcurs del temps i s'identifica pel tracte desigual, la menyspreació o el destiatge pejoratiu i injust d'una persona o col·lectiu per raó de gènere, ètnia, edat o orientació sexual, entre altres característiques (Marín, 2017). Conseqüentment, les disparitats que s'han presenciat i que encara perduren avui en dia, han esdevingut el precedent i el motor de canvi cap a la demanda de societats més equitatives i de tracte igualitari (Amnistia Internacional, 2023).

Pel que fa a les conseqüències d'aquestes pràctiques discriminatives, que són marginals i obstaculitzen el desenvolupament d'una cohesió social, la progressió de drets i oportunitats que siguin inclusives i proporcionals, existeixen tendències de correcció com la discriminació positiva o acció positiva, què es materialitza en forma de normatives, polítiques o mecanismes que s'insereixen en les comunitats per desarrelar aquest costum històric, sistematitzat i dispar (Velasco, 2007).

1.2. Pregunta inicial d'investigació i justificació

L'objecte d'estudi en aquest treball es desenvolupa al voltant de la pregunta central sobre com els mecanismes de discriminació positiva són atesos en els dissenys dels plans d'igualtat. La proposta d'aquest tema troba la seva motivació en tres raons principals:

En primer lloc, per les mesures de discriminació positiva ja existents, la seva gènesi i quins són els discursos rere aquest contra-fenomen politicosocial lluitant contra els efectes de la discriminació. La discriminació positiva serà un concepte definit en profunditat més endavant en aquest treball, encara que ara cal ressaltar de forma introductòria, que és aquelles mesures per sostreure les pràctiques costumistes, persistents i que històricament s'implementen en l'actualitat (Alegret, 2006). Aquestes serveixen per reduir les desigualtats entre gèneres, fomentar la integració de les persones estrangeres i instaurar l'equitat en el sistema de meritocràcia laboral o l'obtenció d'igualtat d'oportunitats com algunes exemplificacions (Urteaga, 2009).

En segon lloc, la presència del gènere i la seva vinculació a les accions positives, han motivat a focalitzar el treball d'investigació sobre com aquests mecanismes es perfilen envers les desigualtats de gènere, ja que aquestes representen un problema social manifest que es desplega transversalment en tot el sistema polític, jurídic i socioeconòmic de la societat. (Alegret, 2006; Arias, 2011).

En tercer lloc, s'ha buscat contextualitzar els mecanismes de discriminació positiva i les desigualtats de gènere dins de l'àmbit laboral. A escala global, l'entrada de les dones al món laboral suggereix que, malgrat posseir les mateixes competències i capacitats que els homes, les dones ocupen predominantment posicions de poder i presa de decisions de nivell inferior dins les organitzacions en comparació amb els seus homòlegs masculins (Barberà et al., 2011; Informe Global sobre la Bretxa de Gènere, 2023; Martínez León et al., 2011; Ouhayad, 2020).

1.3. Preguntes d'investigació

Les preguntes que es proposen arran de la pregunta inicial d'investigació són les següents:

- Com es formalitzen els mecanismes d'accions positives en els plans d'igualtat?
- Podem trobar diferències d'aquesta presència atenent empreses dins de sectors masculinitzats i feminitzats?
- De quina manera apareix el seguiment del compliment d'aquests mecanismes en els plans d'igualtat?
- La difusió de les accions positives és una dimensió rellevant dins els plans d'igualtat?

1.4. Metodologia i estructura de la investigació

En aquest estudi, la metodologia utilitzada es basa en l'anàlisi del disseny dels plans d'igualtat en dos sectors específics: un tradicionalment feminitzat i un tradicionalment masculinitzat. La finalitat principal és examinar com aquests plans d'igualtat han incorporat mesures de discriminació positiva amb la finalitat de prevenir les desigualtats de gènere i d'oportunitats en l'àmbit laboral. S'analitza el contingut i l'estructura dels plans d'igualtat en ambdós sectors i els seus subsectors, amb un enfocament especial en les estratègies que busquen abordar les desigualtats de gènere i promoure la igualtat d'oportunitats. Per això, l'anàlisi implica examinar les polítiques i mesures específiques que es contenen en aquests plans. Es presta atenció particular a les accions positives adoptades en els plans d'igualtat per cada subsector. Per tant, l'exploració d'aquests protocols empresarials inclou també la identificació de programes o iniciatives destinades a incentivar la igualtat d'oportunitats dins dels plans d'igualtat. Amb aquest enfocament, la investigació, aspira a proporcionar una comprensió detallada de com els plans d'igualtat aborden qüestions relacionades amb el gènere i les oportunitats laborals en sectors tradicionalment segregats pel gènere.

2. MARC TEÒRIC

2.1. Concepció de Discriminació Positiva

La discriminació positiva, coneguda també com a “discriminació invertida” o “acció positiva” i “acció afirmativa” pels anglosaxons (Marín, 2017), conforma un concepte que es troba subjecte a un agut debat públic contemporani tal com afirmen investigadors com Barrère (2003), Chereminsky (2006) i Urteaga (2009). Aquest debat es veu amplificat, especialment, pel fet que el mateix terme és integrat pel substantiu “discriminació” i pot suposar un fet controvertit per aquella persona que ho llegeix.

En relació amb l'àmbit jurídic, la discriminació positiva sovint és continguda de manera dissimulada en tractats internacionals i textos legislatius com, per exemple, la Declaració de Filadèlfia o els principis fonamentals de l'Organització Internacional del Treball per l'eliminació de tota mena de discriminació en el treball i l'ocupació, contingut dels quals enforteix la necessitat d'actuacions i mesures per eliminar tota forma de discriminació entre homes i dones com a benefici per la societat (Múnic, 2024). Principis d'aquest nivell comprenen que la seva aplicació pot advertir criteris que el principi de no discriminació de la Constitució espanyola (1978) prohibeix tenir en compte. Una exemplificació clara seria la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (d'ara endavant “LOIEMH”), que exigeix que les llistes electorals siguin compostes amb un mínim del 40% de les persones d'ambdós sexes. Jurídicament, les accions positives agafen criteris que acostumen a marginar i excloure, aquest cop, per revertir una situació d'inequitat. (Alegret, 2006; Arias, 2011; Urteaga, 2009).

En relació amb l'àmbit econòmic, l'acció positiva pot resultar una forma estratègica de fer front a desigualtats estructurals en el mercat de treball, que pot contribuir a amplificar la diversitat de recursos humans (RRHH) i la perspectiva empresarial. (Martínez León et al., 2011)

En relació amb l'àmbit social, els mecanismes de discriminació positiva poden ser fetes servir com una eina per disminuir la marginació de certs grups o col·lectius (Valdepérez, 2017).

En relació amb l'àmbit polític, les accions positives poden assegurar la representació i la participació equitativa de grups socials divergents per tal de col·laborar en la presa de decisions i fomentar la inclusió dels ciutadans i ciutadanes.

Per consegüent, és rellevant definir que la discriminació positiva és un instrument o regla d'aplicació selectiva que es desenvolupa mitjançant mesures o mecanismes concrets amb l'objectiu principal de mitigar les desigualtats actualment existents entre diferents grups socials. Tanmateix, aquesta eina té per finalitat promoure o garantir una major igualtat plena i efectiva, conceptes que es definiran més endavant (Marín, 2017).

El treball d'Urteaga (2009) ens fa saber que les accions afirmatives són intervingudes per arguments tant de caràcter retrospectiu com de caràcter prospectiu. L'argumentació de caràcter retrospectiu té l'objectiu d'advertir que les accions positives no són més que una resposta a tractes preferents com danys indeguts que han tingut lloc en el passat, però que encara es pateixen les conseqüències en el present. Aquestes accions es despleguen amb la finalitat de compensar les vulneracions del principi d'igualtat d'oportunitats. No obstant això, els arguments prospectius focalitzen la seva atenció cap al futur, amb l'intent d'implementar mètodes equitatius per superar els estereotips racials i de gènere profundament arrelats en les estructures socials contemporànies. Aquests estereotips romanen amagats en les actituds i comportaments dels individus fomenten situacions de desavantatge en comparació amb la resta de les persones que no ho pateixen (Chemerinsky, 1996; Velasco, 2007).

Finalment, per acabar de completar la concepció de discriminació positiva o acció positiva, destaquem breument el seu origen. L'acció positiva va ser concebuda primàriament en els anys seixanta sota la terminació anglesa de "*affirmative action*". En un inici l'acció positiva va construir-se amb la idea que fos un simple instrument d'ús puntual. Així doncs, el terme va ser emprat per primer cop pel president dels EUA John F. Kennedy. La menció va ser feta servir per atendre una discriminació històrica on la població negra estatunidenca patia la segregació i asimetria de poder i representació, sol·licitant als poders públics adherir-se en aquestes mesures d'accions positives per tal de salvaguardar la població afroamericana i no perpetuar la seva exclusió. (Arias, 2011; Chemerinsky, 1996). El transcurs del temps va

demostrar la necessitat d'aplicar aquestes mesures a un ventall de col·lectius socials com els homosexuals, discapacitats, immigrants, etc. De fet, Leiter i Leiter (2002) ja van remarcar en el seu llibre: “L'objectiu específic d'aquesta llei era eliminar les grans disparitats entre blancs i minories, i entre homes i dones, en l'ocupació, els ingressos i els tipus de feina”. (p. 42).

2.1.1. Elements i finalitats de la Discriminació Positiva

Abans d'endinsar-nos a l'anàlisi dels plans d'igualtat és crucial comprendre quins són els elements que motiven l'aplicació dels mecanismes d'acció positiva i amb quines finalitats s'adopten a la pràctica per la discriminació de gènere. Particularment, en parlarem de quatre elements o finalitats que són rellevants a destacar.

En primer lloc, la discriminació positiva conté un element primordial que és la idea d'igualtat i el seu contrari que és la desigualtat. Per aquest primer element cal identificar dues subcategories que provenen de la idea d'igualtat, que tot i ser més probables de trobar-se en un context jurídic, són rellevants definir-les per entendre aquest primer element o finalitat de la discriminació positiva. Aquestes subidees són la igualtat formal (o “*de iure*”) i la igualtat material (o real) (Añón, 1999).

Per una banda, la igualtat formal és el reconeixement jurídic d'un tractament igualitari entre les persones, entre homes i dones. Respon a un principi on es proclama la igualtat entre individus “en” i “davant” la Llei i les institucions públiques, independentment de les seves característiques o circumstàncies socials com, per exemple, ho seria el gènere. La igualtat formal garanteix la protecció igualitària per tothom sense cap diferenciació o distintiu. Per tant, és un concepte intangible contingut tant en l'article 14 de la Constitució espanyola (1978) com en el setè article de la Declaració de Drets Humans (1948), que proclama l'obligació sociojurídica de tractar a totes les persones a ser tractades de manera equitativa i garantir protecció de qualsevol acte o instigació discriminativa.

Per altra banda, la igualtat real o material parteix de la distinció que ja deixa de ser una idea intangible i passa a tenir una pràctica materialitzada, palpable. La creació de condicions que permeten garantir, fomentar i protegir l'equitat de recursos, oportunitats i condicions entre les

persones i, que puguin gaudir a la realitat, en la pràctica i, no només en el marc jurídic l'efectivitat del principi d'igualtat.

D'una forma breu, la igualtat formal posa èmfasi de la igualtat en i davant la Llei, mentre que la igualtat real o material desenvolupa aquesta idea quan a les pràctiques institucionals per abordar desigualtats i dur a terme un exercici d'equitat en termes d'oportunitats i accés als recursos socials i econòmics d'igual forma entre les persones. Convé ressaltar que la suma de la igualtat formal i material, segons Durán (2006) resulta en un tractament afavoridor de situacions desiguals per assolir la igualtat.

La contrapart d'aquest primer element és que també requereix la verificació de comprovar que hi ha una desigualtat real. En altres paraules, la clarivident absència d'una igualtat formal i material suposa la certesa que hi ha desigualtat, existeix una circumstància que no permet una simetria d'oportunitats, per tant, la desigualtat real rau de la situació de desavantatge que posen a un individu o individus respecte d'altres en un esglaó inferior.

És per això que els mecanismes de discriminació positiva operen per tractar de compensar possibles discriminacions il·lícites en el cas de concórrer una desigualtat (Grant Thornton International Ltd., 2024). Exemplificacions d'aquest element són la feminització o atribució a les dones de tasques determinades, que no necessàriament han de ser associades en aquest gènere, però que, així i tot, continua passant i no són un acte puntual (Ministeri de Treball i Economia Social [Secretaria d'Estat d'Ocupació], 2023).

