

## LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT A CATALUNYA DAVANT LA CRISI I L'AUSTERITAT

Pilar Carrasquer i Núria Sánchez

### 1. INTRODUCCIÓ

L'esclat de la crisi, ara ja fa uns deu anys, coincideix amb els primers balanços, poc engrescadors, en relació amb el lloc que ocupa la igualtat de gènere i, més concretament, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a l'agenda europea d'ençà de l'aplicació de l'anomenada *transversalitat de gènere*, en el tombant del segle. El desplegament del canvi d'orientació de les polítiques d'igualtat (de polítiques sectorials *per a les dones* a polítiques transversals per a la igualtat de gènere) coincideix amb la crisi i les polítiques d'austeritat que han presidit la política europea d'aquests darrers anys, amb resultats molt poc satisfactoris des del punt de vista de la igualtat entre dones i homes. El treball i l'ocupació conformen el nucli dur d'una desigualtat, canviant en les formes i en les xifres, que s'expressa també en altres àmbits com l'accés al poder de decisió, els usos del temps o la violència de gènere.

El darrer Informe sobre igualtat entre dones i homes presentat al Parlament Europeu, recollit en la resolució de març de 2017,<sup>1</sup> així ho indica. A l'Informe no sols es discuteix la bondat de les polítiques dutes a terme, sinó que s'alerta sobre la mateixa centralitat de l'objectiu i de les polítiques d'igualtat de gènere en l'Estratègia Europea 2020, així com sobre la idoneïtat de l'entramat institucional construït per a dissenyar i coordinar les polítiques (EIGE, 2014). Un debat del tot pertinent per al cas català i espanyol, atesa la rellevància que l'agenda europea ha tingut en matèria d'igualtat, com també en l'orientació de les polítiques socioeconòmiques davant d'una crisi amb fort impacte en

---

1. Resolució del Parlament Europeu, de 14 de març de 2017, sobre la igualtat entre dones i homes a la Unió Europea en 2014-2015. Text consolidat disponible a: <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0073+0+DOC+XML+V0//ES>>.

aquests territoris. Quin lloc ocupen les polítiques d'igualtat i, particularment, les referides al treball i a l'ocupació a Catalunya? Quines polítiques s'han dut a terme? Quin és el marc institucional que les empara? Quins reptes plantegen avui dia aquestes polítiques?

Mirar de respondre aquestes preguntes no és senzill. La igualtat entre dones i homes respon a processos socials que no s'esgoten en el món laboral. Els canvis socioculturals de llarg recorregut, com ara el paper de les dones a la societat, què s'espera de les dones o dels homes, o què és socialment permès o tolerat en les relacions de gènere, difícilment es poden acotar en una lectura com la que ens ocupa. Fenòmens com les parelles de doble ingrés, l'accés de les dones a l'educació superior i a llocs de responsabilitat, per bé que no en manera idèntica i proporcional als homes, els canvis en la concepció de la paternitat o de la maternitat, semblarien avalar la bondat del que s'ha fet fins ara, i fins i tot exigir un canvi de rumb en les polítiques d'igualtat o justificar-ne la pèrdua de centralitat: la igualtat sols seria ja una qüestió de temps.

Tanmateix, les paradoxes d'una crisi (o *gran recessió*, com també se la coneix) d'entrada escrita en masculí, semblen posar de manifest la fragilitat dels avenços i de la igualtat mateixa com a objectiu, que sembla haver passat a un segon pla en l'agenda política. Cal tenir present, a més, que les actuacions en favor de la igualtat de gènere no es poden entendre sense considerar el desenvolupament de mesures de benestar. En aquest sentit, crisi i austeritat conformen un binomi que contribueix a explicar el lloc que ocupen avui les polítiques d'igualtat, sense menystenir el paper que pot estar tenint el disseny mateix de les polítiques i el valor que se'ls atorga a l'agenda política. Sota aquesta perspectiva, quina és la situació a Catalunya?

## 2. ESPECIFICITATS I PARADOXES D'UNA CRISI EN CLAU DE GÈNERE

L'accés a l'ocupació constitueix una fita clau en les polítiques d'igualtat, lligada a l'objectiu de garantir la independència econòmica de les dones. D'aquí que l'augment, lent però sostingut, de les taxes d'activitat femenines arreu d'Europa sigui vist com un indicador positiu en el camí cap a la igualtat. Però més enllà d'aquesta xifra, la idea d'accés a l'ocupació «en igualtat» fa esment a quelcom més ambiciós: la igualtat d'oportunitats en l'accés i en la permanència en l'activitat laboral i en les condicions de treball mateixes. L'impacte de l'atur, la segregació ocupacional, el temps parcial o la bretxa salarial esdeve-

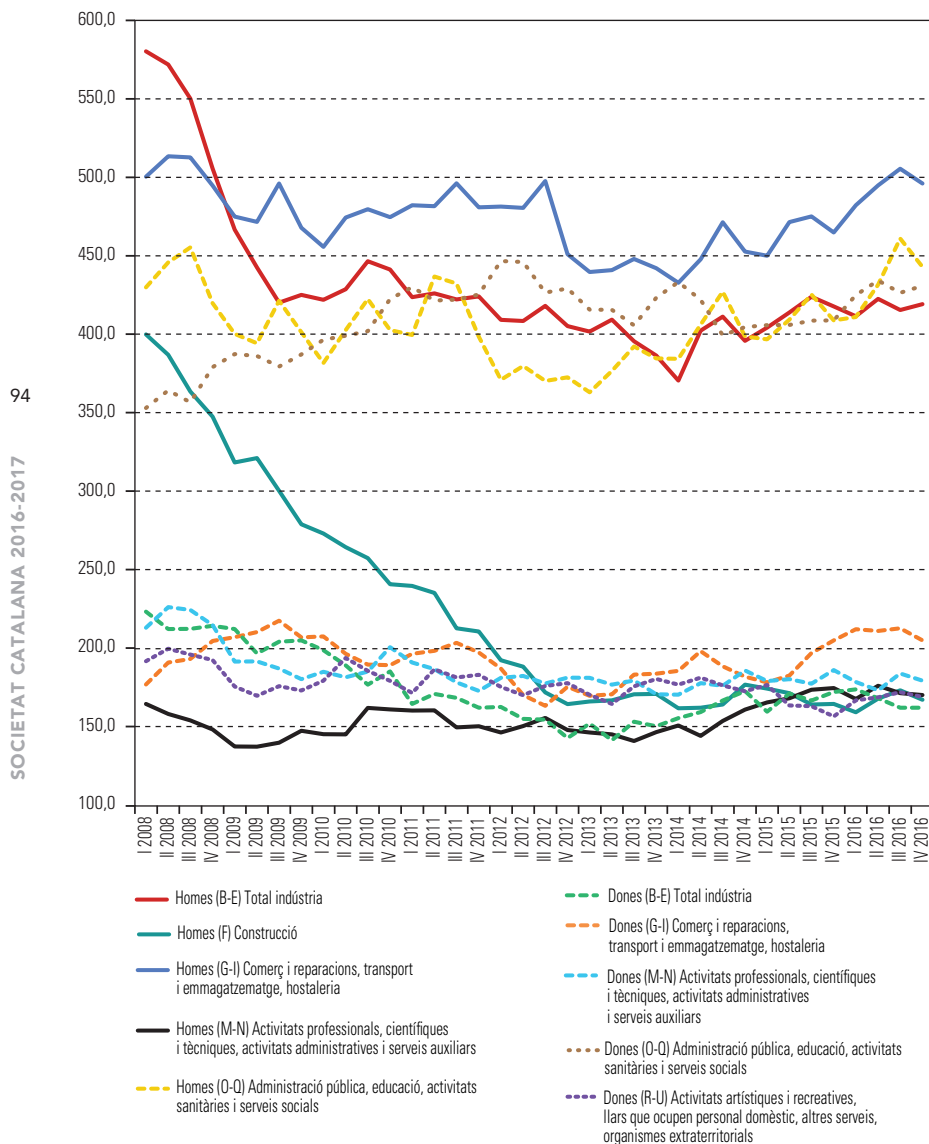
nen així aspectes clau per a identificar les desigualtats entre dones i homes en l'ocupació. Sota aquest prisma, la crisi ha significat un toc d'atenció a les polítiques d'igualtat centrades exclusivament en l'objectiu quantitatiu de presència en el mercat laboral, i ha posat de manifest el caràcter dinàmic de les desigualtats de gènere i la debilitat de les iniciatives dutes a terme (Carrasquer, 2015; Carrasquer, Recio i Rodríguez, 2015). Què hi ha d'específic en aquesta crisi? Quins d'aquests elements tenen una lectura paradoxal en clau de gènere? Quina lectura se'n pot fer en clau de polítiques d'igualtat?

