

som

som drets. som lluita.

Informe “Valoració dels 10 anys de la llei d’igualtat efectiva entre dones i homes”

20 de març de 2017



UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
DE CATALUNYA



Fundació Maria Aurèlia Capmany

ÍNDEX

I.-INTRODUCCIÓ.....	2
II.-LA GRAN APOSTA DE LA LOIEMH: Els Plans d'Igualtat	4
II. a.- Catalunya és un territori de Plans o és un territori de Mesures d'Igualtat?	5
II. b.- Quines son les matèries que integren un Pla d'Igualtat ?	7
II. c.- El punt de partida del Pla d'Igualtat: La diagnosi	8
II.-d.-Altres absències	10
II. e.- Quin és el règim de sancions previst pel no compliment del deure de negociar plans i mesures d'igualtat?.....	11
III.- PROTOCOLS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA EN EL TREBALL	13
IV.- L'ORGANITZACIÓ DE LA JORNADA A LA LOIEMH?	14
CONCLUSIONS.....	16
PROPOSTES DE FUTUR	17
BIBLIOGRAFIA	18

I.-INTRODUCCIÓ

Ja sumen deu anys des de que es va aprovar la Llei orgànica 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes (**LOIEMH**). Aquesta norma va situar a les polítiques de gènere en la centralitat de l'agenda política, deixant així el seu caràcter secundari que les havia caracteritzat fins llavors¹. Pel desenvolupament d'elles s'havien creat des dels inicis dels anys 80 una sèrie d'organismes, estratègies així com determinades eines pròpies, tant a nivell estatal i autonòmic com a l'àmbit local (Bustelo 2014 i Alonso, 2015). La norma va preveure en les relacions laborals, un seguit de disposicions respecte a la prohibició de discriminació directa e indirecta, igualtat en l'accés al treball remunerat, la promoció professional, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la formació i remuneració pel treball d'igual valor i mecanismes per prevenir i lluitar contra les violències masclistes en el treball.

Espanya s'havia caracteritzat des de l'ascens de les dones al treball remunerat per índexs baixos de participació laboral. Walby (2009) connecto el desplegament i consolidació en la dècada del 2000 de les polítiques de gènere amb la inversió que es va produir en la tendència habitual respecte al baixos índexs de participació laboral i política de les dones (Lombardo i León 2014). A aquesta millora respecte a la participació de les dones en el treball remunerat havia contribuït també el marc anti discriminatori que ja existia en les relaciones laborals, fruit entre d'altres de l'uropeïtzació de les polítiques de gènere (Lombardo 2003) unit al paper fonamental que havia desenvolupat la negociació col·lectiva².

Aquest era l'escenari existent en el moment de l'aprovació de la **LOIEMH**. Escenari que es beneficiava també del feminisme institucional o feminisme d'Estat³ que operava a

¹ .- Cal recordar que el desenvolupament de les polítiques de gènere s'havia caracteritzat per un marcat caràcter sectorial, i de forma disseminada

² .- Els Acords Inter confederals de Negociació Col·lectiva i l'Acord Interprofessional a Catalunya han jugat un paper en la translació d'aquesta europeïtzació de les polítiques de gènere als diferents nivells funcionals i territorials de la negociació col·lectiva.

³.- Valiente defineix el Feminisme d'Estat com " *En ciencias sociales este conjunto de instituciones se denomina feminismo de Estado, "feminismo institucional" o "feminismo oficial", conociéndose como "feministas de Estado a las personas que trabajan en estos "organismos (o agencias) de igualdad" o "instituciones feministas* (McBride y

tots els nivells territorials (Valiente 2006) i que com explica Valiente, els països que compten amb organismes d'igualtat, aconsegueixen inserir en els debats i en l'agenda política les demandes del moviment organitzat de les dones. Un clar exponent d'aquesta afirmació es troba en la creació del Ministeri d'Igualtat en el govern de Zapatero i a Catalunya amb la creació al 2007 de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats dependent de la Conselleria d'Ocupació. Però aquest escenari va tenir una curta durada. A l'àmbit estatal la durada va ser només de tres anys (2008-2011) degradant-se el Ministeri a nivell de Direcció General a l'any 2012.

Catalunya no va sortir tampoc ben parada del desmantellament de les polítiques d'igualtat. De fet, dos dels organismes emblemàtics en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat van acusar també aquest desmantellament. Un d'ells la **Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats** va ser dissolta al 2011⁴ i l'altre l'òrgan col·legiat de participació i consulta de les Dones a l'ICD⁵ va veure com es restringia la participació del teixit associatiu de les dones en ell.

