



ANÁLISE DA IGUALDADE ENTRE MULLERES E HOMES NO MUNDO LABORAL: DECÁLOGO DE RECOMENDACIÓNS PARA O EMPREGO EN IGUALDADE.

**(PRODUTO FINAL DO GRUPO DE TRABALLO 2 DO
PROXECTO TRANSNACIONAL
“CONSTRUÍRMOS XUNTAS/OS UN NOVO PERCORRIDO CONTRA AS
DISCRIMINACIÓNS”)**

" Construírmos xuntas/os:

Un novo percorrido contra as discriminacións"



Equipo de redacción:

CONTA CON ELAS

Lourdes Álvarez Alverte

Laura Estévez Caride

Esther Mariño Costales

M^a del Mar Pintos Andrés

M^a Luz Varela Caruncho

Montserrat Parramon Farrás (Empresa externa D'aleph)

DIESE

Nathalie Bergamin

Nathalie Jouve

ÉXITO

José Antonio Balau

Noémia Barbosa

Carina Freitas

RELOS

Fiorella Luciani

Christian Sciarretta

Colaboraciones:

Ricardo Pombeiro (ESTUDO SOBRE CUESTIÓNS DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA)(Portugal)

Jaime Cabeza Pereiro (ANÁLISE DE XÉNERO NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DO METAL E DA CONSTRUCCIÓN) (España)

Iniciativas Equal:



Combattre
les discriminations,
réduire les inégalités,
pour une meilleure
cohésion sociale



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	1
2. INTRODUCCIÓN	5
3. METODOLOXÍA	10
4. MARCO LEGAL	14
5. ANÁLISE DO MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ÁMBITO LABORAL.	21
5.1. Igualdade profesional	20
5.2. Acceso ao emprego e política de selección de persoal.....	24
5.3. Segregación e promoción	28
5.4. Formación	32
5.5. Retribución	34
5.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral	39
6. ANÁLISE SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS: RESULTADOS DOS CUESTIONARIOS MIDE.....	51
6.1 Distribución do cadro de persoal	53
6.2 Movementos de persoal.....	59
6.3 Formación	60
6.4 Retribución	61
7. CONCLUSIÓN	63
8. DECÁLOGO DE RECOMENDACIÓNS PARA O EMPREGO EN IGUALDADE...65	
9. BIBLIOGRAFÍA.....	69
10. ANEXOS	71

1. PRESENTACIÓN

Presentación do contexto

Presentación da zona de estudo – CONTA CON ELAS

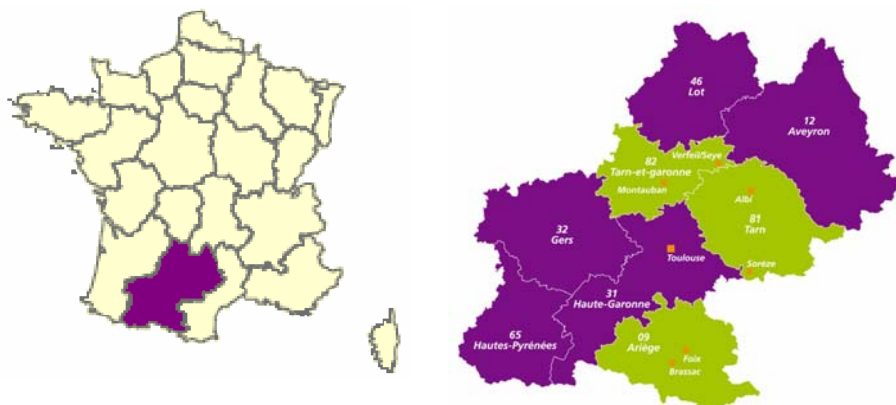


A Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo (MAIV) está situada na zona meridional da provincia de Pontevedra e pertence ao Arco Atlántico.

Está formada por doce concellos (Baiona, Fornelos de Montes, Gondomar, Mos, Nigrán, Pazos de Borbén, Porriño, Redondela, Salceda de Caselas, Salvaterra de Miño, Soutomaior e Vigo), e conta cunha superficie de 675.9 km² que se corresponde co 14% da provincia e o 2% da comunidade autónoma de Galicia. A cidade de Vigo é o centro principal desta zona, non só pola superficie que ocupa senón tamén pola súa importancia demográfica e económica.

En termos funcionais e físicos, a aglomeración urbana de Vigo supera os límites municipais xa que existe un espazo metropolitano compacto, que se caracteriza principalmente pola concentración da poboación na costa dun xeito non totalmente homoxéneo ao existiren zonas altamente urbanizadas (Vigo, Porriño, Redondela), zonas urbanas nas que a expansión urbana deixou unha pegada moi profunda (Mos, Nigrán, Baiona, Gondomar, Salceda de Caselas, Soutomaior) e zonas de carácter rural (Fornelos de Montes, Pazos de Borbén, Salvaterra de Miño).

Presentación da zona de estudo – DIESE



No seu contexto xeográfico, Midi-Pyrénées é unha rexión ampla (trátase da rexión francesa máis extensa con 45 382 km²). Situada no suroeste europeo, esta rexión é un eixe de intercambio con España e Portugal e entre o Atlántico e o Mediterráneo.

Organízase en oito departamentos, entre os que cabe destacar Ariège, Tarn e Tarn-et-Garonne pola súa implicación no proxecto DIESE.

A rexión Midi-Pyrénées divídese no número marca de 3020 concellos e conta cunha poboación total de 2.612.700 habitantes. Subliñemos que en só tres anos, entre 1999 et 2002, esta rexión gañou 60.000 habitantes.

Esta rexión, situada entre dúas cordais (o Macizo Central e os Prineos) debe considerar a verdadeira aposta da súa integración no suroeste europeo. O desenvolvemento interrexional e transnacional fai necesario porén algúns cambios e adaptacións no que respecta ás infraestruturas e aos diferentes medios de transporte.

A organización e o uso do espazo constitúen un dos temas fundamentais na rexión Midi-Pyrénées que se caracteriza por unha grande variedade de paisaxes e un reparto desigual das diferentes actividades económicas no conxunto do territorio.

A organización territorial, a organización dos transportes e o urbanismo adquiren neste caso un relevo particular e precisan da dirección de políticas voluntaristas con vistas a un desenvolvemento equilibrado e sostible na rexión.