Una de les característiques que més s'ha subratllat de l'actual crisi ha estat el fort impacte sobre l'ocupació masculina, la qual cosa ha permès justificar el menor protagonisme de les polítiques d'igualtat en aquest camp. En efecte, si observem l'evolució de l'ocupació, per sexe, en els principals sectors d'activitat, s'aprecia com la destrucció d'ocupació es concentra, sobretot en una primera etapa, en sectors fortament masculinitzats (indústria i construcció principalment) (gràfic 1).

No obstant això, enfront d'aquesta idea de crisi principalment masculina, algunes expertes dels estudis del treball amb perspectiva de gènere han destacat com a aspecte distintiu de la crisi actual, en comparació amb altres recessions, precisament l'important efecte que ha tingut sobre l'ocupació en el sector serveis, predominantment femenina. En el nostre cas, així s'observa en la davallada de l'ocupació femenina en el comerç o en les activitats professionals, científiques i tècniques, en les activitats administratives i els serveis auxiliars, si mirem més enllà dels primers anys d'impacte de la recessió. Es tracta d'un efecte relacionat, d'una banda, amb la intensitat i durada de la crisi, però, d'altra banda, també amb les polítiques d'austeritat, especialment en països com Espanya, on les mesures de consolidació fiscal han estat més severes (Karamessini, 2014).

Un altre factor que, aparentment, hauria tingut una incidència més gran sobre la població masculina hauria estat l'atur. En coherència amb l'evolució de la destrucció de l'ocupació per sexe, la crisi sembla haver invertit la realitat de la major incidència de l'atur entre les dones, que ha vingut sent un tret estructural del mercat de treball català i espanyol. No obstant això, si bé a partir de 2008 la corba de l'atur masculí supera la femenina, podem afirmar amb certa contundència que aquesta evolució ha tingut més aviat un caràcter conjuntural. De fet, tan bon punt les taxes d'atur toquen sostre i comencen a disminuir a partir de 2013, la masculina ho fa a un ritme més ràpid que la femenina, de manera que a partir del tercer trimestre de 2014 els nivells d'atur dels homes ja se situaven per sota dels de les dones (gràfic 2). Enfront d'aquest parèntesi temporal que ha suposat la crisi, semblaria que podem parlar de continuïtat del contracte social de gènere hegemònic; un contracte segons el

GRÀFIC 1. Nombre d'homes i de dones ocupades (milers) en els principals sectors d'activitat. Catalunya, 2008-2016



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de població activa (INE).

qual la participació laboral femenina continua sent considerada subsidiària de la de l'home, la qual cosa explica, seguint Torns (2001), que l'atur femení sigui acceptat socialment, mentre que el dels homes sí que constitueix un motiu de preocupació social.

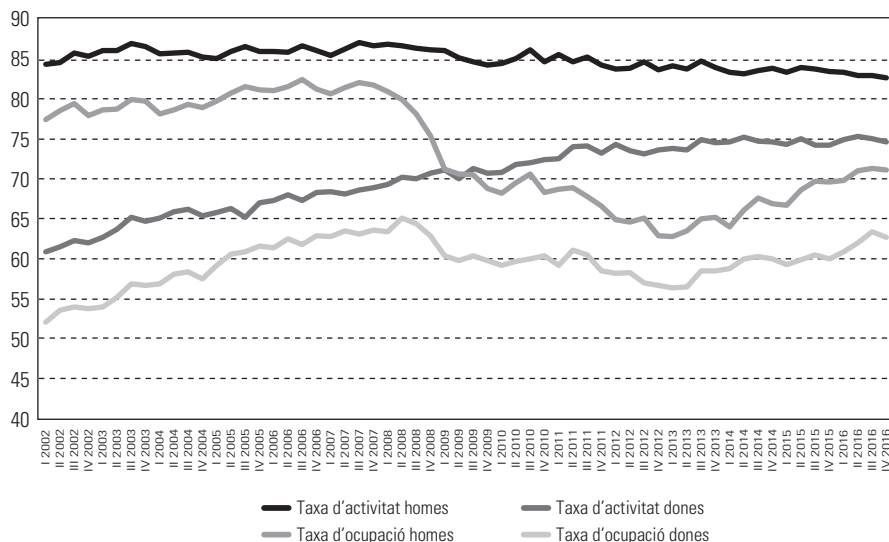
GRÀFIC 2. Taxa d'atur trimestral (2002-2016), per sexe, Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de població activa (INE).

Alhora, l'evolució de les taxes d'activitat de les dones durant la crisi representa elements addicionals rellevants per a l'anàlisi, que posen en qüestió les prediccions d'una de les aproximacions dominants en l'anàlisi de les relacions de gènere en l'ocupació. Això és, la conceptualització de les dones primordialment com a cuidadores i, per tant, de la seva participació laboral com a contingent, temporal i complementària. En efecte, tal com ens mostren les dades relatives a l'evolució de les taxes d'activitat per sexe, representades al gràfic 3, els nivells de participació de les dones catalanes al mercat de treball no han deixat d'augmentar en els últims anys, també durant el període de crisi, tendència contrària al que ha ocorregut amb les taxes d'activitat masculines. De fet, en l'àmbit espanyol, entre 2008 i 2012 un total de 300.000 homes van retirar-se del mercat de treball, alhora que 800.000 dones passaven de la inactivitat a l'activitat (González i Segales, 2014), tot i que no necessàriament a l'ocupació. Aquestes dades reforcen l'argument de Rubery (2014) sobre la relativa solidesa de la integració laboral femenina, alhora que reflecteixen l'entrada al mercat de treball formal d'importants col·lectius de dones, per fer front a les situacions d'atur i precarietat econòmica d'altres membres de la llar, particularment del cònjuge masculí. En concret, cal destacar que mentre que els homes de tots els grups d'edat, juntament amb les dones menors de 40 anys, van sofrir pèrdues d'ocupació entre 2008 i 2012, les dones de més de 45 anys van

