

Grau en Relacions Laborals
Treball de fi de Grau
Curs acadèmic 2018-2019

**NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB
PERSPECTIVA DE GÈNERE A ESPANYA
(2007-2019)**

Sara Carmona Delgado

NIA: 182693

Tutor del treball:

Tomàs de Montagut Estragués



**Universitat
Pompeu Fabra**
Barcelona

Declaració d'autoria i originalitat

Jo, *Sara Carmona Delgado*, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'únic autor, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autor/a de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, sóc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Sara Carmona Delgado

Canovelles, 31 de maig de 2019

RESUM

En el present Treball de Fi de Grau s'ha volgut donar una àmplia visió de la importància que tenen les negociacions col·lectives com espais de diàleg social que esdevé essencial per implantar mesures efectives per erradicar la desigualtat de gènere al món laboral.

Així mateix, s'analitzen les formes de representació de les treballadores i els treballadors a l'empresa, les mesures que es poden implantar i com portar-les a terme junt amb la importància dels moviments sindicals més reivindicatius en clau feminista. Tot això, està impregnat amb la perspectiva de gènere de caràcter transversal que és intrínsecament necessària.

S'enfocarà des de l'any 2007 (quan s'aprova la Llei Orgànica 3/2007 sobre Igualtat Efectiva entre Dones i Homes) fins a l'actualitat a Espanya.

“La discriminació dona per fet que vivim en una societat justa on només s'ha d'incorporar a les dones en ella. Això seria com afirmar que vivim en un món on les relacions econòmiques són justes i on només es produeixen discriminacions puntuals. En els dos casos, les relacions de gènere i les relacions econòmiques, no es pot parlar de desigualtat/igualtat sense abordar el model i el seu funcionament”.

Encarna Boldelón González – *“La transformación feminista de los derecho”.*

Paraules claus: negociació col·lectiva, seccions sindicals, perspectiva de gènere, igualtat d'oportunitats i sindicalisme.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	1
2. MARC LEGAL.....	4
2.1. Les negociacions col·lectives.....	4
2.2. Les seccions sindicals.....	7
2.3. Marc normatiu per la igualtat de gènere.....	8
3. ANÀLISI FEMINISTA DEL DRET.....	10
3.1. Definicions de conceptes.....	10
3.2. Pinzellades de la història del dret del treball i el sindicalisme femení.....	12
4. NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE....	15
4.1. Necessitat de l'existència de negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere.....	15
4.2. Representació unitària de les persones treballadores i seccions sindicals a les negociacions col·lectives.....	15
4.3. Actuació de les seccions sindicals a les negociacions col·lectives.....	16
4.3.1. Les seccions sindicals de la CNT amb la plataforma de negociacions col·lectives 2017.....	17
4.3.2. Mostra d'un conveni col·lectiu negociat i signat per una secció sindical de la CNT.....	21
4.3.3. Contrast d'altres lluites sindicals per aconseguir la perspectiva de gènere.....	22
5. PROPOSTES EFECTIVES D'ACTUACIÓ A LES NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	24
5.1. Anàlisi de dades on es mostra la necessitat d'actuació i implementació de mesures amb perspectiva de gènere.....	26
5.2. Posada en marxa de les propostes efectives d'actuació a les negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere en un pla d'igualtat.....	28
6. CONCLUSIONS.....	30
7. BIBLIOGRAFIA.....	32
8. ANNEXOS.....	35

1. INTRODUCCIÓ

Vivim en un món on les relacions econòmiques no són justes i on no és possible la igualtat efectiva entre homes i dones, ja que, el sistema capitalista genera, de manera intrínseca, constants desigualtats. Des dels feminismes es creu necessari que la igualtat requereix canvis estructurals en tots els àmbits de la vida, donat que, les discriminacions per raó de gènere en l'àmbit laboral només representen la punta de l'iceberg. Aquest iceberg està ple de situacions quotidianes que sembla fàcil i lògic poder-les denunciar, per combatre-les, però no és gens senzill, ja que la capacitat d'empoderament i llibertat de fer i dir estan limitades pel sistema.

Per canviar la realitat social en què vivim, i d'acord al mateix context històric, és crucial tenir en compte les transformacions socials, econòmiques i polítiques que han marcat durant els segles. La dona sempre s'ha trobat en una posició d'inferioritat i subordinació, per aquest motiu, durant dècades la lluita i l'esforç estava basat a igualar els drets de les dones i els homes. Posteriorment, es va percebre la necessitat d'enfocar la lluita als drets civils, polítics i socials atès que, la lluita per aconseguir la igualtat entre homes i dones davant de la llei mancava de realitat efectiva.

En referència al món laboral, durant tots els temps, les relacions de poder amb arrel patriarcal i de capital han fet que es doni la divisió sexual del treball (Benería, 1981, p.47). Aquesta separació de les relacions laborals han posicionat a la dona en treballs de caràcter subsidiari o complementari pel funcionament de l'economia del treball i la societat. Els treballs assimilats socialment a la part femenina són aquells de cures, els reproductius i els productius, els domèstics i entre d'altres enfocats al funcionament del món que deixen invisibilitzada la feina de la dona, posicionar-la com a col·lectiu vulnerable.

Per aquest motiu, la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les organitzacions laborals és una estratègia de gestió dels recursos humans pels quals les empreses – tant la representació sindical com la direcció- exposen inquietuds diàries. Però és per imperatiu legal que s'obliga a les organitzacions a implementar dites mesures d'igualtat que així ho estableix la Llei Orgànica 3/2007 sobre Igualtat Efectiva entre Dones i Homes. Per aquest motiu, l'estudi del present treball queda enfocat a Espanya des del 2007 fins a l'actualitat.

L'escenari actual de les dones en els sindicats ha canviat donat que, ja no es discuteix la seva presència sindical i la igualtat d'oportunitats té lloc dins del discurs sindical. Aquest creixement de la presència femenina en espais sindicals coincideix amb un context de precarització de les condicions de treball i d'ocupació, sent així, categoritzades com a col·lectiu vulnerable junt amb d'altres com la immigració i les/els joves. Tot i això, a Espanya, l'afiliació sindical de les dones continua sent baixa.

Encara que estigui creixent, progressivament, la presència femenina als sindicats, les cúpules i els llocs de decisió i poder segueixen estant ocupats per homes¹. Per tant, podem assimilar que el sostre de vidre (Roldán-García, Leyra-Fatou, Contreras-Martínez, 2012, p. 44) també existeix als sindicats. Aquesta menor i baixa representació femenina ve donada per l'hegemonia del model masculí dintre de l'organització i participació sindical com a conseqüència directa de la divisió sexual del treball.

Per suprimir les desigualtats de gènere dintre del món laboral són necessàries les negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere perquè no és suficient amb la igualtat entre gèneres. En aquestes línies d'actuacions negociadores en el treball, és necessària la presència dels sindicats per establir clàusules que parteix d'aspectes materials per crear convenis col·lectius i pactes empresarials que responguin a les necessitats reals. Aquesta necessitat ve marcada per la manca de realitat efectiva en l'actuació per l'eradicació de les desigualtats al món laboral pel fet que estan banyats d'aspectes únicament formals i sense resposta real i existent.

Arribades aquest punt, ens situarem en la corrent anarcosindicalista de la Confederació Nacional del Treball (CNT) com a sindicat que actua en el marc sindical feminista de manera transversal amb perspectiva de gènere, tant en el seu funcionament com en les negociacions col·lectives mitjançant seccions sindicals. Cal esmentar que la CNT és una organització que situa el seu funcionament en els principis del sindicalisme revolucionari d'autogestió, federalisme, solidaritat i suport mutu. Incloent així l'acció sindical i social amb finalitat transformadora. La CNT després de l'XI Congrés Confederal, fet el desembre del 2015, va establir uns Acords que situen la perspectiva de gènere com una de les línies estratègiques

¹ La primera dona Secretària General d'un sindicat espanyol va ser l'Ann Sigüenza a la CNT des de l'octubre del 2000 fins al març del 2003.

Entre d'altres, actualment, a nivell autonòmic, la Secretària General de l'IAC-CATAC (sindicat autonòmic català) està ocupada per l'Assumpta Barbens.

a abordar en el treball sindical. Aquestes línies d'actuació de treball donen resposta a la denominació feminista del sindicat. També, van crear la Plataforma de Negociació Col·lectiva 2017 que és la materialització de l'acció sindical de l'Acord, que conté propostes concretes i operatives per evitar i combatre les desigualtats als centres de treball. A més a més, és una de les úniques plataformes que actua amb perspectiva de gènere de manera transversal en tot el seu contingut.

Amb tot això, aquest treball pretén obtenir una visió teòrica de les negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere des d'un enfocament anarcosindicalista. S'analitzarà la situació legal per on es mouen les actuacions sindicals i així mateix, es proposen propostes d'igualtat de gènere com a element clau per la igualtat efectiva entre dones i homes.

2. MARC LEGAL

La situació normativa i legal de les negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere donen lloc, a la representació dels treballadors i treballadores a l'empresa com a element clau per poder organitzar-se i lluitar per un treball digne.

Amb l'estudi concret del sindicalisme com a via específica de representació de totes les persones treballadores, condueix a la creació de seccions sindicals.

Així doncs, a continuació, s'analitzarà la regulació legal i normativa dels aspectes exposats:

2.1.LES NEGOCIACIONS COL·LECTIVES

Les negociacions col·lectives han estat les causants de l'impacte d'accentuades transformacions que s'han experimentat a tot el món: l'expansió de contractes temporals, la mundialització econòmica, el creixement de l'autonomia dels sindicats entre altres factors.

