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

Puig Ruiz, Gemma; Crespo Baquero, Ricardo, dir. Resiliència, empoderament i igualtat de gènere en el treball : l'impacte en la salut mental de les dones. 2024. (Grau en Dret i Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319108>

under the terms of the  license



RESILIÈNCIA, EMPODERAMENT I IGUALTAT
DE GÈNERE EN EL TREBALL: L'IMPACTE EN
LA SALUT MENTAL DE LES DONES

Grau de Relacions Laborals

Treball de final de Grau

2023-2024

Autora:

Gemma Puig Ruiz

Tutor:

Ricardo Crespo Baquero

RESUM

Aquesta investigació analitza la interrelació entre la resiliència, l'empoderament i la igualtat de gènere, estudiant el seu impacte en la salut mental de les dones en l'àmbit laboral. És crucial ressaltar la importància de la resiliència, per créixer en termes de salut mental, l'empoderament com a punt clau per crear entorns laborals justos, i l'equitat de gènere, com un element per garantir condicions laborals favorables. En aquest projecte, es pretén descobrir com aquestes magnituds es relacionen i, a més, esbrinar estratègies per promoure l'equitat de gènere, recolzada per legislació. Altres objectius que inclourem són identificar fonts d'empoderament, analitzar els punts d'origen que impacten en el malestar de les dones i, examinar l'existència de desigualtat de gènere, tant en un enfocament comparatiu entre països, com entre sectors amb major o menor presència de cada gènere.

Paraules clau: igualtat de gènere, resiliència, doble presència, Burnout, discriminació positiva vs inversa, empoderament.

Abstract

This research analyses the interrelationship between resilience, empowerment, and gender equality, studying their impact on women's mental health in the workplace. It is crucial to highlight the importance of resilience to grow, in terms of mental health, empowerment as a key point to create fair work environments, and gender equity as an element to ensure favorable working conditions. This project aims to discover how these magnitudes relate and find out strategies to promote gender equity supported by legislation. Other objectives, that we will include, are to identify sources of empowerment, analyze the points of origin that impact on mental discomfort of women, and examine the existence of gender inequality, both in a comparative approach between countries, and between sectors with a greater or lesser presence of each gender.

Keywords: gender equality, resilience, dual presence, burnout, positive vs reverse discrimination, empowerment.

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. MARC TEÒRIC.....	5
a) Bases jurídiques.....	5
b) Igualtat de gènere en l'àmbit laboral.....	11
Enfocament comparat entre països.....	12
Enfocament comparat en l'alta direcció dels sectors masculinitzats i feminitzats ..	14
Impediments	15
<i>Discriminació</i>	<i>16</i>
<i>Sostre de vidre</i>	<i>17</i>
Doble jornada	17
Estratègies per fomentar la igualtat	18
c) Benestar psicològic de la dona en el context laboral	21
Impediments	21
<i>Burnout</i>	<i>21</i>
Estratègies per fomentar el benestar psicològic de les dones en el treball	22
<i>Conciliació</i>	<i>22</i>
d) Resiliència i empoderament.....	24
Resiliència	24
<i>Mesures per fomentar la resiliència</i>	<i>25</i>
Empoderament de les dones dins l'entorn laboral	25
<i>Factors que contribueixen a l'empoderament</i>	<i>26</i>
<i>Estratègies per fomentar l'empoderament</i>	<i>26</i>
3. MARC PRÀCTIC.....	28
Anàlisi de l'enquesta	29
4. CONCLUSIÓ	37
5. BIBLIOGRAFIA	39
6. ANNEXOS	46

1. INTRODUCCIÓ

Actualment, la desigualtat de gènere continua sent un conflicte en la societat en què vivim. Tot i la gran evolució en els últims anys, existeix en molts àmbits de la vida quotidiana, entre ells, el del món laboral. Dins aquest entorn, ens trobem en una situació poc equitativa a causa dels centenars de dones treballadores, que disposen de condicions precàries i desavantatjoses davant els homes. Per tant, podem afirmar que cal continuar fent front a aquestes circumstàncies injustes, que succeeixen diàriament, i entendre que, només a través de prendre consciència de la disparitat de gènere, s'aconseguirà avançar en la transformació cap a una societat més inclusiva.

Aquesta realitat acaba generant un impacte negatiu en la salut mental de les dones, havent de desenvolupar capacitats d'adaptació davant situacions adverses. En conseqüència, veurem com això, afavorirà l'empoderament d'aquest col·lectiu, aportant l'autonomia i la participació suficient per a la presa de decisions i, a la vegada, lluitant per eliminar les desigualtats imposades per la societat en l'àmbit del treball.

La hipòtesi que es planteja en aquest treball és entendre com la interrelació entre la resiliència, l'empoderament i igualtat de gènere, desencadena un impacte directe en el benestar psicològic de les dones que participen activament en el mercat laboral. Sense aquestes eines, són exposades contínuament a factors de risc psicosocials, referents a les desigualtats de condicions.

El present treball busca analitzar com aquests tres elements s'interconnecten per influir, de forma directa, en la salut mental de les dones en l'àmbit laboral. A més, es pretén conèixer quines són les principals estratègies per promoure la igualtat dins l'entorn laboral, justificat amb bases de legislació.

Altres objectius que es pretenen assolir durant el treball són:

- Investigar com les polítiques destintades a promoure la igualtat en el lloc de treball afecten la resiliència i l'empoderament de les dones i, a més, a l'estat psicològic.
- Analitzar la situació actual entre diferents països en termes d'igualtat laboral, en comparació amb Espanya.
- Cercar un enfocament comparat en l'alta direcció dels sectors feminitzats i masculinitzats
- Esbrinar quines són les principals fonts d'empoderament de les dones en el lloc de treball.

2. MARC TEÒRIC

a) Bases jurídiques

Les bases jurídiques serveixen per regular les activitats que les empreses duen a terme respectant els drets i obligacions dels treballadors.

Tant en l'àmbit internacional, comunitari com estatal, les lleis són molt extenses. A continuació farem un breu resum de la legislació, que fa referència a la regulació entorn la dona a l'entorn laboral, per tal que ens ajudin a contextualitzar la situació jurídica en aquests àmbits.

Àmbit internacional

Convenis relatius als drets laborals OIT:

- Núm. 100 de 1951; parla sobre la igualtat de remuneracions. Reclama que les dones tenen el mateix dret a percebre el mateix salari que els homes fent treballs d'igual valor.
- Núm. 111 de 1958; regula la discriminació dins el lloc de treball, recalcant que cap persona pot ser discriminada per raó de sexe, ètnia, idea política, religió, etc.
- Núm. 156 de 1981; tracta el tema dels i les treballadores amb responsabilitats. Reafirma el dret a la protecció especial i no ser discriminat en el treball.
- Núm. 183 de 2000; pretén continuar regulant i promovent la igualtat, amb més èmfasi, la igualtat i seguretat de totes les dones i els respectius fills i filles.

Resolució relativa a la promoció de la igualtat entre homes i dones, a la igualtat de remuneració i a la protecció de la maternitat (OIT 06/2004)

L'OIT va emetre una resolució per promoure la igualtat entre sexes, on participa en la lluita activa per a l'erradicació de tota classe de discriminacions que es puguin donar en el lloc de treball. Recalca que vol arribar a proporcionar una estabilitat econòmica a les dones de la mateixa forma en què la tenen els homes. Per fer-ho, aquesta organització ha generat propostes perquè tant homes com dones tinguin les mateixes oportunitats

d'accés a l'educació i promoció professional, així com remunerar equitativament els treballs d'igual valor realitzats per ambdós sexes. Es posa èmfasi també, a la importància d'aconseguir una bona conciliació laboral i familiar.

Àmbit comunitari

Directiva 76/207/CEE del Consell de 9 de febrer de 1976; fa referència a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, formació, promoció professional i condicions de treball. Estableix proteccions per a les dones, com ara, la prohibició d'acomiadament durant l'embaràs i millores davant la conciliació laboral i familiar (llicències remunerades de maternitat i paternitat, flexibilitat horària, etc.).

Resolució de 12 de juliol de 1982; tracta la promoció de la Igualtat d'Oportunitats per a la dona. Abarca temes com la igualtat en l'accés a la promoció i formació en l'entorn laboral, l'erradicació de barreres, la conciliació laboral i familiar i, la prevenció d'assetjament i discriminació. Es proporcionen mesures i polítiques per poder garantir la seguretat i salut de les dones en iguals condicions que la dels homes.

Recomanació 84/635/CEE de 13 de desembre de 1984; regula la promoció d'accions positives a favor de les dones. Estableix mesures concretes per assolir la igualtat de gènere com la participació activa en la presa de decisions, l'eliminació de barreres que conformen el sostre de vidre, i la creació de programes de sensibilització sobre la gran importància de respectar els drets de les dones.

Directiva 97/80/CE del Consell de 15 de desembre de 1997; tracta la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe. L'aspecte més important a tenir en compte és que, aquelles persones que són discriminades només cal que aportin indicis dels fets, mentre que l'altra part ha d'aportar proves de què no ha succeït.

A més, també busca garantir la igualtat de tracte i implementar mesures positives en termes de promoció, contractació i condicions de treball, sense possible discriminació.

Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000; regula la igualtat de tracte en l'ocupació per raó de sexe, discapacitat, ètnia, orientació sexual, religió, etc. Fomenta accions positives i estableix protecció davant les situacions d'assetjament.

Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002; modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell i estableix la distinció entre discriminació directa i indirecta amb les respectives definicions, així com d'assetjament moral i sexual.

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006; busca l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació. Es basa en establir mesures per arribar a una igualtat de tracte dins l'entorn laboral, eliminar l'existència de discriminacions i, crear mesures d'acció positives per abastar aquesta disparitat, tant actual com passada. A més a més, tracta temes com la igualtat salarial i, mesures per protegir la situació d'embaràs i maternitat.

Àmbit estatal

Constitució espanyola

- Art. 1.1 Contextualitza que Espanya es constitueix en un estat social i democràtic que propugna uns drets fonamentals com la llibertat i la igualtat.
- Art 9.2 Obliga els poders públics a promoure les condicions necessàries per a que existeixi una igualtat real i efectiva entre els individus i col·lectius.
- Art. 14. Exposa que els espanyols som iguals davant la llei sense que pugui existir cap mena de discriminació, ja sigui per raó de sexe, ètnia, religió, opinió o qualsevol altra condició personal o social.

Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Estableix mesures com la flexibilitat horària, permisos de maternitat/paternitat i reduccions de jornada. A més a més, reconeix la importància d'adaptar la feina a les necessitats familiars, prioritzant el benestar d'aquesta.

- Art. 1. L'objectiu principal de la llei és promoure la conciliació de la vida familiar i laboral dels treballadors.

- Art. 4. Dona als treballadors el dret de sol·licitar l'adaptació de jornada per una millor conciliació.
- Art. 37. Regula permisos de descans remunerats de maternitat i paternitat per a cada progenitor.
- Art. 50. Estableix la creació de plans d'igualtat a les empreses per promoure una equitat d'oportunitats entre ambdós gèneres i una millor conciliació.

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

- Art. 1. L'objectiu d'aquesta llei és fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol àmbit de la vida, especialment el polític, laboral, econòmic, social i cultural.
- Art 5. Exposa que el concepte d'igualtat de tracte es pot aplicar tant en l'àmbit públic com privat, inclús per compte propi en l'accés a la feina.

Serà excepció de discriminació en l'accés a la feina el moment en què, per la naturalesa de les activitats concretes o el seu context, la característica del sexe sigui un requisit professional essencial i determinant.

- Art. 6. Defineix els conceptes de discriminació directa i indirecta (conceptualitzats posteriorment).
- Art. 11. Proposa accions positives a favor de la dona per fer efectiu el dret a la igualtat i corregir aquesta disparitat històrica que continua existint avui en dia.
- Art. 35. Pretén assolir la igualtat en l'accés al treball, incloent-hi mesures específiques per eliminar la discriminació en selecció i promoció.
- Art. 46. Planteja plans d'igualtat a les empreses per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'entorn laboral, i eliminar la discriminació per raó sexe.
- Art 49. Regula la igualtat retributiva que ha d'existir entre dones i homes, emfatitzant la prohibició de discriminació salarial.

Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- Art. 4.2.c); Tracta el dret a no ser discriminats directa o indirectament en el lloc de treball per raons d'estat civil, edat, ètnia, religió, idees polítiques, orientació sexual, discapacitat, o per raó de sexe, inclòs el tracte desfavorable a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral.
- Art. 17.1 i 4; fa referència a la no discriminació en les relacions laborals. Parla de la nul·litat dels preceptes reglamentaris que puguin suposar una discriminació directa o indirecta cap a les persones treballadores en el lloc de treball per raó de sexe, ètnia, religió, edat, discapacitat, etc.

També inclou que la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de la dona a totes les professions, reservant i establint preferències en les condicions de contractació, perquè existeixi una igualtat de condicions en aquells llocs de treball on hi ha un d'ambdós sexes amb menys representació.

- Article 22.3; Parla dels sistemes de classificació professional. S'establirà una definició per aquestes tenint en compte els biaixos de gènere, llocs de treball i criteris de retribució, amb l'objectiu d'eliminar la discriminació, sigui directa o indirecta, entre dones i homes.
- Article 28.1; tracta la igualtat de remuneració per raó de sexe. L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució.

Llei 15/2022, de 14 de juliol integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Pretén consolidar l'article 14 CE. Té per objectiu prevenir i erradicar qualsevol forma de discriminació i protegir de manera efectiva les víctimes en tots els àmbits de la societat: educatiu, sanitari, cultural, immobiliari, i també, laboral.

No oblidem, però, que tota legislació ha de tenir el seu dret sancionador. En aquest cas està establert a la TRLISOS:

Art. 8.12; tracta les infraccions molt greus i estableix: “les decisions unilaterals de l’empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d’edat, discapacitat, favorables o adverses en matèria de retribució, jornades, formació, promoció i les altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, ètnia, estat civil [...], així com les decisions de l’empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció d’una reclamació efectuada a l’empresa o, davant una acció administrativa o judicial, destinada a exigir el compliment del principi d’igualtat de tracte i no discriminació.”¹

¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Boletín Oficial del Estado.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

b) Igualtat de gènere en l'àmbit laboral

Ens trobem en un món ple de desigualtats de gènere que fan que les dones, especialment en l'entorn laboral, no puguin promocionar-se o tenir les mateixes oportunitats que els homes.

El terme d'igualtat fa referència a un dret fonamental del qual disposem tots els ciutadans, que pretén assolir la igualtat d'oportunitats per tal de transformar la societat en un escenari més inclusiu.

El Reial Decret 6/2019, d'1 de març, ens exposa que la igualtat de gènere en el món laboral, suposa l'eliminació de tota discriminació directa i indirecta per raó de sexe, especialment les que sorgeixin de la maternitat, càrrec d'obligacions familiar i estat civil. A més, el dret a l'equitat d'oportunitats implica l'existència de paritat davant l'ús dels seus drets i compliment de les seves obligacions, de manera que les condicions per a l'assoliment d'aquest, es duguin a terme de manera real i efectiva.²

L'article 2 de la Llei 17/2015, ens defineix la igualtat de gènere com *"la condició d'ésser iguals, homes i dones, en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals"*.³ A més, ens mostra una distinció davant l'equitat de gènere on, no simplement s'ofereix el mateix tracte a tothom, sinó que es reconeixen les desigualtats existents i s'exposen mesures per corregir-les, assegurant les mateixes oportunitats reals per a tothom, independentment del gènere.

D'aquest concepte d'equitat, sorgeix el principi de paritat de gènere, requisit necessari per al seu assoliment. L'entendem com la repartició equitativa de posicions i poder per a la presa de decisions, entre homes i dones, en el global d'esferes de la vida.⁴

² 6/2019. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado. 2019 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

³ 17/2015. Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. 2015 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676

⁴ 96/694/CE. Recomendación del consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. Diario oficial de las Comunidades Europeas. 1996 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996H0694&from=EN>

Enfocament comparat entre països en termes de legislació i cultura

En l'actualitat, s'observen disparitats entre països a escala global, en termes d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral. Per tant, resulta imperatiu ressaltar les distincions que existeixen amb Espanya, tant dels països més desenvolupats, com aquells que es troben estancats. El propòsit és poder conscienciar-nos de la complexitat que suposa dur a terme canvis en les cultures i la legislació, per poder superar les desigualtats i els estereotips imposats per la societat.

En un estudi realitzat el 2023, es confirma que Islàndia, és el primer país més desenvolupat per aconseguir la igualtat de gènere en el treball.⁵ En la cultura d'aquest, l'home solia predominar en la societat, mentre que la dona, tot i no tant com en altres països, encara es trobava a l'ombra. El que fa diferenciar-se de la resta, és l'aposta per la llei sobre la certificació d'igualtat salarial, a través d'una eina anomenada "Equal Pay Standard" on, el seu objectiu, és erradicar la bretxa salarial entre sexes. Aquesta legislació permetrà als treballadors adoptar un sistema de gestió d'igualtat salarial basat en el principi d'igual remuneració per treball d'igual valor.⁶

A continuació, es presenta una taula que enumera els 10 països més desenvolupats en termes d'igualtat de gènere l'any 2023, entre els quals Espanya es troba en la sisena posició.

Ranking	País	Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en el parlamento (2023) ¹	Porcentaje de escaños ocupados por mujeres en el Gobierno (2023) ¹	Porcentaje de mujeres en directorios (2023) ²	Porcentaje de mujeres líderes en empresas (2023) ²	Brecha salarial basada en género (%) (2022) ³	Igualdad de género en el lugar de trabajo: Resultado:
1	Islàndia	47.6	50.0	42.4	31.0	9.3	44.35
2	Bèlgica	42.9	55.0	38.8	21.6	5.0	39.52
3	Noruega	45.0	47.2	43.1	31.3	14.4	37.22
4	Suecia	46.6	45.8	36.6	28.6	11.1	37.06
5	Francia	37.3	50.0	46.1	29.0	13.9	36.69
6	Espanya	43.4	46.0	39.4	19.1	8.7	35.24
7	Finlandia	46.0	72.4	38.3	27.9	15.5	34.19
8	Països Baixos	39.0	53.6	41.0	22.5	13.0	33.71
9	Itàlia	33.6	29.7	43.0	14.8	4.3	31.73
10	Dinamarca	44.1	36.4	41.4	23.6	13.9	31.13

Font: García, E. L. (2024). *Espanya ocupa el sexto lugar en igualdad de género laboral en Europa*. Finanzas Justas. <https://finanzasjustas.com/es/noticias/igualdad-de-genero-laboral-en-europa>

⁵ García, E. L. (2024). *Espanya ocupa el sexto lugar en igualdad de género laboral en Europa*. Finanzas Justas. <https://finanzasjustas.com/es/noticias/igualdad-de-genero-laboral-en-europa>

⁶ WEF (2017) *Esta es la principal razón por la cual Islandia ocupa el primer lugar en igualdad de género*. World Economic Forum. <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/esta-es-la-razon-por-la-cual-islandia-ocupa-el-primer-lugar-en-igualdad-de-genero/>

Per altre costat, L'ONU exposa que, a causa dels canvis significatius que s'han generat en el govern d'alguns països, com ara Afganistan, liderat pels talibans des de 2021, s'ha experimentat un retrocés en el temps, per la integració de lleis que neguen els drets a nenes i dones, únicament per raó de sexe. La legislació ha prohibit el dret al treball d'aquestes i ha suprimit l'educació de les nenes i joves, fet que provoca una destrucció de tots els avenços que s'havien assolit, en termes d'igualtat de gènere.⁷

Seguidament, cal destacar Iemen, un país en el qual les dones pateixen restriccions abusives diàries, tant en l'àmbit laboral, com en la societat en general. Des de 2017, aquestes opressions cap al col·lectiu femení, està augmentant per la implementació de nova legislació que les discrimina cada cop més. Des d'abril de 2022, s'ha imposat el "requisit del mahrma" on queda prohibit que les dones viatgin sense un tutor home o, sense aprovació governamental. A més, no només afecta l'àmbit laboral i social, sinó també al sanitari, deixant que les nenes no tinguin accés a tractaments de salut reproductiva. És per això que, l'Amnistia Internacional, està fent tot el possible per lluitar contra aquest requisit i erradicar-lo.⁸