Al llarg d'aquest informe reflexionarem sobre si algunes de les eines jurídiques dissenyades en la **LOIEMH** han estat les adequades per aconseguir que les dones donin el pas cap a la igualtat material. S'ha de precisar que quan s'analitza una norma per esbrinar quines han estat les seves fites assolides i també quines son les seves mancances, és necessari ubicar a la norma tan en el context socio-polític en el que es va gestar, com en l'existent al llarg de la seva vigència, en aquest cas, els últims deu anys. Per això cal recordar que el desmantellament i reformulació de determinats organismes que ja hem apuntat s'han de situar en el context socio-polític en el que es van produir i que fruit d'aquest context entre d'altres, es va modificar determinada legislació. Així cal recordar que hem assistit a dues reformes laborals unides també a

Mazur 2004, 2; Stetson y Mazur 1995, 1-2." El feminismo de Estado en España: El Instituto de la Mujer (1983-2003). Col·lecció Quaderns Feministes.

⁴.- La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats va tenir una curta durada, només quatre anys (2007-2010). Cal recordar que aquesta pèrdua d'un organisme específic va venir acompanyada també d'un aprimament dels recursos destinats a les polítiques d'igualtat, quedant reduïdes entre el 2011 i el 2014 en un 34% de la partida pressupostària.

⁵.- Aquest òrgan de l'ICD és el que " integra les representacions de les entitats que treballen en programes en favor de la igualtat i la promoció de la dona, així com les diferents entitats de dones del territori "

l'entrada en escena de la Llei de Racionalització i Sostenibilitat de l'Administració Local que ha modificat el règim competencial a nivell local penalitzant a les polítiques d'igualtat.

La voluntat d'aquestes línies es contribuir al debat sobre si la **LOIEMH** amb les seves previsions aconseguix una veritable efectivitat de la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en les relacions laborals. Fruit d'aquesta reflexió revisarem dos de les eines específiques establertes a la **LOIEMH** per avançar cap a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball, concretament Plans d'igualtat i Protocols de violència masclista. Juntament amb aquestes dos eines analitzarem si la norma ha realitzat una veritable aposta per avançar cap a una organització de la jornada de treball que afavoreixi la coresponsabilitat.

II.-LA GRAN APOSTA DE LA LOIEMH: Els Plans d'igualtat

A l'inici del 2007, les empreses estaven obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el si de la negociació col·lectiva des de la perspectiva de la salvaguarda i la protecció de la igualtat formal. Aquesta obligació es concretava mitjançant l'establiment als convenis col·lectius de clàusules dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació en la regulació de la relació laboral.

La **LOIEMH** arriba a aquest escenari amb la certesa de que la igualtat formal amb la que ja comptaven les dones s'havia demostrat que era del tot insuficient. De fet ella mateixa ho proclama a la seva Exposició de motius, traslladant a la negociació col·lectiva i als seus integrants l'obligació de negociar i vetllar pel respecte del principi d'igualtat de tracte i oportunitats. Per avalar que el marc anti discriminatori amb el que comptaven les dones necessitava d'eines més específiques, la Llei enumera una sèrie de realitats que evidencien que la igualtat material no estava arribant a les dones, així violències masclistes en el treball, les múltiples discriminacions que pateixen les dones al llarg de la seva vida laboral, les dificultats de dones i homes per compaginar la vida laboral amb la personal i familiar, les diferències salarials que acusaven per la realització de treball d'igual valor que els homes i les dificultats amb les que es trobaven per poder promocionar en la seva carrera al llarg de la seva vida

laboral_. Per posar fil a l'agulla la norma estableix un element diferenciador entre les empreses per traçar una obligació.

L'element diferenciador que tria la norma, és la grandària de la plantilla situant el límit en el número de **250 persones treballadores**. Aquesta elecció numèrica no és casual, de fet la diferenciació obeeix a la classificació entre grans empreses i PYMES.