Presentación da zona de estudo – EXITO



ÁREA METROPOLITANA DO PORTO

A área xeográfica de intervención do proxecto é o concello do Porto, en particular as zonas incluídas na área de intervención das institucións que compoñen a cooperación de desenvolvemento e traballan directamente coas/os destinatarias/os do proxecto: ADILO, FDZHP e a Agrupación das Escolas de Miragaia. Deste xeito e pola complexidade e a diversidade do espazo urbano do concello do Porto, o proxecto inclúe, directa e indirectamente, a poboación (alumno/as, pais/nais, docentes e auxiliares de acción educativa) residentes e/ou implicados nunha das cinco parroquias seleccionadas entre as 15 desta cidade: Lordelo do Ouro, Miragaia, São Nicolau, Sé e Vitória.

En xeral, están representados os barrios do “núcleo central” ou Centro Histórico do Porto así como un barrio da «periferia exterior» (Lordelo do Ouro). A pesares desta división, os espazos comparten características comúns (paro, alto índice de absentismo e abandono escolar, baixas cualificacións da poboación, en particular no caso das mulleres desempregadas ou das amas de casa), representan unha superficie total de 41,5 km² e contan cunha poboación global de 35.430 habitantes.

Presentación da zona de estudo – RELOS



REXIÓN ABRUZZO
PROVINCIA DE PESCARA



REXIÓN ABRUZZO
PROVINCIA DE CHIETI

A rexión de referencia da intervención está formada polas provincias de Chieti e Pescara, dúas das catro provincias que forman a rexión de Abruzzo, situada na ladeira adriática do centro de Italia. A provincia de Chieti esténdese nunha superficie de 2.587 km² e conta cunha poboación total de 391.167 habitantes que se reparten en 104 concellos. A provincia de Pescara presenta unha superficie de 1224 km² e conta con 295.481 habitantes repartidos en 46 concellos. A densidade de poboación máis elevada concéntrase no val situado nos confíns das dúas provincias e na costa, inmediatamente despois da desembocadura do río Pescara, onde vive cerca dun terzo da poboación da rexión. A xeografía da rexión caracterízase por ter no mesmo marco territorial e moi próximos os uns dos outros, unha impresionante variedade de paisaxes e recursos: das praias do Adriático aos cumios máis altos dos Apeninos, pasando polos suaves montes intermedios. Este contexto caracterízase por un crecemento bastante bo das pequenas e medianas empresas que deberán enfrontarse, nos próximos anos, cos retos da especialización, da innovación e do crecemento bidimensional. Varias investigacións poñen en evidencia, sen dúbida ningunha, que a rexión de referencia presenta un mercado en grande crecemento numérico e, porén cunha baixada constante do emprego. Segundo a enquisa Istat, os índices medios de actividade da zona están por debaixo da media nacional.

2. INTRODUCCIÓN

O documento "Análise da igualdade entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade" é consecuencia do traballo desenvolvido por Agrupacións de Desenvolvemento (AD) de Francia, Galicia, Italia e Portugal promotoras, respectivamente, dos proxectos "Savoir-Faire Pyrénéens", "Conta con Elas", "Recuperare lo Sviluppo" e "Exito".

A actividade das AD levouse a cabo en tres vertentes; a primeira, a través de sesións de traballo en grupo que se celebraron en cada un dos encontros transnacionais realizados durante o desenvolvemento do proxecto transnacional "Construire Ensemble". A segunda, mediante a elaboración de documentos sobre a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral nos que se analizou a lexislación de cada país e os convenios colectivos dos sectores da construción, o metal e o automóbil. Finalmente, a terceira vertente de traballo concretouse na contestación por empresas dos cuestionarios MIDE (Medidas de Igualdade nas Empresas) co obxectivo de complementar e contrastar na realidade empresarial de cada país, a análise levada a cabo nun plano máis teórico.

O traballo realizado no marco do proxecto transnacional "Construire Ensemble" alimentouse, e á vez retroalimenta, os proxectos nacionais das entidades socias transnacionais. Deste modo, o documento que se presenta é o produto final do grupo de traballo transnacional dedicado a analizar os plans de igualdade de oportunidades nas empresas e a aplicación de criterios de igualdade nalgúns sectores de actividade. Porén obstante, o traballo desenvolvido no proxecto transnacional, as análises, as conclusións e as recomendacións que se recollen no presente documento son consecuencia tamén do traballo levado a cabo no marco dos proxectos nacionais dos catro socios. De feito, o capítulo dedicado á análise dos cuestionarios MIDE (Medidas de Igualdade nas Empresas) non sería posible sen contar coas sinerxías xeradas entre o proxecto transnacional "Construire Ensemble" e cada un dos catro proxectos nacionais.

Os proxectos nacionais das catro entidades socias transnacionais agrúpanse en dous eixes da Iniciativa Comunitaria Equal, o 3 dedicado á adaptabilidade de traballadoras e traballadores e empresas, e o 4 dedicado á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

De forma máis concreta, **a entidade socia transnacional francesa** desenvolveu no marco da súa actividade nacional, o proxecto "Savoir-Faire Pyrénéens", liderado polo proxecto DIESE (Desenvolvemento, Innovación, Igualdade, Técnica e Emprego). Ademais desta entidade, a AD está composta pola Asociación de Formación Profesional para Adultos, a Federación da Construción e Obras Públicas, a Unión de Sindicatos Artesanais de Ariège-Pyrénées, a Confederación do Artesanado e das Pequenas Empresas da Construción e a Federación Francesa da Construción.

O principal obxectivo de "Savoir-Faire Pyrénéens" é fomentar a igualdade de oportunidades das mulleres no sector da construción a través da mellora da súa empregabilidade. O ámbito territorial de actuación do proxecto é a rexión Midi-Pyrénées.

A situación do sector da construción na devandita rexión caracterízase, en primeiro lugar, por beneficiarse actualmente dunha coxuntura moi favorable para a rehabilitación do patrimonio e a recuperación de construcións antigas. En segundo lugar, por contar con crecentes dificultades para a contratación de traballadoras/es debido, en gran parte, á escasa atracción do sector da construción para captar novo persoal. Finalmente, en terceiro lugar, pola baixa representación de man de obra feminina.

As liñas de intervención do proxecto artículanse arredor da posta en marcha de talleres formativos para aumentar a cualificación das mulleres na construción e facilitar a súa inserción laboral no devandito sector. De xeito máis concreto, os talleres formativos céntranse na restauración e rehabilitación dunha casa histórica no municipio de Marciac, na rehabilitación das antigas cortes do castelo de Brassac, no municipio do mesmo nome, e na restauración da antiga casa reitoral e dunha típica vivenda local no municipio de Verfeil/Seye.