En un article publicat per l'Amnistia Internacional el passat 22 de març de 2024, es manifesta que Aràbia Saudita presidirà el fòrum d'igualtat de gènere de l'ONU. Sherine Tardos, directora de Treball de l'Amnistia internacional, ha comentat que el país que presideixi el consell de drets humans de les dones, és fonamental que compleixi amb els ideals, respectivament, i demostrï un compromís respecte d'aquests. El país en qüestió, no és possible que sigui un exemple a seguir, a causa de la cultura i la legislació vigent. És cert que, Aràbia, ha intentat implementar legislació que afavorís la igualtat, per exemple, amb la "Ley sobre el Estatuto Personal de 2022", que, un cop més, presenta discriminacions evidents cap al col·lectiu femení. Un altre exemple, són articles inclosos

⁷ ONU (2023). *Afganistán: los talibanes gobiernan con las formas más extremas de misoginia*. <https://news.un.org/es/story/2023/05/1520712>

⁸ Internacional, A. (2022). *Yemen: Los huzías "ahogan" a las mujeres con el requisito de que tengan tutores varones*. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2022/09/yemen-huthis-suffocating-women-with-requirement-for-male-guardians/>

en el seu Codi Penal on, a causa de recolzar la lluita per promoure els drets de les dones, individus s'han hagut d'enfrontar a penes de presó de més de 30 anys.⁹

Enfocament comparat en l'alta direcció dels sectors masculinitzats i feminitzats

Segons un estudi realitzat a LinkedIn, s'exposa que, els homes, continuen superant les dones en l'ocupació de càrrecs directius, en gran part de les indústries. Els àmbits amb menys percentatge de dones en alts càrrecs són en infraestructures, amb un 16%, en mineria, petroli i gas amb un 18%, en agricultura i cadenes de transport es troben en un 23% i, la indústria manufacturera, entorn un 24%. En altres sectors, com el de serveis sanitari, l'educació, l'administració pública i l'hostaleria, existeix una major diversitat de gènere dins els alts càrrecs, ocupant així, les dones, entre un terç i la meitat d'aquests.¹⁰

Aquesta anàlisi ens fa veure que, des del 2016, ha existit una millora i increment, en la contractació de dones per a llocs de treball de lideratge superior en tots els sectors. Cal destacar que, en alguns d'aquests, la inserció de la dona als càrrecs directius s'està duent a terme de manera més lenta i progressiva, com ara en l'àmbit de mitjans de comunicació i el sector sanitari. Tot i això, entre el 2016 i el 2022, hi ha hagut un gran increment de dones involucrades en alts càrrecs en aquest últim i, a més, en el de tecnologies, informació i mitjans. Havent assolit una gran evolució, les xifres que es detecten l'any 2023, ha disminuït respecte del 2022 a escala mundial.¹¹

El fet que existeixi una disminució en el nombre de dones en llocs de lideratge superior en el 2023, és preocupant. Hem de tenir en compte que, la legislació, ha continuat evolucionant i creant mesures per afavorir la promoció d'aquestes, perquè les empreses assoleixin equitat entre dones i homes en llocs de lideratge superior. Per tant, que es

⁹ Internacional, A (2024). *Arabia Saudí ocupará la presidencia del foro sobre igualdad de género de la ONU mientras en el país continúan los ataques contra los derechos de las mujeres.* <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2024/03/saudi-arabia-to-be-appointed-chair-uns-gender-equality-forum-amid-ongoing-assault-on-womens-rights/>

¹⁰ Global Gender Gap Report (2023). *Escletxes de gènere en la plantilla.* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/#gender-gaps-in-the-workforce>

¹¹ Global Gender Gap Report (2023). *Escletxes de gènere en la plantilla.* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/#gender-gaps-in-the-workforce>

desenvolupi aquesta disminució, fa que la societat retrocedeixi i, a més, deixa en evidència que la legislació no és prou precisa perquè es compleixi de forma correcta.

Impediments

En termes d'igualtat, existeixen limitacions que han sigut creades al llarg de la història, i poc a poc, s'estan intentant resoldre. Una de les principals, imposades per la societat, i que més afecta a les dones en el context laboral, és la discriminació per raó de sexe. Es basa en tota distinció, exclusió o preferència de tracte que, ocasionada per una relació contractual, hagi sigut condicionada per criteris d'ètnia, color, sexe, religió, edat o qualsevol altre element que no pugui ser justificat objectivament per cap altra causa i, com a conseqüència, tingui per efecte alterar o anul·lar la igualtat de tracte en termes d'ocupació.¹²

Tipus de discriminació:

- Discriminació directa, indirecta i múltiple.

Els articles 6.1 i 2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març i l'article 2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, esmentat anteriorment, ens proporcionen les definicions de discriminació directa i indirecta per raó de sexe. Entenem per discriminació directa *“la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones”*.¹³

Per altre costat, parlem de discriminació indirecta en circumstàncies on una disposició, criteri o pràctica, aparentment neutre, posa a persones d'un sexe en desavantatge

¹² Castro, J. (2001) *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Boletín dirección del Trabajo. 146, 7-19. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

¹³ 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. 2015 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676

respecte a una persona de l'altra. Pot considerar-se excepció en el moment en què, dita disposició, criteri o pràctica pugui ser justificada objectivament davant una finalitat legítima i, que els mitjans per assolir-la siguin necessaris i adequats.¹⁴

Dins l'article 2 de la llei 17/2015, també trobem el concepte de discriminació múltiple, és a dir, una situació on la dona pateix més d'una discriminació per pertànyer altres col·lectius vulnerables.

- Acció positiva vs discriminació inversa

La sentència 200/2001, de 4 d'octubre, aclareix fins a quin punt es permet l'ús de l'acció positiva. La discriminació o accions positives són mesures o accions correctores destinades a afavorir col·lectius que històricament han sigut discriminats, en aquest cas, les dones. La seva finalitat es basa a garantir o promoure la igualtat d'oportunitats i eliminar aquesta disparitat de gènere.

Aquestes accions positives s'han creat principalment per disminuir les barreres socials que s'han anat creant des de fa molts anys i que, actualment, s'intenten trencar.

Un exemple d'acció positiva seria crear campanyes de sensibilització per als empresaris per fer-los conscients de la gran disparitat de gènere que continua existint en l'actualitat. Un altre exemple podria ser proporcionar formacions específiques per dones, per poder compensar la manca de recursos i barreres que han viscut al llarg dels anys a l'hora d'accedir a formacions i, per tant, en l'assoliment de certs coneixements. Per acabar, un bon exemple de discriminació positiva seria seleccionar o promocionar a una dona en el seu lloc de treball, per tal d'assolir un ascens o millora en l'àmbit laboral.

El Tribunal Suprem defensa que, les accions positives, són una eina necessària per arribar a assolir aquesta equitat de gènere.

Els límits per a la implementació d'aquestes mesures correctores són:

- Buscar una proporcionalitat davant els objectius que es volen assolir, i que aquestes accions no siguin excessives.

¹⁴ 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado. 2007 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- Que siguin temporals i es revisin de forma periòdica, per tal garantir constantment la seva eficiència i necessitat.
- Tenir en compte la no discriminació inversa, és a dir, la no exclusió d'altres grups o col·lectius.
- Demostrar, amb una justificació objectiva i raonable, que aquestes mesures s'han d'aplicar per aconseguir disminuir al màxim les desigualtats.

Si normalment definim la discriminació com el tractament que posa en inferioritat a col·lectius socials determinats, resultaria impossible suposar que els membres de grups dominants poguessin considerar-se víctimes d'ella.

Un error comú és confondre la discriminació inversa amb aquelles actuacions positives que s'enfoquen a minimitzar les desigualtats sistemàtiques entre els col·lectius més i menys desfavorits.

Podem entendre la discriminació inversa com una contradicció dels termes convencionals en la qual, els col·lectius que socialment la pateixen, surten beneficiats deixant en desavantatge als grups privilegiats que normalment no ho experimenten.

En aquest cas, les víctimes que la reben són els grups socialment dominants, és per això que, com en el seu nom indica, és una discriminació totalment contrària a la convencional.

Un altre impediment molt reconegut amb el que s'està intentant trencar al llarg dels anys és el sostre de vidre, entès com el conjunt de barreres invisibles que s'imposen a les dones a l'hora de promocionar-se i ascendir en els llocs de treball, especialment aquells d'altres responsabilitats i càrrecs directius.

Aquest compren el terme de doble jornada que fa referència a la doble càrrega que pateixen les dones per haver de compaginar, per falta de corresponsabilitats i conciliació, el treball remunerat en l'àmbit laboral amb les tasques domèstiques no remunerades. Això suposa una càrrega física de totes aquelles hores treballades i no reconegudes, i una sobrecàrrega emocional per les exigències d'ambdues ocupacions.

El fet que les tasques domèstiques continuïn sense considerar-se treball, fa que les dones no puguin exercir un rol actiu d'igual forma que els homes. A més a més, dificulta que tinguin moments per fomentar la seva autoestima, cura i desenvolupament personal, considerat el punt de partida per aconseguir un major empoderament en el col·lectiu en el qual es troben.

Estratègies per fomentar la igualtat

L'OIT ha establert normes per millorar les condicions de vida i de treball de les persones, fent que aquestes puguin ser aplicades a ambdós sexes per igual, a excepció de les destinades a regular la maternitat i a la funció reproductiva de la dona.

Tot i disposar d'equitat en termes legislatius, és cert que existeix una gran bretxa social entre sexes i, una de les causes principals per a les quals els individus no fan ús dels seus drets, és per la falta de noció d'aquests. Per tant, una manera per poder millorar aquesta igualtat entre dones i homes, és la divulgació dels seus drets perquè puguin exercir-los de forma correcta.

L'article 32 de la Llei 17/2015 ens proposa diferents accions que han de dur a terme els poders públics per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats en el context laboral. Algunes d'aquestes són:¹⁵

- Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en els processos de selecció, la classificació professional, les retribucions i la promoció professional.
- Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.
- Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases d'inserció laboral i, garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i actuacions que es duguin a terme.
- Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir que ambdós

¹⁵ 17/2015. Ley17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. 2015
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9676

sexes es vegin representant, en igual nombre, en els llocs de direcció i en els consells d'administració.

- Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i, establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial.
- Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar, no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, vetllant perquè aquests aconseguixin tenir igual reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.
- Impulsar mesures que afavoreixin la conciliació familiar i laboral incorporant horaris flexibles, per millorar la qualitat de vida dels treballadors.
- Garantir el compliment dels principis d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat. Cal reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones, amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i, un repartiment equitatiu i corresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic.
- Donar suport a l'empoderament de les dones per reforçar el seu potencial i autonomia, així augmentaran les seves capacitats i participaran activament en la superació dels obstacles, que són la base de la infravaloració que han patit històricament.

A més, una molt bona estratègia de la qual disposen les empreses per ajudar al foment de la igualtat entre dones i homes en el lloc de treball, són els plans d'igualtat, regulats al Capítol III de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.

L'article 46.1 ens conceptualitza els plans d'igualtat com un conjunt ordenat de mesures, que s'adopten després de la realització d'un diagnòstic previ de la situació de l'empresa. S'implementa per assolir la igualtat de tracte entre dones i homes, i eliminar la discriminació per raó de sexe. El previ diagnòstic, es basa en l'anàlisi d'algunes matèries

com els processos de selecció, la classificació, formació i promoció professional, les condicions de treball, incloses les retribucions, la conciliació i, la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

En l'article 45, ens exposa que la implementació dels plans d'igualtat és voluntària, a excepció d'algunes situacions en les quals, per raó de seguretat, és obligatori establir-los. Respecte a nombre de treballadors, art 45.2, és indispensable disposar-ne d'un en el moment en que l'empresa excedeixi els 50 treballadors, prèvia consulta i negociació amb els representants legals. En el punt 3 ens destaca que serà imperatiu quan estigui establert per Conveni Col·lectiu. Finalment, en el punt 4, estableix la seva obligatorietat en el moment en què ho precisi l'autoritat laboral corresponent.

És important destacar també que, com es menciona a l'article 47, el contingut d'aquests plans d'igualtat és de caràcter públic, i tots els treballadors tenen dret a conèixer el seu contingut.

c) Benestar psicològic de la dona en el context laboral

Fa temps que la consecució del benestar psicològic en el context laboral, es considera crucial per aconseguir una societat més saludable. És important tenir en compte que, quan parlem de riscos psicològics, no només hem de pensar en les condicions precàries en el lloc de treball, també influeixen altres variables, com ara la perspectiva de gènere.

Un dels impediments per arribar a aquest benestar és la síndrome del Burnout, que segons el Ministeri de Treball d'Espanya, podem definir com l'estrès laboral crònic per actituds i sentiments negatius, tant cap a les persones amb les quals es treballa com cap al mateix rol professional, trobant-se esgotats emocionalment.¹⁶

En un estudi sobre l'esgotament laboral, Maslach va descriure el Burnout com una síndrome psicològica, en el qual la resposta als factors estressants en l'entorn laboral, s'estén en el temps. Específicament, es tracta d'una tensió crònica que resulta d'una falta d'harmonia entre el treballador i el treball.¹⁷ És a dir, l'individu no s'acaba d'adaptar bé a les condicions que s'imposen en aquella ocupació o, aquestes, han provocat una falta d'estímul positius, que han acabat cremant a la persona en qüestió.

Davant aquesta anàlisi s'exposa que, el Burnout, pot determinar tres dimensions. En primer lloc, l'esgotament emocional, traduït com un exhauriment d'energia positiva, que condueix a la fatiga per aconseguir les tasques del lloc de treball. En segon lloc, el cinisme, entès com una forma de protecció cap a aquest esgotament, desconnectant del lloc de treball i, allunyant-se del sentiment de companyerisme. En últim lloc, la reducció de la productivitat o d'èxit personal, generat per la falta d'estímul positius i la insatisfacció dins en l'entorn laboral, perdent l'ambició.

L'Organització Mundial de la Salut (OMS) va incloure aquest terme, el 2022 en la Classificació Internacional de Malalties, i va fer veure que acabar cremat a causa del lloc

¹⁶ Fidalgo Vegas, M. (s.f) *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

¹⁷ Maslach, C. (2003). Job burnout. New directions in reserch and intervention. *Current Directions In Psychological Science (Print)*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

de treball, genera un impacte negatiu en la vida quotidiana d'aquests treballadors i treballadores, que ho pateixen cada cop més.¹⁸

Aquest fet es dona quan la ment dels treballadors es debilita en alguns moments, a causa dels canvis constants, i la capacitat d'adaptar-se a les demandes específiques en cada instant. Tot i això, no sempre és aquest esgotament la font d'origen, també ho són les demandes emocionals que contínuament excedeixen les capacitats i la tolerància del treballador o treballadora.¹⁹

El burnout provoca un impacte desfavorable en els i les treballadores. Principalment, genera esgotament emocional, i a més, sentiment d'inadequació, falta d'implicació en els conflictes, baixa motivació en nous projectes, elevat absentisme, sentiments negatius cap a les persones amb les quals treballa, inclús l'abandonament del lloc de treball.

Estratègies per fomentar el benestar psicològic de les dones en el treball

Moltes vegades, per poder dur a terme la doble presència, són les dones les que acaben sacrificant una bona part de la seva carrera professional o dels seus ingressos per poder fer front a totes les responsabilitats que es presenten diàriament. És per això que es necessiten estratègies per assolir el benestar psicològic d'aquestes en el món laboral.

Un bon exemple podria ser analitzar les condicions dels llocs de treball de les persones afectades psicològicament, per esbrinar els riscos que poden existir i combatre'ls.

Un altre mètode es basaria a generar programes perquè treballadors i treballadores aprenguessin on trobar el límit entre el treball i la vida personal.

Una de les estratègies més reconegudes per assolir aquesta satisfacció psicològica, és la conciliació familiar, personal i laboral, definida com un conjunt d'eines que, segons legislació, busca coordinar les responsabilitats laborals i familiars dels treballadors i treballadores, beneficiant-los per tal de no perjudicar la vida personal, i no haver de sacrificar la seva carrera professional.

¹⁸ Humanas. (2021). *La situación legal del «burnout» y los riesgos psicosociales* – HUMANAS. <https://www.humanas.es/la-situacion-legal-del-burnout-y-los-riesgos-psicosociales/>

¹⁹ Fidalgo Vegas, M. (s.f) *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

Avui en dia, continua sent un privilegi en la nostra societat i, és cert, que cal aconseguir una correlació més eficient, tant entre ambdós sexes com entre l'empresa i els empleats.

La manca d'aquesta i el repartiment no equitatiu de les tasques a la llar, és un dels principals motius pels quals la participació de les dones en alts càrrecs directius i amb responsabilitats, sigui tan escassa. Tot i no abandonar el lloc de treball, prenen consciència que han de dedicar-hi menys hores que els homes, fent així que, el sexe femení, predomini a l'hora de demanar el dret a reducció de la jornada.

Una de les mesures més important per tal d'assolir-la, és la implementació de normativa que reguli, en igual mesura, la temporalitat de la suspensió dels contractes de treball en termes de maternitat i paternitat. Hem de tenir en compte que, la legislació espanyola en els últims anys, ha evolucionat i ha establert condicions equitatives per ambdós sexes, desenvolupant així un pas més cap a la igualtat de gènere a l'ocupació.

Per poder-ho contextualitzar, hem d'analitzar el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes al lloc de treball i l'ocupació. En aquest, trobem mencionada una millora dins l'article 48.4, 5 i 6 de l'Estatut dels Treballadors, on exposa que, a partir de l'1 de gener de 2021, en el cas de naixement, tant la mare biològica com l'altre progenitor, disposen del mateix temps de suspensió del contracte de treball, incloent-hi les 6 primeres setmanes de permís obligatori.

Segons la renovació de l'article 48.4 ET, tant la mare com l'altre progenitor, disposaran de 16 setmanes de suspensió del contracte de treball, de les quals, les 6 primeres, serà obligatori desfruitar-les de manera immediata, posteriorment al part. Aquestes han de ser a jornada completa per assegurar la protecció i la salut de la mare i, a més, per al compliment correcte de la cura del nadó. A partir de les 6 setmanes, es podrà gaudir de la suspensió del contracte a temps complet o a temps parcial, amb prèvia comunicació a l'empresari. En el cas què existissin complicacions en el part, i el nadó hagués de quedar hospitalitzat, s'augmentaria la suspensió tants dies com aquest ho necessités, en un màxim de fins a 13 setmanes per a un dels progenitors.

L'adaptació de jornada, pot ser una altra mesura de conciliació, establert a l'article 34.8 ET, on es permet als treballadors sol·licitar l'adequació de la distribució i duració de la

jornada, així com l'ordenació del temps de treball i la forma en què s'executa, per exemple, el teletreball. En aquest cas, estariem parlant d'una expectativa de dret, no d'un dret absolut, com la reducció de jornada, regulada a l'article 37.6 ET.

Finalment, podem parlar de l'anomenat salari emocional, entès com la retribució no monetària que ofereixen les empreses als treballadors i treballadores, per assegurar que es trobin dins un entorn laboral segur, amb oportunitats de promoció i reconeixement i, puguin gaudir de la cohesió entre la vida laboral i familiar.²⁰

d) Resiliència i empoderament

En el món laboral, les dones s'han acostumat a patir tota mena de desigualtats pel simple fet de pertànyer a aquest col·lectiu desfavorit. A mesura que la societat avança, cada cop més es trenquen barreres i es promou la igualtat de gènere amb més potència, obrint la porta a què demostrin el seu valor en l'entorn de treball, davant els reptes diaris que s'imposen.

Hem de destacar que, la resiliència, juga un paper crucial en l'empoderament de les dones i el seu desenvolupament professional, cap a posicions de lideratge. És una eina que permet encoratjar-les en la presa de decisions i utilitzar els errors comesos per convertir-los en oportunitats.