L'Organització Internacional del Treball (a partir d'ara OIT) a nivell internacional, ha dut a terme una gran tasca normativa amb la finalitat de promoure la justícia social amb el potenciament i desenvolupament les negociacions col·lectives d'arreu.

Aquest contingut està exposat a la Declaració de Philadelphia de 1944², que forma part de la constitució de l'OIT, on fixa que *<<l'obligació solemne de l'Organització Internacional del Treball de fomentar, entre totes les nacions del món, programes que permetin [...] aconseguir el reconeixement efectiu del dret de negociació col·lectiva>>*(OIT, 1944 p. 23).

Més tard, va estar desenvolupat el Conveni 98 sobre el dret a sindicació i de negociació col·lectiva. A més a més, amb la declaració relativa als principis i drets fonamentals en el treball i el seu seguiment, el juny del 1998, es reconeix el dret efectiu a la negociació col·lectiva.

A escala internacional, a l'article 2 del Conveni 154 de l'OIT (1981) es defineix l'objecte de la negociació col·lectiva com:

² Declaració de Philadelphia 1944 fou la declaració relativa als fins i objectius de l'OIT junt amb els principis que haurien d'inspirar la política dels Membres. En ella, va ser el primer cop que es parlava internacionalment de les negociacions col·lectives.

<<Totes les negociacions que tenen lloc entre un ocupador, un grup d'ocupadors o una organització o diverses organitzacions d'ocupadors, per una part, i una organització o vaires organitzacions de treballadors, per una altra, amb la finalitat de: a) fixar condicions de treball i ocupació o b) regular les relacions entre ocupadors i treballadors, o c) regular les relacions entre ocupadors o les seves organitzacions de treballadors, o aconseguir totes aquestes finalitats alhora>>.

A nivell Europeu, les negociacions col·lectives es troben regulades i ubicades al Títol X, dedicat a la política social, del Tractat de Funcionament de la Unió Europea (a partir d'ara TFUE).

La Unió Europea situa el marc normatiu bàsic de regulació de les negociacions junt amb el diàleg social, ja que, el posiciona com l'eina clau i necessària per mantenir els diferents objectius europeus en matèria laboral, aquests són: l'economia i el mercat per *<<afavorir l'harmonització dels sistemes socials>>* (article 151 TFUE), polítiques socials de la UE com a interlocutors socials (article 152 TFUE³), exclouen les competències europees amb la possibilitat de regular els drets de llibertat sindical i vaga i l'àmbit de les remuneracions (article 153 TFUE⁴), s'estableix un sistema obligatori de consulta abans i després de les negociacions (article 154 TFUE⁵) i la possibilitat de l'existència d'interlocutors socials per negociar acords a escala europea i establir vies de regulació (article 155 TFUE⁶).

Un cop situats en l'àmbit supraestatal, quant a negociacions col·lectives, ens endinsem en la normativa reguladora a l'Estat Espanyol.

En primer lloc, ens situem a l'article 37 de la Constitució Espanyola on exposa que *<<La llei garanteix el dret a la negociació col·lectiva laboral entre els representants dels treballadors i empresaris>>*. És a dir, que s'efectua el reconeixement del dret de negociació col·lectiva i de l'eficàcia dels convenis col·lectius.

³Article 152 *"La Unió reconeixerà i promourà el paper dels interlocutors socials en el seu àmbit, tenint en compte la diversitat dels sistemes nacionals. Ha de facilitar el diàleg entre ells, dins del respecte de la seva autonomia [...]"*

⁴ Article 153: *"Per a la consecució dels objectius de l'article 151, la Unió donarà suport i completarà l'acció dels Estats membres en els següents àmbits [...] i) la igualtat entre homes i dones pel que fa a les oportunitats en el mercat laboral i al tracte en el treball. [...]"*

⁵ Article 154 (antic article 138 TCE) *"1. La Comissió tindrà com a comesa fomentar la consulta als interlocutors socials a nivell de la Unió i adoptar totes les disposicions necessàries per a facilitar el seu diàleg, vetllant perquè les dues parts rebin un suport equilibrat [...]"*

⁶ Article 155 (antic article 139 TCE) *"1. El diàleg entre interlocutors socials en l'àmbit de la Unió podrà conduir, si aquests ho desitgen, a l'establiment de relacions convencionals, acords inclosos [...]"*

Així mateix, el Reial Decret Llei 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors (a partir d'ara TRLET), es mostra la negociació col·lectiva com un dret bàsic protegit (art. 4.1 c⁷). Concretament, el Títol III, de la present llei, es regula, com a tal, la negociació col·lectiva i els convenis col·lectius. En els articles que precedeixen el títol esmentat es plasma la naturalesa i els efectes dels convenis com a resultat de les negociacions col·lectives.

El Reial Decret 713/2010, de 28 de Maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius i acords de treball, és una altra branca de la regulació pertinent a les negociacions, amb caràcter col·lectiu, però està enfocat a l'oficialització i posada en marxa dels resultats que extreure'n dels processos negociadors.

També, s'ha de tenir en compte el Reial Decret 1362/2012 de setembre pel qual es regula la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius i, així mateix, el Reial Decret 718/2005 on s'aprova el procediment d'extensió de convenis col·lectius.

És important destacar el caràcter bipartit del diàleg social amb el qual es desenvolupen les negociacions col·lectives a Espanya donat que, es consideren l'espai natural on els interlocutors socials poden exercir la seva autonomia d'agents socials en un àmbit negociador. Aquesta capacitat està garantida per llei, atent al marc jurídic exposat anteriorment.

Amb la normativa indicada, que regula el dret a les negociacions col·lectives, té com a conseqüència la creació de convenis col·lectius de diferent abast al territori de l'Estat Espanyol. Així doncs, existeixen molts convenis col·lectius que és important distingir-los per conèixer com poden afectar als drets de les persones treballadores:

- Convenis col·lectius segons el mode en el qual s'han fet:
 - o Conveni col·lectiu Estatutari.
 - o Conveni col·lectiu Extraestatutari.
 - o Acord d'empresa
- Convenis col·lectius segons el seu àmbit d'aplicació:
 - o Convenis col·lectius a nivell inferior a l'empresa:
 - De centre de treball.

⁷ Article 4. 1 "Els treballadors tenen com a drets bàsics, amb el contingut i abast que per a cada un dels especifica disposa normativa, els de: [...] c) Negociació col·lectiva. [...]"

- De grup específic de treballadors (convenis franja).
 - Conveni col·lectiu a nivell d'empresa o grup d'empreses.
 - Conveni col·lectiu segons el sector de l'activitat.
 - Convenis col·lectius segons l'abast territorial:
 - A nivell local.
 - A nivell comarcal/regional.
 - A nivell provincial o interprovincial.
 - A nivell autonòmic.
 - A nivell estatal.

En definitiva, tots els convenis col·lectius són una font reguladora de la relació laboral i el sistema de negociacions col·lectives.

2.2.LES SECCIONS SINDICALS

El model espanyol de representació del/es treballadors/es en l'empresa contempla l'existència simultània de mecanismes de representació unitària i de representació sindical, d'aquí sorgeix la denominació del sistema de doble canal o doble via (Galiana, García, 2003, p.43).

Els òrgans de representació unitària (comitès d'empresa i delegats/ades de personal) són escollits pel conjunt de treballadors i treballadores de l'empresa amb independència de la pertinença o no a un sindicat.

La representació sindical dóna lloc a un òrgan propi que és la secció sindical que té el seu punt de partida a l'article 8.1 a) de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (a partir d'ara LOLS): <<1. Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball: a) Constituir Seccions Sindicals de conformitat amb allò establert en els Estatuts del Sindicat [...]>>. Davant de la falta precisa de legislació pel funcionament de la secció sindical el Tribunal Constitucional exposa que <<són instàncies organitzatives internes del sindicat, i són també representacions externes a les quals la llei confereix determinats avantatges i prerrogatives, que suposen correlativament carregues i costos per l'empresa>> (STC 61/1989, junt amb altres, SSTC 84/1989, 173/1992, 208/1993, 292/1992, 168/1996, 145/1999).

Per tant, entenem que els processos de negociació col·lectiva a Espanya són un model dual on coexisteix la representació unitària i la representació sindical.

Centrant-nos en les seccions sindicals, aquestes estan facultades per negociar adoptant la tradicional distinció entre la negociació col·lectiva estatutària i extraestatutària.

Respecte al dret a la negociació col·lectiva estatutària només es reconeix la legitimació negocia'l als sindicats més representatius i els que tenen presència als òrgans de representació unitària prevista així, a l'article 8.2.b) LOLS⁸ i a les disposicions previstes al Títol III TRLET. Per la seva aplicació i aprovació es requereix tant a les patronals com als sindicats més representatius al sector a arribar a un acord. Aquest pacte, al que arriben ambdues parts, gaudeix d'eficàcia general en l'àmbit funcional i territorial corresponent i assoleix caràcter normatiu.