- ✓ Les empreses amb una plantilla igual o superior a 250 persones treballadores estaran obligades a **negociar** Plans d'Igualtat (art.45.4).
- ✓ Totes les administracions públiques independentment del número de la plantilla estan obligades a negociar un Pla d'Igualtat.
- ✓ La resta d'empreses, que es trobin per sota d'aquest llindar hauran de complir les mesures i accions previstes al conveni col·lectiu d'aplicació.
- ✓ Amb caràcter residual estarien totes aquelles empreses incurses en un procediment sancionador per l'autoritat laboral que podrien quedar obligades a la realització i confecció d'un pla d'igualtat en substitució de les sancions accessòries imposades.

Aquest element diferenciador en funció de la mida de la plantilla s'ha de posar en connexió també amb l'estructura de la negociació col·lectiva. De fet, les empreses que majoritàriament aborden la negociació d'un conveni propi d'empresa, son aquelles que es caracteritzen per tenir la condició de grans empreses amb una plantilla igual o superior a 250 persones treballadores i que gaudeixen d'un nivell o taxa més alta de sindicació, comptant amb un òrgan de representació unitària comitè d'empresa de com a mínim **nou** membres

II. a.- Catalunya és un territori de Plans o és un territori de Mesures d'Igualtat?

Quan s'avalua l'eficàcia d'una norma s'ha d'examinar si la mateixa dona resposta al compliment dels objectius pels quals va ser creada i si les obligacions que imposa als particulars necessiten reajustar-se.

Com a punt de partida en aquest anàlisi respecte a quines empreses tenen **obligació de negociar un pla d'igualtat** primerament s'ha de visualitzar la radiografia del teixit

productiu del territori. Atès que fruit d'aquesta radiografia es podrà mesurar una part de l'eficàcia de la **LOIEMH**, els destinataris.

A les taules següents es pot observar que la fisonomia del teixit productiu a **Catalunya** obeeix de forma majoritària a petites i mitjanes empreses PYMES⁶ aquelles empreses que la seva plantilla esta per sota de 250 persones treballadores. I dintre d'elles, la forma majoritària és la categoria de microempreses, aquelles amb una plantilla entre 1 i 9 persones treballadores.

Període	Número d'empreses a Catalunya número persones a la plantilla				
	1-9	10-49	50-199	200-249	≥250
2016	229.644	24.597	5.236	424	1.796

Aquesta realitat productiva mostrada respon a la qüestió que ens hem preguntat. De fet, Catalunya és un territori majoritàriament de **mesures d'igualtat** que hauran de ser negociades al conveni col·lectiu sectorial d'aplicació . Això no obstà a que un gran número d'empreses hauran de negociar un Pla d'Igualtat.

Així com per aquelles empreses que estan obligades a negociar un **Pla d'igualtat**, la **LOIEMH** estableix de forma concreta quines son les matèries a abordar, en canvi respecte a la negociació de mesures d'igualtat en el conveni col·lectiu d'aplicació, la norma es limita a enunciar que han de ser mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes sense més concreció.

Hem de recordar que tres anys més tard d'aprovació de la llei es va modificar la regulació del registre⁷ i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i que en ell es va preveure que *“els acords sectorials que estableixin els termes i condicions que*

⁶.- Aquesta definició prové del Reglament (UE) núm 651/2014 de la Comissió, de 17 de juny de 2014, pel que es declaren determinades categories d'ajudes compatibles amb el mercat interior en aplicació dels articles 107 i 108) del Tractat. Dintre de les PYMES diferencia entre empresa petita amb una plantilla per sota de 50 persones treballadores i microempresa aquelles que ocupen fins a 10 persones treballadores. La Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees, 2003/361/CE també va establir la definició entre microempreses, petites i mitjanes empreses. DO L 124 de 20.5.2003.

⁷.- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

han de seguir els Plans d'igualtat a les empreses, els acords d'aprovació dels plans d'igualtat en les empreses afectades per la negociació col·lectiva sectorial, així com els acords que aprovin els plans d'igualtat derivats del conveni col·lectiu d'empresa" havien de ser inscrits en el registre .

La LOIEMH ha posat l'èmfasi en la previsió, concreció i regulació de l'eina "Plans d'igualtat", deixant quasi orfe a l'altra realitat, que són les "mesures d'igualtat".