A entidade socia trasnacional galega, promotora do proxecto "Conta con Elas", é a AD "Área Metropolitana de Vigo", liderada pola Mancomunidade Intermunicipal de Vigo (MAIV) agrupa 12 concellos desta zona e está composta, ademais de pola entidade mencionada, pola Deputación Provincial de Pontevedra, a Universidade de Vigo, os sindicatos CC.OO., U.G.T., e C.I.G., a Confederación de Empresarios de Pontevedra e a entidade financeira Caixanova.

"Conta con Elas" ten como obxectivo xeral reducir a discriminación laboral que afecta as mulleres, promovendo a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, e apoiando

a eliminación da segregación no traballo. Todo iso no ámbito xeográfico da área metropolitana de Vigo.

De acordo co obxectivo xeral indicado, os obxectivos específicos do proxecto son: sensibilizar á comunidade educativa e á poboación en xeral sobre a gravidade da discriminación laboral por razón de xénero, reducir a segregación laboral das mulleres no mercado de traballo, facilitar a incorporación das mulleres nos sectores económicos onde están infrarepresentadas e a promoción das mulleres a postos de responsabilidade, e finalmente, favorecer a inserción laboral de mulleres desempregadas formadas en sectores tradicionalmente masculinizados.

Para poder alcanzar os obxectivos mencionados, "Conta con Elas" desenvolveu tres liñas de intervención. A primeira é a sensibilización social e educativa, a través da posta en marcha de actuacións visibles como o bus da igualdade ou os talleres formativos para chegar tanto á comunidade educativa coma á cidadanía. A segunda liña de intervención está dedicada á sensibilización institucional coa posta en marcha de medidas a través das administracións públicas que teñen como principal obxectivo reducir a segregación laboral das mulleres. A terceira liña está orientada á sensibilización empresarial e laboral, mediante a dotación de recursos das empresas e das entidades sociais para impulsar a promoción profesional das mulleres ocupadas. Finalmente, o proxecto tamén se centra na atención ás persoas, a través de medidas de inserción laboral dirixidas a mulleres desempregadas formadas ou procedentes de sectores masculinizados. Entre as devanditas medidas atópanse a mellora na cualificación profesional das mulleres e a creación de empresas de economía social.

A entidade socia transnacional italiana é unha AD liderada pola Escola da Construción de Chieti, polo que as accións do proxecto están dirixidas, fundamentalmente ao sector da construción. Ademais da devandita Escola, as entidades que compoñen a AD son as Insight&Co.srl, o goberno da provincia de Chieti, o da provincia de Pescara, a Facultade de Arquitectura da Università degli Studi "G.D'Annunzio" Chieti-Pescara, Cyborg srl e Ance Abruzzo. O proxecto italiano denominado, "Recuperare lo Sviluppo" circunscríbese ás provincias de Chieti e Pescara.

Os principais problemas detectados no ámbito xeográfico do proxecto e aos que este trata de dar resposta son a presenza de profesións obsoletas, o incremento dunha percepción negativa do sector da construción, a presenza feminina marxinal e limitada a postos de traballo de carácter administrativo, a escasa innovación, o avellantamento da poboación

activa do sector, a dificultade de encaixar a oferta e a demanda de man de obra, e a falta de servizos personalizados para a integración laboral.

Os obxectivos do proxecto "Recuperare lo Sviluppo" tendo en conta as dificultades sinaladas, son en primeiro lugar, crear oportunidades laborais para as mulleres no sector da construción, máis alá dos postos de traballo administrativos; en segundo lugar, desenvolver programas formativos dirixidos á xente nova para garantir unha preparación profesional consonte as esixencias do mercado de traballo; e, en terceiro lugar, experimentar modelos de servizos en rede para apoiar as pequenas e medianas empresas da construción na actualización cara a un modelo de produción máis moderno e industrial.

Finalmente, **a entidade socia transnacional portuguesa**, que ten como entidade promotora o concello do Porto, está a traballar no proxecto "Éxito". O resto de entidades que compoñen a AD son a Axencia de Desenvolvemento Integrado de Lordelo do Ouro (ADILO), a Fundación para o Desenvolvemento da Zona Histórica de Porto (FDZHP) e a Agrupación das Escolas de Miragia.

A área xeográfica do proxecto é o centro histórico do municipio de Porto e un barrio exterior denominado Lordelo do Ouro.

As principais dificultades detectadas no municipio do Porto en relación á igualdade de xénero e ante as que o proxecto intervéen son: a alta vulnerabilidade das mulleres en relación ao emprego, a visión estereotipada dos roles masculino e feminino por parte da mocidade, a escasa sensibilización cara á igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero no ámbito educativo, e a reprodución dos roles tradicionais de xénero nas familias.

Para dar resposta aos problemas identificados, os obxectivos de Éxito son: experimentaren boas prácticas de formación e sensibilización en igualdade de oportunidades, tanto no ámbito escolar coma no empresarial; fomentaren a sensibilización das/os axentes educativos en materia de igualdade de oportunidades; aumentaren a cooperación entre o ámbito educativo e empresarial na promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes; e desenvolveren actitudes e comportamentos na mocidade en relación ao desenvolvemento de carreiras profesionais libres de estereotipos de xénero.

As liñas de intervención de Éxito concrétanse, en primeiro lugar, en levar a cabo formación para docentes en igualdade de oportunidades e loitar contra a segregación profesional. En segundo lugar, na realización dun programa de sensibilización e orientación contra a segregación profesional en tres contextos educativos: a Agrupación de Miragaia, a Escola Profesional de Tecnoloxía Psicosocial do Porto e a FPCEUP. En terceiro e último lugar, na formación de persoal non docente en igualdade de oportunidades e a loita contra a segregación profesional.

O documento "Análise da igualdade entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade" está estruturado, despois da presente introdución, en cinco capítulos. O dedicado á metodoloxía, no que se describe o proceso de traballo seguido por parte de cada unha das entidades socias transnacionais individualmente e tamén de forma conxunta, a través de grupos de traballo.

O capítulo centrado no marco legal indica as principais directrices europeas en materia de igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero e repasa o marco normativo existente no ámbito laboral nos países das entidades socias transnacionais.