Quan parlem de resiliència no ens referim a evitar problemes, sinó a la capacitat d'adaptar-nos i fer front a situacions adverses, per poder convertir-les en oportunitats de creixement. Aquest instrument implica disposar d'una actitud positiva constant, aprenent de les situacions i buscant solucions efectives.²¹ A més, aporta beneficis dins el context laboral, que ajuda les dones a trencar amb els estereotips, liderant amb determinació i servint d'inspiració per als altres. Un altre benefici a tenir en compte és

²⁰ Colección EME (s.f) *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa"* (Red DIE). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Publicaciones oficiales del Estado. https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

²¹ Puig, A. T. (2023). *La resiliencia como herramienta de crecimiento laboral* - Mel - Management & eLearning. Mel - Management & eLearning. <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-resiliencia-como-herramienta-de-crecimiento-laboral/>

l'efecte de la resiliència en la conciliació laboral i familiar, permetent que aquestes s'adaptin a ambdues àrees creant un equilibri per prioritzar el seu benestar.

Per poder seguir evolucionant, existeixen un seguit de mesures per continuar fomentant la resiliència:

- Potenciar la mentalitat de creixement. Mantenir una actitud positiva i treure profit dels errors per aconseguir una evolució personal, i per consegüent, professional.
- Fomentar la flexibilitat cognitiva. No tancar les portes a noves perspectives. A més, tenir la capacitat d'adaptar-se a estratègies que sorgeixen diàriament.
- Enfortir l'autoconfiança. Conèixer els recursos i fortaleces individuals, per poder fer afrontar nous reptes amb seguretat i certesa.
- Millorar l'autogestió. Coordinar hàbits saludables físics amb la gestió de l'estrès i l'equilibri entre la vida laboral i familiar.
- Generar una xarxa de suport. Disposar d'un conjunt de persones que hi encoratgin les bones decisions, a través d'un recolzament emocional positiu.

El terme empoderament provinent de l'anglès "empowerment", es comença a utilitzar en el moment que la societat s'interessa a superar la marginació cap a les dones i voler incorporar la perspectiva de gènere articulant el seu desenvolupament i igualtat. S'insisteix en la necessitat que tenen les dones, com agents polítiques, d'accedir al poder i deixar de ser un dels col·lectius amb menors oportunitats d'incidir en les decisions que poden afectar-les diàriament.

L'ONU estableix diferents definicions per aquesta traducció: Habilitació i autonomia de les dones, emancipació de les dones, potenciació del paper de les dones, creació de les condicions per a la plena participació de les dones en la societat o pel ple exercici dels seus drets.²²

²² EMAKUNDE, (1998).Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria. Eds. Emakunde.
https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuantos/guia_genero_es.pdf

Podem conceptualitzar l'empoderament com una forma d'adquirir protagonisme, representació, veu i capacitat per prendre decisions tan públiques com en la vida privada. Tots aquests elements generen avantatges en la vida quotidiana, augmentant les possibilitats d'èxits i lideratge en l'entorn laboral.

Una forma d'incrementar l'empoderament en les dones és tenint l'oportunitat de formar-se, obrint les portes a ser capaces de crear xarxes de suport i acció social, afrontant reptes de forma grupal i desenvolupant propostes per a la seva emancipació. És per això que, en aquest cas, hem d'entendre l'educació de manera diferent a la convencional, com una oportunitat a llarg termini per adquirir la capacitat de decidir i exercir el protagonisme en la vida de les dones.

A continuació, es presenten algunes propostes de polítiques per afavorir l'empoderament de les dones en el món laboral:²³

- Generar mesures per protegir i assegurar l'acolliment de les dones perseguides per la seva condició, sense respectar els seus drets.
- Establir lleis que assegurin la feina i el salari digne sense possibilitat de discriminació.
- Implementar legislació que activi la conciliació de la vida familiar i laboral, fent que l'obligació d'educar als fills sigui per a ambdós sexes i no tan sols per a la dona.
- Crear bases jurídiques on es reconegui el treball domèstic a través de remuneració i altres drets no reconeguts.

Una de les bases més importants per assolir una societat igualitària, és l'empoderament de les dones. Vivim en una societat on els drets són distribuïts de manera desigual, donant molts més privilegis als homes que a les dones. L'empoderament d'aquestes, pretén aconseguir tots els drets negats històricament i poder gaudir-ne d'ells en igual mesura que els homes. És un procés que pot transformar la societat, permetent que

²³ Gradaílle Pernas, R. Ytarte, R. Caballo Villar, M. *La igualtat de gènere i l'empoderament de les dones: desafiaments del mil·lenni en clau educativa i social*. Educació Social 61. <https://raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/303807/393500>

col·laborin, decideixin i siguin escoltades en aspectes, tant de la vida laboral com personal. En el moment en què es prengui consciència que les dones han de ser propietàries de les seves accions i dirigir la seva vida, serà un pas més per obtenir la igualtat entre ambdós sexes.

3. MARC PRÀCTIC

En aquest capítol, ens centrarem en l'anàlisi i exposició de resultats d'una enquesta realitzada a persones treballadores, dones i homes, d'entre 25 i 65 anys, sobre la seva situació actual en el lloc de treball en termes d'igualtat de gènere, empoderament i resiliència, per comprovar si la hipòtesi plantejada al començament del treball es compleix o és errònia.

A continuació, s'inclou una taula on s'exposa la mostra i l'estructura d'anàlisi de l'enquesta en qüestió.

Nombre de persones treballadores	80
Sexe	Home
	Dona
Edat	25 a 65
Estudis	No dispo de d'estudis
	Educació Secundaria Obligatoria (o equivalents)
	Batxillerat (o equivalents)
	Grau Universitari
	Màster
	Doctorat
	Oposicions
Sector laboral	Administració Pública
	Farmacèutic
	Sanitari
	Educació
	Administració i Finances
	Logística
	Nutrició Animal i indústria agrària

	Comerç
	Art

Anàlisi de l'enquesta realitzada a les persones treballadores

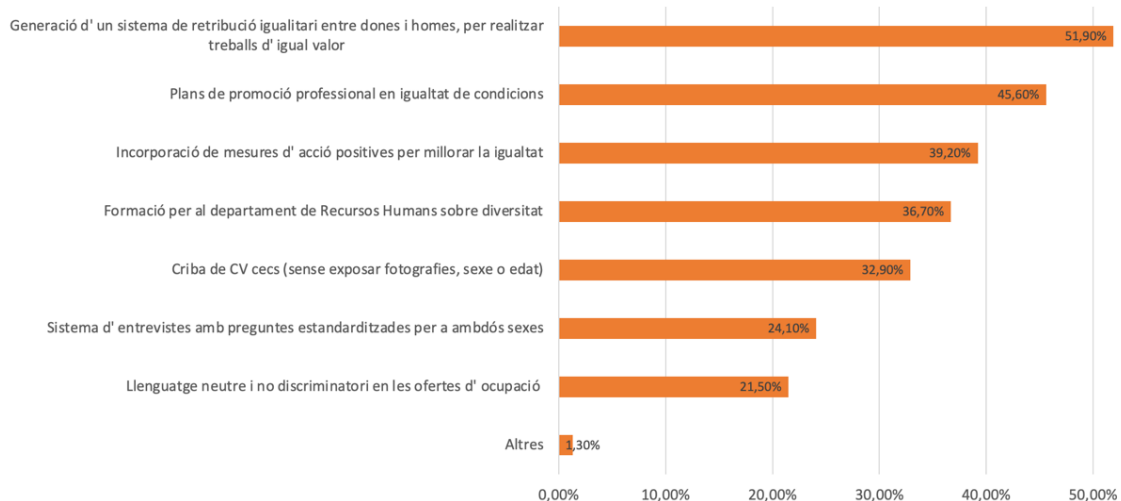
Per començar, vaig considerar crucial diferenciar entre edat, sexes i sector en el qual desenvolupaven la seva activitat professional, ja que són un clar exemple dels principals punts on l'individu es pot trobar discriminat en l'àmbit del treball, com s'exposa en l'article 4.2 c) de l'Estatut dels Treballadors. En aquest cas, l'enquesta ha arribat a més dones que homes, per tant, quan parlem en termes de majoria, ens referirem a aquest col·lectiu.

En la primera pregunta, vaig fer escollir a les enquestades si la seva situació, en termes d'igualtat de gènere en el lloc de treball, era agradable o desagradable. La majoria va respondre que existia un ambient agradable en el lloc de treball, inclús molt agradable. Només 5 dones de 79 persones que han contestat l'enquesta, van confirmar que no existia un context equitatiu i la situació era desagradable. Cal destacar que, aquestes persones eren totes dones i que, cap dels homes enquestats, precisa una situació desagradable. Referint-nos a les persones amb sentiments desagradables, parlem de 4 sectors diferents, el sanitari, l'industrial, l'immobiliari i el de serveis. Si analitzem aquesta resposta amb la comparació duta a terme entre els sectors feminitzats i masculinitzats, el sector sanitari és un dels que, majoritàriament, està conformat per dones i, aquests resultats ens exposen que, tot i això, hi ha dones que no se senten còmodes, ni tractades de manera equitativa.

En segon lloc, vaig preguntar si les persones treballadores eren conscients de l'existència d'un pla d'igualtat en la seva empresa i si tenien noció del seu contingut. Un 72,1% va respondre que sí que coneixia si existia aquest pla d'igualtat, però només un 44,3% d'aquests, en coneixia el contingut. L'altre 27,8% de les persones enquestades, tot dones, no tenien noció de si realment existia. En un dels estudis analitzats en el marc teòric, es comentava que mai es podrà arribar a la igualtat si no existeix una informació simètrica per a tots els individus. Les persones han de ser conscients de tots els drets dels quals disposen per poder utilitzar-los i, amb això, crear un context igualitari.

En tercer lloc, vaig donar pas al tema de la discriminació, preguntant si havien presenciat algun tipus de discriminació en l'àmbit laboral. En termes generals, la resposta va ser no, amb un 70,9%. El 29,1% restant, liderat per dones d'entre 46 a 50 anys, havia presenciat, com a mínim 1 vegada en la seva trajectòria professional, algun tipus de discriminació. D'aquest percentatge, només 1 d'ells és home, dedicat al sector de la construcció.