II. b.- Quines son les matèries que integren un Pla d'Igualtat ?

La **LOIEMH** va establir una llista no tancada de matèries que havien de ser objecte de negociació i que integraran un Pla d'Igualtat(art.46.2), concretament:

- ✓ accés a l'ocupació
- ✓ classificació professional
- ✓ promoció i formació
- ✓ retribucions
- ✓ ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar
- ✓ prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

Si ens adonem, i malgrat que el que preveu no és una llista tancada i que la confecció de cada Pla d'Igualtat s'ha de realitzar en funció de les necessitats trobades en la seva diagnosi. La gran matèria absent i que es troba a faltar en aquesta llista és la **salut laboral**. Salut laboral que no pot ser abordada des d'una perspectiva uniforme pels dos sexes, ateses les diferències biològiques entre ells i atesos els rols i tasques que cadascú assumeix en funció del gènere. Aquesta diferenciació ja es va senyalar al **Pla**

de treball per a l' igualtat entre dones i homes (2006-20103), i també a l' Estratègia per a la igualtat entre dones i homes (2010- 2015).

Aquest oblit es tradueix en una de les mancances que pateix la **LOIEMH**. No es pot aduir que la regulació de la prevenció de riscos laborals descansa sota el principi de neutralitat . De fet, aquesta regulació es pot qualificar de falsa neutralitat, tenint en compte que les condicions d'ocupació tenen una repercussió diferent en la salut de les persones treballadores, en funció del sexe i del gènere d'elles.

No preveure la inclusió de la salut laboral en la llista de matèries a abordar pels plans d'Igualtat aboca a majors índexs d' inseguretat laboral de les dones en el seu lloc de treball

II. c.- El punt de partida del Pla d'Igualtat: La diagnosi

Quan la representació de les persones treballadores aborda el procés d'inici de les negociacions d'un Pla d'Igualtat (art.46.1) el punt de partida és conèixer quina és la posició real de les dones a l'empresa en tots els àmbits. Aquest coneixement no pot assolir-se sense la **confecció** i **negociació** de la diagnosi. La **LOIEMH** és molt poc aclaridora respecte a la forma de com abordar aquesta primera fase, de fet, no estableix cap requeriment per la seva confecció, ni tampoc quina hauria de ser la metodologia emprada.

La confecció de la diagnosi constitueix el punt de partida per que la representació de les persones treballadores poguï conèixer la situació particular de les dones a cada àrea, identificant així el àmbits on existeixen situacions de desigualtat. Aquesta identificació s'erigeix en una primera radiografia de la situació de les dones a l'empresa, necessària per poder abordar després la intervenció. Aquest escenari descrit posa en valor la importància de quina és la informació que ha d'aportar l'empresa per la confecció d'una veritable diagnosi. De fet, l'element essencial per poder realitzar l'anàlisi, és que la informació mostrada estigui desagregada per sexe.

Aquesta obligació queda reforçada quan es posa en connexió amb la modificació que va produir la **LOIEMH** a la **LET**, concretament; art 64.1). També té dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals.

La **LOIEMH**, tampoc es posiciona de forma clara, respecte a quin serà l'òrgan encarregat de la confecció de la diagnosi. Malgrat aquesta indefinició s'ha de precisar que l'òrgan natural ha de ser **la Comissió d'Igualtat**. Aquesta comissió serà qui recepcioni i recollí tota la informació aportada per l'empresa per abordar la seva discussió. Això no obsta a que l'empresa es poguï recolzar en personal extern especialitzat en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes per l'elaboració de la proposta de diagnosi. Però aquesta col·laboració externa en qualitat d'assessors no pot provocar una pèrdua de competències de la comissió d'igualtat.

Fruit d'aquest escenari es perfila la tercera manca de la **LOIEMH**, concretament la manca de indefinició respecte a l'òrgan encarregat de la confecció de la diagnosi, indefinició aquesta que es torna a repetir en la determinació de la informació que ha d'aportar l'empresa, per la confecció de la diagnosi. La última concreció es troba en la no previsió de la norma respecte a que la diagnosi ha de ser **fruit d'un procés de negociació** amb la representació de les persones treballadores. Aquest procés de negociació, s'erigeix en un veritable deure jurídic que ha d'acompanyar-se del principi de bona fe, amb la perspectiva de consecució d'un acord. Cal recordar que a l'àmbit de la negociació col·lectiva el principi de bona fe es materialitza amb la demostració de que s'ha realitzat un veritable esforç per aconseguir arribar a un pacte. Per justificar aquest esforç s'haurà de provar que en el procés no s'han produït conductes⁸obstruccionistes, dilatòries, arbitràries, o retards injustificats.