O capítulo dedicado á análise de seis temas fundamentais para avaliar a situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no emprego; en concreto a igualdade profesional, o acceso ao emprego e a política de selección de persoal, a segregación e a promoción profesional, a formación, a retribución e a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.

O capítulo centrado nos resultados obtidos dos cuestionarios MIDE (Medidas de Igualdade nas Empresas) que achega información sobre a situación real das mulleres no emprego en distintos sectores de actividade, especialmente nalgúns claramente masculinizados como os da construción e o automóbil.

Finalmente, a "Análise da igualdade entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade" péchase cunhas conclusións, o decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade que pretende ser unha pequena guía de medidas e actuacións útiles para facilitar a posición das mulleres no emprego, a bibliografía utilizada e os anexos.

3. METODOLOXÍA

As bases do procedemento metodolóxico seguido para elaborar o documento de "Análise da igualdade entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para un emprego en igualdade" fixéronse, de xeito consensuado por todas as entidades socias transnacionais, no Acordo de Cooperación Transnacional (ACT).

Así, na reunión transnacional inicial celebrada en Vigo (Galicia) en outubro de 2005 pecháronse os acordos relativos ao tipo de produtos que se han elaborar e á implicación de cada unha das entidades socias nos devanditos produtos. Estas decidiron que un dos produtos do proxecto transnacional "Construire Ensemble" debía ser o estudo dos plans de igualdade de oportunidades nas empresas e a aplicación dos criterios de igualdade en distintos sectores de actividade.

Na repartición de responsabilidades entre as entidades socias para levar a cabo o produto, acordouse que Galicia asumiría a concepción xeral do documento, o seguimento técnico e a súa redacción final, e que a implicación do resto de entidades parceiras sería relevante para que o resultado final tivese claramente incorporada a dimensión transnacional. Así, cada unha das entidades parceiras transnacionais elaborou un documento de análise sobre a situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral nos seus países¹.

Estes documentos non son simétricos porque na segunda reunión transnacional celebrada en Toulouse en marzo de 2006 se acordou que cada unha das entidades socias centraría a atención nalgún dos aspectos que se acordara tratar (plans de igualdade de oportunidades nas empresas e aplicación de criterios de igualdade en distintos sectores de actividade).

Deste modo acordouse que Francia se encargaría de levar a cabo unha análise xeral do marco normativo en materia de igualdade de oportunidades e emprego para que servise como paraugas xeral para poder situar mellor o resto de temas de carácter máis

¹ Francia elaborou o documento: "Sínteses das leis e decretos que permiten ás mulleres integrarse no mundo do traballo en Francia". Italia elaborou un "Documento de conclusións dos cuestionarios MIDE" e unha pequena "Análise do convenio do sector da construción". Galicia elaborou o estudo: "Análise de xénero na negociación colectiva do metal e da construción en empresas da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo". Portugal elaborou o estudo: "Análise documental sobre a cuestión de xénero na negociación colectiva no sector do automóbil en Portugal".

específico. Italia ocuparíase de analizar a aplicación de criterios de igualdade no sector da construción nas provincias de Chieti e Pescara (zonas territoriais de actuación do proxecto italiano) a través do estudo do convenio colectivo deste sector. Galicia encargaría de revisar o marco normativo en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no emprego, así como de analizar a aplicación de criterios de igualdade de oportunidades nos sectores do metal e da construción mediante a análise dos convenios colectivos destes sectores. Finalmente, Portugal levaría a cabo un estudo sobre igualdade de oportunidades no ámbito laboral con especial incidencia en cuestións como o uso da linguaxe sexista e a conciliación da vida familiar, persoal e laboral, e realizaría tamén un estudo do sector do automóbil a través do seu convenio colectivo.

Ademais das tarefas indicadas, as entidades socias acordaron tamén, na mesma reunión de marzo de 2006 en Toulouse, deseñar un cuestionario para avaliaren o nivel de implantación da igualdade de oportunidades nas empresas. Así, cada unha das entidades socias transnacionais comprometeuse a pasar entre 5 e 10 cuestionarios deste tipo a empresas, preferentemente dos mesmos sectores que debían analizarse a nivel de convenio colectivo. Deste xeito, Francia e Italia pasaríanlles os cuestionarios a empresas do sector da construción, Galicia pasaríalllos a empresas vinculadas ao sector de automoción, e Portugal a empresas do sector de automobilismo.

O feito de as empresas cubriren os cuestionarios MIDE (Medidas de Igualdade nas Empresas), a súa explotación e análise, xunto co estudo do marco legal e dos convenios colectivos dalgúns sectores, permitiu obter un produto final no que se realiza unha análise da situación da igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero en tres planos.

O primeiro plano é o normativo, mediante o que se analizou o marco legal existente nos catro países parceiros. O segundo plano é o da aplicación dos criterios de igualdade na regulación dos dereitos e deberes das/os traballadoras/es en distintos sectores de actividade económica. E, o terceiro plano, é o da implantación práctica dos criterios de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes a través de actuacións específicas, medidas, instalacións, presenza feminina, etc.

Ademais, a metodoloxía de traballo específica que se puxo en práctica no proxecto transnacional "Construire Ensemble" sustentouse en sesións de traballo conxuntas no marco de grupos de traballo específicos segundo o tipo de actividade que se compromete no ACT. No caso do documento de "Análise da igualdade entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para un emprego en igualdade", o grupo de

traballo reuniuse en cada un dos cinco encontros transnacionais planificados, de forma paralela a outros dous grupos que abordaban outros produtos e ao comité de pilotaxe.

O grupo de traballo estivo composto por trece persoas, dous participantes por Francia, cinco por Galicia (España), dous por Italia, e catro por Portugal.² A entidade socia galega foi a coordinadora do grupo de traballo e, polo tanto, a encargada de propoñer ao resto de entidades socias, antes de cada novo encontro transnacional, unha orde do día de temas a tratar, e, unha vez concluído, a encargada de elaborar a acta cos acordos adquiridos por todas as entidades.

A metodoloxía baseada en sesións de traballo conxuntas entre todos os países do proxecto transnacional permitiu incorporar, de xeito efectivo, a dimensión transnacional ao produto final resultante posto que os distintos aspectos a tomados en consideración para o desenvolvemento do documento final (tipo de contidos, estrutura dos contidos, tipo de análise, fontes de información dispoñibles, etc.) comentáronse nos grupos e sobre eles tomáronse decisións consensuadas.