Continuant amb el tema de la discriminació per raó de sexe, vaig donar diverses opcions de mesures per aconseguir eliminar-la. A partir del gràfic que observem a continuació, la resposta que més es va triar per les persones enquestades, un 51,9%, va ser la generació d'un sistema de retribució igualitari entre dones i homes per la realització de treballs d'igual valor. Aquesta proposta és una de les lleis que s'està planejant d'implementar a Islàndia, un dels països amb reputació més alta en termes de legislació d'igualtat laboral entre ambdós sexes. En segon i tercer lloc, amb percentatges molt semblants, van destacar la creació de plans de promoció professional en igualtat de condicions i la incorporació de mesures d'acció positiva per millorar la igualtat. Aquestes respostes no es poden assignar al sexe, a l'edat o a l'ocupació professional, senzillament es tracta d'una opinió personal basada en les experiències viscudes.

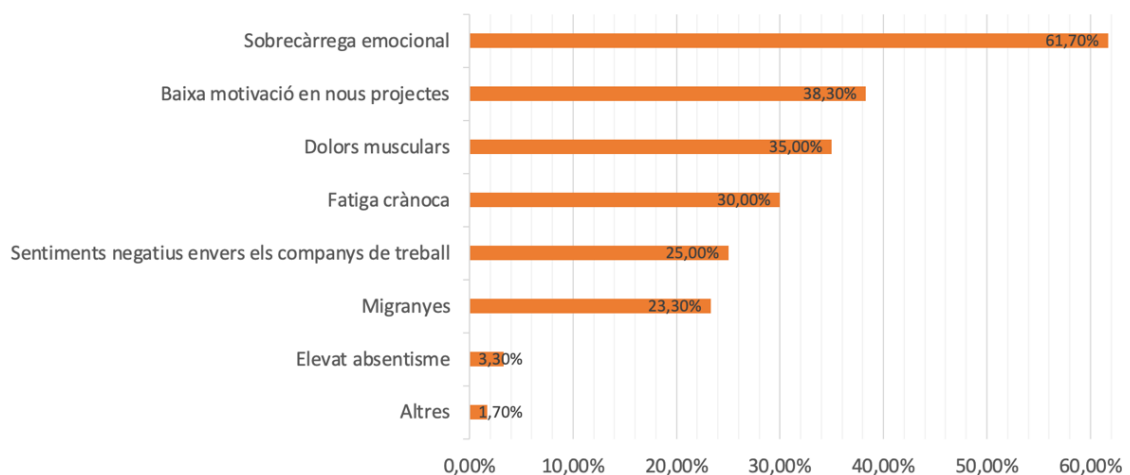


En quart lloc, vaig preguntar si coneixien el concepte de sostre de vidre i, més de la meitat de les persones enquestades, no n'havien sentit a parlar mai. D'aquest percentatge, la majoria eren dones d'entre 40 a 45 i de 56 a 60 anys. En el cas contrari, de les que sí que en tenien noció, predominen en persones de 51 a 55 anys.

En cinquè lloc, vaig qüestionar dues preguntes semblants, si les dones, pel fet de pertànyer a aquest col·lectiu, havien rebut tractes diferents a l'hora de promocionar-se,

o havien presenciat algun cas semblant en les seves companyes. La majoria d'aquestes respostes van ser no, tant a la primera com a la segona pregunta, deixant així constància que la societat ha evolucionat respecte a anys anteriors. El sector més predominant on s'han experimentat limitacions a l'hora d'ascendir ha sigut el farmacèutic, i en el que menys, l'Administració Pública. En el cas de presenciar aquest tipus de situacions, el percentatge és més alt, arribant a un 32,9%. Si ho analitzem en termes d'edat, en el que menys s'ha presenciat ha sigut en persones d'entre 51 a 55 anys.

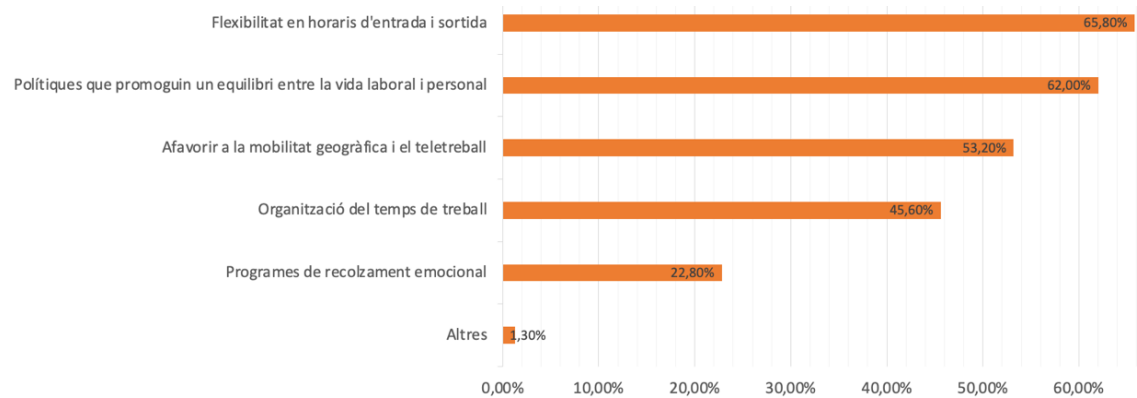
Seguidament, vaig passar a parlar del Burnout, preguntant si havien experimentat algun símptoma i, en cas afirmatiu, vaig exposar una sèrie d'aquest per poder veure quins són els més freqüents. Més del 70% de les persones enquestades ha experimentat, en algun moment de la seva vida professional, símptomes que es podrien reconèixer com a Burnout i, segons els resultats, uns dels sectors predominants són el farmacèutic, el sanitari i l'educació. En el següent gràfic, podem comprovar que gran part de les enquestades han patit sobrecàrrega emocional. A partir d'aquí, un 38,4% d'aquests ha experimentat una baixa motivació cap a nous projectes i, entre un 30 i un 35% ha experimentat dolors musculars i fatiga crònica.



A més, vaig consular si la igualtat de gènere influïa en la incidència del Burnout i, en aquest cas, un 79,7% de les persones enquestades, van afirmar. Del 23,3% restant, gran part es dedicaven al sector de l'Administració Pública, fent referència al fet que el gènere, no tenia res a veure.

A continuació, vaig plantejar si s'havia sentit a parlar de la conciliació familiar, on un 94% de les persones ho van afirmar i, per altra costat, com percebien aquesta conciliació en el seu lloc de treball. Davant aquesta qüestió, podem observar que, un 69,6%, disposen d'una conciliació agradable en el seu lloc de treball. En el cas de les persones que la consideren poc agradable, la majoria es concentra en el rang d'edat d'entre 51 a 60 anys.

Adicionalment, vaig exposar una sèrie d'accions i vaig qüestionar quines d'aquestes podrien afavorir en millorar aquesta conciliació laboral i familiar en el lloc de treball. En el gràfic següent, es mostren quines són les accions plantejades més votades per les persones enquestades. La que l'encapçala, és la flexibilitat en horaris d'entrada i sortida, seguida de polítiques que promoguin un equilibri saludable entre la vida familiar i laboral i, l'afavoriment a la mobilitat geogràfica i el teletreball. Una de les persones enquestades, va expressar la seva opinió sobre el tema de la maternitat i la paternitat, comentant que no trobava just el fet que els dos progenitors disposessin del mateix temps de suspensió de treball. Va justificar-ho explicant que les dones que donen a llum haurien de disposar de millors condicions en aquest aspecte i, la igualtat en la conciliació s'hauria de buscar, per un altre costat.

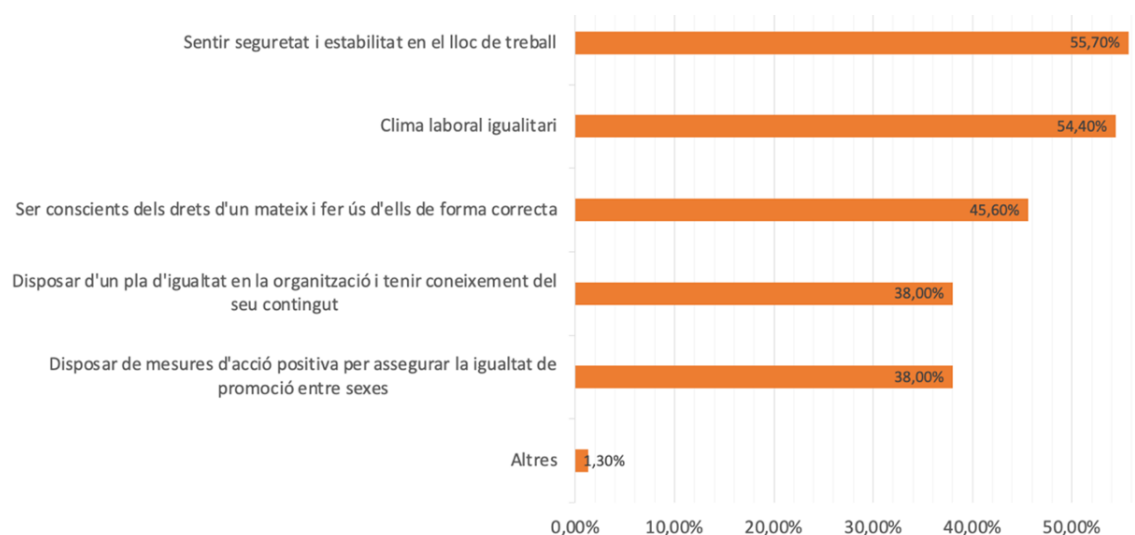


Els últims temes tractats a l'enquesta van ser l'empoderament i la resiliència. Primer de tot vaig consultar si havien sentit a parlar del terme "resiliència", ja que és un tema que s'ha desenvolupat més en els últims anys. Més de la meitat de les enquestades va confirmar que sí i, en els sectors on més s'ha sentit a parlar han sigut en la sanitat, l'administració pública i el farmacèutic. Si parlem en termes d'edat, en són més conscients les persones d'entre 46 i 55 anys.