Cal insistir en que un Pla d'Igualtat és un procés dinàmic i no tancat. La consideració d'ell com a procés comporta que el deure de negociar⁹ no s'assoleix només amb l'acte

⁸.- AA.VV.- Manual Jurídico de Negociación Colectiva", edición n.º 1, Editorial LA LEY, Madrid, Febrero 2008.

final d'aprovació, si no que el deure de negociar ha de presidir tots els actes i fases que conté el pla: diagnosi, proposta del pla, -protocol de violències masclistes- mètode d'avaluació.

La indeterminació de la LOIEMH respecte a les obligacions empresarials a respectar a la primera fase d'un Pla d'Igualtat (la diagnosi) està provocant que la mateixa es realitzi d'esquenes a la representació unitària i sindical en els centres de treball

II.-d.-Altres absències

El deure legal de negociar plans d'igualtat no queda preestablert de forma expressa a la **LOIEMH** (art.45) de fet la pròpia llei reenvia a la legislació laboral. Aquest reenviament ens situa a l'art.85.1 i2) de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (**LET**), *Sense perjudici de la llibertat de les parts per determinar el contingut dels convenis col·lectius, en la negociació dels convenis col·lectiu hi ha, en tot cas, el deure de negociar mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral o, si s'escau, plans d'igualtat amb l'abast i el contingut previst al capítol III del títol IV de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.* Per prosseguir al paràgraf segon establert com s'ha d'articular el deure de negociar plans d'igualtat en funció de l'àmbit territorial del conveni col·lectiu. Com indica VALDES-DAL-RE l'absència de previsió al llarg de la **LOIEMH** respecte al deure de negociar mesures i plans d'igualtat pot originar una sèrie de controvèrsies respecte a si només estaran obligats per aquest deure els convenis col·lectius sectorials i els convenis col·lectius d'empresa o si aquesta obligació serà també extensible als acords d'empresa i als convenis col·lectius d'eficàcia limitada. La resposta és afirmativa, atès que en cas contrari l'obligació s'allunyaria del procés de negociació situant-se en la discrecionalitat de l'empresa, al estar obligada només a la realització d'una consulta.

La negociació col·lectiva no s'exhaureix al conveni col·lectiu sectorial i/o d'empresa. La realitat negocial és molt més ample abasteix també espais inferiors o més reduïts com els acords d'empresa. La LOIEMH s'ha oblidat d'aquests altres espais respecte a l'obligació de negociar mesures i plans d'igualtat.

II. e.- Quin és el règim de sancions previst pel no compliment del deure de negociar plans i mesures d'igualtat?

Una norma s'ha de dotar en el cas d'incompliment de les obligacions imposades en ella, de la tipificació d'aquests incompliments, graduant els nivells d'incompliments i les sancions imposades, d'acord amb un sistema ponderat i proporcional.