En segon lloc, la discriminació positiva representa una resposta davant la urgència de rectificar les desigualtats (Chemerinsky, 1996). Conseqüentment, una discriminació existeix quan hi ha una l'exclusió (discriminació) motivada per una característica (raça, gènere, ideologia, etc.) d'un individu. Per tant, la resposta de les accions positives és que s'adoptin mesures específiques pels obstacles i barreres que sorgeixen arran de la discriminació. En el cas de la desigualtat per raó de gènere seria els mecanismes de discriminació positiva que tracten de reduir les desigualtats entre homes i dones en els àmbits de l'educació, l'ocupació, la conciliació de la vida personal i professional, entre altres.

Aleshores, una de les finalitats de la discriminació positiva no deixa de ser l'actuació activa i enllaçada amb objectius quantificables i reconeixibles, és a dir, una estabilitat i una fiabilitat que els resultats socioeconòmics apreuts en una societat concreta reflecteixin un avenç o evolució significativa envers el progrés de la igualtat. Aleshores, una millora relacionada amb la no discriminació per una característica personal mostra el resultat del primer element o finalitat de la discriminació positiva, què és la passa entre la igualtat formal a la material.

En tercer lloc, una finalitat important en l'aplicació d'accions positives és que la seva implementació sigui raonada, proporcional i adient. No pot ser aplicada de manera exclusiva dins d'un sol context específic, és a dir, no es pot només aplicar en casos aïllats. Les polítiques de discriminació positiva no poden ser arbitràries, ja que no serien compatibles amb les idees d'igualtat formal i material.

Per tant, la discriminació positiva cal ser aplicada de forma adient en circumstàncies reiterades i justificades, que suposin un bé per l'interès públic. A més, la racionalitat d'aquesta aplicació ha de comportar una aplicació de mecanismes proporcionals per les desigualtats que es tracten d'abolir. O sigui, no es pot perjudicar tampoc a la contrapart, la consideració afavoridora de les accions positives no pot ser excessiva (Mutuverría, 2021).

Així doncs, molts autors han qualificat les accions positives com una preferència que ha de ser flexible i no pot ser de caràcter exclusiu. La preferència ha de ser flexible i no pot ser lligada a condicionants ni tampoc aplicada de manera automàtica (Urteaga, 2009). A tall d'exemple, la discriminació positiva en el mercat de treball fomenta la igualtat de gènere sense perpetuar la feminització o masculinització de certs treballs o sectors; la selecció de personal o aproximació neutra serveix per acabar amb la selecció de personal amb falta d'objectivitat, encara que succeeix amb freqüència que la falta d'imparcialitat predomini en aquests protocols i s'apliqui una preferència automàtica a un gènere en comptes de l'altra i es deixa de banda l'experiència i les capacitats de l'individu o individus. Els mecanismes d'acció positiva tenen en compte l'arrel d'aquests conflictes i, per exemple, la diversitat de gènere en les empreses suposa tenir en compte les capacitats dels candidats i candidates, però també valora la representació de gènere que concorre en el sector o subsectors. El que controla les accions positives és reconèixer una consideració addicional a les treballadores, és a dir,

flexibilitza els criteris per abordar desigualtats sense excloure completament cap grup i mantenint un enfocament just i objectiu.

A més a més, la preferència no exclusiva refereix a intervenir quan la meritocràcia o els criteris de competència o comparació es veuen corromputs per ideals discriminatoris o que deixen en desavantatge una persona o persones per pertànyer a un col·lectiu social o per una característica personal i així s'intenta reconciliar el criteri de pertinença al grup i el criteri de competència (Borge, 2012; Urteaga, 2009). Si bé, pot ser tema de debat controvertit el que s'està fent amb aquest tercer element de la discriminació positiva és valorar les competències i els mèrits de les persones de manera relativa i no absoluta perquè un cop havent comparat les habilitats dels candidats, s'afavoreix el gènere menys representat per la seva falta de presència o representació en el lloc de treball o sector. Urteaga (2009) sobretot assenyala que les accions afirmatives permeten aplicar-se si els postulants a una feina juguen amb igualtat de condicions i si així no és del tot cert i són competències desiguals, que aquestes qualificacions no tinguin una diferència massa excessiva.

En quart lloc, les mesures de discriminació positiva cal que siguin imperativament de naturalesa temporal, ja que, en cas contrari, es podria encoratjar un tracte preferent i discriminatori justament en aquells que no els hi perjudicava inicialment.

En efecte, les persones que no es beneficien de les accions positives implementades també cal protegir-les i garantir que no els suposi l'inici d'una situació de desavantatge perquè resultaria en un efecte bumerang, que contradiu la igualtat formal, anul·la la igualtat real i no compleix amb els requisits de ser mesures raonades, proporcionals i adients. Al contrari deixa d'atendre una discriminació concreta per crear-ne una de nova. Aquest quart element destaca que les accions positives cal que siguin revisades contínuament, ja que és essencial el control de les seves aplicacions perquè l'ús excessiu i prolongat pot causar un efecte contrari al que s'està tractant de desmantellar. Aleshores, la discriminació positiva ha de ser una eina provisional i no instaurada permanentment. La intrínseca intenció és que desapareixerà a mesura que els objectius establerts siguin assolits i, els grups i col·lectius desafavorits en certes matèries ja no pateixin definitivament tals carències que els costums i creences de la societat els hi ha imposat (Urteaga, 2009). En altres paraules, la temporalitat de les polítiques afirmatives rau

de la revisió i l'avaluació constant per supervisar que no s'excedeix, però que tampoc escasseja (Consejo de Europa, 2018).

A tall de recopilació, els principals elements o finalitats que promouen l'adaptació de mecanismes de discriminació positiva són la idea d'igualtat tant formal com real com a fonament de les accions positives. A més, tal com s'havia mencionat, apareix com la resposta als esdeveniments fortuïts que representen les desigualtats d'avui dia i la necessitat d'estabilitat i urgència en adreçar aquest tema per la prosperitat de totes les persones. Per tant, la inevitabilitat que emergeix que les accions positives implantades siguin raonades, proporcionals i adients no són un mer dir o simple fer, sinó que aporten seguretat social revestida de polítiques públiques.

2.1.2. El debat sobre el tracte preferent i el desplaçament de la meritocràcia

La progressió explicativa sobre la discriminació positiva envers les desigualtats de gènere en el mercat de treball obliga imperativament a abordar qüestions igual de rellevants com ho són l'equitat, la justícia i el mèrit, donat que són conceptes que constant i seguidament apareixen com a fets disputables i consubstancials per elaborar les polítiques públiques i també tenen un paper rellevant quant a les accions positives. Ja mencionaven autors com Alegret (2006), que l'aplicació d'accions positives cal que sigui sempre dins d'un marc curós amb l'acabança de ratificar una prudència si més no, ben necessària per a la implementació d'aquests mecanismes. Per tant, dins d'aquesta equanimitat formada al voltant de la discriminació positiva s'hi troba el debat del tracte preferent.

Arias (2011) en la seva tesi sobre la necessitat d'introduir les accions positives en favor de les dones introduïa les idees del nepotisme i el favoritisme. Per una banda, el nepotisme s'expressa com la pràctica d'assignar avantatges i beneficis com, per exemple, promocions, beneficis laborals tant a persones treballadores com els seus membres familiars, així com inclús la mateixa ocupació efectiva sense reparar expressament en els mèrits o qualificacions o capacitats professionals d'aquella persona o persones treballadores. El nepotisme es fomenta en l'existència d'un vincle o contacte sigui de la naturalesa que sigui i afavoreix a un

individu o més sense tenir en consideració altres factors més enllà d'una relació o connexió amb aquella altra contrapart. Pot passar tant en entorns de treball com en institucions o entitats. Això genera injustícies en el lloc de feina i limiten, rellenteixen o obstaculitzen les oportunitats de progressar, on els moments d'esforç i dedicació no es contemplen o valoren exhaustivament quan escau.

Per l'altra banda, el favoritisme és demostrar la preferència cap a certes persones o grups socials sense tenir en consideració (de la mateixa forma que el nepotisme) els mèrits o capacitats de resultats objectius d'altres persones que competeixen. El favoritisme pot causar un clima hostil o desmotivant en l'àmbit de treball en aquelles persones que no gaudeixen del mateix tracte.

Per aquest motiu, el nepotisme i el favoritisme actuen com a obstacles per a l'accés igualitari d'oportunitats i l'avaluació objectiva del treball fet per cadascú. Considerant els seus efectes, no deixen de ser formes de distorsió per assolir l'equitat i minven objectius com la meritocràcia en el lloc de treball a causa que els guanys d'algunes persones puguin ser més atribuïbles a relacions o favors personals entre diferents parts, subordinada possiblement a un conflicte d'interessos entre les parts que corrompen el sistema de criteris objectius i imparcials. En aquests casos, les decisions no es prenen basant-se en criteris objectius i imparcials, sinó que es privilegien relacions personals o vincles familiars, generant un desequilibri injust en el tracte als diferents empleats o candidats. Així, l'eliminació del nepotisme i el favoritisme és fonamental per establir un entorn laboral just i equitatiu, on les persones puguin avançar i ser reconegudes pel seu esforç, talent i contribució, independentment de la seva afiliació familiar o personal (Alegret, 2006; Arias, 2011).

La meritocràcia és un principi emprat per l'assignació d'oportunitats i sustentada pel reconeixement i la recompensa, que alhora són connectades mitjançant l'esforç, la capacitat de superació individual i el mèrit de la persona o persones independentment del gènere, raça, desenvolupament ideològic, entre altres trets personals. Atesa aquesta darrera explicació, la discriminació positiva s'ha vist criticada perquè els mecanismes que empren no són basades primordialment en el mèrit. També existeix una allau de crítiques respecte de les accions positives es retreu que així tot, la preferència o el destriatge a favor de les persones que són

part de “categories protegides” com les dones en els àmbits laborals, poden suposar igual o pitjor resultats que la discriminació per la voluntarietat d'institucions o organitzacions que escullen l'execució d'aquestes premisses efectivament.

El tracte preferent no deixa entreveure un dilema en la contínua cerca de trobar l'equilibri de proveir oportunitats per tots i totes des d'un punt de justícia social. Tant la meritocràcia com la discriminació positiva no deixen de voler garantir una societat justa, equilibrada, en igualtat de condicions i oportunitats. Així com inclusiva, però la contrapartida i el principi que caracteritza les accions positives encara donen pas a un debat continu i controvertit. Per això, les accions positives han de ser restrictives.

El debat del tracte preferent i el desplaçament de la meritocràcia és una discussió representativa, però també reveladora de les opinions ambivalents que genera la presència de la discriminació positiva. Per això, és imperatiu referenciar en aquest col·loqui arguments o pensaments que es manifesten de forma oposada a les accions positives. Essencialment perquè no deixa de ser part del procés, del plantejament de les accions afirmatives i entendre per què és així la seva estructuració (Abad, 2019; Borge, 2012).

Les accions de discriminació positiva introdueixen un inequívoc canvi en la distribució d'oportunitats, per exemple, una assignació o ascens condicionada per una acció positiva pot tenir dins de les seves variables una motivació al darrere que no sigui exclusivament atribuïble als mèrits d'un individu, és a dir, el reconeixement no ve primàriament per l'assoliment de l'excel·lència o la superació d'una persona i això és el que molts cops les parts oposades a la discriminació positiva argumenten reiteradament. Això mateix pot generar preocupacions sobre la justícia i equitat dels processos de selecció i promoció, especialment si es percep que certs grups reben tractament preferent o avantatges als quals no totes les persones tenen disponibilitat.

L'article del liberal Llamas (2015) treu a col·lació que el model triat per corregir les desigualtats d'oportunitat, que marginen o obstaculitzen a certes persones o col·lectius vol ser dedicat a desfer el que la mateixa discriminació ha desenvolupat. La perspectiva liberal li fa qüestionar la forma en què les accions positives volen trencar un patró que desequilibra

d'igual forma a les persones que aparentment no han patit d'igual o cap forma la discriminació que es tracta d'abolir, és a dir, quan es tracta de suprimir una metodologia. A més, ressalta que el mercat es mou per l'oferta i la demanda i, per tant, són les variables que exigeixen una cosa determinada o una altra i, que en el cas del mercat laboral aquesta no té en compte el gènere. Aquesta exemplificació és útil de fer-ne ús, no només perquè més endavant el treball es desenvolupa cap aquesta branca, sinó perquè permet assenyalar que l'exercici de la lliure elecció del mercat, en l'ocupació i el treball per aquest paradigma, la dinàmica de la borsa laboral reflecteix un patriarcat institucionalitzat i assentat com a base per defecte en la majoria de les societats d'arreu del món. Per aquesta raó el debat també trenca el discurs amb aquests dilemes entre la lliure elecció i les disparitats que ja concorren dins del sistema, en aquest cas sistema laboral.