GRÀFIC 3. Taxa d'activitat i d'ocupació trimestral (2002-2016), per sexe, Catalunya



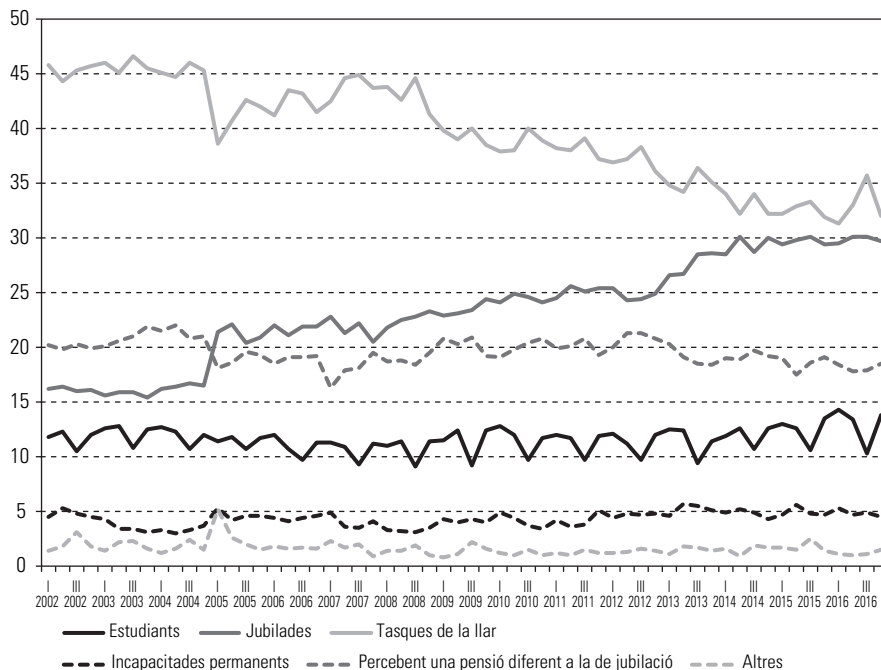
Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de població activa (INE).

experimentar un increment durant aquest període (González i Segales, 2014). L'existència d'un important «efecte del treballador afegit» en el cas espanyol ha estat constatada per alguns estudis (Addabbo, Rodríguez i Gálvez, 2013).

Aquesta idea es veu reforçada si ens fixem en l'evolució dels motius de la inactivitat femenina, que es recull al gràfic 4. S'hi observa clarament com la inactivitat per dedicació a «tasques de la llar» ha anat reduint-se al llarg de tot el període analitzat. Tant és així que, si a inicis del 2000 aquest motiu donava compte de gairebé la meitat de les dones en situació d'inactivitat, a finals de 2016 el percentatge amb prou feines superava el 30%. Aquesta tendència no només s'ha mantingut durant la crisi, sinó que sembla haver-se aguditzat, cosa que s'explicaria, de nou, per «l'efecte del treballador afegit» abans esmentat. Això no obstant, tant l'augment sostingut de les taxes d'activitat com la pèrdua de rellevància de les responsabilitats domèstiques com a motiu d'inactivitat femenina indiquen que les dones han entrat al mercat de treball per quedar-s'hi (Sánchez, 2016).

La destrucció d'ocupació i les transformacions en la composició per sexe de la força de treball han anat acompanyades també d'alguns canvis en els patrons de segregació ocupacional horitzontal per raó de gènere. A la taula 1 es mostren els canvis (entre 2008 i 2016) en la composició de la mà d'obra dels sectors per sexe, tant en termes absoluts com percentuals (percentatge que re-

GRÀFIC 4. Dones inactives, per situació d'inactivitat. Catalunya, percentatges sobre el total de dones inactives



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de població activa (INE).

presentaven homes i dones sobre el total de les persones ocupades en cadascun dels sectors). Com a tendència general, podríem dir que s'observa una disminució dels nivells de segregació que s'observaven el 2008, tot i que poden identificar-se algunes excepcions. Així, els sectors J (informació i comunicacions), M-N (activitats professionals, científiques i tècniques, activitats administratives i serveis auxiliars) i R-U (activitats artístiques i recreatives, llars que ocupen personal domèstic, altres serveis, organismes extraterritorials) han augmentat els seus nivells de masculinització. Destaquen especialment els casos d'aquestes dues darreres branques d'activitat (M-N i R-U), ja que són els únics àmbits en què ha crescut l'ocupació masculina alhora que disminuïa la femenina. Si bé les activitats recreatives i altres serveis (R-U) constitueixen una agrupació tan heterogènia que fa difícil extreure'n conclusions substantives, sembla destacable el cas de les activitats professionals, científiques i tècniques, activitats administratives i serveis auxiliars (M-N), al qual ja s'ha fet referència anteriorment. Si a inicis de la crisi hi havia més de 225.000 dones catalanes ocupades en aquest àmbit, que representaven gairebé el 60% del

TAULA 1. Persones ocupades per branca d'activitat i sexe. Catalunya, nombres absoluts (milers de persones) i percentatges de cada sexe sobre el total de cada branca d'activitat

	2008 (T2)				2016 (T2)			
	Nombres absoluts		Percentatges		Nombres absoluts		Percentatges	
	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones
(A) Agricultura	44,6	15,8	73,84	26,16	36,8	9,8	78,80	20,99
(B-E) Total indústria	571,8	212,1	72,4	27,06	422,5	168	71,55	28,45
(B, D, E) Indústries extractives	36,6	9,9	78,71	21,29	27,2	11,5	70,28	29,72
(C) Indústria manufacturera	535,2	202,2	72,58	27,42	395,3	156,5	71,63	28,36
(F) Construcció	386,8	33,9	91,94	8,06	167,7	19	89,82	10,18
(G-I) Comerç i reparacions, transport i emmagatzematge, hostaleria	513,4	445,8	53,52	46,47	494,9	431,6	53,42	46,58
(J) Informació i comunicacions	68,5	31,5	68,50	31,50	65,9	27,4	70,71	29,40
(K) Activitats financeres i d'assegurances	43,8	46	48,83	51,28	37,2	40,8	47,69	52,31
(L) Activitats immobiliàries	13,6	16,8	44,74	55,26	9,9	14,8	40,24	60,16
(M, N) Activitats professionals, científiques i tècniques, activitats administratives i serveis auxiliars	158	226,1	41,15	58,88	175,9	173	50,42	49,58
(O-Q) Administració pública, educació, activitats sanitàries i serveis socials	190,7	364,2	34,37	65,63	210,9	434,2	32,69	67,31
(R-U) Activitats artístiques i recreatives, llars que ocupen personal domèstic, altres serveis, organismes extraterritorials	54,4	199,5	21,43	78,57	72,4	168,6	30,04	69,96
Total	2.045,5	1.591,6	56,24	43,76	1.694,1	1.487,2	53,25	46,5

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de població activa (INE).



total, el 2016 aquesta xifra havia disminuït en més de 50.000, la qual cosa suposa una intensíssima destrucció d'ocupació femenina qualificada. En efecte, és en aquests sectors, juntament amb l'administració pública, educació i activitats sanitàries (O-Q), on sabem que es concentra l'ocupació femenina de qualitat.