Al contrari, la negociació col·lectiva extraestatutària, té doctrina reiterada al Tribunal Constitucional i fa que no es pugui privar a cap sindicat, legalment constituït, d'aquesta facultat però sense que allò que negociïn les parts posseeixi naturalesa estatutària. D'aquesta manera, la negociació extraestatutària en l'àmbit d'empresa o inferior quedarà delimitada per l'exclusió portada a terme pels sindicats i seccions sindicals que tenen subjecció a la normativa aplicable al TRLET i la LOLS, que solen ser els sindicats més representatius donat que, són els que tenen més facilitats emprades legalment. Per tant, els convenis col·lectius extraestatutaris són acords adoptats lliurement entre representants dels treballadors i empresaris, on es regulen matèries laborals i que no estan elaborats conforme el procediment previst al títol III del TRLET. La seva naturalesa jurídica pot ser d'eficàcia normativa o contractual, depenent de sector, i la seva eficàcia personal és limitada, de manera que, assoleixen caràcter com si fossin contractes de treball col·lectius.

2.3.MARC NORMATIU PER LA IGUALTAT DE GÈNERE

La igualtat i no discriminació entre dones i homes té un marc normatiu de referència amb tres nivells de normes: supranacionals, internacionals i internes.

En l'àmbit normatiu supranacional; el Tractat de la Unió Europea - en els seus articles 2 i 3 -, el Tractat de Funcionament de la Unió Europea - en els seus articles 8, 10, 153 i 157-, la Carta de Dret Fonamentals de la Unió Europea 2000 i la Directiva 2006/54/CE. En tots aquests, s'exposa el deure de lluitar en contra les discriminacions de gènere en l'àmbit

⁸ Article 8 "Sense perjudici del que s'estableixi mitjançant conveni col·lectiu, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixin en les administracions públiques o comptin amb delegats de personal, tindran els següents drets: [...] b) a la negociació col·lectiva, en els termes que estableix la legislació específica. [...]"

laboral i se'ls atribueix la responsabilitat d'actuació als diferents Estats Membres de la UE per dur a terme actuacions que funcionin amb les línies establertes a la Unió Europea.

Les normes internacionals estan desenvolupades a l'OIT – amb el Conveni 100, sobre igualtat retributiva, i el Conveni 111 sobre discriminació en matèria d'ocupació i treball – i al Consell d'Europa envers el Conveni Europeu de Drets Humans (1950), on s'exposa la prohibició de discriminació en tots els àmbits, i la Carta Social Europea que ajuda a especificar i fer efectiu el dret a una remuneració equitativa i igual entre ambdós sexes. Per últim, a escala interna, a la legislació espanyola, se situa i s'esmena la necessitat de l'actuació legislativa en igualtat de gènere a: la Constitució Espanyola, article 14, on s'explicita que: << *Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe* >>, i a l'Estatut dels Treballadors en els seus articles 17⁹ i 28¹⁰.

La regulació específica interna, sobre la matèria, és la Llei Orgànica 3/2007 sobre igualtat efectiva entre dones i homes (a partir d'ara LOIEDH). Amb ella, s'intenta el ple reconeixement de la igualtat formal davant de la llei entre dones i homes, encara que ha comportat un pas decisiu, ha resultat ser insuficient. Per tant, la LOIEDH radica en la prevenció de les conductes discriminatòries i en la prevenció de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat.

L'esmentada Llei Orgànica, en el seu capítol III, dona pas als Plans d'igualtat i altres mesures per promocionar la igualtat a les empreses com a factor necessari per als espais de consultes i negociacions col·lectives amb el propòsit d'erradicar les desigualtats de gènere.

Aquests plans d'igualtat s'obliga a les empreses de més de 50 treballadors/es¹¹, encara que totes, siguin grans o petites, han de tenir mesures amb perspectiva de gènere. Les seves característiques es basen en un diagnòstic limitat en el temps on s'avaluaran uns objectius i la seva consecució incloent, així, a la totalitat de l'empresa (superiors, clients, plantilla

⁹ Article 17: "S'entenen nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donin lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i altres condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta (...)"

¹⁰ Article 28: "L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball del mateix valor la mateixa retribució, satisfeta directament o indirectament, i qualsevol que sigui la naturalesa de la mateixa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir cap discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella (...)"

¹¹ L'obligació de realitzar un Pla d'Igualtat a les empreses de 50 o més treballadors és una modificació que es va fer recentment a la LOIEDH, concretament, el 7 de març del 2019. Abans, només s'obligaven a les empreses de 250 treballadors o més.

operaria...) mitjançant uns recursos específics i necessaris amb mesures concretes i acordades.

3. ANÀLISI FEMINISTA DEL DRET

El pensament i moviment sobre el dret està caracteritzat per la pluralitat, heterogeneïtat i conflictivitat (Alessandra, 2005, p.27) com a elements que representen un valor a tutelar necessari per eliminar l'elevada diferenciació social i cultural que existeix entre ambdós sexes.

Així mateix, el dret constitueix un objecte ambigu i amb controvèrsia, ja que el podem categoritzar com a instrument imprescindible pel millorament de la situació real femenina però, al contrari, és l'expressió masculina que situa a l'home amb privilegis per sobre de la dona. Per aquest motiu, s'ha d'intentar evitar que el dret es constitueixi com una eina de subordinació i opressió per a la dona (Suárez Bricones, 2002, p.2).

El dret és el reflex de les relacions definides pel poder masculí. Tanmateix, aquesta relació opressiva s'amaga sota llenguatges, situacions i mètodes aparentment neutres respecte al gènere que fan que existeixin terminologies masclistes acceptades constitucionalment.

Amb tot això, podem detectar, clarament, la necessitat de trencar transversalment els límits de l'ordenament jurídic per crear dret públic i privat impregnat de perspectiva feminista per afrontar i aconseguir una major igualtat en la distribució dels diners, el treball, el temps i, conseqüentment, situar-ho tot, en una autodeterminació o autorealització de la dona i la seva llibertat.

3.1.DEFINICIONS DE CONCEPTES

Per considerar l'anàlisi feminista del dret en el món laboral és indispensable tenir en compte unes específiques definicions, establertes internacionalment, per l'OIT, respecte al marc general per la igualtat de tracte.

Aquestes definicions es troben a la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre del 2000:

- Discriminació directa: Està exposada a l'article 2.2 a): << *existirà discriminació directa quan una persona sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació anàloga per algun dels motius esmentats en l'article 1*>>. També, la LOIEDH ho defineix però de manera més explícita com

a: << *Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador per raó de sexe.*>>

- Discriminació indirecta: Està exposada a l'article 2.2 b): << *existirà discriminació indirecta quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres pugui ocasionar un desavantatge particular a persones amb una religió o convicció, amb una discapacitat, d'una edat, o amb una orientació sexual determinades, respecte d'altres persones (...)*>>. Així mateix, la LOEIDH especifica que: << *Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.*>>

Cal destacar també les definicions d'assetjament sexual, sexista i per orientació sexual, que estan englobades dins de les violències masclistes al treball:

- Assetjament sexual: <<*conducta abusiva, exercida en el lloc de feina, tan per superiors jeràrquics com per iguals, sense el consentiment de la persona que la pateix, de forma que crea un entorn laboral intimidatori, hostil, humiliant per a la víctima, posant en perill el seu lloc de treball o condicionant la seva carrera professional*>>.
- Assetjament sexista (per raó de sexe) o orientació sexual: << *Es diu de qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, gènere o orientació sexual d'una persona, per l'accés a l'ocupació o al lloc de treball, la promoció en el lloc de treball (promoció horitzontal i promoció vertical) renovació de contracte o la formació. Amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Queden incloses, també, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere tanmateix tindrà aquesta consideració qualsevol assetjament dirigit a persones per la seva orientació sexual LGTB.*>>

Aquestes tres definicions d'assetjament es troben a la "Guia: On són les violències masclistes a la feina?" fet per la Fundació Maria Aurèlia Campmany i complementat amb el "Recull de termes. Dones i Treball" desenvolupat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Així doncs, és necessari tenir en compte aquestes definicions per saber identificar i detectar les situacions on es donin i, per tant, poder-les denunciar i combatre-les.

A tot això, cal afegir i esmentar la segregació ocupacional com a clau de la desigualtat de gènere situada en el post-mercat. Consisteix en la concentració desproporcionada de dones i homes en certes ocupacions donant lloc als sectors feminitzats i masculinitzats (Martín Hernandez, Maria Luisa, 2013, p. 294). A continuació, s'exposen les definicions dels tipus de segregacions:

- Segregació Horitzontal: << *que fa referència a la sobre representació de dones en determinats sectors econòmics i categories professionals (Consejo Económico y social, 2012)* >> per tant, són aquelles << *tasques pròpies d'un o l'altre gènere, considerant-se que hi ha treballs remunerats "femenins", l'exercici és adequat per a les dones, mentre que altres són impropis d'elles (Gómez, 2001, p.123)* >>.
- Segregació Vertical: << *respon a la infrarepresentació de les dones en els nivells més alts de les escales professionals, establertes en funció de retribució, prestigi, estabilitat professional, responsabilitat, etc. (Roldán-García, Leyra-Fatou, Contreras-Martínez, 2012, p.45)* >>.

3.2.PINZELLADES DE LA HISTÒRIA DEL DRET DEL TREBALL I EL SINDICALISME FEMENÍ

Al segle XIX la dona es trobava condicionada a realitzar tasques concretes de manteniment i cures de la llar i la família. En aquella època les dones tenien prohibit la realització de tasques no domèstiques donat que, aquestes requeien sobre el cap de la família, l'home.

Anys més tard, a mitjans del segle XX, la dona va viure un canvi positiu i favorables perquè van començar a poder realitzar treballs fora de l'activitat domèstica però seguien encadenades al treball familiar, es veien obligades a compaginar-ho. Així i tot, la situació seguia reflectint la segregació ocupacional marcada per treballs poc qualificats, precaris i mal remunerats a causa de l'escàs rendiment i l'absentisme laboral marcat per la maternitat.