Per tant, la introducció de mesures de discriminació positiva planteja una disjuntiva entre la justícia distributiva, que busca corregir desigualtats i promoure la inclusió, i la meritocràcia, que defensa la idea que el reconeixement i l'ascens laboral haurien de ser estrictament basats en el rendiment individual. En definitiva, l'impacte de la discriminació positiva sobre la meritocràcia és un tema complex que genera debat sobre la millor manera d'aconseguir una societat més justa i paritària. Per aquest motiu, la discriminació positiva i la seva instauració es justifiquen per la utilitat social, la justa compensació i justícia distributiva i, finalment, per la fonamentació de la diversitat (Arias, 2011).

En primer lloc, la utilitat social defensa que les accions afirmatives són una ajuda per maximització pel benestar comú, és a dir, del benestar general de la societat. A més, els criteris per classificar un fet o esdeveniment com útil socialment és pels judicis pràctics i els significants beneficis per sobre dels costos que suposin els programes de discriminació positiva.

En segon lloc, la justícia de compensació com bé la seva denominació indica vol restaurar el detriment que la discriminació o les desigualtats de gènere han causat a les dones principalment. Alhora la justícia distributiva promou que s'anul·li o aturi el repartiment injust de recursos i oportunitats només per a un gènere i deixant de banda l'altra. Consegüentment,

reconeix les accions afirmatives com adients per garantir una justa distribució per ambdós gèneres.

En tercer i últim lloc, la fonamentació de la diversitat vol incloure una assegurança i importància que la dona sigui pressa en consideració sempre i no només per raó de quotes o com a forma alternativa de l'home.

Ballestrero (2006) es preguntava en el seu treball *“Igualtat i Accions Positives. Problemes i Arguments d’una discussió infinita”* sobre quin era exactament l’objectiu de les accions positives, “si bé una igualtat en el punt de partida o una igualtat en les oportunitats?”. La resposta a formular seria ambdues. La jurista parla sobre que elements com el principi d’igualtat són l’essencial pilar per la reparació de les tendències discriminatives i la promoció d’igualtat d’oportunitats, aquesta és la justificació flagrant per la qual s’instauren les accions positives.

SISTEMES DE PROMOCIÓ			
	NEPOTISME	FAVORITISME	MERITOCRÀCIA
DEFINICIÓ	Pràctica vinculada a tractar preferentment en algú per la seva relació, connexió o vinculació amb un familiar o contacte rellevant per la direcció de l’empresa o persones ocupadores.	Pràctica vinculada a tractar preferentment en algú sense basar-se en cap qualificació objectiva o capacitat individual, si no per criteris subjectius relacionats possiblement a un conflicte d’interessos.	Sistema basat en criteris objectius, on el reconeixement i la promoció són per l’esforç, la feina desenvolupada i la capacitat individual.
EXEMPLE PRÀCTIC	Persona assoleix un ascens a un alt càrrec per tenir una relació de negocis fora de l’empresa amb una altra persona de direcció (promoció interna per contacte rellevant per una de les persones ocupadores de direcció).	Un individu és contractat per ser fill d’un dels treballadors de l’empresa (tracte preferent per part de la direcció d’una empresa per relació personal).	Persona és contractada per les seves qualificacions objectives i experiència en el sector de tres anys (contractació laboral de la persona treballadora d’acord amb les seves competències, habilitats pel desenvolupament d’una feina).

Taula 1. Sistemes de promoció. Font: elaboració pròpia.

2.2 Discriminació positiva i gènere

La igualtat i l'equitat com a lluita contemporània, sovint encoratjada al voltant del gènere i el mercat de treball, són defensades per polítiques públiques com els mecanismes d'accions positives. De fet, pot identificar-se diligentment en l'al·lusió d'Aristòtil que dictaminà sobre l'equitat, la qual ha de ser concebuda de la forma següent bé “[...]tractar igual als iguals i desigual als desiguals” o bé “no hi ha res més injust que tractar a tothom per igual”. Dues idees que acaben volent transmetre el mateix missatge, la manifestació d'una igualtat de resultats i promocionen la seva consecució amb èxit, si més no, aquesta és la idea acaçada.

La discriminació positiva en direcció a un camp inabastable com el gènere i en un sector d'aplicació extens com el mercat de treball fa avinent la necessitat d'acabar amb obstacles que provoquen la delimitació o impedeixen a les dones obtenir una òptima de resultats paritària. El que s'incentiva amb aquest mètode d'acció positiva és la igualtat plena i efectiva en matèria d'oportunitats (Alegret, 2006). Però què succeeix quan s'aplica concretament en l'àmbit laboral? Ressaltem que la discriminació positiva no era contemplada per ser aplicada a les dones en qualitat de col·lectiu beneficiari. Malgrat això, s'ha demostrat que les dones al llarg de la història han estat víctimes de vulneracions contínues: ingrés "endarrerit" al món laboral, situacions socioeconòmiques més desfavorides i absència d'instauració de mesures destinades a pugnar el seu dret d'integració dins del mercat de treball, pel fet que com bé afirma Urteaga (2009) la lluita de les dones mitjançant els mecanismes d'acció positiva cal que siguin en qualitat de mesura compensatòria i no com un favor cap a la dona.

Així com, els mecanismes d'acció positiva volen suprimir la segregació ocupacional, la delimitació de promocions i contractacions i, potenciar la participació de la dona en el mercat de treball, ja que l'augment de la presència de la dona en el món laboral no significa automàticament l'existència d'una major igualtat, pel fet que sistemàticament l'ocupació de les dones tendeixen a aglomerar-se en llocs de treball amb una inestabilitat i menors honoraris en comparació als llocs de treball dels homes, la coneguda segregació del mercat laboral (Ouhayad, 2020; Palacio, 2011; Rubio, 2008). Addicionalment, crucial és entendre que la segregació de gènere en el mercat laboral persisteix, amb dones concentrades en ocupacions

menys estables, pitjor remunerades i menys reconegudes (Barberà et al. 2011). Moltes de les disparitats que radiquen de la promoció interna, la retribució salarial, entre altres aspectes laborals poden, molts cops, basar-se en criteris com la capacitat i els coneixements que té cada individu treballador, encara que si tals desigualtats són a causa de l'obtenció de productivitat rendible diferent, el mercat de treball pot qualificar-se d'eficient. Per contra, si el desequilibri d'eficiència en la feina fos per causes independents a les habilitats, experiència o formació de la persona treballadora, el mercat de treball no és que no sigui eficient, és que està discriminat i possiblement produint resultats no prou funcionals (Holzer i Neumark, 1999).

2.2.1. Tipologia d'accions positives

Per una banda, Durán (2006) en el seu article reproduïa les tres categories que el Consell d'Europa va emetre per classificar les tres tipologies distintives d'accions positives: primerament, les mesures de suport i incentius per fomentar la igualtat; en segon lloc, les mesures destinades a assolir la igualtat de resultats, com poden ser els plans d'igualtat aprovats en alguns països, entre els quals es troba l'Estat espanyol (Ministeri de Treball i Immigració, 2008); i finalment, les mesures que involucren l'ús de procediments específics. L'objectiu és que s'orientin cap a la reparació i, a més, l'evitació de desigualtats en el desenvolupament de la vida professional de les persones (Ballestrero, 2006).

Per l'altra banda, molts dels mecanismes d'accions afirmatives focalitzen la seva atenció en les regles del joc, en les normes de competències que s'estableixen com, per exemple, els requisits exigits o analitzats, si no se sol·liciten certes premisses a les dones en comparació als homes i la feina (Informa, 2024; Instituto de las Mujeres et al., 2017).

2.2.1.1. Mecanismes de conscienciació

Els mecanismes de conscienciació són fetes servir per visibilitzar i sensibilitzar sobre el problema de desigualtat entre homes i dones a la societat i, especialment, l'opinió pública. Aquests són introduïts mitjançant programes o campanyes per part de les institucions públiques amb la iniciativa de fer prendre consciència de les actituds o comportaments discriminatoris que s'ha normalitzat indegudament amb el pas del temps. En aquest cas, la

discriminació que pateix la dona i a la que històricament se l'ha subordinat. Particularment en la pràctica, a tall d'exemples il·lustratius, hi ha campanyes publicitàries emeses per les competents institucions com per exemple la campanya de sensibilització "*Pla de Comunicació per a la difusió de la Llei d'Igualtat*" publicitada pel Instituto de Mujeres (2007) que cercaven afermar els principis de la LOIEMH; promoció i fonamentació de cursos per l'especialització com ho va ser el programa de Instituto de Mujeres conjuntament amb l'Institut Europeu de Gènere o EIGE (2013) per l'elaboració d'una guia sobre les dones i mitjans de comunicació en la Unió Europea, marca ocupadora (en anglès, *employer branding*) o cursos d'autoaprenentatge com el programa MOOC a Catalunya; instauració de polítiques públiques com les directrius establertes per l'Agenda 2030 (Generalitat de Catalunya, s. d.-a); Instituto de las Mujeres et al., 2017, p. 11; Nacions Unides, 2018), entre altres iniciatives.

En definitiva, els mecanismes de conscienciació són amb la finalitat d'erradicar estereotips o conductes contràries al gènere, propulsant un estat d'opinió i fomentar la lluita als prejudicis laborals que se'ls colpeixen a les dones.

2.2.1.2. Mecanismes de promoció d'igualtat

Els mecanismes integrats en la promoció d'igualtat són accions portades a terme per abolir desavantatges o criteris de competència que no ajuden al desenvolupament de la igualtat entre les persones. Les mesures són plantejades per a suprimir tot impediment que puguin trobar-se les dones, en tota classe d'àmbit. En certa forma el mercat de treball és condicionat (Institut Nacional d'Estadística [INE], s. d.-a). L'article presentat per Gerdtzen et al. (2023) sobre l'existència d'una evident cursa de fons, per la qual cosa les dones en l'àmbit de l'educació, ja sigui quant a l'orientació professional, les opcions d'estudi o la motivació per perseguir una carrera professional, sovint es veuen condicionades o indirectament influenciades cap a certes opcions, opacant inclús d'altres que potser també s'hi troben interessades o tinguin les mateixes capacitats independentment del seu gènere, però per idees preconcebudes o dinàmiques socials, no donen suport o promocionen a la dona la idea a dedicar-se en certes àrees i no en altres (una exemplificació clara és l'STEM). Mancança que després es veu fefaentment representada en el mercat de treball (Cobrerros et al., 2024).

Recordant el que s'ha dit, els mecanismes de promoció de la igualtat cerquen garantir que totes les persones tinguin accés a les mateixes oportunitats, en aquest cas el desenvolupament de la vida professional. Un dels grans exemples són lleis com la LOIEMH que, per exemple, conté en l'article 46, apartat primer, el concepte de plans d'igualtat:

“Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats”.

Aquestes normatives fan que s'incloguin dins dels plans d'igualtat mecanismes d'accions positives per promocionar la igualtat. Per tant, la definició dels plans d'igualtat és rellevant per entendre com s'incorporen en el seu contingut els mecanismes d'accions positives en l'apartat 4 d'aquest treball i mitjançant els quals es fa la feina comparativa.

2.2.1.3. Mecanismes o Quotes de discriminació inversa

Els mecanismes o quotes de discriminació inversa són la pràctica en l'àmbit laboral de reservar un determinat nombre de places o establir un percentatge específic sobre el total de la plantilla per certs grups o col·lectius socials. En el context que estudia aquest treball, la reserva de places en la que es focalitza és dirigida a les dones i un format d'igualtat raonada en el prèviament mencionat principi de justícia distributiva perquè garanteix que per mitjà del tracte preferent, la consideració a les persones treballadores dones, les desigualtats d'accés a oportunitats i/o recursos sigui subsanada (Ly, 2019).

Pel que fa al sistema de quotes, aquestes poden ser aplicades de dues formes. El primer format d'aplicació és la tècnica de reserva de plaça o lloc de treball i la segona forma d'aplicació és la tècnica de quota flexible en la qual es permet reservar un lloc de treball sense determinar qui serà el beneficiari per endavant (Ballestrero, 2006). Per consegüent, la implementació del

sistema de quotes cal que respecti tots els criteris objectius i no evadir parcialment el seu contingut com, per exemple, va succeir en el cas de *Kalanke c. Freie Hansestadt Bremen* transcendental en l'àmbit europeu per la successiva configuració de les accions positives precedents pel que respecte a la justificació i proporcionalitat de les accions positives (element tercer de la discriminació positiva explicada *ut supra* 2.1.1.) on es va debatre sobre la preferència donada a una dona durant la promoció d'una funció pública per una Llei de Bremen, Alemanya, on davant de les candidatures de persones amb les mateixes qualificacions, s'escollia la candidatura del gènere que es trobés menys representat en aquell lloc de treball o sector, fet que en primera instància no va succeir en aquest supòsit jurídic i la persona perjudicada, un home, va denunciar (Ruiz, 1996).