Asemade, a dinámica de traballo de grupo permitiu atopar solucións para resolver os obstáculos que algunhas veces se formularon (dificultades para poder acceder a determinadas fontes, falta de información en fontes previamente seleccionadas, dificultades para conseguir empresas que cubran os cuestionarios, etc.)

Cronoloxicamente, o traballo transnacional conxunto para a elaboración do documento final que se presenta realizouse nas seguintes fases:

Fase	Período	Tarefa
Preparatoria	Outubro de 2005	Configuración xeral das actividades transnacionais e creación dos grupos de traballo.
Primeira	De novembro de 2005 a outubro de 2006	Desenvolvemento do procedemento metodolóxico para a elaboración do produto final e dos cuestionarios MIDE.
Segunda	De xuño de 2005 a decembro de 2006	Distribución de responsabilidades específicas para cada entidade socia en canto a contidos, ámbitos de análise e

² As persoas que participaron no grupo de traballo son as seguintes: **Nathalie Bergamin** e **Nathalie Jouve** polo proxecto "**Savoir-Faire Pyrénéens**" de Francia; **Christian Sciarretta** e **Fiorella Luciani** polo proxecto "**Recuperare lo Sviluppo**" de Italia; **Lourdes Álvarez**, **Ester Mariño**, **M^a del Mar Pintos**, **M^a Luz Varela** e **Laura Estévez**, polo proxecto "**Conta con Elas**" de Galicia; e **José Antonio Balau**, **Noémia Barbosa**, **Carina Freitas** e **Ricardo Pombeiro** polo proxecto "**Éxito**" de Portugal.

		orientacións, etc. para a redacción do documento final.
Terceira	De xaneiro de 2007 a maio de 2007	Redacción do documento "Análise da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade". Elaboración conxunta do Decálogo na reunión do grupo de traballo celebrado durante o encontro de Chieti en abril de 2006.
Final	Xuño de 2007	Validación do documento "Análise da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade" por parte das entidades socias transnacionais no encontro final do Porto de xuño de 2007.

4. MARCO LEGAL

O marco legal francés, galego, italiano e portugués en materia de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é consecuencia, en boa medida, da lexislación europea sobre esta materia. Por esta razón, antes de relacionar os principais textos normativos de cada un dos países socios do proxecto transnacional "Construire Ensemble", indícase o marco legal europeo de referencia.

- Resolución 2000/C 218/02 do Consello e dos Ministerios de Traballo e Asuntos Sociais, reunidos no seo do Consello do 29 de xuño de 2000, relativa á participación equilibrada de homes e mulleres na actividade profesional e na vida familiar.(DOCE C 218/5 de 31.7.2000)
- Decisión 2000/750/CE do Consello do 27 de novembro de 2000, pola que se establece un programa de acción comunitaria para loitar contra a discriminación (2001/2006).(DOCE L 303/23 de 2.12.2000)
- Directiva 2000/78 CE do Consello do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no traballo e a ocupación.(DOCE L 303/16 de 2.12.2000)
- Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeo e do Consello do 23 de setembro de 2002, que modifica a directiva 76/207/CEE do Consello, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción profesional, e ás condicións do traballo.(DOCE L 269/15 de 5.10.2002)
- Resolución 2003/C 175/02 do Consello do 15 de xullo de 2003, sobre formación do capital social e humano na sociedade do coñecemento: aprendizaxe, traballo, cohesión social e igualdade entre homes e mulleres.(DOUE C 175/3 de 24.7.2003)
- Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeo e do Consello de 5 de xullo de 2006, relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre homes e mulleres en asuntos de emprego e ocupación.(DOUE 204/23 de 26.7.2006)

En FRANCIA, as fontes referidas á normativa do traballo concrétanse en distintos tipos de leis e as súas aplicacións, o código laboral e os convenios colectivos.

O código laboral establece as normas xerais aplicables ás condicións do traballo. Neste marco, a interlocución social (patronal e sindicatos) negocian convenios e acordos. Así, o código laboral está formado por disposicións legais e regulamentarias. Estas disposicións fan posible o desenvolvemento normativo e algunhas delas fan referencia á igualdade profesional entre mulleres e homes.

Os convenios colectivos definen as condicións de traballo e as garantías sociais aplicables ás persoas asalariadas. Nos convenios regúlanse aspectos como os salarios, o tempo de traballo, etc. Os convenios colectivos poden ser de sector ou rama de actividade, de empresa e de centro de traballo. Un convenio colectivo pode ser "ampliado ou estendido" polo Ministerio de Emprego e Solidariedade ou polo Ministerio de Agricultura e, neste caso, aplícase a todas as empresas do sector actividade.

As leis francesas que regulan a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, organizadas das máis antigas a máis as recentes, indícanse a continuación:

- Lei Roudy, do 13 de xullo de 1983, que establece a igualdade profesional entre mulleres e homes, o principio xeral de non discriminación entre os sexos en todos os ámbitos relativos ás relacións laborais (contratación, remuneración, formación...), e abre ás empresas a posibilidade de adoptaren, por medio de acordos cos sindicatos, medidas "de acción positiva" temporais destinadas a favorecer a igualdade.
- Acordo interministerial do 25 de febreiro de 2000, entre os Ministerios de Emprego e Solidariedade; Educación Nacional, Investigación e Tecnoloxía; e Agricultura e o Secretariado de Estado dos Dereitos das Mulleres e a Formación Profesional. O principal obxectivo deste acordo foi poñer en marcha unha política global de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes no sistema educativo.
- Lei Génisson, do 9 de maio de 2001, sobre igualdade profesional entre mulleres e homes. Esta lei actualiza e reforza a Lei Roudy de 1983 e obriga as empresas a negociaren sobre a igualdade profesional das mulleres. Unha "etiqueta de igualdade" ou certificado de recoñecemento recompensa aos organismos públicos e privados que efectúen unha política de xestión dos recursos humanos que promovan a igualdade profesional entre homes e mulleres.