Alhora, cal afegir que el fet que la resta de sectors fossin el 2016 menys masculinitzats que el 2008 no és en si mateix un indicador que la posició i condicions de treball de les dones hagi millorat. Seguint Rubery (2014), els processos de reestructuració iniciats o accelerats per part dels empresaris en un context de crisi poden tenir conseqüències per al patró de segregació ocupacional i donar lloc a la substitució de mà d'obra masculina per mà d'obra femenina en sectors prèviament masculinitzats, degut a la disponibilitat laboral femenina amb nivells salarials menors. El fet de no disposar de dades de fluxos ens impedeix analitzar aquesta qüestió en profunditat. En tot cas, les dades semblen apuntar més aviat que el que s'hauria produït en aquests sectors és una destrucció més gran d'ocupació masculina que femenina, la qual cosa pot respondre també a processos de reestructuració empresarials vinculats, per exemple, a prejubilacions, que haurien implicat la sortida de treballadors (masculins) amb millors condicions laborals.

En qualsevol cas, sembla que els possibles canvis en els patrons de segregació ocupacional són més aviat un efecte derivat de la crisi que no pas de l'impuls de polítiques orientades a equilibrar la presència de dones i homes en les distintes activitats.

Un altre efecte de la crisi que sembla clarament constatable és la precarització generalitzada de les condicions de treball, tant per a homes com per a dones, la qual cosa referma la idea d'igualació a la baixa. Malgrat tot, es manté el patró sexuat de predomini del temps parcial entre les dones. Així, l'ocupació a temps parcial ha passat de representar l'11,2% de l'ocupació a Catalunya, el tercer trimestre de 2007, al 14% en el mateix trimestre de 2017, de manera que s'ha mantingut un pes similar dins l'ocupació femenina (del 21,4% al 21,7%) però ha augmentat en la masculina (del 3,8% al 7,1%), segons dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. De fet, com a novetat, s'observa la tendència a l'augment de l'ocupació a temps parcial entre els joves d'ambdós sexes, la qual cosa indica que aquesta modalitat d'ocupació s'està convertint en una nova via d'accés a l'ocupació que poc té a veure amb un temps parcial femení socialment legítim i encoratjat des de les polítiques d'ocupació europees, com a fórmula per a compaginar l'activitat laboral i el treball domèstic i familiar (Carrasquer, 2014). Per al cas espanyol, les responsabilitats en el treball domèstic i de cura no són el principal motiu pel qual les dones

treballen a temps parcial, tot i que aquest sigui un argument més present entre les dones que entre els homes. Segons dades de l'Enquesta de població activa (EPA) corresponents al tercer trimestre de 2017, sols en un 15,5% del treball a temps parcial s'addueix el treball per cura de criatures, persones grans o dependents, o d'altres obligacions familiars o personals, tot i que així ho indica un 19,7% de les dones per tan sols un 3,8% dels homes que treballen a temps parcial. Al contrari, el fet de no trobar una ocupació a temps complet n'és la raó principal, tal com indiquen el 64,4% dels homes i el 55,7% de les dones, segons la mateixa font. És, majoritàriament, un temps parcial involuntari.

Juntament amb el treball a temps parcial, la contractació temporal, figura típica del mercat laboral català i espanyol, ha mantingut la seva presència, sempre amb un lleuger predomini d'aquesta modalitat de contractació entre les dones en relació amb els homes. Així, si en el tercer trimestre de 2007 la població assalariada amb contractació temporal representava el 23,8% de la població assalariada a Catalunya, concretament el 23,3% de la població assalariada masculina i el 24,4% de la femenina, en el mateix trimestre de 2017 les xifres indiquen que aquesta és la situació del 22,2% de les persones assalariades, més acusada entre les dones (23,8%) que entre els homes (20,7%), segons dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu. És a dir, hi ha una incidència més gran entre les dones, en el marc d'una certa tendència a la baixa del pes d'aquest tipus de contractació, en part explicada per l'impacte de l'atur sobre la mà d'obra contractada temporalment. En qualsevol cas, la contractació temporal és del tot majoritària entre els nous contractes registrats durant el període 2007-2017. A tall d'exemple i segons dades de l'Observatori del Treball i Model Productiu, a partir de les dades del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) i del Servei Públic d'Ocupació Estatal, dels gairebé tres milions de contractes registrats a Catalunya el 2016, un 87,4% corresponen a contractes temporals, en diferents modalitats, i sols el 12,6% restant, a contractació indefinida, malgrat que aquesta modalitat de contracte hagi estat subvencionada, en el marc de les polítiques d'ocupació a Espanya, en aquest darrer període (Carasquer, 2015). Si tenim present a més que, segons la mateixa font i per al mateix any, el 39,8% del total de contractes realitzats han estat a temps parcial, el resultat és una ocupació precària on els joves i les joves, juntament amb les dones de totes les edats, hi tenen un paper destacat, però no exclusiu.

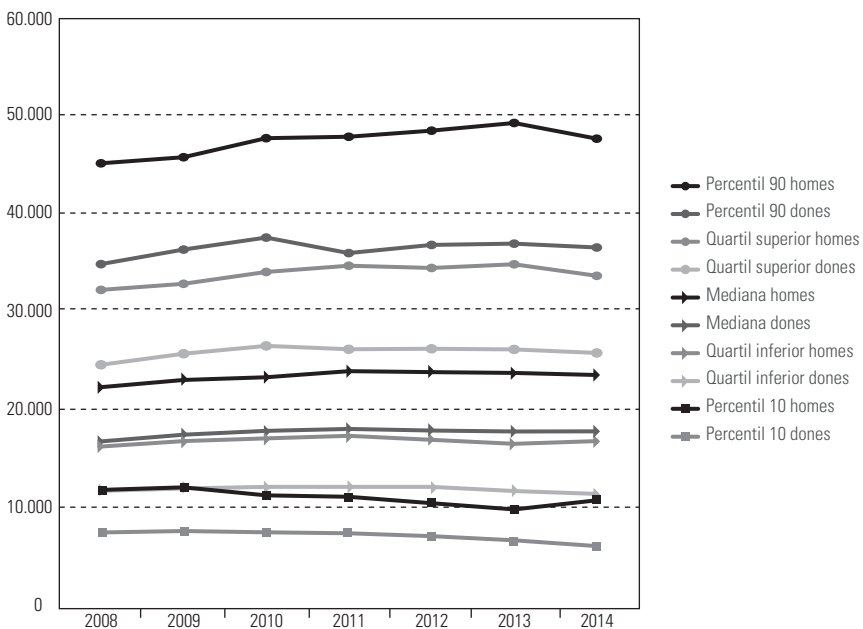
Finalment, aquesta creixent precarització d'amplis col·lectius de treballadores i treballadors ha vingut acompanyada d'una devaluació salarial i un augment de les desigualtats de salaris, que tenen una clara lectura de gènere. Malauradament no hi ha dades disponibles de l'Enquesta anual d'estructura salarial que permetin reconstruir el període anterior a la crisi i, per tant, detectar més

clarament l'efecte que ha tingut sobre els salaris i la bretxa salarial de gènere. No obstant això, sabem per altres treballs amb dades relatives al conjunt d'Espanya (Carrasquer, Sánchez i López, 2017) que durant el període de creixement econòmic la bretxa salarial tendia a disminuir molt lleugerament, degut al fet que els salaris femenins augmentaven sensiblement per damunt dels masculins. En canvi, sembla clar que l'adveniment de la crisi, i la implementació de les polítiques d'austeritat, ha posat fre i fins i tot ha revertit aquesta tendència.