En aquella època, on la indústria comença a créixer exponencialment, els treballs que ocupaven les dones no requerien grans esforços físics ni qualificacions concretes i específiques.

Posteriorment, al voltant del 1920, després de la Gran Guerra, les dones van començar a ocupar els llocs de treball que els homes deixaven lliures per exercir obligacions militars. Arran d'aquest fet es van iniciar reivindicacions feministes que van culminar aconseguint el reconeixement femení i la seva aportació de l'economia estatal.

Així mateix, gràcies al progrés, la dona va aconseguir estar més emprada legalment per compaginar les tasques laborals i les domèstiques.

Com la formació de la dona continuava limitada feia que accedissin a treballs manuals, rutinaris i precaris que van donar pas a una decaiguda laboral per les pèssimes condicions i sense temps possible per invertir en formació i aprenentatge.

A mesura que van avançant els anys, la lluita del col·lectiu femení és perseverant i ha fet que les dones posseeixin més oportunitats tant en l'àmbit formatiu com laboral.

Aquesta evolució ha estat marcada pels nous models de famílies, l'accés als estudis i formacions universitàries i entre altres factors.

De tota manera, en ple segle XXI, segueix existint un gran camí a recórrer per situar a les femines en un context d'igualtat davant de les discriminacions constants que existeixen i pateixen.

Pel que fa al sindicalisme, la seva transició històrica també està marcada per la invisibilització de la dona militant.

Les lluites sindicals sempre han estat liderades i protagonitzades per la figura masculina, i aquelles on les dones agafaven el control, elles quedaven silenciades.

La primera revolució feminista sindical va estar protagonitzada per les dones de la CNT, anomenades, 'Mujeres Libres', cap a l'any 1933 (mateix any del sufragi universal femení a Espanya). Totes elles eren militants del sindicat anarquista i van sentir la necessitat d'organitzar-se per poder desenvolupar plenament la seva lluita política enfocada únicament en dones. Això és així, donat que, encara que l'organització anarcosindicalista tenia orígens i defensaven la igualtat entre homes i dones, en la pràctica, es podia veure l'opressió que patien les dones pels mateixos companys deixant-les invisibilitzades en la lluita i encomanant-les feines alternatives a la lluita com podia ser fer d'infermeres i cuineres, mentre els homes lluitaven al "front" (Ackelberg, 2017).

A la dècada dels 60 i 70 van ser anys fonamentals pel progrés de les reivindicacions feministes que varen contribuir en el creixement progressiu de la presència femenina als sindicats.

Actualment, la presència del col·lectiu femení als sindicats és menor respecte als homes encara que ha esdevingut un increment.

A manera de conclusió, es pot afirmar que la igualtat d'oportunitats entre gèneres al món obrer i sindical segueix sent difícil per la posició femenina per culpa del sistema capitalista que genera desigualtats de manera intrínseca (Torns i Recio, 2017, p.14).

4. NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

4.1.NECESSITAT DE L'EXISTÈNCIA DE NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Les negociacions col·lectives comencen a tenir un paper molt important gràcies a l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEDH) pel fet que fomenta la regulació de les mesures per evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes i, també, regula les condicions de treball per evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe i els seus respectius procediments específics per la prevenció i la tramitació de denúncies o reclamacions que puguin presentar les persones que hagin estat objecte d'assetjament.

Així mateix, l'objectiu genèric de la LOIEDH consisteix a *'fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes'* (Valdés Dal-Ré, Fernando, 2010).

Aquest objectiu, marcat per imperatiu legal, es converteix en un element fonamental per les negociacions col·lectives considerant que és l'únic espai en matèria laboral que pot donar resultats reals a l'eradicació de les discriminacions per gènere.

A l'espai negociador, el banc social, com a part legitimada a la negociació, és qui pot analitzar, proposar i incidir en la creació de clàusules efectives en matèria d'igualtat.

A més a més, l'àmbit d'aplicació de les dites clàusules pot afavorir i garantir amb el seu efecte positiu en les mesures establertes per extensió del conveni col·lectiu o pacte a altres sectors, centres de treball o grups de treballadors i treballadores.

4.2.REPRESENTACIÓ UNITÀRIA DE LES PERSONES TREBALLADORES I SECCIONS SINDICALS A LES NEGOCIACIONS COL·LECTIVES.

El model de representació de treballadores i treballadors a l'Estat Espanyol és de caràcter dual. Així mateix, ambdós models de representació, representació unitària (o electiva) i representació sindical, tenen habilitats legals per actuar en defensa de les persones treballadores.

L'atribució de competències al model de representació dels treballadors i les treballadores és diferent segons el tipus de representació que es tingui al centre de treball. Per un costat,

la representació sindical s'encarrega (en termes generals) de les negociacions col·lectives, d'establir mesures en moments de conflictes i de dur a terme vagues com a suspensió col·lectiva de l'activitat laboral amb la finalitat de reivindicar millores a les condicions laborals.

Per l'altre, la representació unitària assumeix les tasques de recollida d'informació de l'empresa (necessària per fer investigacions de la seva situació vertadera), s'encarrega d'iniciar els procediments de consultes i participen en la gestió empresarial (Arrieta, 2019 al IV Trobament de professionals del assessorament laboral i social).

Aquesta equiparació de competències és el resultat directe del model dual.

4.3. ACTUACIÓ DE LES SECCIONS SINDICALS A LES NEGOCIACIONS COL·LECTIVES.

El punt de partida de les seccions sindicals és l'article 8.1. a) de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS) on es permet la seva formació en l'àmbit d'empresa o centre de treball.

Amb totes les interpretacions de la jurisprudència es pot determinar que la secció sindical és exclusivament un òrgan del sindicat (Agut García, 2004, p. 19). Un òrgan amb estructura interna que està dotat amb l'exercici de la seva llibertat organitzativa pel mateix subjecte col·lectiu, el sindicat. Altrament, s'afegeix la vinculació que té la secció sindical amb el dret fonamental de la llibertat sindical des d'un punt de vista organitzatiu.

La secció sindical posseeix la qualitat inherent de representar i defensar els interessos de totes les persones treballadores i, concretament, dels seus afiliats i afiliades.

Per aquest motiu, es tracta la secció sindical com un òrgan de representació de les persones treballadores que actua dins de l'empresa malgrat que, en el mateix àmbit poden existir altres representants prevists per la llei, els unitaris.

S'entén, doncs, que les funcions de les seccions sindicals a les empreses són facultats pròpies del sindicat.

Aquests òrgans, amb la seva qualitat de representació, poden dur a terme a l'empresa l'acció sindical bàsica que deriva del contingut essencial del dret de llibertat sindical, on porta implícit: la negociació col·lectiva, la vaga i els conflictes col·lectius. Així mateix, les seccions sindicals tenen reconeixement legal per exercir diversos drets de caràcter participatiu i instrumental que suposen un cost i carregues per l'empresa.

El Reial Decret Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per la reforma de la negociació col·lectiva (a partir d'ara RDL 7/2011), atorga preferència a les seccions sindicals com a subjectes legitimats a les negociacions col·lectives.

Aquesta favorable prioritat a les seccions sindicals sobre els comitès d'empresa, s'estableix no només per la negociació de convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior (article 1.2 RDL 7/2011), sinó, addicionalment, per la negociació dels períodes de consultes dels procediments de mobilitat geogràfica (article 40.2 ET¹²), modificació substancial de condicions de treball (article 41.4 ET), acomiadaments col·lectius (article 51.2 ET) i inaplicació del règim salarial previst en els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa (article 82.3 ET).

Aprofitant la preferència dels òrgans representatius del sindicat és important reivindicar plataformes de negociació amb perspectiva de gènere junt amb la possibilitat de donar una visibilitat equitativa per l'empoderament i la participació per part d'ambdós gèneres en l'esfera laboral (Consell d'Europa, 1998). Ben mirat, les seccions sindicals són qui tenen eines possibles per iniciar aquesta transformació.

4.3.1. LES SECCIONS SINDICALS DE LA CNT AMB LA PLATAFORMA DE NEGOCIACIONS COL·LECTIVES 2017 (Annex I)

En aquest punt, s'analitzarà l'acció sindical de la CNT mitjançant les seccions sindicals junt amb la seva plataforma de negociació col·lectiva, tenint en compte que, està dotada amb perspectiva de gènere.

En primer lloc, per poder iniciar un procés de negociació col·lectiva és necessària la creació d'una secció sindical.

Segons l'estructura orgànica de la CNT, en els seus Acords de l'XI Congrés Confederal, tracten a les seccions sindicals com el conjunt de la seva afiliació en una mateixa empresa o grup de treball, sense requeriment d'un mínim per la seva constitució. A més a més, no s'estableixen restriccions per la seva actuació donat que, poden actuar en qualsevol àmbit de l'estructura empresarial, específicament, en l'àmbit de centre de treball¹³, empresa i grup d'empresa, de manera exclusiva o simultània.

¹² ET = Estatut dels Treballadors.

¹³ Per a CNT, el centre de treball té prioritat en la negociació col·lectiva perquè és la via per poder superar les reformes laborals del 2011 i 2012. Així mateix, altres sindicats ELA també prioritza les negociacions al centre de treball.