Cal destacar que existeixen moviments contraris als mecanismes de discriminació inversa, és a dir, hi ha corrents que donen suport als objectius, a les metes establides, però no a les quotes en si mateixes. Això és a causa que hi ha corrents que opinen que les quotes no són potser el mitjà més adient per assolir les finalitats de la discriminació positiva (Fryer i Loury, 2005); encara que fins a la data, el sistema de quotes és una de les eines emprades més eficients a la data per assolir la igualtat d'oportunitats i cessar amb les desigualtats de gènere. A manera d'exemple, el Ministeri d'Igualtat (2023) va emetre una nota de premsa sota el rètol "*El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*" instaurant les "l·listes cremallera" que són el terme per puntualitzar una representació més acurada de les dones en el context polític per via de la modificació de la legislació electoral que assegura que les candidatures dels partits polítics siguin compostes per individus d'ambdós gèneres en orde alternatiu expressament. A més a més, aplicant-se especialment al Consell de Ministres, alt òrgan executiu d'Espanya, per la qual cosa no pot proliferar una descompensació de percentatges entre els gèneres, és a dir, no pot constar menys d'un 40% de cap gènere en els càrrecs del Consell de Ministres. Aquesta modificació també s'aplica en eleccions al Parlament Europeu; a les càmeres del Congrés i el Senat, les assemblees autonòmiques, els municipis i consells insulars i ajuntaments insulars.

2.3 Plans d'igualtat

Certament, la breu descripció prèvia dels plans d'igualtat (apartat 2.2.1.2.), aplicats per organitzacions tant públiques com privades, explicava que aquests serveixen com a guió per a assolir uns objectius específics en matèria d'igualtat dins del que seria l'àmbit laboral i, que el seu contingut abraça un ventall d'eines i recursos com l'ús d'estratègies, pràctiques, sistemes de seguiment eficaços i una supervisió avaluativa dels objectius fixats (Cabezón, 2023).

A més a més, en paraules de Soriano (2021) els plans d'igualtat es caracteritzen per ser de caràcter col·lectiu, progressiu i flexible. El caràcter col·lectiu és per raó que afecta un grup de treballadors i treballadores i la denominació progressiva troba raonament en què els plans d'igualtat van adaptant-se a les noves circumstàncies amb el transcurs del temps. Quant al terme de flexibilitat aquest és perquè els plans d'igualtat són de conformitat amb les necessitats que presenta cada empresa: la seva cultura organitzacional, les funcions, la intenció d'actuació i l'execució, entre altres ítems.

Per afegiment, d'acord amb el *Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre*, el seu contingut canvia el *Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball* establint que caldrà inscriure obligadament tots els plans d'igualtat en el registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON) amb vigència des del gener de 2021 (Generalitat de Catalunya, s. d.-b). De manera paral·lela, la LOIEMH estipula que n'hi ha dues classes de pla d'igualtat, aquells que són obligatoris i aquells que són voluntaris.

Per una banda, els obligatoris són les empreses que tenen una plantilla igual o superior a cinquanta persones treballadores i que són administrats per un conveni col·lectiu sectorial pel qual es veuen vinculats a elaborar i aplicar un Pla d'Igualtat. Aquests plans hauran de ser objecte de negociació i/o consulta, si és pertinent, amb els representants legals de les persones treballadores d'aquella empresa, encara que es preveu que davant la possible absència dels representants legals, si és plausible que l'empresa confeccioni el pla d'igualtat singularment (Reial decret-llei 6/2019, d'1 de març, 7 de març 2019, article 45).

Per l'altra banda, les empreses que no se'ls aplica aquests dos requisits mencionats anteriorment, no cal necessàriament que en redactin d'un per al que assenyala la Llei.

Un altre punt important és el que es decreta en l'article 43 de la LOIEMH perquè parla sobre la promoció de la igualtat incentivada per la negociació col·lectiva mitjançant aquesta es poden establir mecanismes d'accions positives, especialment, per afavorir l'accés d'ocupació a les dones. Una disposició legal deliberada per complir amb el principi de no discriminació i d'igualtat de tracte, és a dir, obeir al primer element de la discriminació positiva tal com s'ha explicat en els elements de les accions positives. Aquest contingut s'enllaça amb l'informe *Guía de buenas prácticas “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* de la mà de l'Instituto de las Mujeres et al. (2017), per la qual cosa, les empreses mencionades en aquest reportatge són reconegudes amb el distintiu “Igualdad en la Empresa” per haver fet servir mecanismes amb millors resultats efectius per la igualtat d'oportunitats en l'empresa com, per exemple, sensibilitzar a tota la plantilla per promoure una cultura d'igualtat en les relacions laborals, involucrar tant a tots els departaments com a la direcció de l'empresa, prohibir manifestacions contràries als principis d'igualtat com el llenguatge i mitjans de comunicació empresarials; la igualtat d'oportunitats com a criteri determinant per la reputació i la projecció al públic d'aquestes, així com la formació i la valoració de l'impacte de les polítiques d'igualtat de gènere en l'economia de l'empresa, tal com ho indica l'informe. Tanmateix, de l'informe s'extreuen les matèries on cal que actuïn els plans d'igualtat i, en conseqüència, on es polaritzen més les accions de discriminació positiva:

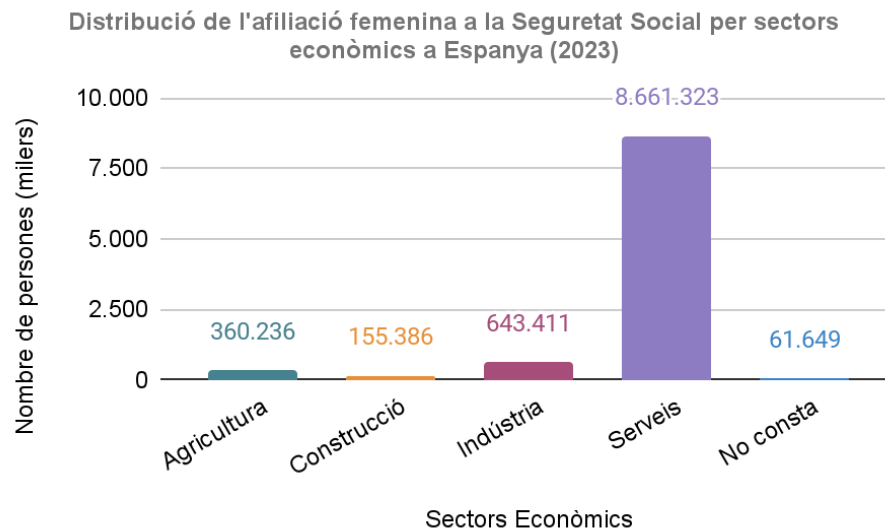
- Procés de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

A més a més, seguint amb el mateix informe citat, aquest mostra com cadascuna de les organitzacions tenien diferents problemàtiques amb alguna o algunes d'aquestes matèries, i gràcies al punt de partida que es planteja elaborar un pla d'igualtat, les empreses van saber fer un diagnòstic de situació i identificar les carències per les quals passaven, podent definir els objectius que calia adreçar i quins eren els mecanismes clau per aconseguir resoldre la desigualtat en l'àmbit laboral de cada empresa. Per tant, la instauració d'un pla d'igualtat en l'empresa fa que s'impulsin mecanismes per millorar la igualtat d'oportunitats. Subsegüentment, a la implantació dels plans d'igualtat i possibles mecanismes d'accions positives l'informe descriu el seguiment i l'avaluació de la progressió i efectivitat de les mesures.

En el que concerneix els plans d'igualtat, a través d'aquest treball, no només s'ha repetit una pauta innegable: el mercat de treball, avui dia, encara està present una segregació de gènere, la qual fa una clara divisió horitzontal (tipologia de la feina) i vertical (diferents nivells en una mateixa professió o ofici) i s'ha predisposat a què concorrin fenòmens com la feminització i la masculinització dels sectors i subsectors laborals, que és quan la participació d'un gènere és igual o superior al 50% (Asián et al., 2007).

Comunament i com determina l'informe anual sobre el Mercat de Treball de les dones 2024 amb dades de 2023 per l'Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal es presumeix a escala social que les dones són més aptes per rols relacionats en el sector de Serveis siguin treballs connectats amb la cura i la salut o de caràcter administratiu, mentre que pels homes se'ls atribueix feines de caràcter físic o més exposats a un elevat risc com el sector de la construcció (European Commission, 2024). De fet, una de les anàlisis que executa l'informe anual té relació amb els sectors econòmics espanyols i detalla que l'ocupació femenina es troba distribuïda, veritablement, en el sector de serveis amb un percentatge de 54,22% seguit molt de lluny i en grau més baix pels sectors de l'agricultura, la indústria i finalment, la construcció. L'àrea amb major presència femenina és el sector de Serveis, especialment en els àmbits d'educació i salut, tant en la composició del personal com per l'augment d'afiliació en aquest sector. Per tant, la feminització en aquest sector és molt significativa. A més, la feminització ha agafat força dins del sector públic i encara que les

qüestions de gènere en l'administració pública tendeixen a ser més paritàries, no succeeix de la mateixa forma en el sector privat (Lombardo & Verge, 2017).



Gràfic 1. Distribució de l'afiliació femenina per sectors econòmics a Espanya (2023). Font: elaboració pròpia amb dades de l'Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal SEPE (2024).

Això és acompanyat amb dades que demostren que la participació femenina en el mercat de treball suposa una fita històrica pel que fa a en dones actives en aquest passat 2023. Així i tot, la taxa d'ocupació femenina va quedar per sota dels homes, quasi deu punts de diferència, encara que l'activitat de les dones ha estat més elevada que la dels homes (Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, 2024). Malauradament, dins d'aquesta activitat femenina caldria també analitzar factors com la temporalitat o la jornada laboral sota la qual estan contractades.

Addicionalment, l'estadística de l'INE sobre *ocupats per sexe i branca d'activitat. Valors absoluts i percentatges respecte del total de cada sexe* (s. d.-b) indiquen que els subsectors masculinitzats i feminitzats a Espanya:

Subsectors masculinitzats a Espanya (2024 Trimestre 1)

- F. Construcció (91,3%).
- B. Indústria extractiva (83,5%).
- C. Indústria manufacturera (72,1%).
- J. Informació i comunicacions (70,1%).

Subsectors feminitzats a Espanya (2024 Trimestre 1)

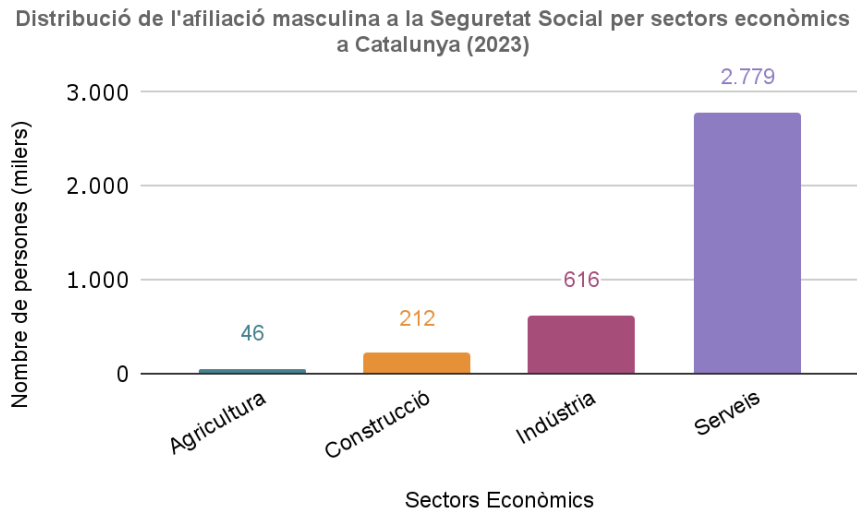
- Q. Activitats sanitàries i de serveis socials (75,5%).
- T. Activitats de l'habitatge com ocupadors de personal domèstic, activitats d'habitatges com productes de béns i serveis per ús propi (88,8%).

Per endinsar-se en l'anàlisi de plans d'igualtat s'ha volgut concretar l'examinació i recollida de dades escollint una sola comunitat autònoma, sent la seleccionada: Catalunya, perquè si bé segueix el mateix marc legal que l'Estat espanyol també posseeix les competències exclusives en les matèries de dret civil, del treball i l'àmbit de l'ocupació i, per tant, la supervisió de l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat segons el *Decret 306/2006, de 20 de juliol, per la qual es fa pública la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya* (articles 129, Dret Civil, excepte l'article 149.1.8; 170, Treball i Relacions Laborals; 153, Polítiques de Gènere).