Especialment reveladora resulta l'anàlisi de l'evolució dels salaris al llarg del període. El gràfic 5 mostra l'evolució, entre 2008 i 2014, de diverses mesures de la distribució salarial (mediana, percentils 10 i 90, quartils inferior i superior), desagregades per sexe. En termes generals, s'observa un augment dels salaris més alts, particularment els dels homes del percentil 90, paral·lel a una disminució dels més baixos (percentil 10), la qual cosa evidencia la tendència a l'eixamplament de les desigualtats socials arran de la crisi, tant entre els homes com entre les dones.

Es constata també, sense que resulti sorprenent, que per a tots els indicadors de la distribució salarial analitzats, el salari masculí era més elevat que el

GRÀFIC 5. Evolució (2008-2014) de la mediana, quartils inferior i superior, i percentils 10 i 90 del salari anual (euros), Catalunya



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta anual d'estructura salarial (INE).

femení. No obstant això, mentre que en el percentil 90 les diferències entre homes i dones han tendit a eixamplar-se, ja que els salaris masculins han augmentat més que els femenins, la diferència entre els homes i les dones que perceben salaris en el percentil 10 de la distribució ha seguit la tendència inversa, fonamentalment degut a una reducció més gran dels salaris masculins que dels femenins. Així doncs, es constata que entre les treballadores i treballadors amb salaris més baixos, el que s'està produint és un efecte d'igualació a la baixa, en un context de reducció tant dels salaris dels homes com dels de les dones.

La bretxa salarial de gènere augmenta a mesura que baixem en la distribució salarial, i reflecteix la important concentració de les dones en els segments del mercat de treball amb salaris més baixos. Amb les dades de 2014, aquesta era del 23,20% al percentil 90, 23,24% al quartil superior, 24,25% a la mediana, 31,74% al quartil inferior, fins a arribar a assolir el 42,57%. Cal remarcar que són precisament aquests salaris més baixos els que mostren una tendència més gran a la baixa, com queda reflectit al gràfic 5. En efecte, mentre que els salaris de les dones i —sobretot— dels homes del percentil 90 i del quartil superior han tendit a augmentar, la mediana de la distribució i el quartil inferior masculí s'han mantingut relativament estables, i han estat els salaris femenins del quartil inferior, juntament amb els dels homes i les dones del percentil 10, els que han disminuït clarament.

En definitiva, les dades evidencien que els salaris estan disminuint, en particular, entre aquells col·lectius que ja es trobaven en una pitjor situació dins el mercat de treball en el moment d'esclatar la crisi. I aquestes persones són, sobretot, dones. Un fet que pren un nou significat si tenim present que, durant la crisi, en moltes llars les dones han passat a ser-ne les proveïdores principals, amb el que això suposa en termes de condicions de vida per a les llars (Sánchez, 2016). Uns trets que confirmen les especificitats i paradoxes d'una crisi que sembla haver produït el miratge d'un apropament a la igualtat entre dones i homes a l'ocupació, per bé que es tracti d'una igualtat a la baixa.

### 3. L'OBJECTIU DE LA IGUALTAT EN EL CONTEXT DE LA CRISI I L'AUSTERITAT

Les xifres que s'acaben de presentar indiquen que, malgrat les consideracions inicials sobre una crisi que passava de resquitllada sobre l'ocupació femenina, el cert és que les coses semblen haver tornat a un escenari prou conegut, també a Catalunya. Tanmateix, com plantejàvem a l'inici, a més de l'efecte «crisi», en el debat al voltant de les polítiques d'igualtat entre dones i homes a Europa

s'hi afegeixen d'altres arguments. Crisi, però sobretot austeritat, formen el tàndem que explica la pèrdua de rellevància, fins i tot el «desmantellament» (Lombardo i León, 2014), de les polítiques d'igualtat de gènere a Europa (Karamessini i Rubery, 2014).

En primer lloc, hi ha prou consens sobre l'impacte desigual de les polítiques d'austeritat en la situació de dones i homes. L'austeritat, en forma de congelacions i reduccions salarials, retallades en la despesa social i reformes dels sistemes de prestacions, no ha tingut les mateixes conseqüències per a homes i dones. Aquest efecte desigual es fa evident si tenim en compte que les transferències i els serveis públics han estat clau a l'hora d'afavorir l'accés de les dones a l'ocupació, alhora que l'ocupació pública ha estat una via clau d'accés a l'ocupació de qualitat per a les dones (Karamessini, 2014). En segon lloc, cal afegir que les polítiques de benestar s'han vist fortament afectades, amb impactes distints segons la intensitat i l'orientació de les polítiques d'austeritat aplicades i del model de benestar o de gènere de partida (Karamessini, i Rubery, 2014), de forma directa en termes d'ocupació i de forma indirecta per la menor inversió en serveis de cura, clau en el treball de les dones i en les relacions i desigualtats de gènere. Catalunya no n'està al marge. Malgrat alguns aspectes positius relatius a la disponibilitat de places de 0-3 anys, d'acord amb els paràmetres fixats per la Unió Europea a la cimera de Barcelona de 2002, matisats per estudis recents,<sup>2</sup> també s'han vist afectats l'atenció a la dependència<sup>3</sup> o els incentius al desenvolupament de mesures d'estímul a la cor-

2. Segons aquest acord, es tractava d'assolir l'escolarització del 90% de les criatures de 3 anys fins a l'edat d'escolarització obligatòria i, com a mínim, del 33% de les criatures menors de 3 anys; objectius revalidats al Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere 2011-2020, vigent. Tot i així, l'estudi elaborat per Jaume Blasco (2017), *De l'escola bressol a les polítiques de la primera infància*, matisa l'optimisme. Si bé la cobertura per a les criatures de 0, 1 i 2 anys assolida el 44,2%, distribuït entre un 28,0% a l'escola bressol pública i un 16,2% a la privada, pel curs 2014-2015 (p. 46), l'estudi també alertava que «a major necessitat, menor cobertura» (p. 58), de manera que la disponibilitat de places públiques esdevé clau per a les llars amb menors ingressos.