La secció sindical constituïda dependrà de l'organisme sindical de la CNT que correspongui amb el seu àmbit. Per exemple, si la secció sindical és de centre de treball, estarà subordinat al sindicat de branca o oficis varis local o provincial. En canvi, si l'àmbit de la secció és provincial, autonòmica o estatal correspondrà la seva constitució al Comitè Provincial, Regional o Confederal (òrgans d'estructura orgànica de la CNT),

S'atorga a les seccions sindicals el poder intrínsec de decisió sobre la seva acció sindical a l'empresa segons l'Assemblea o Ple de la secció.

Dins de la mateixa, s'ha de nomenar en assemblea un delegat o delegada i, també, serà necessari desenvolupar una activitat que abasteixi camps més amplis i complexos com la tresoreria o la prevenció dels riscos laborals.

Amb tot això, la secció sindical pot elaborar els seus propis reglaments interns, amb el vistiplau del corresponent comitè, que no podran contravenir els estatuts de la CNT corresponents al seu àmbit. Tanmateix, a l'hora d'emprendre un procés de negociació col·lectiva haurà de tenir en compte i regir-se pels mínims establerts a la Plataforma de Negociació Col·lectiva 2017 (a partir d'ara PNC 2017).

En segon lloc, l'acció sindical del present sindicat marca uns objectius a curt i mitjà termini per millorar la relació amb la dona treballadora.

Una de les materialitzacions dels objectius establerts és la introducció transversal de la consciència de gènere tenint en compte que la dona és qui pateix la explotació laboral més gran a tots els nivells, en efecte es crea la plataforma reivindicativa, la PNC 2017.

De manera paral·lela, la CNT junt amb les seves seccions sindicals es proposen altre metes, es destaquen diverses:

- Augmentar l'afiliació i la participació de les afiliades en la vida del sindicat.
- Tenir cura de la imatge de l'organització perquè estigui lliure d'estereotips que destorbin la identificació de la part femenina al sindicat.
- Eliminar llenguatge sexista. S'ha elaborat el "*Manual del llenguatge no sexista*" (Annex II).
- No identificar a la dona com a reproducció.
- Els càrrecs de les seccions sindicals i la gestió del sindicat han de ser proporcionals en distribució per sexes.

Finalment, l'efectivitat de les negociacions que poden dur a terme les seccions sindicals de la CNT està basada en la PNC 2017. Seguidament, s'exposen les clàusules més reivindicatives per l'eficàcia d'aquesta eina:

- Els permisos de cures per fills i famílies han de tenir caràcter extensiu i irrenunciable i, així mateix, s'hauran de gaudir de manera simultània o consecutiva a elecció dels/les treballadors/es.

La intenció d'aquesta clàusula és ampliar els permisos, no repartir-los com s'ha anat fent sempre.

- Les mesures d'igualació de salaris parteixen de la premissa d'obligar a pagar la retribució corresponent al valor de la feina efectuada sense produir-se cap classe de discriminació.

Tanmateix, s'especifiquen tres clàusules per erradicar la desigualtat de gènere en la present matèria:

- o Suprimir les diferències de salari base entre diferents categories o grups professionals, substituint-les per diversos plusos sense contenir biaix de gènere.
 - o La classificació professional ha de ser lliure de criteris discriminatoris en les seves definicions i valoracions del lloc de treball.
 - o En empreses amb plantilles feminitzades i masculinitzades en la mateixa branca d'activitat sempre hauran d'estar equiparades.
- Existència de mesures específiques per un suport complet a les treballadores víctimes de violència de gènere.
 - S'obliga a l'empresa, en cas que no en disposi, d'un Pla d'Igualtat (a partir d'ara PI). Es constituirà una comissió d'igualtat com a òrgan organitzatiu competent per l'elaboració, implementació i avaluació del PI, atès al diagnòstic de la situació empresarial.

Així mateix, s'estableixen uns continguts mínims pel diagnòstic de la situació i pel PI, aquests són:

- o Accés a l'ocupació.
- o Classificació professional.
- o Promoció i formació.
- o Retribucions.

- Ordenació del temps de treball per afavorir en termes d'igualtat la conciliació labora, personal i familiar i corresponsabilitat.
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Regulació sobre les víctimes de violència de gènere.
- Comunicació i llenguatge no sexista.
- Prevenció, salut i riscos laborals.

Per mantenir i facilitar la participació i consciència del PI amb tota la plantilla es proposa facilitar una bústia de suggeriments permanents.

- Les mesures contra l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Es destaca que per protegir, en un àmbit més ampli i efectiu, a les persones assetjades per raó de sexe o gènere, les mesures proposades han d'estar esteses a la totalitat del personal de l'empresa (plantilla, subcontractats, clients, proveïdors, etc.) sempre que els fets tinguin lloc amb motiu de la relació laboral de la víctima amb l'empresa.

Per evitar aquestes situacions s'exposen una sèrie de mesures de prevenció amb caràcter obligatori classificades en:

- Dret d'accés a la informació dels sindicats. Fa referència, a l'obtenció d'informació per part de la secció sindical de dades concretes per saber la situació esbiaixada per sexe i edat de la plantilla.
- Formació, a tota la plantilla i en horari laboral, sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, les conseqüències per la víctima, les conseqüències empresarials i els mecanismes interns i externs de denúncia.
- Mesures d'actuació en casos d'assetjament proposant la creació d'un protocol.

En resum, totes les mesures destacades poden ser clàusules negociades per la secció sindical amb la finalitat d'arribar a convertir les relacions laborals en un espai neutre, lliure de discriminacions sexistes i per qualsevol raó i condició, i protegit pels pactes en conveni col·lectiu.

Cal afegir i ressaltar, una clàusula reivindicativa, també establerta al PNC 2017, per a la *“inaplicació – despenjament de les condicions de treball pactades en el conveni”*.

Ens ajudarà a garantir les mesures que es pactin al conveni col·lectiu vist que, gràcies a la Reforma Laboral del 2012 es proporciona via lliure a la part empresarial per inaplicar les clàusules del conveni que no els hi afavoreixen sempre que concorrin unes certes causes¹⁴.

En conseqüència, l'establiment d'aquesta clàusula indirectament pot salvaguardarà a les demés dotades amb perspectiva de gènere.

4.3.2. MOSTRA D'UN CONVENI COL·LECTIU NEGOCIAT I SIGNAT PER UNA SECCIÓ SINDICAL DE LA CNT

La secció sindical de l'empresa 'Aluminio y Aleaciones, S.A (Alumalsa)' de Saragossa va negociar i signar un conveni col·lectiu propi d'empresa pels anys 2015 a 2017 (Annex III). En ell, es va acordar la clàusula d'àmbit temporal que estableix la denúncia automàtica a l'últim any de vigència del conveni (2017) i així mateix, s'obliga a la representació de l'empresa a asseure's, un altre cop, a la taula de negociació amb la representació dels/les treballador/es per actualitzar el conveni col·lectiu.

En el conveni col·lectiu subscrit el 23 d'octubre de 2015 (abans que es fes el PNC 2017) ja començava a establir petites mesures per la igualtat efectiva de tracte entre dones i homes. Encara que, només es pactaren mesures en matèria de permisos (article 38 del conveni) i disposicions per l'aplicació del Pla d'Igualtat amb la seva respectiva revisió periòdica (disposició addicional sisena del conveni).

Posteriorment, l'any 2018, quan s'havia d'engegar el procés de negociació per pactar un nou conveni col·lectiu es van propagar un seguit de disconformitats que provocaren l'inici d'una vaga indefinida.

En el marc de les negociacions entre el comitè de vaga i la direcció d'Alumalsa van acabar pactant una sèrie d'exigències plantejades pels treballadors i treballadores que posaven punt final a la vaga indefinida.

¹⁴ La reforma laboral del 2012 dóna pas al procediment de despenjament dels convenis col·lectius. Es troba exposat a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors on s'especifiquen les matèries per les quals l'empresa si acredita les causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives pertinents poden justificar la necessitat de despenjament de les clàusules. Les matèries són: jornada de treball, horaris i distribució del temps de treball, règim de torns, sistema de remuneració, sistema de treball i rendiment, mobilitat funcional i millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Les exigències del pacte responien a la materialització del PNC 2017 perquè van poder determinar el salari mínim (1.200€) i els increments salarials proposats a la plataforma. A més a més, la finalitat de les modificacions retributives té el propòsit intrínsec de lluitar per eliminar les diferències de remuneració entre sexes.

Un exemple de clàusula sobre l'increment salarial per erradicar la desigualtat és que: *“S'estableix una pujada en dos segments, un lineal de 250 euros anuals per a cada any de vigència per cada treballador/a (750 per a tota la vigència per cada treballador/a, més un altre percentual invers: a més dels 250 euros anuals que rebrà tota la plantilla, s'apugen els salaris un 1,6% amb caràcter general, un 1,8% per a la categoria de nou ingrés C, un 2% per a la categoria de nou ingrés B, i un 2,2% per a la categoria de nou ingrés A. Així doncs, les persones subjectes a escales salarials seran les que més reforçats vegin els seus salaris, evitant amb això els efectes de les pujades percentuals a l'ús, que lluny de reduir, augmenten les diferències salarials entre treballadors/es.”*

Com s'ha pogut observar, aquest és un clar exemple de petites mesures fetes per una secció sindical intentat eliminar les situacions de discriminacions a l'esfera de treball.