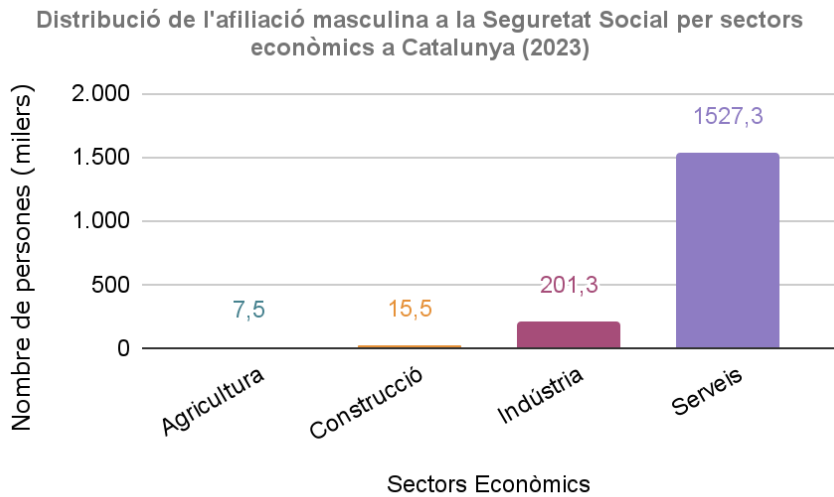
De conformitat amb l'Institut Català de les Dones (Institut d'Estadística de Catalunya [IDESCAT], 2024-a), Catalunya ha estat una comunitat autònoma capaç d'adoptar mesures legislatives i polítiques públiques per lluitar contra les desigualtats de gènere. Per aquesta raó, l'anàlisi dels plans d'igualtat es focalitza en Catalunya per obtenir un escodrinys més detallat i acurat sobre els mecanismes d'igualtat implementats en els subsectors dels serveis i la indústria, atès que aquests àmbits sectorials tenen un major nombre de persones ocupades i de fet són feminitzades i masculinitzades respectivament.

Especialment, l'oportunitat d'executar l'estudi en un àmbit geogràfic que sigui més ben restringit que ampli, permet una comparació més efectiva i disminueix la possibilitat que el recull de dades que s'extregui de la comparació siguin menys rigorosos. L'Idescat (2024-b) ha presentat les dades de l'any 2023 pel que fa a la població ocupada, que compon el mercat de

treball de Catalunya, segons sectors d'activitat i sexe amb un total de població (homes i dones) de 3.652,1 milers de persones. Els sectors econòmics per ordre de major a menor presència d'homes ocupats sobre milers de persones seria: serveis (2.779,1), indústria (615.6), construcció (211.5) i agricultura (45.8).

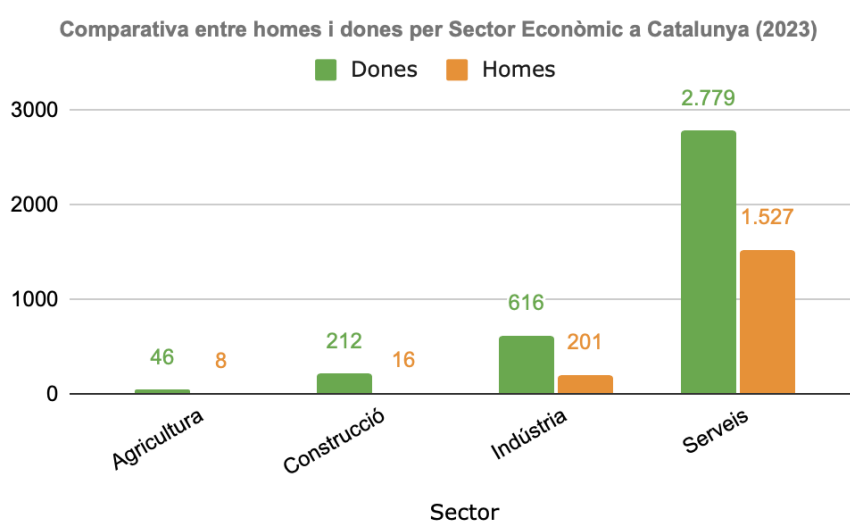


Gràfic 2. Distribució de l'afiliació masculina per sectors econòmics a Catalunya (2023). Font: elaboració pròpia amb dades de l'Idescat (2024-b).



Gràfic 3. Distribució de l'afiliació femenina per sectors econòmics a Catalunya (2023). Font: elaboració pròpia amb dades de l'Idescat (2024-b).

Davant les dades de les províncies catalanes pel que fa a les persones ocupades, demostren que les dones tenen més presència en els sectors de serveis en comparativa als homes, encara que ambdós han tingut un fort creixement en aquest sector. La indústria on s'ha vist un modest increment indicant possibles dinamitzacions en les polítiques per adreçar les desigualtats de gènere, ja que les dones han quadruplicat la presència en aquest sector, per sota dels homes, ja que ells han doblat el seu valor, però amb un canvi d'un 4,1% respecte de 2022.



Gràfic 4. Comparativa entre homes i dones per Sector Econòmic a Catalunya (2023).

Font: elaboració pròpia amb dades de l'Idescat (2024-b).

Així mateix, la mateixa estadística de l'INE sobre ocupats per sexe i branca d'activitat. Valors absoluts i percentatges respecte del total de cada sexe (s. d.-b) indiquen que els subsectors masculinitzats i feminitzats a Catalunya:

Subsectors masculinitzats a Catalunya (2024 Trimestre 1)

- A. Agricultura (82,4%).
- B. (B + D + E) Indústries extractives; subministrament d'energia elèctrica, gas, vapor i aire condicionat; subministrament d'aigua, activitats de sanejament, gestió de residus i descontaminació. (75,2%).
- C. Indústria manufacturera (68,3%).

Subsectors feminitzats a Catalunya (2024 Trimestre 1)

- (O + P + Q) Administració Pública i defensa, seguretat social obligatòria; educació; activitats sanitàries i de serveis socials. (66,9%).
- (R + S + T + U) Activitats artístiques, recreatives i d'entreteniment; llars com a ocupadors domèstics i com a productors de béns i serveis per a ús propi; activitats d'organitzacions i organismes extraterritorials; altres serveis. (69,1%).

3. PREGUNTES D'INVESTIGACIÓ

Segons s'ha exposat prèviament, les preguntes d'investigació són el que marquen els ítems emprats per dur a terme l'anàlisi dels plans d'igualtat, a continuació se'n fa la seva corresponent justificació:

- Com es formalitzen els mecanismes d'accions positives en els plans d'igualtat?

Aquesta qüestió té l'objectiu d'analitzar com les accions afirmatives aborden les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral dins dels plans d'igualtat. Si fan al·lusió en aspectes fonamentals com els salaris, formacions, promocions de les persones treballadores, entre altres condicionants laborals que repercuteixen en la mitigació de desigualtats de gènere.

- Podem trobar diferències d'aquesta presència atenent empreses dins de sectors masculinitzats i feminitzats?

La pregunta cerca examinar si la discriminació positiva i les seves mesures depenen del context sectorial en el qual són contingudes, si bé n'hi ha més o menys presència o bé si és nul·la. Una forma d'esbrinar si es pot afirmar o negar que les accions positives varien significativament tenint en compte el gènere en diferents indústries.

- De quina manera apareix el seguiment del compliment d'aquests mecanismes en els plans d'igualtat?

De conformitat amb els plans d'igualtat ha analitzar, la interpel·lació plantejada és si els processos de seguiment, revisió i avaluació adoptats són de caràcter actiu, passiu o no

s'especifiquen. Si es té en consideració la retroalimentació de la plantilla, si el pla d'igualtat és actualitzat periòdicament i si tenen fàcil accés en aquesta informació.

- La difusió de les accions positives és una dimensió rellevant dins els plans d'igualtat?

Davant la inserció dels plans d'igualtat dins de l'organització de l'empresa, hi ha la intenció d'explorar si els mateixos plans d'igualtat preveuen la visibilització de les accions positives que adopten envers la seva plantilla.

4. DISSENY METODOLÒGIC

El disseny metodològic del treball és un estudi de continguts basats en l'anàlisi de dades qualitatives, la qual s'ha dut a terme mitjançant l'anàlisi de dotze plans d'igualtat i com s'ha justificat la implementació d'accions positives en els seus continguts. Així com aquests mecanismes s'han adequat a les necessitats específiques de les empreses.

Altrament, es reitera la idea que la delimitació de la recerca serà respecte dels plans d'igualtat en empreses localitzades a la comunitat autònoma de Catalunya. Tanmateix, no només s'ha seleccionat subsectors feminitzats i masculinitzats, sinó que s'han triat les empreses dins del sector privat, i no públic, perquè és on s'han descobert més reptes pel que fa al manteniment de polítiques en igualtat de gènere i accés d'oportunitats. La llibertat empresarial ha influït en l'obstaculització pel que fa a la representació d'ambdós gèneres i la composició de plantilles paritàries. Per contra, el sector públic és més regulat, se'l sotmet més a controls i s'hi troben imposicions polítiques més estrictes (Bermúdez Figueroa & Roca, 2021).

Observant la proporciones d'homes i dones segons la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques (CNAE) s'han escollit determinats subsectors, com s'ha exposat *ut supra* en l'apartat 2.3, delimitant l'anàlisi en aquests subsectors, on els masculinitzats són la indústria manufacturera, la indústria vinícola, la construcció modular i indústria càrnia, mentre que els feminitzats són els serveis de neteja, les activitats sanitàries, l'educació i el lleure. Seguidament, hi ha les taules comparatives Taula comparativa d'empreses en subsectors tant feminitzats com masculinitzats.

4.1. Mostra i obtenció de dades

Taula comparativa d'empreses en subsectors masculinitzats								
CODI	SUBCATEGORIES		EMPRESA 1M	EMPRESA 2M	EMPRESA 3M	EMPRESA 4M	EMPRESA 5M	EMPRESA 6M
CA	Camp		Masculinitzat (M)					
	Sector econòmic		<u>Indústria i subsectors</u> : indústria manufacturera; indústria vinícola; indústria vinícola; construcció modular; indústria càrnia; i indústria càrnia, respectivament.					
GOBE	D o H		D	H i D	D i H	H i M	D	D
EMP	Nombre de persones treballadores	Total	258	62	52	225	185	191
		Dones	85 (32,9%)	14 (22,58%)	15 (29%)	40 (17,78%)	15 (8,11%)	17 (8,9%)
		Homes	173 (67,7%)	48 (77,42%)	37 (71%)	185 (82,22%)	170 (91,89%)	174 (91,1%)
	Mida de l'empresa	G, M, P	G	M	M	M	M	M

Taula 2. Taula comparativa d'empreses en subsectors masculinitzats. Font: elaboració pròpia amb les dades dels plans d'igualtat seleccionats.

Taula comparativa d'empreses en subsectors feminitzats								
CODI	SUBCATEGORIES		EMPRESA 1F	EMPRESA 2F	EMPRESA 3F	EMPRESA 4F	EMPRESA 5F	EMPRESA 6F
CA	Camp		Feminitzat (F)					
	Sector econòmic		Serveis i subsectors: serveis de neteja; activitats sanitàries; activitats sanitàries; educació i lleure; activitats sanitàries; educació, respectivament.					
GOBE	D o H		H	/	/	/	/	/
EMP	Nombre de persones treballadores	Total	910	701	208	184	65	270
		Dones	840 (92,31%)	523 (74,61%)	127 (61,06%)	167 (90,76%)	41 (63,08%)	184 (68,15%)
		Homes	70 (7,69%)	178 (25,39%)	81 (38,94%)	17 (9,24%)	24 (36,92%)	86 (31,85)
	Mida de l'empresa	G, M, P	G	G	M	M	M	G

Taula 3. Taula comparativa d'empreses en subsectors feminitzats. Font: elaboració pròpia amb les dades dels plans d'igualtat seleccionats.

4.2. Anàlisi de dades

En aquest estudi comparatiu s'han fet servir el mètode de l'anàlisi qualitativa de continguts basat en la categorització sistematitzada de textos a partir de la identificació de categories o codis clau, rellevants per la recerca. (Mayring, 2000).

Aquestes categories s'articulen al voltant d'un guió d'anàlisi. Les categories que hem utilitzat s'hi troben en l'ANNEX I que conté el guió d'anàlisi que ha estat fet servir per obtenir les corresponents dades per obtenir la matriu de dades. A continuació, s'expliquen les categories:

En primer lloc, la categoria "*Camp d'Activitat*" amb el codi "*CA*" distingeix les empreses pertanyents a subsectors feminitzats o masculinitzats. Ambdues distincions permeten entreveure dins de l'anàlisi dels plans d'igualtat de cada empresa seleccionada quines són les àrees on s'ha intervingut específicament per corregir les desigualtats de gènere. Dit d'una altra manera, com cadascuna d'aquestes organitzacions empresarials han adaptat la seva cultura organitzativa i si veritablement influeix que l'empresa es trobi en un sector o subsector feminitzat o masculinitzat.

En segon lloc, la categoria "*Grup Objectiu Beneficiat Específicament*" amb el codi "*GOBE*" busca determinar si en cadascun dels plans d'igualtat especifiquen quin dels dos gèneres o si ambdós es beneficien especialment dels mecanismes de discriminació positiva o no. Per tant, aquesta categoria permet identificar quin és el gènere amb més desavantatge o dificultat per accedir a les oportunitats en el sector o subsector específic dins de l'empresa.