- Lei do 6 de novembro de 2001, relativa á loita contra as discriminacións no emprego. Esta lei fixa o réxime xurídico da carga da proba e o concepto de discriminación.
- "Carta da Igualdade entre os homes e as mulleres" de 2003. Esta carta entregouse oficialmente ao Primeiro Ministro e foi o resultado dun importante traballo de concertación levado a cabo polo Ministerio de Paridade e Igualdade Profesional. A "Carta da Igualdade entre os homes e as mulleres" compromete a Ministerios, colectividades territoriais, interlocutoras/es sociais, cámaras gremiais, redes asociativas e á sociedade civil na promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei do 30 de decembro de 2004, de creación da Alta Autoridade de Loita contra as Discriminacións e para a Igualdade (HALDE). Este innovador texto considera a HALDE unha "autoridade administrativa independente" cunha dobre vocación: loitar contra as discriminacións e promover a igualdade. Para lograr estes obxectivos, a HALDE dispón de poder para investigar persoas físicas e xurídicas. Posúe tamén capacidade de mediación e de elaboración de recomendacións para contrarrestar as diferenzas observadas. Por último, a HALDE promove a igualdade, especialmente, mediante accións de comunicación, estudos, promoción de boas prácticas e recomendacións sobre leis e normas.
- Lei 2006-340, do 23 de marzo de 2006, de igualdade salarial. Esta lei pretende reducir as diferenzas retributivas entre mulleres e homes, baseándose no establecido no Acordo Nacional Interprofesional de marzo de 2004.

No código laboral as disposicións relativas ao respecto do principio de igualdade profesional entre mulleres e homes son as seguintes:

- Código laboral, artigo L. 123-1 e seguintes
- R. 123-1 e seguintes
- D. 123-1 e seguintes

Adicionalmente, as leis que regulan as devanditas disposicións indícanse a continuación:

- Lei 73-4, do 2 de xaneiro 1973. Diario Oficial do 3 de xaneiro de 1973.
- Lei 83-635, do 13 de xullo 1983, artigo 1. Diario Oficial do 14 de xullo 1983.

- Lei 92-1179, do 2 de novembro 1992, artigo 2. Diario Oficial do 4 de novembro de 1992.
- Lei 2001-1066, do 16 de novembro 2001, artigo 5 I. Diario Oficial do 17 de novembro de 2001.
- Lei 2002-73, do 17 de xaneiro 2002 artigo 169 II. Diario Oficial do 18 de xaneiro de 2002.
- Lei 2006-340, do 23 de marzo 2006, artigo 13 I. Diario Oficial do 24 de marzo de 2006.

Asemade, o código laboral recolle a obriga de negociación específica anual sobre a igualdade profesional entre mulleres e homes na empresa e establece sancións penais en caso de incumprimento desta obriga (fixado nos artigos L. 132-27 e L. 153-2).

Ademais, o código laboral recolle disposicións relativas ao respecto do principio de igualdade profesional entre mulleres e homes específicas para a función pública e o persoal ao servizo do Estado e a función pública territorial e hospitalaria. Así mesmo, tamén regula o permiso de paternidade, o permiso de adopción e o permiso paternal por educación de fillos e fillas.

Polo que respecta aos convenios colectivos, o 1 de marzo de 2004 asinouuse, por parte da patronal e os sindicatos, o Acordo Nacional Interprofesional, relativo á igualdade profesional entre as mulleres e os homes. Este acordo concreta a concertación sobre a igualdade profesional promovida polo Ministerio de Paridade e Igualdade Profesional mediante a "Carta da Igualdade entre os homes e as mulleres" de 2003.

En GALICIA (España) a igualdade entre mulleres e homes está regulada polas seguintes normas, ordenadas da máis antiga á máis recente:

A nivel estatal:

- Constitución Española de 1979, especialmente o artigo 14 que prohíbe calquera tipo de discriminación por razón de sexo.
- Estatuto dos Traballadores de 1980 e sucesivas reformas.
- Orde do 25 de xaneiro de 1996, pola que se crea a figura «Entidade colaboradora» na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes».
- Lei 39/1999, do 5 de novembro de 1999, sobre conciliación da vida familiar e laboral dos traballadores,

- Real Decreto 1686/2000, do 6 de outubro de 2000, polo que se crea o Observatorio da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo de 2007, para a Igualdade efectiva de mulleres e homes.

A nivel rexional:

- Lei 7/2004, do 16 de xullo de 2004, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 2/2007, do 28 de marzo de 2007, do traballo en igualdade de Galicia.

En ITALIA, os principais textos legais que regulan a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes son os seguintes:

- Constitución de República italiana.
- Convenio nacional de traballo para as persoas empregadas no sector da construción e afíns, do 20 de maio de 2004.
- Decreto legislativo 198/2000, de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
- Decreto legislativo 196, do 23 de maio de 2000 que regula as accións positivas a favor das mulleres para favorecer o emprego feminino.
- Lei 215 do 25 de febreiro de 1992 que regula as accións positivas a favor das mulleres no ámbito do emprendemento feminino.

Polo que respecta ao convenio colectivo do sector da construción, o precedente do actual é o Acordo Interconfederal de 1993. Este acordo tivo dous obxectivos principais: por unha banda, establecer unha óptima correlación entre inflación e incrementos salariais tratando que estes non tivesen impacto sobre a inflación e, por outra, actualizar a parte económica cada dous anos e a parte normativa cada catro.

O convenio colectivo do sector da construción institucionalizou un sistema de relación permanente entre as partes (patronal e sindicatos) que permitiu a creación dunha rede de entidades que operan no sector da construción de forma conxunta en temas como a prevención de riscos laborais e a formación profesional.

En PORTUGAL, a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes está regulada por:

- Constitución da República Portuguesa (artigo 13 sobre o principio de igualdade)

- Decreto lei 392/79, do 20 de setembro de 1979, polo que se garante a igualdade entre mulleres e homes en materia de oportunidades e de trato no emprego.
- Decreto lei 426/88 polo que se regula o réxime de igualdade de trato no traballo entre homes e mulleres no ámbito da administración pública.
- Lei 9/2002 do 21 de maio que reforza os mecanismos de fiscalización e sanción das prácticas laborais discriminatorias en función do sexo.
- Lei 99/2003, do 27 de agosto, polo que se aproba o Código de traballo.
- Lei 34/2004, do 29 de xullo que regula a lei anterior.

Respecto ao código de traballo, o artigo 22 regula o dereito á igualdade no acceso ao emprego. Así mesmo, os artigos 31, 125 e 137 regulan, respectivamente, a actividade profesional, o principio de igualdade, a formación continua e a formación. O Código do traballo tamén considera os permisos e as excedencias para a conciliación da vida profesional e persoal (artigos do 33 ao 44) entre os que se atopan o permiso de maternidade e de paternidade e o de asistencia a menores.

A negociación colectiva, mediante as cláusulas incorporadas a convenios, permite introducir avances no terreo da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e no da conciliación da vida persoal e laboral. Así, neste último ámbito introduciuse o permiso por coidado de menores e fillos e fillas con minusvalía ou con enfermidade crónica.