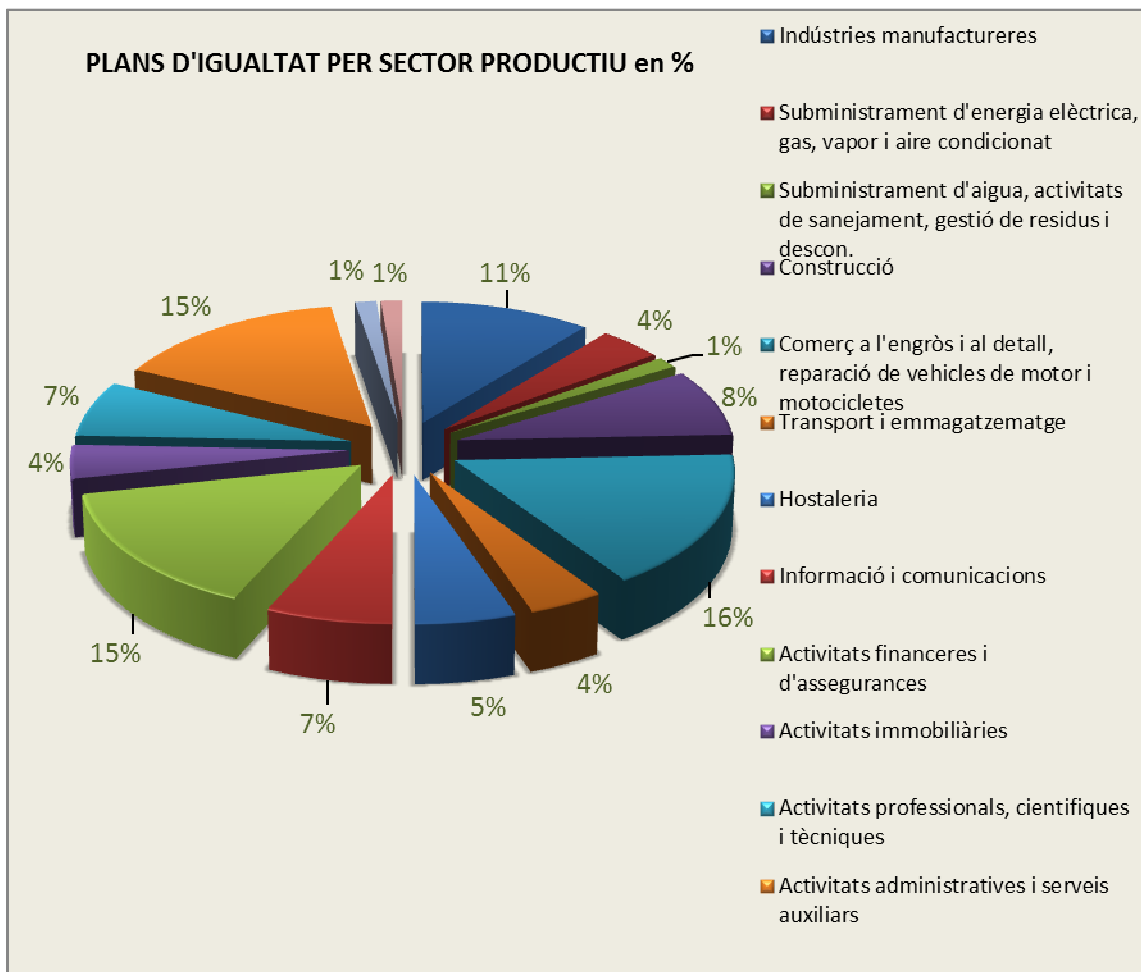
A Catalunya amb dades del 2016, **1.796 empreses** estan obligades a negociar un Pla d'igualtat, segons les dades publicades a Idescat. D'aquestes, només **75 empreses** a Catalunya tenen registrat un pla d'igualtat. Aquesta dada numèrica es tradueix en que només un **4,2%** de les empreses catalanes que estaven obligades han complert amb la seva obligació.

Empreses amb més de 250 persones treballadores ¹⁰	1.796
Número de Plans d'igualtat a empreses obligades	75
% d'empreses amb plans d'igualtat	4,2%

Una de les raons d'aquests baixos nivells va ser senyalada per Chacartegui¹¹ com una de les conseqüències de l'aprovació al 2012, de la reforma laboral. A la següent taula es mostren les dades desagregades per CNAE:

¹⁰ Dades de 2016, Idescat

¹¹.- Chacartegui Jàvega, C. La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva: un antes y un después tras la reforma laboral de 2012. Anuario IET de trabajo y relaciones laborales



La realitat que es visualitza demostra que la regulació realitzada per la **LOIEMH** és del tot insuficient. Pérez del Río, ja va avisar que d'acord com s'implementa un sistema sancionador pel compliment de les obligacions que imposa una norma, pot provocar índexs més elevats o no d'ella. Per això el sistema sancionador és una peça fonamental de les Lleis. De fet, la norma ha de dotar-se d'una bateria d'infraccions i sancions administratives prou contundents per aconseguir l'objectiu del seu compliment.

El grau de compliment d'una norma i la seva efectivitat es mesura amb el disseny que la norma realitza respecte al seu sistema sancionador. El desplegament realitzat per la LOIEMH es mostra del tot insuficient.

III.- PROTOCOLS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA EN EL TREBALL

La **LOIEMH** va preveure a l'art.48) Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina. Aquesta previsió es concreta en l'obligació per part de l'empresa de garantir un ambient laboral exempt de violència masclista.

Algunes investigadores ja van alertar que a la dècada dels 1980 es van difondre de forma massiva estereotips negatius sobre les dones treballadores (Susan Faludi). Aquests estereotips no poden ser contrarestats si no disposem de dades respecte als índexs de dones assetjades, així com el número de protocols de violència amb el que comptem a Catalunya. Hem de recordar que el registre de plans d'igualtat i protocols te caràcter voluntari a Catalunya a diferència de a l'Estat. De fet, la norma estatal preveu la possibilitat de vies de col·laboració entre les diferents autoritats laborals responsables dels registres de convenis i acords col·lectius de treball. Podent les diferents comunitats autònomes adherir-se a l'aplicació informàtica del Ministeri de Treball e Immigració. Tot apunta a que Catalunya no ha explorat aquesta via, cal recordar que el registre de Plans d'Igualtat no s'ha configurat al nostre territori amb caràcter obligatori.