En tercer lloc, la categoria "*Empresa*" amb el codi "*EMP*" té com a finalitat quantificar el nombre total de persones treballadores en la plantilla d'una empresa, desglossar-ho entre la presència d'homes i dones i els seus respectius percentatges del total. Aquesta dada, permet aforar el nombre de treballadors i treballadores, el qual també s'obté la mida de l'empresa segons aquest total, classificant entre:

- Gran empresa → < 250 persones treballadores.
- Mitjana empresa → = o < 50 persones treballadores.
- Petita empresa → > 50 persones treballadores.

La mida de l'empresa segons aquest criteri és rellevant perquè segons la normativa s'exigeix un disseny de pla d'igualtat i permet polítiques de discriminació positiva d'un nivell més elevat o menys. Malgrat que aquesta categoria sigui més de caràcter quantificativa i no qualitativa en té un perquè; es vol observar si la mida de l'empresa influeix significativament davant la Llei, ja que les expectatives quant a polítiques, capacitats i recursos no seran les mateixes si és una empresa gran, mitjana o petita. L'estructura i la cultura corporativa de cada mida empresarial varia molt davant d'aquests factors. Consegüentment, l'exigència i els requisits també s'han d'adaptar en aquestes característiques i el que se cerca amb aquest codi és trobar si la presència o no de mecanismes de discriminació és certament dependent del nombre de persones treballadores en la plantilla.

En quart lloc, la categoria “*Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva*” amb el codi “*CMDP*” té com a propòsit detectar els mecanismes de discriminació positiva, si escau, que l'empresa es planteja adoptar dins de qualsevol de les seves tipologies: mecanismes de conscienciació, de promoció d'igualtat i quotes de discriminació inversa.

En cinquè lloc, la categoria “*Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat*” amb el codi “*PIPI*” persegueix esbrinar quin és el plantejament de les empreses quant al temps d'implementació previst, els pressupostos, és a dir, a l'atribució de recursos corporatius envers les accions positives, mètodes de difusió perquè la plantilla empresarial en tingui coneixença de l'adopció d'aquests mecanismes. I també els mètodes de seguiment amb relació a si hi ha existència d'indicadors mesurables i si n'hi ha valors respecte d'aquests indicadors com a mètodes per avaluar els plans d'igualtat i la seva instauració de discriminació positiva de manera objectiva.

5. RESULTATS

En primer lloc, la categoria “*Camp d’Activitat*” té, per una banda, les sis empreses de subsectors masculinitzats que presenten una elevada representació d’homes en les seves plantilles, de fet, els càrrecs superiors i els rols tècnics són on menys dones s’hi troben. Les empreses 1M i 3M mostren més paritat de plantilla segons el nombre de treballadors i treballadores en comparació als seus anàlegs, però segueixen sent nombres molt desiguals. Malgrat això, també tenen en comú, com la resta d’empreses del sector masculinitzat, que les posicions tècniques i de lideratge són ocupades més per homes que per dones.

Les empreses masculinitzades han adaptat els seus plans d’igualtat als desafiaments específics detectats, per exemple, l’empresa 4M se centra en les barreres estructurals i, en canvi, l’empresa 1M focalitza l’atenció en la promoció i el desenvolupament professional de les seves dones treballadores. També, les empreses 4F i 6F han implementat protocols més estrictes i formació contínua quant a qüestions de gènere, en comparació a les altres empreses.

Per altra banda, les sis empreses dels subsectors feminitzats presenten una elevada representació de dones en les seves plantilles. S’observa que les empreses feminitzades no preveuen mesures respecte a qüestions estructurals o de plantilla, sinó que tendeixen més a la fonamentació i el desenvolupament d’una igualtat d’oportunitats més en la pràctica com la conciliació de la vida personal i professional, la bretxa salarial, entre altres. Exemplificacions són les empreses 2F, 4F i 6F que integren la perspectiva de gènere dins d’accions sobre prevenció en salut i formacions en perspectiva de gènere basades en els seus subsectors respectivament.

En segon lloc, la categoria “*Grup Objectiu Beneficiat Específicament*” indica que respecte a les empreses amb subsectors dedicats a la construcció o la indústria càrnia (empreses 1M, 4M, 5M i 6M) mostren més predisposició, segons el pla d’igualtat, a augmentar la representació femenina en la plantilla, indiquen concretament que tenen com a grup objectiu a la dona. També, les empreses 5M i 6M posen èmfasi en mesures per la promoció d’igualtat en els seus plans d’igualtat pel que fa a la selecció i promoció de dones a la feina, aquestes dues especialment pels càrrecs superiors.

En relació amb les empreses feminitzades, el grup objectiu beneficiat específicament, no es concreta, no indica un gènere beneficiari determinat. En alguns subsectors feminitzats quan parlen de mecanismes d'acció positiva menciona “el gènere menys representat” o parla de la plantilla a escala general, tret de l'empresa 1F que sí que té mesures previstes per augmentar la presència masculina en la seva empresa i així ho fa saber en el seu pla. També, les companyies 5F i 6F sí que indiquen una promoció retributiva i de lideratge que permeti més accés d'oportunitats i aquí sí que parla de les dones directament. A més, l'empresa 3F aplica l'aproximació neutra, però no menciona el gènere infrarepresentat de la seva empresa que són els homes.

En canvi, en els subsectors masculinitzats s'ha observat que davant la implementació d'accions positives sí que es menciona més la figura de la dona treballadora. Això concorre a les empreses 2M, 3M i 4M quan parlen sobre el procés de selecció i de contractació. D'aquesta categoria s'ha extret de nou que les empreses masculinitzades, les sis, tenen un enfocament envers qüestions estructurals (fonaments organitzacionals i estratègics propis d'una empresa per com opera) i no tant en condicions com la jornada laboral, la conciliació de la vida familiar i personal, etc.

En tercer lloc, la categoria “*Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva*” figura per detectar si n'hi ha mecanismes d'acció positiva en els plans d'igualtat i en cas afirmatiu, quins. Així mateix, per observar la categoria “*Empresa*” es remet a les taules 2 i 3.

Per un cantó, les empreses masculinitzades implementen mesures per la promoció i foment del gènere menys representat, el femení en aquest cas. En tots els plans d'igualtat hi ha mecanismes per suprimir les desigualtats de gènere distintivament en els processos de selecció i promoció, destaquen les empreses 4M i 6M. La majoria han demostrat mecanismes pautats pel que fa a en aquests àmbits, tret de l'empresa 3M, que opta per un discurs més genèric pel que fa a la implementació d'accions positives, ja que no s'hi troben tants detalls per com preveuen els mecanismes de discriminació positiva. Si bé el gruix de les empreses tenen mecanismes positius alguns opten per centrar-se en la intensa revisió de la promoció interna com l'empresa 5M.

Per l'altra cantó, les empreses feminitzades tenen en comú la formació en igualtat de gènere com una constant en tots els plans d'igualtat. Així doncs, les accions positives del sector feminitzat s'enquadren en formació, però també en promoció, exemples on s'accentuen força ambdós criteris són les empreses 2F i 6F. I l'empresa 5F sí que ressalta pel foment d'igualtat en els processos de selecció i contractació. Reiterem que l'empresa 1F adopta quotes de discriminació inversa per beneficiar als homes que són infrarepresentats en aquest subsector econòmic a Catalunya.

En quart i últim lloc, la categoria *“Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat”* destaca perquè resulta prou versemblant tant el sector masculinitzat i feminitzat la previsió d'accions positives. Ambdós sectors, les dotze empreses, presenten plans estàndard en el seguiment i avaluació dels plans d'igualtat. La gran majoria fa ús de la comunicació interna com a mitjà de difusió per via de la intranet o el taulell de publicacions.

Els elements divergents apreciables entre els plans d'igualtat i l'atribució de recursos per finançar els mecanismes de discriminació positiva són l'empresa 4F, té recursos econòmics materials i humans especificats i l'empresa 5M té una dotació econòmica determinada pel desenvolupament de les seves polítiques de promoció interna, però que no és especificada al contingut del pla d'igualtat. L'empresa 2F té un pla financer que contempla subvencions i ajudes i l'empresa 3F comunica que té un pressupost financer com a element clau per l'acompliment del pla d'igualtat, tampoc concretat. Tanmateix, les empreses que no esclareixen en la previsió de recursos econòmics pels mecanismes són 1M, 4M, 1F, 5F i 6F.

Endemés, l'empresa 3M destaca en la difusió dels mecanismes per l'ús de campanyes de sensibilització internes i l'empresa 6M no té un seguiment tan freqüent en comparació a les altres empreses, ja que és anual i la resta d'empreses varien entre semestrals i trimestrals. L'última categoria s'interpreta com un requisit formal i obligatori en totes les empreses, per això, justifica que siguin dades més versemblants i no es trobin tantes distincions en els seus plans d'igualtat.

6. CONCLUSIONS

6.1 Resposta a les preguntes d'investigació

La resposta a les preguntes d'investigació, per la qual cosa s'ha observat en els plans d'igualtat seleccionats, els mecanismes d'accions positives són incorporats per adreçar-se a qüestions relacionades amb les desigualtats de gènere, les quals sí que fan al·lusió als aspectes de retribució salarial, l'accés a formacions, les campanyes de conscienciació, les oportunitats de promoció interna, un procés de selecció i contractació de personal més neutra, la representació de gènere (el nombre d'homes i dones a la plantilla i els alts càrrecs d'una empresa), entre altres condicions laborals.

La previsió d'accions positives dins d'un pla d'igualtat sí que depèn decisivament sobre si aquesta actua en un sector tradicionalment masculinitzat o feminitzat. En els subsectors masculinitzats la representació d'homes és major a la de les dones i s'apliquen mecanismes d'acció positiva concrets per pal·liar la desigualtat de gènere pel que fa a l'accés d'oportunitats laborals. Segons l'anàlisi dels plans d'igualtat, aquestes mostren que les empreses de subsectors masculinitzats, sí que especifiquen que el grup objectiu beneficiari són les “dones”, encara que també indiquen “el gènere més infrarepresentat”. En canvi, en els subsectors feminitzats dels plans d'igualtat seleccionats, sí que s'apliquen accions positives, però no mencionen als homes com a grup objectiu específic, sinó que es refereixen més al gènere menys representat, no hi ha tantes referències concretes sobre el gènere masculí, tret de l'empresa 1F i les 5F i 6F per la previsió d'accions positives en selecció i contractació de personal. També és important destacar que la grandària de les empreses si són mitjanes o grans (perquè no s'han trobat plans d'igualtat d'empreses petites, inferiors a cinquanta persones treballadores, en els subsectors analitzats) no influeix la presència ni el nombre de mecanismes de discriminació positiva pel que s'ha pogut observar en els seus continguts.

A més a més, els subsectors masculinitzats mostren en els plans d'igualtat un disseny específic, en qüestions estructurals, per contrarestar la infrarepresentació femenina amb auditories salarials, la fonamentació d'un procés de selecció neutra, s'apliquen mecanismes com la reserva de places a favor de les dones tant en la tria de personal inicial com en la promoció interna, encara que en els subsectors feminitzats les accions positives es focalitzen

més en equiparació de condicions laborals i salarials, inclús assumptes de salubritat (empreses 2F, 4F i 6F). Per tant, quantitativament parlant, no s'ha detectat una diferència en el nombre d'accions positives previstes en un pla d'igualtat d'una empresa masculinitzada o feminitzada.

Quant al seguiment dels plans d'igualtat, la majoria han implementat protocols de seguiment actius que preveuen revisions i avaluacions periòdiques dels mecanismes d'accions positives. No hi ha prou informació pel que fa al seguiment, però si existeix constància que la tenen prevista en còmputos de temps que varien entre trimestral, semestral o anual depenent de l'empresa analitzada. El seguiment inclou revisió i supervisió com a eines per millorar les polítiques de l'empresa i la seva efectiva implementació o possible millora.

Una de les preguntes d'investigació en la confecció d'aquest treball va ser si la difusió de les accions positives realment era una dimensió rellevant dins dels plans d'igualtat i sobretot, si es considerava en aquests. Després de l'anàlisi feta sí que podem afirmar que la previsió en difondre l'existència de les accions positives que s'apliquen en cada empresa és rellevant perquè ajuda en la transparència envers la comunicació interna entre treballadors i empresa, encara que l'avaluació, el seguiment, la difusió i l'avaluació són qüestions formals i obligatòries que cada empresa ha de tenir i s'entén que en conjunt els resultats siguin més homogènies.

6.2 Propostes d'actuació i de recerca

Després d'analitzar els dotze plans d'igualtat s'entén convenient reflectir la importància que la previsió d'accions positives sigui activa i actualitzada constantment, ja que els mecanismes de discriminació positiva no deixen de ser una eina amb la finalitat de fomentar l'accés i igualtat d'oportunitats entre totes les persones treballadores d'una empresa, reflecteix les necessitats de la plantilla i com preveuen atendre-les.