Polo que respecta ao convenio colectivo do sector do automóbil, a proposta patronal actual de revisión do convenio colectivo do sector do automóbil, do ano 2006, recolle no seu artigo 11 a igualdade de oportunidades no acceso ao emprego e a prohibición de discriminación. Así mesmo, no artigo 4º-D esta proposta tamén sinala a importancia da igualdade de oportunidades na promoción profesional.

5. ANÁLISE DO MARCO NORMATIVO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO ÁMBITO LABORAL.

5.1. *Igualdade profesional*

A **IGUALDADE PROFESIONAL ENTRE MULLERES E HOMES** é consecuencia da **igualdade de oportunidades** para unhas e outros e consiste no recoñecemento legal do dereito de mulleres e homes a teren as mesmas oportunidades e un acceso non discriminatorio a todos os ámbitos da vida, entre eles, o laboral. Para asegurar a igualdade de oportunidades e lograr a **igualdade efectiva** compre un tratamento diferenciado para mulleres e homes que permita, mediante accións de discriminación positiva, acabar coas desigualdades en razón de xénero.

A **igualdade de xénero** xorde como concepto en 1995 na IV Conferencia das Nacións Unidas sobre as Mulleres en Beijing e formula que todas as persoas son libres para desenvolver as súas capacidades persoais e que estas non poden limitarse polos estereotipos de xénero socialmente establecidos.

A igualdade profesional entre mulleres e homes estivo historicamente limitada e condicionada por unha **distribución social do traballo baseada no sexo** na que os homes se dedicaron ás tarefas produtivas e as mulleres ás reprodutivas, e na que só ao traballo produtivo se lle recoñeceu valor de mercado.

En FRANCIA o 13 de xullo de 1965 aprobouse a lei que modificaba o réxime legal do matrimonio e a partir dese momento as mulleres puideron administrar os seus bens e exercer unha actividade profesional sen o consentimento do seu marido.

Non obstante non foi ata 1983 cando, mediante a aprobación da Lei Roudy, do 13 de xullo, se estableceu a igualdade profesional entre mulleres e homes. Esta lei introduciu o principio de non discriminación entre os sexos en todos os ámbitos relativos ás relacións laborais (contratación, remuneración, formación...), prohibindo os dereitos particulares concedidos en función do sexo e abrindo ás empresas a posibilidade de adoptaren, por medio de acordos cos sindicatos, medidas "de acción positiva" temporais destinadas a favorecer a contratación, a formación, a promoción e a mellora das condicións de traballo das mulleres.

A aprobación, en 2001, da Lei Génisson, do 9 de maio, sobre a igualdade profesional entre mulleres e homes actualiza e reforza a Lei Roudy de 1983 ao obrigar ás empresas a negociaren sobre a igualdade entre mulleres e homes. Unha "etiqueta de igualdade" ou distintivo de recoñecemento recompensa aos organismos públicos e ás empresas privadas que efectúan unha política de xestión dos recursos humanos que promove a igualdade profesional.

A "Carta da igualdade entre os homes e as mulleres" de 2003 marca outro fito importante na promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación ao mercado de traballo. Así, esta carta, que culmina o traballo de concertación social levado a cabo polo Ministerio de Paridade e Igualdade Profesional, supón a aceptación do compromiso de promover a igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero por parte de Ministerios, colectividade territorial, interlocutoras/es sociais, cámaras gremiais, redes asociativas e sociedade civil.

Non obstante, e a pesares de todo o anterior, actualmente en Francia, as mulleres, en maior número que os homes, ocupan empregos temporais ou en prácticas e traballan a tempo parcial cinco veces máis a miúdo que os homes. As súas eleccións de orientación escolar e universitaria, as prácticas das empresas, as condicións da división das tarefas domésticas e familiares e o efecto do tempo parcial explican tamén a persistencia das desigualdades observadas entre as mulleres e os homes.

En GALICIA, a negociación dos convenios colectivos debe contribuír a alcanzar a igualdade profesional entre mulleres e homes, fundamentalmente mediante o impulso de dous obxectivos:

- o establecemento de plans de igualdade en sectores e empresas grandes e medianas.
- a inclusión de medidas de acción positiva no acceso ao emprego, a estabilidade na contratación, a formación, a diversificación profesional, e a promoción profesional e retributiva.

Polo que respecta aos plans de igualdade, estes deben incorporar como contidos básicos: a fixación de compromisos e obxectivos, a planificación da execución do plan, a fixación das medidas e actuacións, a creación de instrumentos de seguimento e avaliación con

participación sindical e a dotación de recursos económicos para a implementación do plan.

Polo que se refire á inclusión de medidas de acción positiva, a fórmula máis axeitada de regulalas é a de darlle prioridade, en igualdade de méritos, ao sexo feminino, xa que é o que presenta maiores niveis de desemprego, temporalidade e exclusión profesional, e menores niveis de recoñecemento profesional e retributivo. En casos excepcionais (por exemplo, se se trata de promover a integración de homes en funcións maioritariamente realizadas por mulleres), ou como opción alternativa máis factible de asumir pola representación empresarial, pode aceptarse que a preferencia se conceda ao sexo menos representado na empresa ou no sector.

En ITALIA o artigo 37 da Constitución consagra o principio de igualdade profesional entre as mulleres e os homes ao establecer que "a muller traballadora ten os mesmos dereitos e, a igual traballo, a mesma retribución que lle corresponde ao traballador".

Hai que ter en conta que as mulleres non puideron votar en Italia ata 1945, ese ano un decreto ratificou definitivamente o sufraxio universal. Non obstante, naquel momento, as mulleres aínda non podían acceder a moitos ámbitos da administración pública, xa que eran excluídas, por exemplo, da maxistratura e da diplomacia, e estaban sempre baixo a potestade de alguén, primeiro do pai e logo do marido. Ademais, corrían o risco de ser despedidas se casaban e os seus salarios eran inferiores aos dos homes pola realización do mesmo traballo ou de traballo de igual valor.

En 1960 un acordo interconfederal establece a igualdade profesional e retributiva entre homes e mulleres. Posteriormente, en 1963, a lei 7 estableceu medidas para evitar a discriminación no mercado de traballo por razón de estado civil. Así, os artigos 1, 2 e 6 establecen que o despedimento dunha muller por matrimonio é discriminatorio e non ten validez. Se no primeiro ano de matrimonio se produce o despedimento, a empresa debe demostrar que non é consecuencia do estado civil, senón doutras causas como falta grave por parte da traballadora, cesamento da actividade, etc.