4.3.3. CONTRAST D'ALTRES LLUITES SINDICALS PER ACONSEGUIR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

A tall d'exemple, s'analitzarà la lluita dels sindicats ELA¹⁵, LAB¹⁶, UGT¹⁷ i ESK¹⁸ com a sindicats actius amb l'objectiu d'eliminar la bretxa salarial que existeix en el sector de la neteja d'espais públics, a Guipúscoa. Aquesta problemàtica es planteja davant d'una situació controvertida com és la de la neteja de comissaries i seus judicials com a sector feminitzat per una banda, i la neteja viària com a sector masculinitzat per l'altra. Entre ambdós col·lectius existeix una bretxa

¹⁵ ELA (Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaritat dels treballadors bascos). És un sindicat amb ideologia nacionalista basca i de classes.

¹⁶ LAB (Langile Abertzaleen Batzardeat). És un sindicat amb ideologia nacionalista basca de l'esquerra abertzale.

¹⁷ UGT (Unión General de Trabajadores). És una organització sindical històrica obrera espanyola. El seu origen brolla del Partit Socialista Obrer Espanyol (PSOE)

¹⁸ ESK (Ezker Sindikalaren Konbergentzia). És un sindicat que es creà quan la direcció de CCOO els va expulsar de la seva unitat. Des de llavors, s'identifiquen com la convergència d'esquerra sindical que actua a nivell basc.

salarial del 13%¹⁹ per les treballadores a les comissaries i un 7% per les treballadores als espais judicials.

L'empresa de les treballadores és adjudicatària del servei i va vèncer l'octubre del 2018, amb una nova licitació entremig, era l'oportunitat inigualable per poder negociar els convenis col·lectius que els hi són aplicables i estaven en ultraactivitat²⁰. Vista la negativa per iniciar un procés de negociació col·lectiva per lluitar contra la desigualtat salarial amb ajuda i suport dels sindicats, anteriorment anomenats, es va iniciar una vaga indefinida.

A dia d'avui²¹, segueix la negativa institucional davant d'aquesta situació i per consegüent la vaga també.

Aquesta realitat és un clar exemple de lluita sindical amb perspectiva de gènere per suprimir les diferències salarials entre sexes i la discriminació que pateix la dona al respecte. Cal remarcar la importància del dret a vaga donat que, és l'eina més forta que tenen totes les persones treballadores per defensar-se davant de les injustícies laborals.

¹⁹ Dades del sindicat ELA. (<https://www.ela.eus/es/donostia/noticias/las-huelguistas-de-limpieza-de-de-comisarias-y-juzgados-de-gipuzkoa-haran-marchas-a-pie-para-eliminar-la-brecha-salarial>)

²⁰ La ultraactivitat es dona quan un conveni col·lectiu es segueix aplicant encara que hagués passat el temps previst de d'aplicació i vigència.

²¹ 16/05/2019

5. PROPOSTES EFECTIVES D'ACTUACIÓ A LES NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

A continuació, es presenten diverses propostes d'actuació com a possibles clàusules negociables per implementar en un conveni col·lectiu o en un pla d'igualtat a l'empresa.

Abans cal tenir en compte el concepte de “*mainstreaming de gènere*” com a premissa necessària que ens ajudarà a obtenir una transversalitat de gènere efectiva a les clàusules que es pactin.

Aquest terme es considera l'estratègia d'igualtat de gènere més important amb caràcter aplicatiu internacional adoptat per l'Organització de les Nacions Unides (ONU) a la Plataforma d'Acció de la Conferència sobre la Dona (Beijing 1995)²² i posteriorment, s'ha anat incorporant a la Unió Europea i els seus Estats Membres.

El *mainstreaming* de gènere és, doncs, una pràctica que pretén millorar l'efectivitat de polítiques i mesures mostrant la naturalesa de gènere en tots els processos i resultats.

Per tant, com a teoria, s'identifica com un procés de revisió dels conceptes principals de la matèria que es tracti, en el present treball és el món laboral, amb la finalitat de què el concepte de gènere estigui present i intentar que es suprimeixin les teories separatistes de sexes i gèneres (Walby, 2004, p. 11).

Amb tot plegat, les propostes que suggereix-ho són les següents:

- **Principi de no discriminació salarial, estructura salarial equitativa i transparència retributiva.**

Existeix la necessitat d'un engranatge idoni entre l'estructura salarial, el sistema de retribució i el salari mínim, ja que, ens pot ajudar a erradicar la bretxa salarial que existeix actualment (Annex IV).

És primordial equilibrar els salaris bases i crear complements salarials amb característiques típiques del treball femení. A més a més, com el sistema retributiu

²² La Plataforma d'Acció de la Conferència sobre la Dona (PACD) és una reunió amb representants de tots els Estats del món realitzada en l'àmbit del Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides (ECOSOC), amb el propòsit de garantir i reivindicar els drets legítims de la dona.

La conferència més important de la PACD és la de Beijing on s'exposa per primer cop el *Mainstreaming* de gènere. Posteriorment, s'han anat fent seguiment de la plataforma d'Acció creada a Beijing, va ser la més fonamental. (ONU Mujeres <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>)

té un fort component presencialista, pel que fa al càlcul del salari, acaba limitant l'autonomia de gestió del temps de treball restringint així els espais de conciliació. De la mateixa manera, hi ha poques demandes de treballadores causades per la manca d'informació sobre la remuneració dels demés companys. En conseqüència, atent als drets d'informació (article 64.3 ET²³) serà important especificar clàusules amb l'obligació de proporcionar dades necessàries per no encobrir la realitat de la patronal.

Un cop exposades aquestes premisses, en la negociació col·lectiva d'un conveni col·lectiu o un pla d'igualtat proposaria la següent clàusula:

“L'empresa haurà de presentar trimestralment les dades específiques sobre retribucions i les respectives proporcions entre dones i homes.

Un cop a l'any, s'obligarà al desenvolupament d'un informe especificant els motius de l'establiment del salari base i els complements que se li paguen a cada treballador/a.”

- **Ascensos i promoció professional.**

Actualment, en aquesta matèria, els convenis col·lectius deixen via lliure a la part empresarial per designar i decidir quin treballador/a pot ascendir o promocionar-se.

Per poder controlar la promoció professional i els ascensos és indispensable la creació d'un comitè específic. D'aquesta manera, la designació de la persona beneficiària de l'ascens o promoció és totalment neutre.

En aquest supòsit suggereix-ho la següent clàusula:

“El comitè de promoció serà constituït en el moment que hi hagi una promoció o possibilitat d'ascens a l'empresa.

El comitè estarà compost per professionals aliens a l'empresa, per la representació dels treballadors/es²⁴ i per un 20% del comitè d'igualtat, en el cas que existís.”

- **Obligatorietat de creació d'un Pla d'Igualtat.**

²³ Article 64.3 ET: “També s'adverteixen de rebre informació, si més no, anualment, l'aplicació a l'empresa del dret d'incidència d'oportunitats entre dones i homes, perquè hagin d'incloure el registre previ a l'article 28.2 i les dades sobre la proporció de dones i homes en els diferents nivells professionals, així com, si, sobre les mesures que s'adaptaran per fomentar la igualtat d'entre dones i homes en l'empresa i l'home establerts amb un pla d'igualtat sobre l'aplicació del mateix”

²⁴ La representació dels treballadors servirà exclusivament per portar un control exhaustiu del procés.

Les lleis actuals només obliguen a les empreses de més de 50 treballadors a crear un Pla d'Igualtat (article 45.2 LOIEDH i article 85.1 ET²⁵).

Per aquest motiu, és fonamental implementar clàusules que obliguin a totes les empreses a crear el seu Pla d'Igualtat vist que, les petites i mitjanes empreses (PIMES) queden desprotegides i són la majoria d'empreses a Espanya (Annex V). La clàusula que s'hauria d'establir per aquesta matèria en qualsevol conveni col·lectiu o pla d'empresa és:

“Queden obligades totes les empreses, independentment de la seva plantilla, a crear un Pla d'Igualtat amb els seus respectius mecanismes d'avaluació i seguiment.”

5.1. ANÀLISI DE DADES ON ES MOSTRA LA NECESSITAT D'ACTUACIÓ I IMPLEMENTACIÓ DE MESURES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.

Els índexs que es mostren a continuació estan fets per l'Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE ²⁶). En ells podem observar l'existència de la desigualtat visible entre gèneres i són tractats com un indicador compost que mesura el complex concepte d'igualtat de gènere.

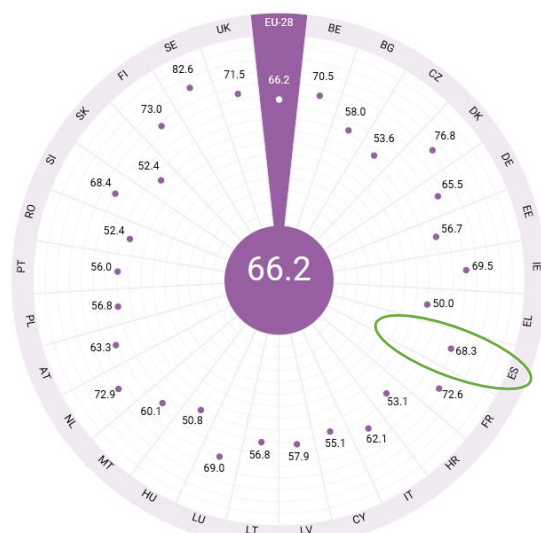
A l'índex global és percepció en termes generals de tota la UE una gran necessitat de mesures per la igualtat de gènere. Pel seu càlcul té en compte: el treball, el poder econòmic, el poder de decisió política, la conciliació, el treball de cures, la salut, la violència de gènere i l'educació. L'any 2017, el domini de l'índex és del 66.2 que fa referència fins a quin punt les dones i els homes poden trobar-se en situacions d'igualtat. Per tant, com més alta sigui la puntuació del domini menys desigualtat existirà.