Durant la confecció d'aquest treball, han sorgit línies de recerca que podrien constituir la base per a futurs estudis, que a causa de la delimitació en extensió i temps no s'han pogut desenvolupar en aquest. Així i tot, hauria resultat interessant portar l'anàlisi dels mecanismes de discriminació positiva en els plans d'igualtat a un estudi sobre l'aplicació i

desenvolupament en les empreses mateixes, ja que amb aquesta línia d'estudi no es pot parlar del procés d'elaboració ni dificultats per aplicar algunes accions perquè no se sap si hi ha resistències en accions positives en empreses masculinitzades o feminitzades, que hagués estat interessant de desenvolupar amb entrevistes amb actors rellevants d'empreses, per exemple. També hauria estat encisador esbrinar quines accions resulten més efectives pel que fa als resultats per l'ocupació d'alts càrrecs, com la perspectiva de gènere s'introdueix en les auditories, com influeixen les accions positives en la conciliació de la vida personal i professional, etc. Més enllà, altres investigacions de caràcter longitudinal podrien revelar quin és l'impacte a llarg termini d'aquestes accions positives en la cultura empresarial i si aquestes representen un benefici o millora pel que fa als recursos econòmics i capital humà de les empreses.

Finalment, seria pertinent estudiar la retroalimentació de les persones treballadores en empreses de sectors o subsectors tradicionalment feminitzats o masculinitzats mitjançant entrevistes amb treballadors i treballadores, investigant quina és la recepció de la plantilla respecte de les polítiques d'igualtat i els mecanismes de discriminació positiva.

Per concloure, l'anàlisi dels mecanismes de discriminació positiva en els plans d'igualtat estableix una base per entendre com es preveuen les mesures i recursos per posar fi a les desigualtats de gènere i fomentar la igualtat en l'accés d'oportunitats en l'empresa. Per tant, les línies d'investigació són extenses pel que s'ha anat observant i encara hi ha molt camí per modificacions i millores.

REFERÈNCIES

- Abad, E. (2019). Evitando sesgos de género en la gestión de personas. Congrés Dones, Ciència i Tecnologia WSCITECH2019.
- Alegret, M. E. (2006). La discriminación positiva. *Revista de Estudios Políticos*, 137, 263-268.
- Amnistía Internacional. (2023). Informe 2022/23 Amnistía Internacional. La situación de los Derechos Humanos en el mundo. *Amnesty International Ltd*.
- Añón, J. G. (1999). El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa: algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 2, 17.
- Arias, A. Á. (2010). *La necesidad de adopción de las acciones afirmativas a favor de las mujeres en la constitución ecuatoriana de 2008* [Tesis prèvia a l'obtenció del títol d'especialista en dret constitucional]. Universidad del Azuay.
- Asián, R., Rodríguez, V., & Manzano, V. M. (2007). Estudio para identificar la feminización y masculinización de actividades en el bajo Guadalquivir. *Bienestar y Democracia Económica Global*, 1-32.
- Ballestrero, M. V. (2006). Igualdad y acciones positivas: problemas y argumentos de una discusión infinita. *Doxa*, 29, 59.
- Barberà, T., Dema, C. M. D., Estellés, S., & Devece, C. A. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *XV Congreso de Ingeniería de Organización*, 986-995.

- Barrère, M. A. (1985). Igualdad y discriminación positiva: Un esbozo de análisis teórico-conceptual. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 9, 1-27.
- Bermúdez Figueroa, E., i Roca, B. (2021). Desigualdad de género y agencia femenina en el sector público externalizado. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(2), 391-410.
- Borge, M. (2012). La discriminación positiva: ¿Acción afirmativa o acción segregacionista?. Éxito empresarial. *CEGESTI*. Número 204.
- Cabezón, B. (2023). *Los Planes de Igualdad: Aviall S. L.* [Treball Final de Grau]. Universidad de Valladolid.
- Chemmerinsky, E. (1997). *Making Sense of the Affirmative Action Debate*. Duke University School of Law.
- Cobrerros, L., Galindo, J., & Raigada, T. (2024). Mujeres en STEM: Con el apoyo de: Desde la educación básica hasta la carrera laboral. En *EsadeEcPol*.
- Consejo de Europa. (2018). *Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023*. Ministerio de Asuntos Exteriores, Oficina de Interpretación de Lenguas.
- Constitución Española [CE]. *Butlletí Oficial de l'Estat*, 311, de 29 de desembre de 1978.
[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)
- Decret 306/2006, de 20 de juliol, pel qual es dóna publicitat a la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 4680, de 20 de juliol de 2006.
<https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es/lo/2006/07/19/6>

Durán, P. (2006). Discriminación positiva o acciones positivas. *Persona y Derecho*, 54, 151-164.

European Commission. (2024). *2024 Report on Gender Equality in the EU*. SWD(2024) 54 final. Brussels, Belgium: European Commission.

Fryer, R. G., i Loury, G. C. (2005). Affirmative Action and Its Mythology. *Journal Of Economic Perspectives*, 19(3), 147-162.

Gerdtsen, Z., González, M., Mahn, A., Radovic, D., & Saavedra, K. (2023). Medidas afirmativas para mujeres en STEM: análisis comparado de su implementación en universidades chilenas. *Calidad En la Educación*, 59, 191-232.

Generalitat de Catalunya. (s. d.-a). Autoaprenentatge. Recuperat 2 de febrer de 2024, de <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/formacio/autoaprenentatge/>

Generalitat de Catalunya. (s. d.-b). *Plans d'igualtat*. Generalitat de Catalunya Departament d'Empresa i Treball. Recuperat el 2 de febrero de 2024, de https://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions_laborals/plans-igualtat/

Grant Thornton International Ltd. (2024). *Women in Business 2024: Pathways to Parity*. Grant Thornton.

Holzer, H., i Neumark, D. (1999). Assessing Affirmative Action. *National Bureau of Economic Research Working Paper*. Número 7323.

Institut d'Estadística de Catalunya [Idescat]. (2024-a). *Índex d'igualtat de gènere 2024: Catalunya, quarta en igualtat de gènere a Europa* [Infografia]. Idescat.

Institut d'Estadística de Catalunya [Idescat]. (2024-b). *Enquesta de població activa. 2023.*

Idescat. Recuperat l'11 d'abril de 2024. <https://www.idescat.cat/novetats/?id=4811>

Institut Nacional d'Estadística [INE]. (s. d.-a). *1.5 Ocupados por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral.* Recuperat 11 de març de 2024, de

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259931459725&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Institut Nacional d'Estadística [INE]. (s. d.-b). *sobre ocupats per sexe i branca d'activitat. Valors absoluts i percentatges respecte del total de cada sexe.* Recuperat 18 d'abril de

2024, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4077&L=0>

Informa. (2024). Presencia de las mujeres en la empresa española. En *Informa Business By Data* (Marzo 2024). Dun & Bradstreet Worldwide Network.

Instituto de las Mujeres. (2007). *Campañas de sensibilización: Plan de Comunicación para la difusión de la Ley de Igualdad.* Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades. Recuperat 8 de març de 2024, de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/comunicacion/campanas/difusionLeyIgualdad.htm>

Instituto de las Mujeres. (2013). *Programas y actividades: Mujeres y Medios de Comunicación en la Unión Europea.* Instituto de la Mujer y Para la Igualdad de Oportunidades. Recuperat 8 de març de 2024, de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/comunicacion/programas/home.htm>

Instituto de las Mujeres, Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, & Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. (2017). *Guía de buenas prácticas “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”*. Colección Economía Mujer Empresa.

Leiter, S., & Leiter, W. M. (2002). *Affirmative Action in Antidiscrimination Law and Policy: An Overview and Synthesis*. SUNY Press.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de marzo, per la igualtat de dones i homes [LOIEMH]. *Butlletí Oficial de l'Estat*, 71, de 22 de març de 2007.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Llamas, M. (2015, 20 diciembre). El Estado Sexista. Visión crítica de la discriminación positiva. La Ilustración Liberal.
<https://www.clublibertaddigital.com/ilustracion-liberal/64-65/el-estado-sexista-vision-critica-de-la-discriminacion-positiva-manuel-llamas.html>

Lombardo, E., & Verge, T. (2017). Cuotas de género en política y economía. Regulación y configuración institucional en España. *Política y Gobierno*, 24(2), 301-331.

Ly, V. (2019). *Discriminación positiva. El sistema de cuotas femeninas en España* [Treball Final de Grau]. Universidad Pontificia Comillas.

Marín, K. Y. (2017). *La segregación y la discriminación de género en el mercado de trabajo en España* [Treball Final de Grau]. Universitat de Valladolid.

- Martínez, I. M., Arcas, N., & García, M. (2011). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial. *DOAJ (DOAJ: Directory Of Open Access Journals)*, 105, 143-172.
- Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. *Forum Qualitative Sozialforschung Forum: Qualitative Social Research*, 1(2).
- Ministeri de Treball i Immigració. (2008). El principi d'igualtat en la negociació col·lectiva. Subdirecció General d'Informació Administrativa i Publicacions.
- Ministeri de Igualtat (2023). *El Gobierno aprueba el Proyecto de Ley orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres*. [Nota de Premsa].
<https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/05122023-NP-Ley-de-Paridad.pdf>
- Ministeri de Treball i Economia Social [Secretaria d'Estat d'Ocupació]. (2023). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023. En *Vicepresidencia Segunda del Gobierno*.
- Mujeres 360. (2023). *Informe global sobre la brecha de género 2023*. World Economic Forum.
- Múnich, J. (2024). Lliçó 5. Aspectes generals de l'Organització Internacional del Treball (OIT) i la seva Acció Normativa. Normes Internacionals i Dret Social Comunitari. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Mutuverría, P. E. (2021). *Igualdad material del derecho laboral: un análisis de la perspectiva de género y los estándares internacionales* [Treball Final de Grau]. Universitat Siglo 21.

Nacions Unides. (1948). *Declaración universal de Derechos Humanos*.

Nacions Unides. (2018). Plan de acción para la implementación de la Agenda de 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. En *Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*.

Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2024). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2024: Datos 2023. En *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)* (NIPO: 120-20-055-6). Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Ouhayad, M. (2020). *Discriminación de género en el ámbito laboral* [Treball Final de Grau]. Universitat Autònoma de Barcelona.

Palacio, A. V. (2011). En busca de la igualdad material de las mujeres: igualdad formal y medidas de acción positiva en materia de Seguridad Social. *Language*, 25, 191-229.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació. *Butlletí Oficial de l'Estat*, 57, de 7 de març de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. (2010). *Butlletí Oficial de l'Estat*, 143, de 12 de juny de 2010. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713>

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre. (2020). *Butlletí Oficial de l'Estat*, 272, de 14 d'octubre de 2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

- Rubio, F. (2009). Desigualtats de gènere en el mercat de treball. *La Bastida*, 1, 1-27.
- Ruiz Miguel, A. (1996). La discriminación inversa y el caso Kalanke: Argumentos y críticas en el contexto de las políticas de igualdad de género. *Doxa*, (19), 122-140.
- Soriano, S. (2021). *Los Planes de Igualdad en el ámbito empresarial. Un estudio comparado entre España e Italia* [Treball Final de Grau]. Universidad de Valladolid.
- Urteaga, E. (2009). Las políticas de discriminación positiva. *Revista de Estudios Politicos*, 146, 181-213.
- Valldepérez, P. (2017). *Discriminación positiva en el ámbito laboral* [Treball Final de Grau]. Universitat Rovira i Virgili.
- Velasco, J. C. (2007). Discriminació positiva, diversitat cultural i justícia. *Daimon Revista Internacional de Filosofia*, 41, 141-156.

ANNEXES

ANNEX I. Guió d'anàlisi

Guió d'anàlisi		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp ○ feminitzat ○ masculinitzat ● Sector específic ○ Serveis ○ Indústria
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Dones ● Homes
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (número total) ○ Nombre de dones: ____ (percentatge) ○ Nombre d'homes: ____ (percentatge) ● Mida de l'empresa ○ Gran < 250 persones treballadores ○ Mitjana = o < 50 persones treballadores ○ Petita > 50 persones treballadores
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat ● Departament responsable del PI
Concurrencia de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació ○ Campanyes de sensibilització ○ Cursos ○ Polítiques públiques ● Quotes de discriminació inversa ○ Reserva de plaça ○ Quotes flexibles
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst. ● Pressupost (percentatge) ○ Despeses associades ● Mètodes de difusió ● Mètodes de seguiment ● Mètodes d'avaluació

ANNEX II. FITXES DE DADES

SECTOR INDÚSTRIA

EMPRESA 1M		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: masculinitzat, < 50% són homes i la major part dels rols tècnics i directius estan ocupats per homes i aquest predominen en centres de treball més productius. ● Subsector: fabricació.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Beneficia més a les dones, específicament en posicions on són subrepresentades.
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (258) ← Dades 2020. ○ Nombre de dones: 85 (32,9%) ○ Nombre d'homes: 173 (67,1%) ● Mida de l'empresa: Gran, < 250 persones treballadores
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: 1a Edició. ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH).
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: / ● Mecanismes de promoció d'igualtat: ○ Iniciativa per millorar representació femenina en alts càrrecs. ● Quotes de discriminació inversa: ○ Protocol de promoció interna segons subrepresentació de gènere.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2024 - 2027). ● Pressupost: / ● Mètodes de difusió: formació interna, comunicació per correu electrònic i publicacions per intranet. ● Mètodes de seguiment: informes de seguiment semestral per comissió de seguiment. ● Mètodes d'avaluació: revisions periòdiques dels avenços per una comissió de seguiment del PI, mesura la proporció de dones en posicions de lideratge i participació en formacions d'igualtat de gènere.