Per altre costat, vaig preguntar si es creia que les dones mostraven diferents nivells de resiliència en comparació amb els homes en el context laboral, i com ho argumentaven. En la primera pregunta, tot i predominar el sí, s'observen resultats semblants. Si analitzem per rangs d'edat, les dones que més ho consideren són les d'entre 46 a 50 anys. Davant la pregunta oberta de "Com ho argumentaries? On es troben les diferències, si existeixen?" s'han exposat diverses respostes, on es poden destacar, per majoria, les següents:

- *Aquesta doble responsabilitat fa que ens exigim, en tals nivells, que no es pugui considerar saludable, sense saber dedicar un espai de recuperació necessari.*
- *Les dones, per naturalesa, estan més capacitades per adaptar-se a les noves situacions i resistir canvis constants gràcies al mateix organisme, que fa possible una millor adaptació a nous entorns i situacions sobrevingudes.*
- *Ens hem d'enfocar en les fortaleces i habilitats individuals, evitant caure en generalitzacions simplistes sobre diferències de gènere en la resiliència.*

Parlant de l'empoderament, vaig consultar si les enquestades se sentien empoderades i, a més, vaig exposar una sèrie de factors perquè triessin quins ho feien possible. Un 59,5% se sentien empoderades, les quals predominen en el rang d'edat d'entre 41 a 50 anys. En la següent gràfica, s'observen els factors que més les fan sentir empoderades en el lloc de treball. Sentir-se segures i amb un lloc de treball estable, seguit de disposar d'un clima laboral igualitari, són els principals factors que fan que les persones treballadores se sentin empoderades en l'entorn de treball. En tercer lloc, una de les més escollides, ha estat ser conscients dels drets d'un mateix i poder fer ús d'aquests. Aquest últim fa referència al primer, ja que si ets conscient de tots els drets dels quals disposes, et sentiràs més segur en el context laboral.



Per finalitzar amb aquest tema, vaig deixar una pregunta oberta per parlar de com l'empoderament podria afectar en el benestar psicològic de les dones en l'entorn laboral i, les respostes més repetides van ser:

- *Afecten el benestar psicològic en el moment en què es comença a proporcionar autonomia, reconeixement i suport, equitat, oportunitats de desenvolupament professional, seguretat i confort. Quan es genera un entorn laboral que promou l'empoderament i la igualtat de gènere, les organitzacions poden contribuir a la millora del benestar psicològic de les seves treballadores.*
- *Tot plegat s'ha d'encaminar a un tema més social, educatiu, on no tingués cabuda el masclisme en la formació de la societat, en general.*

D'aquestes respostes, podem extreure que existeix una falta de valoració i consideració cap a les dones, ja que la majoria d'aquestes considera que no es proporcionen les suficients oportunitats, ni es recolza de manera igualitària respecte dels homes.

Per concloure l'enquesta, vaig intentar donar resposta a la meua hipòtesi de la igualtat, l'empoderament i la resiliència, generen un impacte directe en la salut mental de les dones, i en el seu benestar. En aquest cas, un 98,8% de les enquestades van afirmar que són factors claus que influeixen en la salut mental de les dones en l'àmbit laboral. A més,

vaig incorporar una altra pregunta oberta perquè les persones argumentessin què era el que pensaven sobre el tema i les respostes més interessants van estar les següents:

- *La igualtat, l'empoderament i la resiliència, sí que generen un impacte en la dona. Tot i voler aconseguir la igualtat en el lloc de treball, el pes de la doble jornada continua recaient en la dona. Una bona opció per remeiar-ho, seria implementar més mesures de conciliació que concedís més oportunitats per facilitar una vida en equilibri.*
- *Els termes tractats són molt rellevants per evolucionar. No podem obviar que les dones, amb una bona salut menta, fa que la productivitat augmenti i, el voltant, funcioni correctament. Aquestes, són, en igual mesura que els homes, un pilar fonamental dins la societat.*
- *No es poden evitar situacions que ens facin sentir diferents dels homes perquè, biològicament, ho som. Per tant, aquestes s'han de saber gestionar amb el millor tacte possible, perquè no afecti, ni de forma directa ni indirecta, en la salut mental.*
- *No optar als mateixos llocs de treball que als homes, no cobrar el mateix per la realització de treballs d'igual valor, no poder desenvolupar les nostres capacitats de forma igual, no creure en un mateix, ni lluitar per fer-ho, no ser prou forta per fer-se escoltar, enfonsar-se davant adversitats, no observar avantatges en els canvis, etc. Tot això fa que, qualsevol persona, especialment les dones, acabin sense il·lusió, sense autoestima i sense confiança. A més, afecta no tan sols a econòmicament sinó, sobretot, en l'àmbit emocional i psicològic.*
- *El gran problema és la cultura masclista en la qual ens trobem i, a més, l'educació rebuda a casa. El fet que no existeixi respecte cap a la família, o cap a la societat en general, és un factor que fa que aquesta decaigui, ja que és la base de qualsevol relació, tot i no ser laboral.*
- *Un dels punts principals que genera un impacte directe en el benestar psicològic de les dones és ser mare, pel fet que això suposa un problema, tant per les empreses com per les treballadores. S'ha de començar per millorar les condicions a les empreses i proporcionar ajudes per les substitucions en les baixes de maternitat. Tot això, pot ajudar a millorar la situació a les empreses i la visió d'aquestes respecte a les futures mares.*

- *Existeix una interconnexió entre aquests tres elements, però, per altre costat, hem de tenir presents altres factors dins el context laboral, que fan que el benestar psicològic sigui possible o no. Alguns exemples poden ser el companyerisme, la satisfacció que et provoca estar en lloc de treball on et trobes o si et genera angonya, etc.*

4. CONCLUSIÓ

Per concloure, havent analitzat de forma exhaustiva, la legislació principal relacionada i les respostes obtingudes a l'enquesta oberta, ens ha permès obtenir una visió completa sobre els temes tractats, enfocats en el món laboral, com ara la igualtat de gènere, el benestar psicològic, l'empoderament i la resiliència de les dones, entre d'altres.

Davant aquest estudi, hem pogut confirmar la hipòtesi inicial referent a si la igualtat, la resiliència i l'empoderament afecten en el benestar psicològic de la dona en el lloc de treball. Per fer-ho, ens basem en el seguit de respostes obertes que ens han proporcionat les persones enquestades, on la majoria comentava que, si existeix un clima laboral equitatiu i igualitari, on es doni suport a les dones, fent-les sentir representades i valorades, ajudaria a experimentar una millora en el seu benestar psicològic. Hi ha persones que, tot i confirmar la hipòtesi, plantegen que existeixen factors externs als esmentats que poden crear climes més o menys agradables, com ara el companyerisme, la satisfacció en el lloc de treball, etc.

Dels objectius plantejats a l'inici de treball, concretament, cercar una comparació entre països en termes d'igualtat de gènere i, per altre costat, examinar diferències en els sectors masculinitzats i feminitzats, entre dones i homes en els alts càrrecs directius, podem afirmar que, primerament, hi ha països més desenvolupats, però Espanya es troba ben posicionat. Cal destacar que existeixen països on es neguen els drets a les dones i nenes, fet molt preocupant per l'ONU, que està intentant resoldre.

Altrament, hem pogut identificar les principals barreres que continuen afectant a què, les dones, no puguin promocionar-se en igual forma que els homes, en el lloc de treball, com ara la discriminació, el sostre de vidre i la sobrecàrrega generada per la doble jornada. Per poder contribuir al fet que aquestes es redueixin, inclús, a la llarga desapareguin, hem inclòs diverses estratègies per fomentar la igualtat, com els plans d'igualtat i legislació relacionada amb la conciliació laboral i familiar. És important mencionar que, tant les dones com els homes, són conscients que existeixen mesures de conciliació, però no són suficients per dur a terme la doble jornada de forma correcta, amb els temps i descansos necessaris.

Un dels temes destacats del treball, ha sigut el benestar psicològic de les dones en l'entorn laboral, enfocat en com la resiliència i l'empoderament poden ajudar a fer front a les adversitats que es troben diàriament, pel fet de pertànyer a aquest col·lectiu minoritari. En aquest cas, hem aconseguit examinar els conceptes en detall i identificar estratègies per fomentar-los.

En definitiva, podem validar que l'evolució de les estratègies legislatives, duta a terme a Espanya, ha estat encertada per dirigir el context laboral cap a un entorn no discriminatori i igualitari. Tot i això, hem de ser conscients que queda molt camí per recórrer i, el pas següent per avançar, és admetre els errors i proporcionar solucions per eliminar-los.

5. BIBLIOGRAFIA

Alvarez del Cuvillo, A. (2022). *El problema de la discriminación inversa: ¿es posible discriminar a quinees pertenecen a los grupos sociales dominantes?* Universidad de Cádiz. 187-209

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.08>

Caler, M. C. (2023). *La vida laboral de una mujer: desafíos, logros y resiliencia.*

<https://es.linkedin.com/pulse/la-vida-laboral-de-una-mujer-desaf%C3%ADos-logros-y-maria-contreras-caler>

Castro, J. (2001). *Discriminación en las Relaciones Laborales.* Boletín dirección del Trabajo. 146, 7-19.

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf

Colección EME. (s.f). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE).* Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Publicaciones oficiales del Estado.

https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/estudiosMonografia/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf

Cornado, M. F. (2023). *Mujeres y la doble jornada laboral.* Madequa.

<https://madequa.com/blogs/blog/mujeres-y-la-doble-jornada-laboral>

Cuadrado, A. (2023). *La Igualtat de Gènere i l'Empoderament de la Dona. Sostenible o Sustentable.*

<https://sostenibleosustentable.com/ca/drets-socials/igualtat-genere-empoderament-dona-ods-5/>

EMAKUNDE (1998). Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. Vitoria. Eds. Emakunde.

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf

Fidalgo Vegas, M. (s.f). *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

García, E. L., & García, E. L. (2024, 19 abril). España ocupa el sexto lugar en igualdad de género laboral en Europa. Finanzas Justas.

<https://finanzasjustas.com/es/noticias/igualdad-de-genero-laboral-en-europa>

García, L. S. (2023, 25 agosto). *Conciliación familiar y laboral: qué es, medidas y novedades*.

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/conciliacion-familiar-laboral>

Global gender Gap Report (2023). Benchmarking de les bretxes de gènere. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/#gender-gaps-in-the-workforce>

Gradaílle Pernas, R. Ytarte, R. Caballo Villar, M. (2015). *La igualtat de gènere i l'empoderament de les dones: desafiaments del mil·lenni en clau educativa i social*. Educació Social 61.

<https://raco.cat/index.php/EducacioSocial/article/view/303807/393500>

Humanas. (2021). *La situación legal del «burnout» y los riesgos psicosociales - HUMANAS*.