En el cas d'Espanya, podem observar que la puntuació del seu domini és del 68.3. Encara que quedi per sobre de la mitjana europea és una puntuació elevada que causa habituals situacions de discriminació entre gèneres deixen desprotegida a la dona en molts aspectes diaris.

²⁵ Article 45.2 LOIEDH: “Les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat (...) hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.”

Article 85.1 ET: “...els convenis col·lectius podran regular matèries de tipus econòmic, laboral, sindical i, en general, quantes altres afectin a les condicions d'ocupació...”

²⁶ El EIGE és l'única agència de la UE dedicada exclusivament a la igualtat de gènere.



Font: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/>

En centrar-nos en el món del treball trobem que el seu domini va progressant molt lentament en els darrers deu anys a la Unió Europea, segons l'EIGE, i es manté junt amb una bretxa de gènere en l'ocupació ampla i persistent (40% dones i 56% homes).

En les següents taules identificarem les diferències de gènere en la participació en el mercat laboral a Espanya.

Participation

Country	FTE employment rate (%)		Duration of working life (years)	
	Women	Men	Women	Men
ES	35.7	49.7	32.5	37.2
EU-28	39.6	55.8	32.8	37.9

Segregation and quality of work

Country	Employed people in education, human health and social work activities (%)		Ability to take one hour or two off during working hours to take care of personal or family matters (%)		Career Prospects Index (points, 0-100)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men
ES	23.4	7.4	32.9	35.3	57.3	56.1
EU-28	30.4	8.3	22.8	27.3	63.7	62.6

Font: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/>

Com a mostra, la taxa d'ocupació (20-64 anys) és del 56%. La d'ocupació total és del 62%, que és inferior a l'objectiu de l'estratègia nacional d'Europa 2020 (UE 2020) i l'espanyola que és del 74%.

En totes les dades de participació laboral (taxa d'ocupació i temps de vida laboral) i en la segregació del treball podem observa menor percentatge de la dona respecte a la posició laboral de l'home. És important destacar el treball a temps parcial donat que, mostra la realitat de la precarietat del treball en la dona. Gairebé, el 25% (aproximadament 34 hores

setmanals) de les dones treballen a temps parcial, enfront del 8% (aproximadament 40 hores setmanals) dels homes.

Amb totes aquestes dades es fa evident la necessitat d'actuar per a la recerca de la igualtat efectiva entre dones i homes mitjançant mesures i clàusules als convenis col·lectius i pactes empresarials.

5.2.POSADA EN MARXA DE LES PROPOSTES EFECTIVES D'ACTUACIÓ A LES NEGOCIACIONS COL·LECTIVES AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE EN UN PLA D'IGUALTAT.

Per poder implementar clàusules efectives en un Pla d'Igualtat cal posar-ho en marxa seguint les fases següents:

- I. Fase de diagnosi. Basada en el coneixement de la situació, mitjançant dades i indicadors, de la situació empresarial pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. S'identificaran els punts forts i dèbils a l'empresa per així saber amb què es pot comptar i amb què pot esdevenir una resistència.

- a. La fase conclou amb la definició d'objectius adequats als recursos i actuacions de l'empresa.

És la fase més important ja que, és on es pot identificar la realitat de la situació a l'empresa i actuar directament en ella.

- II. Fase de desenvolupament. Es desenvoluparan les actuacions segons els objectius i s'articularen millores organitzatives.

- a. Perquè aquest punt tingui garanties de funcionament cal que el desenvolupament de les actuacions sigui clar i avaluable.

- III. Fase de seguiment i avaluació. S'haurà de constituir, atent a la normativa (article 46.2 i 47 LOIEDH²⁷), una comissió d'igualtat que serà paritària i responsable del procés.

²⁷ Article 46.2: "...L'elaboració del diagnòstic es realitza en el seno de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per a tothom, l'adreça de la companyia facilitant tots els dades i la informació necessària per elaborar el mateix..."

Article 47: "Es garanteix l'accés a la representació legal dels treballadors i treballadores, en el seu defecte, dels treballadors i treballadores més importants, a la informació sobre el contingut dels plans d'igualtat i la consecució dels vostres objectius."

- a. La participació de la representació dels treballadors i treballadores és important per la constitució de la comissió d'igualtat.

IV. Fase de revisió del Pla d'Igualtat. Es fonamenta en la revisió i valoració dels resultats obtinguts i, consegüentment, la redefinició d'objectius i noves propostes per establir continuïtat al pla junt amb les noves fites.

Cal destacar també les característiques que ha de tenir el Pla d'Igualtat:

- Col·lectiu-integral: per incidir amb mesures positives a la totalitat de la plantilla.
- Transversal: pretén actuar a totes les àrees de l'organització.
- Dinàmic: ha de ser progressiu i respondre als canvis constants que es puguin donar.
- Sistemàtic-coherent: si es tenen objectius sistemàtics i coherents la recerca per una la igualtat de tracte pot ser més efectiva.
- Flexible: s'ha d'anar adaptant en funció de les possibilitats i necessitats de l'organització i la plantilla.
- Temporal: és necessària la temporalitat per la readaptació del pla a mesura que passa el temps. Aquest finalitzarà quan s'hagi aconseguit la igualtat real entre dones i homes.

Aquestes característiques estan senyalades a "El Manual per elaborar un Pla d'Igualtat a l'empresa" creat per l'Institut de la Dona²⁸.

²⁸ Organisme que depèn del Ministeri d'Igualtat.

6. CONCLUSIONS

Al fil de l'estudi d'aquest treball, s'han exposat gran part dels elements fonamentals per poder estructurar les negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere destacant les seccions sindicals com a organismes primordials a l'espai negociador.

El treball ens situa al marc legal d'Espanya des de l'aprovació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, sobre Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, fins a l'actualitat. La posada en marxa de la llei va esdevenir-se com un instrument molt útil per donar resposta a les reivindicacions històriques de la dona per aconseguir promoure la igualtat efectiva de tracte i, particularment, al món del treball.

De manera global, l'anàlisi de diverses actuacions sindicals junt amb la naturalesa normativa de les negociacions col·lectives amb perspectiva de gènere, s'ha pogut detectar el gran buit que existeix, avui dia, per millorar els continguts que estan establerts per imperatiu legal i la seva posada en pràctica. Tot i això, s'està donant una tendència creixent a la regulació de l'organització del treball i les relacions laborals incorporant la perspectiva de gènere.

Durant l'estudi s'ha destacat el funcionament de les seccions sindicals, ja que, la representació unitària con que no té un vincle natural amb el sindicat no podrà fer negociacions col·lectives innovadores i es limita a les negociacions en clau normativa o legalista. En canvi, la secció sindical, que és el "sindicat de l'empresa", permet traslladar la visió del món que té el mateix sindicat a les relacions laborals dins el centre de treball i, per mitjà de la negociació col·lectiva, introduir canvis transgressors com la perspectiva de gènere donant una eficàcia a les mesures que, només amb l'aplicació formal de la llei no és suficient. En essència la negociació per seccions sindicals permet introduir millor la política sindical a les empreses sobretot en qüestions no retributives que poden traduir de forma concreta les perspectives de gènere i classes a les relacions laborals.

La majoria de mesures i clàusules establertes en convenis col·lectius i/o en plans d'igualtat es limiten a incorporar l'eliminació de les discriminacions directes i el principi de no discriminació per raó de sexe. Això no obstant, encara persisteixen nombroses discriminacions indirectes a la promoció professional i als complements salarials (causa de la bretxa salarial) que sempre situen a la part femenina en una posició d'inferioritat arribant a expulsar-la del mercat de treball.

Aquesta realitat està marcada pel poc desenvolupament de mesures concretes per garantir la igualtat d'oportunitats, és a dir, la igualtat efectiva entre dones i homes. És per això que, es necessita urgentment formació i mecanismes d'anàlisi que puguin ser tangibles en matèria de gènere per poder-los introduir amb transversalitat. Serà essencial actuar d'aquesta manera en dos moments claus en la vida laboral d'una treballadora: al premercat (discriminacions abans d'entrar al mercat laboral) i al postmercat (discriminacions dins del mercat de treball). D'aquesta manera es protegirà en totalitat el pas de la treballadora pel món laboral.

És important destacar la gran importància que té la vaga com a canal excel·lent per reivindicar les disconformitats laborals de tota persona treballadora. Es sol utilitzar en última instància davant d'un conflicte. Com hem pogut observar actualment existeixen forces mobilitzacions de vaga davant un conflicte de gènere (vegeu els punts 4.3.2 i 4.3.3) que esdevenen bons pactes amb el banc empresarial però que no són suficients per a la situació que existeix. De tota manera, les institucions que tenen les eines necessàries per poder iniciar mesures davant el gran iceberg de discriminacions, no actuen al respecte.

En definitiva després de fer aquest treball d'investigació i haver assistit a un seminari sobre la present matèria a la Universitat del País Basc²⁹ amb l'objectiu de formar-me i entendre altres punts de vista, ara més que mai, he pogut detectar els escassos mecanismes que se'ns proporciona legalment per poder actuar per la igualtat efectiva entre dones i homes. Per aquest motiu, trobo indispensable la unitat i solidaritat amb tot el món obrer per poder organitzar-nos i confrontar la situació actual. A més a més, les discriminacions i desigualtats a les relacions laborals són un reflex de la situació mundial en tots els àmbits de la vida.