EMPRESA 2M		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: masculinitzat: < 50 % de la plantilla són homes encara que hi ha nivells que estan feminitzats. ● Subsector: indústria vinícola
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Homes i dones
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (62) ○ Nombre de dones: 14 (22,58%) ○ Nombre d'homes: 48 (77,42%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: 1ª Edició. ● Departament responsable del PI: Direcció de RRHH
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: ○ Cursos: formació en igualtat i gènere per tota la plantilla. ○ Revisió dels processos de selecció i promoció per garantir igualtat en aquests processos. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: ○ Auditories retributives. ● Quotes de discriminació inversa: ○ Quota flexible en processos de selecció i contractació a favor del gènere més subrepresentat. ○ Quota flexible com a protocol de promoció interna a favor del gènere més subrepresentat.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2023 - 2027) ● Pressupost: especificat en auditoria salarial i formació, informació no accessible al públic. ● Mètodes de difusió: comunicacions internes (correus electrònics i intranet), actualitzacions regulars a través dels comitès. ● Mètodes de seguiment: revisions anuals i seguiment de la Comissió d'Igualtat. ● Mètodes d'avaluació: auditories internes i revisió de procediments i polítiques, mesura el nombre de dones promocionades en posicions de responsabilitat.

EMPRESA 3M		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: masculinitzat. ● Subsector: indústria vinícola
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Dones i homes.
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (52) ○ Nombre de dones: 15 (29%) ○ Nombre d'homes: 37 (71%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: 1^a Edició. ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH).
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: campanyes de sensibilització no especificades. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: equitat en accés d'oportunitats laborals. ● Quotes de discriminació inversa: /
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2023 - 2026) ● Pressupost: / ● Mètodes de difusió: campanyes internes i intranet. ● Mètodes de seguiment: tenen Comissió de Seguiment i avaluació. ● Mètodes d'avaluació: elaboració de l'informe anual, revisió periòdica del pla, mesura la representació de dones en tots els nivells de les empreses.

EMPRESA 4M		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	• Camp: masculinitzat, < 50% són homes, hi ha poca presència femenina. • Subsector: construcció modular.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	• Homes i dones.
Empresa	EMP	• Nombre de persones treballadores (225) ◦ Nombre de dones: 40 (17,78%) ◦ Nombre d'homes: 185 (82,22%) • Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	• Número d'edició del Pla d'Igualtat: 2^a Edició. • Departament responsable del PI: Departament de RRHH.
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	• Mecanismes de conscienciació ◦ Campanyes de sensibilització: sobre igualtat de gènere. ◦ cursos: formació en matèria d'igualtat no especificades. • Quotes de discriminació inversa: reserva de plaça a favor de les dones.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	• Temps d'implementació previst: 4 anys (2023 - 2027) • Pressupost (percentatge): / • Mètodes de difusió: comunicacions internes, sessions informatives i actualitzacions regulars via intranet. • Mètodes de seguiment: comissió de seguiment, informes periòdics, avaluacions de compliment. • Mètodes d'avaluació: avaluació anual, revisió de l'acompliment de les accions i objectius, mesura les dones en càrrecs de decisió i els canvis que hi hagi en posicions tècniques després de la implementació del PI.

EMPRESA 5M		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: masculinitzat, < 50% són homes en la plantilla, especialment en la producció i manteniment, però no en l'administració. ● Subsector: càrnia.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Dones
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (185) ○ Nombre de dones: 15 (8,11%) ○ Nombre d'homes: 170 (91,89%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: 3^a Edició. ● Departament responsable del PI: Direcció de l'empresa amb suport de <i>Grup Gestió Girona</i> com a consultora externa.
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació ○ Campanyes de sensibilització: sobre igualtat de gènere. ○ Cursos: de formació en igualtat i prevenció d'assetjament. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: ○ Revisió per eliminar estereotips de gènere. ○ Protocol de prevenció d'assetjament. ● Quotes de discriminació inversa: ○ Reserva de plaça a favor de les dones en processos de selecció i contractació a favor de dones en igualtat de condicions per accedir al lloc de treball. ○ Reserva de plaça com a protocol de promoció interna.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2023 - 2027) ● Pressupost: Auditoria salarial ● Mètodes de difusió: informes anuals. ● Mètodes de seguiment: comissió de seguiment. ● Mètodes d'avaluació: revisió a partir d'informes anuals i reunió de la comissió de seguiment, mesura la ràtio de dones en posicions de lideratge comparat en anys anteriors.

EMPRESA 6M		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: masculinitzat, < 50% de la plantilla són homes. Representació femenina molt baixa, especialment en l'àmbit tècnic. ● Subsector: indústria càrnia.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Dones
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (191) ○ Nombre de dones: 17 (8,9%) ○ Nombre d'homes: 174 (91,1%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: 1ª Edició. ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH), comissió d'Igualtat.
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació ○ Campanyes de sensibilització ○ Cursos: formació sobre igualtat. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: / ● Quotes de discriminació inversa: ○ Reserva de plaça a favor de les dones en processos de selecció i contractació a favor de dones en igualtat de condicions per accedir al lloc de treball. ○ Reserva de plaça com a protocol de promoció interna a favor de les dones, especialment en càrrecs intermedis i direcció, però també aplica el criteri del gènere més subrepresentat.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2022 - 2026) ● Pressupost (percentatge): / ● Mètodes de difusió: inclusió en comunicacions internes, formació contínua i materials de sensibilització ● Mètodes de seguiment: revisió anual i seguiment per la Comissió d'Igualtat. ● Mètodes d'avaluació: avaluació anual amb indicadors quantitatius i qualitatius, mesura la diversitat de gènere en tots els nivells organitzatius.

SECTOR SERVEI

EMPRESA 1F		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: feminitzat, < 50% són dones. ● Subsector: serveis de neteja.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● Homes.
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (910) ○ Nombre de dones: 840 (92,31%) ○ Nombre d'homes: 70 (7,69%) ● Mida de l'empresa: gran, < 250 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: / ● Departament responsable del PI: /
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: / ● Mecanismes de promoció d'igualtat: ○ Protocols per la conciliació laboral i familiar en flexibilització d'horaris i teletreball. ● Quotes de discriminació inversa: sí ○ Quotes flexibles per gènere més subrepresentat.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2023 - 2027) ● Pressupost: / ● Mètodes de difusió: reunions regulars, comunicacions internes respecte informació del pla d'igualtat a la plantilla. ● Mètodes de seguiment: revisions periòdiques i informes de progrés. ● Mètodes d'avaluació: fan ús d'indicadors establerts per l'empresa per avaluar el progrés del pla d'igualtat com participació en les formacions.

EMPRESA 2F		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: feminitzat, < 50% són dones. ● Subsector: educació.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● /
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (701) ○ Nombre de dones: 523 (percentatge) ○ Nombre d'homes: 178 (percentatge) ● Mida de l'empresa: gran, < 250 persones treballadores
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: / ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH)
Concurrencia de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: ○ Campanyes de sensibilització en empoderament femení i transversalitat de gènere dins l'organització. ○ Cursos: formació en lideratge femení i igualtat en els rols de lideratge. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: transparència en remuneracions per l'eliminació de bretxes de gènere en la retribució salarial. ● Quotes de discriminació inversa: /
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (2023 - 2027) ● Pressupost: previsió d'ajudes i subvencions, no especificades. ● Mètodes de difusió: plataformes digitals i materials impresos ● Mètodes de seguiment: revisió semestral dels indicadors proposats per l'empresa i reunions de seguiment. ● Mètodes d'avaluació: valoració segons informes anuals i retroalimentació del personal.

EMPRESA 3F		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: feminitzat, < 50% són dones. ● Subsector: serveis sanitaris.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● No especifica cap gènere, aproximació neutre.
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (208) ○ Nombre de dones: 127 (61,06%) ○ Nombre d'homes: 81 (38,94%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: 2a Edició ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH)
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: / ● Mecanismes de promoció d'igualtat: ○ Transparència en remuneracions per l'eliminació de bretxes de gènere en la retribució salarial. ○ Auditories retributives. ○ Mesures combinant salut mental i igualtat de gènere. ○ Protocols per la conciliació laboral i familiar en flexibilització d'horaris i teletreball. ● Quotes de discriminació inversa: /
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: fins a l'existència d'un nou pla d'igualtat. ● Pressupost: compromís financer, no especificat. ● Mètodes de difusió: reunions, materials informatius i formacions. ● Mètodes de seguiment i avaluació: elaboració d'una memòria de seguiment bimestral i final, mesura la participació de formacions i equilibri de gènere en promocions.

EMPRESA 4F		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: feminitzat, < 50% són dones. ● Subsector: educació i lleure.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● /
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (184) ○ Nombre de dones: 167 (90,76%) ○ Nombre d'homes: 17 (9,24%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: / ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH)
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: ○ Inclusió de perspectiva de gènere en activitats extraescolars i de lleure. ○ Estudis psicosocials dins l'empresa i supervisió de la salut amb perspectiva de gènere. ○ Cursos: formació no sexista, lideratge femení i igualtat en els rols de lideratge. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: / ● Quotes de discriminació inversa: /
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 3 anys (2022 - 2025). ● Pressupost: compromís financer no especificat al PI. ● Mètodes de difusió: reunions periòdiques, plataforma virtual empresarial i xarxes socials. ● Mètodes de seguiment: revisió anual dels indicadors establerts per l'empresa per fer el seguiment. ● Mètodes d'avaluació: revisió amb indicadors establerts i elaboració d'un informe, mesura satisfacció laboral amb perspectiva de gènere i el nombre de denúncies per discriminació o assetjament.

EMPRESA 5F		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: feminitzat, < 50% són dones. ● Subsector: serveis sanitaris.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● /
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (65) ○ Nombre de dones: 41 (63,08%) ○ Nombre d'homes: 24 (36,92%) ● Mida de l'empresa: mitjana, = o < 50 persones treballadores
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: / ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH)
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació ○ Campanyes de sensibilització ○ Cursos: formació en igualtat a tota la plantilla. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: ○ Auditories retributives. ○ Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe. ○ Protocol de seguiment per la gestió del procés de selecció amb indicadors de presència desiguals per sexe. ● Quotes de discriminació inversa: quotes flexibles a favor del gènere menys representat.
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 5 anys (/ - /) ● Pressupost: segons activitats, no especificat amb detall ● Mètodes de difusió: intranet, correu electrònic i sessions informatives. ● Mètodes de seguiment: monitoratge de la representació de gènere. ● Mètodes d'avaluació: informes periòdics i revisió de les accions i la seva efectivitat, mesura equilibri de gènere en tots els nivells de l'empresa.

EMPRESA 6F		
Categoria	Codi	Subcategories
Camp d'activitat	CA	● Camp: feminitzat, < 50% són dones. ● Subsector: educació.
Grup objectiu beneficiat específicament	GOBE	● /
Empresa	EMP	● Nombre de persones treballadores (270) ○ Nombre de dones: 184 (68,15%) ○ Nombre d'homes: 86 (31,85) ● Mida de l'empresa: gran, < 250 persones treballadores.
Pla d'Igualtat	PI	● Número d'edició del Pla d'Igualtat: / ● Departament responsable del PI: Departament de Recursos Humans (RRHH)
Concurrència de Mecanismes de Discriminació Positiva	CMDP	● Mecanismes de conscienciació: ○ Cursos: formació no sexista i educació en valors d'igualtat; lideratge femení per augmentar presència de dones a posicions de responsabilitat elevades, formació en igualtat. ● Mecanismes de promoció d'igualtat: promoció de dones a l'accés d'alts càrrecs. ● Quotes de discriminació inversa: /
Plantejament d'implementació de Plans d'Igualtat	PIPI	● Temps d'implementació previst: 4 anys (/ - /) ● Pressupost: / ● Mètodes de difusió: butlletins, xarxes socials i reunions informatives. ● Mètodes de seguiment: actualitzacions regulars i control del progrés. ● Mètodes d'avaluació: compliment d'objectius anuals i a llarg termini establerts, mesura el nombre de dones en càrrecs directius i de lideratge.