Que en una empresa o centre de treball no hi hagi coneixement de situacions de violència masclista no és un indicador fiable. Fruit dels mites, el discurs més escoltat és que la violència masclista té una incidència residual. Que les dones també poden ser assetjadores utilitzant altres estratègies. D'aquesta forma els poders públics tenen l'obligació de quantificar, registrar i visualitzar les dades. Només si es compleix aquesta obligació es podrà afrontar una veritable prevenció. La **LOIEMH** va perdre una gran oportunitat al no exigir l'obligació de que les administracions públiques comptaren amb un registre de dones assetjades.

El sistema de prevenció que preveu la **LOIEMH** per la violència masclista en el treball; **assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** es pot qualificar del tot insuficient, sobre tot si atenem a la dificultat que troben les dones assetjades a l'hora de definir i visualitzar les conductes que poden ser constitutives d'aquestes dues formes

d'assetjament. Aquesta dificultat radica d'una banda en la no concreció ni detall de quines situacions poden ser catalogades com **assetjament sexual i assetjament per raó de sexe** i d'altre en la insuficient graduació de les diferents conductes constitutives; d'assetjament lleu, greu i molt greu. En canvi s'ha de senyalar com positiu que la **LOIEMH** ha millorat el sistema sancionador i també els procediments de tutela davant de situacions de violència masclista en el treball. Malgrat que Pérez del Río(2012) va avisar que els efectes dissuasius que havia establert la **LOIEMH** i que després es van traslladar a la LISOS poden tenir diferent impacte, en funció de com es catalogui la violència masclista exercida. Si aquesta catalogació es realitza des de la perspectiva d'incompliment de les normes de prevenció, l'import de la multa és més alt que si la violència exercida es considera com infracció en matèria de relacions laborals, en aquest supòsit la multa pecuniària té un import més baix.

Una de les grans assignatures pendents per part de la LOIEMH és la concreció/definició de les conductes qualificades d'assetjament sexual i assetjament sexista, així com la inexistència d'una graduació d'elles.

IV.- L'ORGANITZACIÓ DE LA JORNADA A LA LOIEMH?

La gran aposta que realitza la **LOIEMH** es troba en el blindatge d'aquelles formes d'organització de la jornada que desconnecten a les dones del mercat de treball. Aquesta desconnexió pot tenir un caràcter parcial **reducció de jornada** o bé aquesta desconnexió es pot realitzar de forma total, per un període de temps **excedències, permisos i llicències**. La **LOIEMH** va deixar en un segon pla altra possibilitat **l'adaptació de la jornada**.

S'ha de precisar que aquesta forma d'organització de la jornada **l'adaptació de la jornada** augmenta les expectatives tant del poder adquisitiu com de la carrera professional de les dones. I camina cap a una organització de la jornada de treball més coresponsable *_El treballador tindrà dret a adaptar la duració i la distribució de la jornada de treball per a fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral en els termes que*

*s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a que s'arribi amb l' empresari respectant, en el seu cas, el previst en ella_ (Disposició addicional 11ena 3. **LOIEMH**).*

Aquesta alternativa és com veurem a continuació un dret que ha quedat en paper mullat passant a ser el gran oblidat pel que fa al seu paper de mecanisme que afavoreixi la coresponsabilitat. L'explicació ve donada atenent el seu disseny com a dret, però exempt d'un contingut eficaç al no estar sotmès a cap mínim legal per poder exercitar-lo.

L'adaptació de la jornada es pot qualificar com una veritable eina que possibilita el manteniment del poder adquisitiu de les dones. Anul·lant així l'impacte que una desconexió temporal de la vida laboral pot comportar en el desenvolupament de la carrera professional . Atesa la minsa regulació obligacional d'aquesta figura ha provocat un nul·l impacte en els diferents convenis col·lectius. Així, en els últims pronunciaments jurisprudencials¹² només es reconeix aquest dret si amb anterioritat la persona treballadora gaudia de la concessió d' una reducció de jornada.