3. Segons dades del *XVII Dictamen del Observatorio*, del 2017, elaborat per l'Observatori Estatal de la Dependència, de l'Associació Estatal de Directors i Gerents de Serveis Socials, Catalunya és una de les comunitats autònomes en «situació crítica» pel que fa a la capacitat d'absorció i atenció de les demandes de la dependència. Junt amb el factor poblacional, segons la mateixa font, aquesta situació s'explica en bona part per l'aplicació de les mesures d'austeritat previstes en el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, que ha significat una important retallada en l'atenció a la dependència. Concretament, estimen en 2.236 milions d'euros la retallada en el finançament a les comunitats autònomes, 192,5 milions per al cas català, un cop descomptat l'efecte de la disminució de la retallada en l'import de la prestació que rebien les persones per cura familiar, la qual cosa ha derivat en el que anomenen el «col·lapse» del sistema d'atenció a la dependència, que té el seu punt àlgid el 2015. La manca d'inversió estatal (i autonòmica) en l'atenció a la dependència té conseqüències no sols per a la qualitat de vida de les persones dependents sinó també per a les persones cuidadores, així com en la qualitat de l'ocupació i les condicions de treball de les persones del sector, fonamentalment dones en tots dos casos.

responsabilitat per part dels poders públics.<sup>4</sup> Les polítiques no donen suport a una integració femenina més gran en el mercat de treball en termes de serveis d'atenció a la infància o a la dependència, per exemple. Tot i que les recomanacions europees en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació entenen que són polítiques clau per a aconseguir-la, la menor inversió en política social fa que tot plegat quedi com una declaració d'intencions. En tercer lloc, les polítiques d'austeritat han afectat el nucli de l'ocupació femenina de més qualitat, en sectors com l'ensenyament o la sanitat, al mateix temps que empitjoren l'ocupació ja per si mateixa més precària, com ara la vinculada als serveis d'atenció a les persones, tal com hem esmentat anteriorment per al cas català —vegeu la taula 1—, tot plegat en el context d'una pèrdua de la qualitat de l'ocupació per a tothom, que redibuixa la posició de dones i homes al mercat de treball. Finalment, també s'ha explorat el paper del possible impacte del «color polític» en la davallada de la igualtat de gènere a l'agenda política i, el que és més rellevant, en la reorientació de les polítiques d'igualtat vers polítiques de suport a la maternitat (Paleo i Alonso, 2014); aquestes investigadores mostren la davallada de recursos destinats a les polítiques de gènere en els pressupostos de l'Estat i de les comunitats autònomes durant el període 2009-2014, en relació amb el 2002-2008, més acusada en el cas de governs de centre i, especialment, conservadors, al mateix temps que s'apunta vers una reorientació de les polítiques en la línia abans esmentada. En síntesi, un conjunt d'arguments que obren seriosos dubtes en relació amb el paper que avui té la igualtat entre dones i homes en l'ocupació a Europa.

En aquest context, quines han estat les línies mestre de treball en matèria d'igualtat a Catalunya?

De la mateixa manera que en l'àmbit europeu o estatal, les actuacions es vehiculen a través de programes marc que identifiquen àmbits d'actuació i objectius per a un període determinat. Al seu torn, aquests programes d'actuació tendeixen a reflectir els focus d'interès fixats en l'àmbit comunitari i estatal, d'acord amb el que es coneix com a *governança multinivell* (Bustelo, 2016).

Durant aquests deu anys s'han posat en marxa dos programes marc, el VI Pla de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011 i el VII Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015. Els eixos del Pla de Govern de l'XI legislatura preveien el desenvolupament del VIII Pla Estratègic 2016-2019, que no ha arribat a fer-se

---

4. Justament, les restriccions pressupostàries derivades de la crisi i les polítiques d'austeritat han servit per a justificar la demora en l'ampliació del permís de paternitat previst en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

efectiu en el marc d'una legislatura marcada per la centralitat de l'anomenat *procés* i que conclou amb la convocatòria de noves eleccions previstes per al desembre de 2017.

El VI Pla de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011<sup>5</sup> és un programa que es pensa abans però que s'aplica en plena crisi. Comparteix els eixos i objectius de treball previstos en l'anterior Pla 2005-2007.<sup>6</sup> Una continuïtat temàtica i de fons que s'explica no sols pel fet d'incorporar qüestions nuclears a l'agenda europea, sinó perquè han estat promoguts des de governs similars. L'aplicació de la transversalitat de gènere, amb accions encaminades a millorar la coordinació institucional de les polítiques (eix 1); promoure el canvi cultural (eix 2); incrementar la presència i la participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, que en el Pla 2005-2007 incorporava la idea de diversitat (eix 3); la reorganització dels temps i dels treballs que afavorien noves polítiques de temps, com a aposta clau en l'àmbit laboral (eix 4), i la voluntat d'oferir una «atenció integral» a les necessitats de les dones, que el 2008-2011 s'aborda sota l'epígraf de «qualitat de vida i cohesió social» (eix 5), conformen els principals àmbits de treball del programa marc. Un programa en què també cal afegir una línia de treball específica, ja present d'ençà de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, revisada l'any 2015, com és l'abordatge integral de la violència masclista (eix 6), que dona impuls a la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. En canvi, una de les apostes fortes del VI Pla, la tramitació de l'avantprojecte de la Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes i, pròpiament, l'aprovació de la Llei catalana d'igualtat, quedarà posposada fins al 2015,<sup>7</sup> amb el canvi de Govern de 2010 (Paleo i Alonso, 2014).

En el camp del treball i de l'ocupació, es dibuixen tres grans eixos d'actuació: la introducció de la perspectiva de gènere, incloent el reconeixement de la professionalització en aquest camp; la transversalització de les polítiques d'igualtat d'oportunitats a l'ocupació, que es vehicularà a través de la creació d'una nova estructura executiva, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (DGIOT), dins el Departament de Treball, i l'aposta pel temps de treball com a eix clau d'actuació, entenent que les polítiques de temps poden ser una via d'actuació adient per a una millor distribució del treball-temps entre gèneres, en una línia de treball pionera arreu de l'Estat.

5. Disponible a: <[http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines12.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines12.pdf)>.

6. Disponible a: <[http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines02.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines02.pdf)>.

7. Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Disponible a: <[http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa?action=fitxa&documentId=698967](http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=698967)>.

Cal afegir que aquest és el moment de promulgació i desplegament de la Llei orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre dones i homes,<sup>8</sup> que inclourà, entre d'altres, una certa revisió de la idea de «conciliació de la vida laboral, familiar i personal», prevista en la Llei de 1999,<sup>9</sup> i, molt especialment, la posada en marxa de plans d'igualtat a les empreses com a instrument per a la diagnosi i l'actuació, la qual cosa referma la intervenció en un terreny poc permeable a les polítiques d'igualtat. Aquesta línia de treball s'ha mantingut vigent fins avui, mitjançant distints instruments, des de la subvenció de la posada en marxa de plans d'igualtat a les empreses, en vigor fins al 2011, passant pel suport tècnic a la seva elaboració, fins a la creació d'un registre públic, tot i que voluntari, de plans d'igualtat a les empreses, l'any 2013.

El VII Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 significarà un canvi d'escenari. Tal com s'expressa en la mateixa presentació del Pla, «aquest Pla Estratègic de Polítiques de Dones no és un pla del QUÈ, sinó del COM»,<sup>10</sup> és a dir, es defineix com un pla que pretén treballar sobre els mecanismes que permetin garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere, però que presta menys atenció als continguts de les polítiques. L'altre gran eix que guia el Pla, l'apoderament de les dones, no té, de fet, contingut explícit. És un pla de procediments, de disseny institucional però no de polítiques substantives per a la igualtat. És el Pla que reflecteix l'impacte de la crisi i de les polítiques d'austeritat en les polítiques d'igualtat a Catalunya, però també el de la pèrdua de centralitat de la igualtat en l'agenda política catalana.

Sota la perspectiva del disseny institucional, durant aquest període, s'han produït alguns canvis en el lloc que ocupen les polítiques d'igualtat en l'organigrama dels successius governs que val la pena destacar, per bé que es manté l'esquema que ha presidit la posada en marxa d'aquestes polítiques a Catalunya des dels anys vuitanta del segle passat. És a dir, la presència d'un ens específic, autònom, amb funcions de proposta, consulta i, sovint, de coordinació i avaluació de les polítiques, com és el cas de l'Institut Català de les Dones,<sup>11</sup>

8. Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Disponible a: <[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf)>.

9. Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Disponible a: <[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf)>.

10. Així ho expressa Montserrat Gatell, llavors presidenta de l'Institut Català de les Dones, en la presentació del VII Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015, p. 4. Disponible a: <[http://dones.gencat.cat/web/.content/02\\_institut/docs/pla\\_estrategic.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_estrategic.pdf)>.

11. L'Institut Català de les Dones és un organisme administratiu autònom creat el 1989 (Llei 11/1989, de 10 de juliol) i depèn del Departament de la Presidència, que és qui té les competències en matèria d'igualtat de gènere. Les seves funcions són el disseny, l'impuls, la coordinació i l'avaluació de les polítiques, d'entrada de dones, i avui «d'equitat de gènere». Inclou el Consell Nacional de les Dones de Catalunya, òrgan consultiu i de participació que dona veu a diferents tipus d'entitats, des d'organitza-



combinada amb la presència d'unitats o persones responsables d'igualtat, encarregades de vetllar per les actuacions en matèria d'igualtat, en les distintes àrees pròpiament de govern. Durant el període 2010-2016, la supressió de la DGIOT, fruit de la reorganització de l'organigrama de govern a finals de 2010,<sup>12</sup> i la presència d'un Institut Català de les Dones cada cop menys actiu, deixen sota mínims la presència institucional de l'objectiu i de les polítiques d'igualtat. En l'àmbit laboral, la màxima representació de la igualtat d'oportunitats en els òrgans de govern recau en l'Àrea d'Igualtat i de Qualitat en el Treball, dependent de la Direcció General de Relacions Laborals i de Qualitat en el Treball. El Govern de l'XI legislatura recupera el rang de Direcció General, el màxim assolit, en una nova Direcció General d'Igualtat, sota la Secretaria General d'Igualtat, Migracions i Ciutadania i dins la nova Conselleria que aplega Treball, Benestar i Famílies.<sup>13</sup> En aquest sentit, es dona més visibilitat a la igualtat, ubicada en un marc institucional que d'entrada sembla idoni per a entomar el caràcter polièdric de les actuacions en matèria d'igualtat entre dones i homes en el treball i en l'ocupació, així com les noves demandes que l'agenda d'igualtat de gènere planteja (Alfama, Cruells i Fuente, 2019). Addicionalment, es mantenen els àmbits de consulta i de participació en ens específics propis de l'àmbit del treball i de les relacions laborals, com ara el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que inclou una comissió d'igualtat amb representació paritària (organitzacions sindicals, empresarials i administració) i amb agenda específica, com a espai de debat i de creació de consens al voltant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral.

Però, en qualsevol cas, el redisseny institucional no ha anat acompanyat de la consolidació de les polítiques en aquest camp. Durant aquest darrer període, la principal actuació ha estat la promulgació de la Llei catalana d'igualtat (2015), com a culminació del desplegament del marc normatiu iniciat a la transició. Val a dir que part del seu articulat va ser declarat fora de l'àmbit de competències de Catalunya, principalment el que afectava els continguts lligats a les previsions de regulació de les actuacions en matèria d'igualtat, inclòs l'assetjament sexual, fora de l'àmbit de la funció pública catalana, així com alguns articles referits a la negociació col·lectiva.<sup>14</sup> En un terreny més concret,

---

cions sindicals fins a grups de dones (Decret 65/2014, de 13 de maig, del Consell Nacional de les Dones de Catalunya).

12. Decret 52/2011, de 4 de gener, d'estructuració del Departament d'Empresa i Ocupació. Disponible a: <[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?documentId=569551&action=fitxa](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=569551&action=fitxa)>.

13. Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Disponible a: <<http://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/7196/1527828.pdf>>.

14. Sentència del Tribunal Constitucional 159/2016, de 22 de setembre de 2016, publicada el 31 d'octubre de 2016 al BOE núm. 263. Disponible a: <<http://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/263/1547577.pdf>>.

la posada en marxa del Grau Superior de Formació en Igualtat l'any 2014 ha significat cloure la professionalització de la figura de promotor o promotora d'igualtat; una de les dues figures professionals específiques reconegudes a l'Estat, juntament amb la d'agent d'igualtat.

Pel que fa al treball i a l'ocupació, s'han mantingut actuacions de sensibilització i de formació, però s'han estancat programes com l'impuls d'una Inspecció de Treball capaç d'afrontar els reptes que la igualtat planteja en l'àmbit empresarial i laboral. Les polítiques d'ocupació, vehiculades en bona part pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, han tingut com a línies d'actuació prioritàries les lligades als joves i als majors de 45 anys, sense una atenció específica a les dones, d'acord amb una diagnosi de la crisi que sols veu el seu impacte en clau masculina i quantitativa.

108

#### **4. A TALL DE SÍNTESI: LA PÈRDUA DE CENTRALITAT DE L'OBJECTIU DE LA IGUALTAT**

L'objectiu de la igualtat entre dones i homes a l'ocupació ha perdut centralitat en l'agenda europea. També a Catalunya. Durant aquests darrers anys, tret de l'aprovació de la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, s'han fet poques actuacions de fons. Des del 2012, les polítiques d'igualtat ocupen un lloc secundari en l'agenda política catalana. De fet, el VII Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 està més orientat al disseny institucional que al desenvolupament de polítiques substantives. Cal recordar que, en el moment d'escriure aquestes pàgines, el programa marc previst per al període 2016-2019 no ha arribat a posar-se en marxa, tot i que la remodelació del Govern de 2016 inclou una de les seves mesures estrella: el reforçament de la visibilitat de l'objectiu de la igualtat, mitjançant la recuperació del rang de Direcció General per a aquest afer. Així doncs, cal destacar dues qüestions rellevants: la Llei d'igualtat i una major jerarquia en l'organigrama institucional, però també l'absència de polítiques de fet. El caràcter «multinivell» de la governança de les polítiques, des del marc europeu fins a dins l'Estat espanyol mateix, afegeix complexitat a unes actuacions que han deixat d'estar al centre de les polítiques públiques i socials. En aquest sentit, aquest darrer període es pot resumir dient que s'ha recuperat una certa presència institucional, però amb actuacions puntuals i molt limitades en el marc de la crisi i de les polítiques d'austeritat. La igualtat entre dones i homes no ha estat una prioritat.

De fet, l'agenda europea i la catalana han estat marcades per l'impacte

d'una crisi i d'unes polítiques d'austeritat que han tingut un fort impacte negatiu tant en l'objectiu de la igualtat com en la mateixa situació de dones i homes en el mercat de treball. La precarització i la pèrdua de qualitat de l'ocupació, fins i tot d'aquella més protegida i reconeguda, han redefinit els trets i les fronteres de les desigualtats de gènere en el mercat laboral i han allunyat l'objectiu de la igualtat entre dones i homes, en el marc d'una ocupació de qualitat per a tothom. Tot i així, les dones n'han sortit més perjudicades, principalment per l'impacte desigual de les polítiques d'austeritat en la situació de dones i homes. Primerament, perquè les congelacions i reduccions salarials, les retallades en la despesa social i les reformes dels sistemes de prestacions no han tingut les mateixes conseqüències per a uns i altres. En segon lloc, perquè les polítiques de benestar s'han vist fortament afectades, directament en termes d'ocupació i de forma indirecta per la menor inversió en serveis de cura, clau en el treball de les dones i en les relacions i desigualtats de gènere. En tercer lloc, perquè les polítiques d'austeritat han afectat el nucli de l'ocupació femenina de més qualitat, en sectors com l'ensenyament o la sanitat, al mateix temps que empitjoren l'ocupació, ja per si mateixa més precària, de les dones. Catalunya no n'està al marge. S'ha perdut ocupació femenina de qualitat, en un context de retallada del benestar.