²⁹ IV Trobada de professionals de l'assessorament laboral i social. On es va tractar sobre la "representació de treballadores i seccions sindicals a la negociació col·lectiva i la vaga". https://www.ehu.es/es/web/lan-harremangizarte-langintza-fakultatea/content/-/asset_publisher/NHoeTGNe4qCb/content/iv-encuentros-profesionales

7. BIBLIOGRAFIA

- Agut García, Carmen (2004): *“La sección sindical”*.
- Ackelberg, Martha (2017): *“Mujeres Libres: El anarquismo y la lucha por la emancipación de las mujeres”*.
- Benería, Lourdes (1981): *“Reproducción, producción y división sexual del trabajo”*.
- Boldelón González, Encarna (2012): *“La transformación feminista de los derechos”*.
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, 1992.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de relacions laborals (2008): *“Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes”*. Catalunya.
- CNT (2015): *“Acuerdos del XI Congreso Confederal de la Confederación Nacional del Trabajo”*. Zaragoza.
- CNT (2017): *“Plataforma de Negociació Col·lectiva de la CNT”*.
- Consejo Económico y Social (2012): *“Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española”*. Madrid.
- Constitució Espanyola, 1978.
- Conveni número 98 sobre el dret de sindicació i negociació col·lectiva, 1951.
- Conveni número 100 sobre igualtat de remuneració, 1958.
- Conveni número 111 sobre discriminació (treball i ocupació), 1958.
- Conveni número 154 sobre la negociació col·lectiva, 1981.
- Cruz Villajón, Jesús (2004): *“El marco normativo de la negociación colectiva en España”*.
- Declaració de Phidalephia, de 10 de maig de 1944, de fins i objectius de la OIT.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 200, relativa a l'establiment del marc general per la igualtat de tracte al treball i a l'ocupació (DOCE, núm. 303, 2/12/2000, p. 16 a 22).
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (DOUE, núm. 204, 26/7/2006, p. 23 a 36).
- Facchi, Alessandra (2005): *“El pensamiento feminista sobre el derecho”*.

- Fundació Maria Aurèlia Capmany (2017): *“Guia: on son les violències masclistes a la feina?”*. Catalunya: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Fundación Mujeres (2007): *“Orientaciones para negociar medidas y Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas”*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)
- Galiana Moreno, J.M y García Romero, Belén (2003): *“La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español”*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- Gernigon, Bernard; Odero, Alberto y Guido, Horacio (2002): *“Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”*.
- Gómez, C (2001): *“Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”*.
- Instituto de la Mujer (2015): *“Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas”*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
- Llei Orgànica 11/1985, de 2 d’agost, de Llibertat Sindical.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, sobre Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.
- Martín Hernandez, Maria Luisa (2013): *“Perspectiva de género en la negociación colectiva: anàlisi por sectores feminizados y masculinizados”*.
- Oelz, Martin; Olrey, Shauna y Tomei, Manuel (2013): *“Guia introductoria. Igualdad Salarial”*. OIT.
- Ravelo Blancas, Patricia (-): *“La clase y el género, ¿dos conceptos irreconciliables a finales de milenio?”*.
- Reial Decret 731/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius i acords de treball.
- Reial Decret Llei 7/2011, de 10 de juny, de mesures urgents per la reforma de la negociació col·lectiva.
- Reial Decret 1362/2012 de setembre pel qual es regula la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius.
- Reial Decret Llei 2/2015, de 23 d’octubre, pel que s’aprova el text refós de la llei de l’Estatut dels Treballadors.
- Roldán-García, Elena; Leyra-Fatou, Begoña; Contreras Martín, Leticia: *“Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español”*.
- Suárez Bricanes, Beatriz (2002): *“Sexualidades: teorías literarias feministas”*. Alcalá: Instituto de la Mujer.

- Torns, Teresa y Recio, Carolina (2017): *“Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”*.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea, 1992.
- Walby, Sylbia (2004): *“Manistreaming de género: uniendo la teoría con la práctica”*. Andalucía: Ponencia para las Jornadas de “Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”.

8. ANNEXOS

ANNEX I: “Plataforma de Negociación Colectiva. CNT 2017”

La PNC 2017 és un document que emana els acords d'Acció Sindical del XI Congrés Confederal del 2015. És considerada una guia permanent i actualitzada pels processos de negociació que portessin a terme els sindicats i les seccions sindicals de la CNT.

[plataforma negociacion colectiva maquetada.pdf](#)

ANNEX II: “Manual del llenguatge no sexista”.

És un manual sobre l'ús del llenguatge sense discriminacions sexuals que va fer la CNT al 2010. El seu objectiu és millorar el llenguatge amb caràcter neutre i evitar perjudicis sexuals, tant en la formació del sindicat com en les seves actuacions.

[manual_lenguatge_no_sexista_catala.pdf](#)

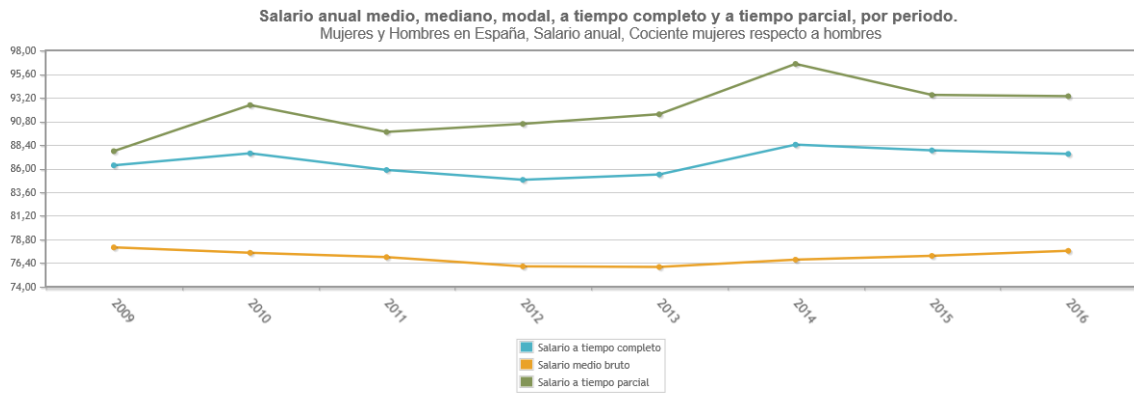
ANNEX III: Conveni Col·lectiu (2015-2016-2017) per l'empresa Aluminio y Aleaciones, S.A (Alumalsa) de Saragossa.

El Conveni Col·lectiu, per l'empresa Aluminio y Aleaciones, S.A (Alumalsa) de Saragossa ha estat signat per la secció sindical de la CNT a dita empresa. En aquest es comencen a establir clàusules antidiscriminatòries per sexes (vegeu article 38) i mesures de protecció del mateix conveni.

[Negociacions colectives amb perspectiva de gènere\Conveni CNT aluminio i aleaciones.pdf](#)

ANNEX IV: Dades reals de la bretxa salarial entre dones i homes.

Dades de la bretxa salarial des del 2009 final al 2016 (la més actual registrada al INE).



Font: Instituto Nacional de Estadística (INE)

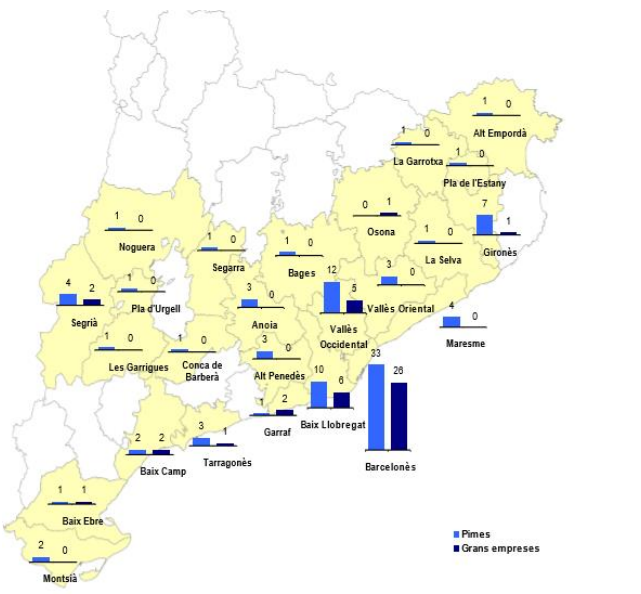
ANNEX V: Dades de la situació de les Petites i Mitjanes Empreses (PIMEs)

Les dades destaquen la gran quantitat de PIMEs a Espanya i que, per tant, no estan subjectes a l'obligació legal de fer un Pla d'Igualtat. S'afegeix la situació de Catalunya al 2012.

Tabla 1. Empresas inscritas en la Seguridad Social

Empresas por tamaño	Número de empresas	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
Autónomos¹ (PYME sin asalariados)	1.546.209		0,42
PYME (1-249 asalariados)	1.330.093	0,52	1,00
Microempresas (1-9 asalariados)	1.150.472	0,39	0,55
Pequeñas (10-49 asalariados)	154.509	1,21	3,81
Medianas (50-249 asalariados)	25.112	2,16	4,91
Grandes (250 o más asalariados)	4.683	0,73	4,98
Total empresas	2.880.985		0,69

Font: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



Font: Anàlisi dels Plans d'igualtat subvencionats per la Conselleria d'Empresa i Ocupació per al 2012