Dintre de la regulació que ha previst la **LOIEMH**, s'ha de posar en valor el reconeixement puntual que realitza de períodes en els que la persona treballadora s'havia desvinculat del lloc de treball per tasques de cura, concretament;

- ✓ En la prestació per desocupació, la base reguladora aplicable es situa en la jornada immediatament anterior a la reducció de jornada
- ✓ Increment d'un any abans de la **LOIEMH** en 2 com a període de cotització efectiva per excedència per cura de fills
- ✓ Reconeixement d'un any com a període de cotització efectiva quan l' excedència és per cura de familiars
- ✓ Reconeixement de dos anys com a període de cotització efectiva en supòsits de reducció de jornada per cura de fills
- ✓ Reconeixement d'un any com a període de cotització efectiva en supòsits de reducció de jornada per cura de familiars

¹².- La STS, de 19 d'octubre de 2009, i la STC 24/2011, de 14 març neguen l'emparament i reconeixement d'aquest dret, fonamentant -ho, en la no existència d' un pacte col·lectiu o individual previ que dotés de cobertura a la persona treballadora sol·licitant de l'adaptació de jornada.

CONCLUSIONS

La **LOIEMH** ha estat una norma pionera en l'abordatge de les polítiques d'igualtat, de fet ella mateixa proclama la voluntat i vocació d'erigir-se en la llei codi de la igualtat entre dones i homes. Però com s'ha desenvolupat al llarg d'aquest informe dintre de l'espai de les relacions laborals la norma presenta una sèrie d'indefinicions i poca concreció en la regulació de determinats aspectes.

Ja hem vist :

- ✓ L'escassa previsió respecte a com s'ha d'abordar el contingut de les mesures d'igualtat. La norma es limita a enunciar que han de ser mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes sense més concreció.
- ✓ L'oblit de no incloure la salut laboral en la llista de matèries a abordar per part dels plans d'igualtat aboca a majors índexs d'inseguretat laboral de les dones en el seu lloc de treball.
- ✓ La indefinició respecte a l'òrgan encarregat de la confecció de la diagnosi pot provocar que l'empresari ho decideixi de forma unilateral .
- ✓ El no establiment del respecte al principi del deure de negociar en la confecció de la diagnosi pot provocar una judicialització del conflicte .
- ✓ El sistema sancionador previst s'ha demostrat que és del tot insuficient en la lluita contra la desigualtat de dones i homes en el mercat de treball.
- ✓ El sistema de prevenció previst a la **LOIEMH** per la violència masclista en el treball, l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, no aconsegueix de forma prou efectiva la tasca de prevenció d'aquestes conductes. Aquesta dificultat radica d'una banda en la no concreció ni detall de quines situacions poden ser catalogades com assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, i d'altra banda en la insuficient graduació de les diferents conductes constitutives d'assetjament lleu, greu i molt greu.

PROPOSTES DE FUTUR

La UGT de Catalunya i la Fundació Maríà Aurèlia Capmany, DEFENSEM:

- La derogació de la reforma laboral atès que el nou marc establert té un impacte especialment negatiu per les dones.
- L'adopció d' un gran pacte per a la coresponsabilitat a l'Acord Interprofessional de Catalunya com a impulsor de canvis normatius a les relacions laborals i traslladant-ho a la funció pública catalana.
- Instem al Govern de la Generalitat a què recuperi la figura de les persones delegades d'igualtat previstes a la Llei d'Igualtat Catalana.
- Exigim al Departament de Treball un major control i sanció de les empreses incomplidores.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, A. Las políticas de género en España. Retrocesos y resistencias en tiempos de adversidad. *Ex æquo*, n.º 32, 2015, pp. 33-48.

Chacartegui Jàvega, C. La igualdad de oportunidades en la negociación colectiva: un antes y un después tras la reforma laboral de 2012. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*.

Lombardo E. Políticas de Igualdad en España y en Europa: afinando la mirada. Madrid, Cátedra, 2007. La europeización de la política española de igualdad de género. Tirant lo Blanch, 2004.

Pérez del Río, T. La violencia de género en el empleo como violación del Derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 25, 2011.

Valdés Dal-Re. El contenido formal de la Ley de Igualdad: técnica legislativa y simbología política. *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 2009.

Valiente Fernández, C. Feminismo de Estado en los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid. *GAPP* n.B 13-14. Septiembre 1998 / Abril 1999.