En definitiva, l'assumpció de la terminologia de gènere i d'igualtat, ben present en el panorama europeu, no es correspon amb unes actuacions que han tingut com a conseqüència l'empitjorament de les condicions de treball de tothom i que han provocat el miratge d'una certa «igualtat a la baixa».

## Bibliografía

- ADDABBO, T.; RODRÍGUEZ MODROÑO, P.; GÁLVEZ MUÑOZ, L. (2013). «Gender and the great recession: changes in labour supply in Spain». Mòdena: Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Dipartimento di Economia Marco Biagi. (DEMB Working Paper Series; 10)
- ALFAMA, E.; CRUELLS, M.; FUENTE, M. de la (2019). «Les polítiques d'igualtat entre dones i homes». A: GOMÀ, R.; SUBIRATS, J. (coord.). *Canvi d'època i de polítiques públiques a Catalunya*. Barcelona: Galaxia Guttemberg, p. 263-281. També disponible en línia a: <[http://www.tercersector.cat/sites/tercersector.cat/files/canvi\\_d\\_epoca\\_per\\_capitols\\_juny\\_2017.pdf](http://www.tercersector.cat/sites/tercersector.cat/files/canvi_d_epoca_per_capitols_juny_2017.pdf)>.
- ASSOCIACIÓ ESTATAL DE DIRECTORS I GERENTS DE SERVEIS SOCIALS. OBSERVATORI ESTATAL DE LA DEPENDÈNCIA (2017). *XVII Dictamen del Observatorio* [en línia]. <<https://www.directoressociales.com/images/documentos/Dependencia/XVII%20DICTAMEN%20OBSERV%20jmr.pdf>>.
- BLASCO, J. (2017). *De l'escola bressol a les polítiques de primera infància*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- BUSTELO, M. (2016). «Three decades of state feminism and gender equality policies in multi-governed Spain». *Sex Roles*, 74 (3/4). DOI: 10.1007/s11199-014-0381-9. [Publicat en línia: 15 juny 2014].
- CARRASQUER OTO, P. (2014). «¿Viejas fórmulas para nuevas realidades? El empleo a tiempo parcial en el modelo de empleo en España». *Actas del XI Congreso Español de Sociología* [en línia]. <<https://ddd.uab.cat/record/170677>>.
- (2015). «Las mujeres en las políticas de empleo». A: MIGUÉLEZ, F. (coord.). *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014* [en línia]. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. <<http://ddd.uab.cat/record/142917>>.
- CARRASQUER OTO, P.; RECIO, C.; RODRÍGUEZ, J. (2015). «Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 116, p. 75-103.
- CARRASQUER OTO, P.; SÁNCHEZ MIRA, N.; LÓPEZ ANDREU, M. (2017). «La intervención sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. Análisis de barreras institucionales, organizacionales y culturales». A: HERRERA-GUTIÉRREZ, M. R.; JARAIZ ARROYO, G. (coord.). *Pactar el futuro: Debates para un nuevo consenso en torno al bienestar. Actas del VI Congreso Red Española de Políticas Sociales*. Sevilla: Universidad Pablo Olavide, p. 59-85.
- Decret 52/2011, de 4 de gener, d'estructuració del Departament d'Empresa i Ocupació [en línia]. <[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?documentId=569551&action=fitxa](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=569551&action=fitxa)>.
- Decret 65/2014, de 13 de maig, del Consell Nacional de les Dones de Catalunya [en línia]. <[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?documentId=662149&action=fitxa](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentId=662149&action=fitxa)>.
- Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies [en línia]. <<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7196/1527828.pdf>>.
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE) (2014). *Effectiveness of institutional mechanisms for the advancement of gender equality: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2006). *V Pla d'acció i desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya 2005-2007*. Barcelona: Institut Català de les Dones [en línia]. <[http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines02.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines02.pdf)>.
- (2008). *Pla de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011*. Barcelona: Institut Català de les Dones [en línia]. <[http://dones.gencat.cat/web/.content/03\\_ambits/docs/publicacions\\_eines12.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines12.pdf)>.
- (2013). *VII Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015*. Barcelona: Institut Català de les Dones [en línia]. <<http://dones.gencat>>.

- cat/web/.content/02\_institut/docs/pla\_estrategic.pdf>.
- GONZÁLEZ GAGO, E.; SEGALES KIRZNER, M. (2014). «Women, gender equality and the economic crisis in Spain». A: KARAMESSINI, M.; RUBERY, J. (ed.). *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Londres: Routledge, p. 228-247.
- KARAMESSINI, M. (2014). «Introduction: women's vulnerability to recession and austerity. A different crisis, a different context». A: KARAMESSINI, M.; RUBERY, J. (ed.). *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Londres: Routledge, p. 3-16.
- KARAMESSINI, M.; RUBERY, J. (2014). «The challenge of austerity for equality. A consideration of eight European countries in the crisis». *Revue de l'OFCE*, 133 (2), p. 15-39. DOI: 10.3917/reof.133.0015.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores [en línia]. <[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/1999/11/19/pdfs/A01279-01286.pdf)>.
- Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes [en línia]. <[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf)>.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes [en línia]. <[http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa?action=fitxa&documentId=698967](http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa?action=fitxa&documentId=698967)>.
- LOMBARDO, M.; LEÓN, M. (2014). «Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica». *Investigaciones Feministas*, 5, p. 13-35.
- PALEO, N.; ALONSO, A. (2014). «¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España». *Investigaciones Feministas*, 5, p. 36-68.
- PARLAMENT EUROPEU (2017). *Resolució del Parlament Europeu, de 14 de març de 2017, sobre la igualtat entre homes i dones a la Unió Europea en 2014-2015* [en línia]. <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0073+0+DOC+XML+V0//ES>>.
- «Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat» (2012). *Boletín Oficial del Estado. Suplement en llengua catalana* [en línia], 168 (14 juliol). <[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2012/07/14/pdfs/BOE-A-2012-9364-C.pdf)>.
- RUBERY, J. (2014). «From 'women and recession' to 'women and austerity': a framework for analysis». A: KARAMESSINI, M.; RUBERY, J. (ed.). *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Londres: Routledge, p. 17-36.
- (2015). «Austerity and the future for gender equality in Europe». *ILR Review*, 68 (4), p. 715-741.
- SÁNCHEZ MIRA, N. (2016). *La división social y sexual del trabajo en transformación* [en línia]. Tesi doctoral. <<https://www.tdx.cat/handle/10803/399581>>.
- Sentència del Tribunal Constitucional 159/2016, de 22 de setembre de 2016 [en línia]. <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/25098>>.
- TORNÉS, T. (2001). «Entre l'atur i el temps parcial: noves maneres per a una vella desigualtat». *Revista Catalana de Sociologia*, 15, p. 27-40.