<https://www.humanas.es/la-situacion-legal-del-burnout-y-los-riesgos-psicosociales/>

Institut Català de les Dones. (s. f.). *Empoderament*. Institut Català de les Dones

<https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/empoderament/>

Institut Català de les Dones (2020). Dones en el treball. Dossier estadístic elaborat per l'observatori de la igualtat de gènere.

https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf

Internacional, A (2024). *Arabia Saudí ocupará la presidencia del foro sobre igualdad de género de la ONU mientras en el país continúan los ataques contra los derechos de las mujeres*.

<https://www.amnesty.org/es/latest/news/2024/03/saudi-arabia-to-be-appointed-chair-uns-gender-equality-forum-amid-ongoing-assault-on-womens-rights/>

Internacional, A. (2022). *Yemen: Los huzíes “ahogan” a las mujeres con el requisito de que tengan tutores varones*.

<https://www.amnesty.org/es/latest/news/2022/09/yemen-huthis-suffocating-women-with-requirement-for-male-guardians/>

Jie, H., Zaman, S., Zaman, Q. U., Shah, A. H., & Lou, J. (2023). A Pathway to a Sustainable Future: investigating the contribution of technological innovations, clean energy, and women's empowerment in mitigating global environmental challenges. *Journal of Cleaner Production*.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.138499>

Lizano, E. L., & Barak, M. E. M. (2015). *Job Burnout and Affective Wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers*. *Children and Youth Services Review*, 55, 18-28.

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.05.005>

Maslach, C. (2003). Job burnout. New directions in reserch and intervention. *Current Directions In Psychological Science (Print)*, 12(5), 189-192.

<https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Mires Aranda, L. (2011). *Avance de la igualdad de gènere en el marco del Trabajo decente*. Comisión Interamericana de Mujeres.

<https://www.oas.org/es/cim/docs/avancegenerotrabajodecente-sp%5bfinal-web%5d.pdf>

Murgibe (s.f). *Como planificar un proyecto desde la prespectiva de género*. Mugrube: Consultoría igualdad de oportunidades.

<https://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO4/Temas/Material.pdf?hash=dd6dac4bd21ee466e011ca4af3d421e4&idioma=CA>

Oficina I.D.T. (2012). *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la oit para la igualdad de género 2012*. International Labour Office.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/uab/reader.action?docID=1119732&ppg=1>

ONU (2023). *Afganistán: los talibanes gobiernan con las formas más extremas de misoginia*. Noticias ONU.

<https://news.un.org/es/story/2023/05/1520712>

Puig, A. T. (2023). *La resiliencia como herramienta de crecimiento laboral - Mel - Management & eLearning*. Mel - Management & eLearning.

<https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-resiliencia-como-herramienta-de-crecimiento-laboral/>

Saavedra, L. (2017). *Género y salud: estudio sobre la doble jornada laboral en las mujeres y su relación con el autocuidado de su salud*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

<https://www.aacademica.org/000-067/714>

TERMCAT. (s. f.). Equitat de gènere - *Terminologia de les dones en el món labora*

<https://www.termcat.cat/ca/diccionaris-en-linia/285/fitxa/NDExNTQwNA%3D%3D>

Referències legislatives

Comisión de igualdad de genero – Conferencia Internacional del Trabajo (2009)

https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_115401/lang--es/index.htm

Constitució espanyola de 1978

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229#a10>

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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Llei orgànica 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

OIT (s.f) *La OIT y la igualdad de genero*. Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre per el qual s'aprova el text refós de la Llei del Estatut dels Treballadors

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado. 2019

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Resolució relativa a la promoció de la igualtat entre homes i dones, a la igualtat de remuneració i a la protecció de la maternitat

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_100570/lang--es/index.htm

96/694/CE. Recomendación del consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. Diario oficial de las Comunidades Europeas. 1996

<https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996H0694&from=EN>

Sentència 200/2001, de 4 d'octubre de 2001. Qüestió interna d'inconstitucionalitat 2992/99.

<https://vlex.es/vid/abandono-menor-inexistencia-error-valoracion-15208843>

6. ANNEXOS

1. Guió de l'enquesta

Resiliencia, empoderamiento e igualdad de género en el trabajo: el impacto en la salud mental de las mujeres.

Buenas tardes, soy Gemma Puig y me encuentro en el cuarto curso del grado de Relaciones Laborales. Actualmente estoy realizando el Trabajo de Final de Grado, sobre cómo la igualdad de género, el empoderamiento y la resiliencia, en el entorno laboral, afectan en la salud mental de las mujeres.

El objetivo de este formulario es conocer la opinión de mujeres y hombres, de entre 25 y 65 años, que se dedican a diferentes sectores, y como cambian los criterios dependiendo de la ocupación.

Introducción y contexto

Sexo

- Femenino
- Masculino
- Prefiero no decirlo

Edad

- 25-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65

Nivel educativo

- No dispongo de estudios

- Educación Secundaria Obligatoria (o equivalente)
- Bachillerato (o equivalente)
- Grado Universitario
- Máster Universitario
- Doctorado
- Oposiciones

Sector en el que trabaja (abierta)

Ocupación (abierta)

Igualdad de género, discriminación por razón de sexo y el techo de cristal

Durante los años, las mujeres han sufrido constantes desigualdades frente a los hombres y, los mayores impedimentos son el techo de cristal, barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender a cargos con responsabilidades. Por otro lado, la discriminación por razón de sexo, cualquier exclusión o preferencia de trato que, ocasionada por una relación contractual, haya sido condicionada por criterios de sexo, etnia, edad, etc., que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato.

¿Como describirías el ambiente laboral en tu lugar de trabajo en términos de igualdad de género?

- Muy agradable
- Agradable
- Desagradable
- Muy desagradable

¿Tienes conocimiento de si tu organización cuenta con un plan de igualdad?

- Si
- No
- Sé que existe un plan de igualdad, pero no tengo noción de su contenido

¿Has experimentado o presenciado discriminación de género en tu entorno laboral?

- Si
- No

¿Cómo crees que podría evitarse esta discriminación de género en tu organización?

- Lenguaje neutro y no discriminatorio en las ofertas de empleo
- Criba de CV ciegos (sin exponer fotografías, sexo o edad)
- Sistema de entrevistas con preguntas estandarizadas para ambos sexos
- Formación para el departamento de Recursos Humanos sobre diversidad
- Planes de promoción profesional en igualdad de condiciones
- Incorporación de medidas de acción positivas para mejorar la igualdad
- Generación de un sistema de retribución igualitario entre mujeres y hombres, por realizar trabajos de igual valor.
- Otros... (abierta)

¿Habías oído hablar del término “Techo de cristal”?

- Si
- No

En caso afirmativo ¿Has experimentado alguna situación en que, por el hecho de ser mujer, no hayas tenido las mismas opciones para ascender o promocionarte en tu lugar de trabajo?

- Si
- No

¿Has presenciado alguna situación como la mencionada anteriormente hacia una compañera o conocida, en tu entorno cercano?

- Si
- No

Burnout y salud mental

Se trata del agotamiento emocional que sufren las personas en su puesto de trabajo. Puede conocerse también como síndrome de desgaste emocional o síndrome de estar quemado.

¿Has experimentado algún síntoma que puede relacionarse con el Burnout o el “Síndrome de estar quemado”?

- Si
- No

En caso afirmativo ¿Cuál de los siguientes has sufrido?

- Sobrecarga emocional
- Fatiga crónica
- Dolores musculares
- Migrañas
- Elevado absentismo
- Baja motivación en nuevos proyectos
- Sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo
- Otros... (abierta)

¿Crees que la igualdad de género en el lugar de trabajo puede influir en la incidencia del Burnout?

- Si
- No

Conciliación laboral y familiar

Se basa en la participación equitativa entre mujeres y hombres en la vida familiar y laboral. Es así como se hace posible un buen desarrollo de las tareas remuneradas y de las domésticas, simultáneamente, garantizando el bienestar psicológico de las personas trabajadoras.

¿Has oído hablar alguna vez de la conciliación laboral y familiar?

- Si
- No
- He oído hablar de ello, pero no sé a qué se refiere

¿Cómo percibes la conciliación entre tu vida laboral y personal?

- Muy agradable
- Agradable
- Poco agradable
- Intolerable

¿Has experimentado dificultades para conciliar la vida laboral y personal debido a tu género?

- Si
- No

¿Qué acciones crees que pueden mejorar la conciliación laboral y personal de las mujeres en tu organización?

- Programas de apoyo emocional
- Flexibilidad en horarios de entrada y salida
- Organización de tiempos de trabajo
- Políticas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal
- Favorecer a la movilidad geográfica y el teletrabajo
- Otras... (abierta)

Empoderamiento y resiliencia de las mujeres en el entorno laboral

Empoderamiento: forma de adquirir protagonismo, representación, voz y capacidad para tomar decisiones, tanto públicos como en la vida privada.

Resiliencia: capacidad de adaptarnos i hacer frente a situaciones adversas, para poder convertirlas en oportunidades de crecimiento.

¿Habías oído hablar anteriormente de la resiliencia de las mujeres en el trabajo?

- Si
- No

¿Crees que las mujeres muestran distintos niveles de resiliencia en comparación con los hombres en tu organización?

- Si
- No

¿Como lo argumentarías? ¿Dónde observas las diferencias, si existen?

- Respuesta abierta

¿Te sientes empoderada en tu lugar de trabajo?

- Si
- No

En caso afirmativo ¿Qué factores lo hacen posible?

- Clima laboral igualitario
- Sentir seguridad y estabilidad en el puesto de trabajo
- Ser consciente de los derechos propios y hacer uso de ellos de forma correcta
- Disponer de medidas de acción positiva para asegurar la igualdad de promoción entre sexos
- Disponer de un plan de igualdad en la organización y tener conocimiento de su contenido
- Otros... (abierto)

¿Cómo podría, el empoderamiento, contribuir a mejorar la salud mental de las mujeres en el trabajo?

- Respuesta abierta

Conclusión

¿Crees que los temas tratados en este cuestionario, la igualdad, el empoderamiento y la resiliencia, tienen un impacto directo en la salud mental de las mujeres, y en su bienestar?

- Si
- No

- Tal vez

¿Podrías argumentar tu respuesta?

- Respuesta abierta