O decreto lexislativo 196, do 23 de maio de 2000 regula as accións positivas a favor das mulleres para favorecer o emprego feminino e, máis concretamente, para facilitar o acceso das mulleres ao emprego, a formación, a promoción e a diversificación profesional mediante unha orientación escolar e laboral non condicionada por estereotipos de xénero.

Tamén para promover a incorporación das mulleres en sectores de actividade, profesións e categorías nas que están subrepresentadas e para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e profesional.

Pola súa parte, a Lei 215 do 25 de febreiro de 1992 regula as accións positivas a favor das mulleres no ámbito do emprendemento feminino. Especificamente esta lei pretende impulsar a cultura emprendedora e a formación para o emprendemento entre as mulleres, facilitar o acceso das emprendedoras a vías de financiamento, profesionalizar a xestión das empresas familiares a cargo de mulleres, e promover a innovación nos distintos sectores produtivos en empresas dirixidas ou xestionadas por mulleres.

En **PORTUGAL** a igualdade profesional entre homes e mulleres está recoñecida por lei e prohíbese toda discriminación por razón de sexo. Non obstante, a consecución da igualdade profesional está estreitamente relacionada coas boas prácticas empresariais en materia de igualdade de trato. Deste xeito, a igualdade entre mulleres e homes nas empresas non se conseguirá só porque non exista discriminación legal senón porque se implanten maneiras de facer máis igualitarias e se poñan en marcha actuacións que permitan superar a situación de desigualdade herdada. Así, para lograr a igualdade profesional considéranse necesarias accións de discriminación positiva, especialmente as dirixidas a reducir a precariedade laboral das mulleres. Así mesmo, polas razóns apuntadas, a AD portuguesa considera que a igualdade profesional debe figurar na axenda de temas a tratar na negociación colectiva.

5.2. Acceso ao emprego e política de selección de persoal

O **ACCESO AO EMPREGO** fai referencia ás posibilidades coas que conta unha persoa para atopar traballo. Estas posibilidades dependen, fundamentalmente, de dous grupos de factores; por unha banda, das capacidades e competencias da persoa para facerse cun posto de traballo no mercado; e, por outra, dos obstáculos que poida atopar por razóns alleas ás propias capacidades, por exemplo, por razón de etnia, relixión, xénero, procedencia, etc.

No caso das mulleres, as posibilidades de acceso ao emprego están condicionadas polo xénero; ás mulleres, en igualdade de méritos, éelles máis difícil atopar emprego que aos homes. Ademais, a maior nivel de responsabilidade do posto, maiores son as dificultades das mulleres para conseguilo.

O acceso ao emprego está condicionado pola **POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PERSOAL** que é o conxunto de criterios que as empresas poñen en xogo para decidir que persoas son as máis axeitadas para cubrir os seus postos de traballo. Estas persoas deben ser as que mellor se axusten ao perfil profesional definido; non obstante, os estereotipos asociados aos roles tradicionais de xénero, os prexuízos, as inercias etc. fan que as mulleres non sempre opten aos postos de traballo nas mesmas condicións de igualdade de oportunidades que os homes.

En FRANCIA, en medio século, as mulleres inverteron o mercado laboral. Na actualidade, máis do 46% dos empregos están ocupados por mulleres e preto do 80% das francesas de entre 20 e 50 anos participan activamente na vida económica do país.

Non obstante, as mulleres seguen tendo máis dificultades para acceder e permanecer no emprego, o 51% das persoas sen emprego en Francia son mulleres. Para paliar esta situación e asegurar o cumprimento do principio de igualdade de oportunidades, o código laboral francés prohibe mencionar nunha oferta de emprego ou en calquera outra forma de publicidade relativa a unha contratación, o sexo ou a situación familiar da persoa buscada independentemente das características do contrato de traballo.

Asemade, o mesmo código penaliza a non contratación dunha persoa ou a non renovación dun contrato en función do sexo, da situación familiar ou da circunstancia potencial ou real de embarazo; tamén penaliza a adopción de criterios de selección diferentes segundo o sexo, a situación familiar ou a circunstancia potencial ou real de embarazo. Ademais, o código laboral insta ás empresas a adoptaren, en función do sexo ou da circunstancia de embarazo, as medidas necesarias para asegurar o acceso a igual remuneración, formación, asignación, cualificación, clasificación, promoción profesional ou cambio.

Por outro lado, e no marco dos convenios colectivos, o Acordo Nacional Interprofesional do 1 de marzo de 2004 ten como un dos seus obxectivos principais pór fin ao desequilibrio entre homes e mulleres nas contratacións.

En GALICIA, seguen existindo diferenzas significativas no acceso ao emprego entre mulleres e homes. Así, a Enquisa de Poboación Activa (EPA) correspondente ao primeiro trimestre de 2007 reflicte que a taxa de actividade masculina é case 18 puntos superior á feminina. En concreto, a taxa de actividade masculina sitúase no 62,97% mentres que a feminina é do 45,39%.

Ante esta situación, as organizacións sindicais máis representativas formulan unha serie de medidas para garantir políticas de selección de persoal non discriminatorias e un acceso en igualdade das mulleres ao emprego; trátase das seguintes:

- Establecer sistemas obxectivos para os procesos de selección de xeito que nas entrevistas de selección non se inclúan preguntas que non estean estritamente relacionadas cos requirimentos do posto de traballo. Por exemplo, preguntas sobre o estado civil, o número de fillos e fillas etc. Ademais na realización de probas físicas deben establecerse rendementos medios diferentes segundo o sexo.
- Redactar os anuncios de vacantes utilizando termos que animen a persoas candidatas de ambos os dous sexos, por exemplo "necesítase Enxeñeiro/a de obra".
- Favorecer a selección de mulleres, en igualdade de condicións, sobre todo en profesións nas que están subrepresentadas co fin de conseguir un maior equilibrio nas empresas, especialmente en postos de dirección.
- Verificar que entre os requisitos que se lle solicitan á persoa candidata non se incorra en situacións de discriminación indirecta; por exemplo, a dispoñibilidade horaria limita as posibilidades das mulleres que asumen maioritariamente e en maior grao que os homes as responsabilidades domésticas e familiares.

- Crear comisións paritarias para a igualdade de oportunidades que participen en todo o proceso de selección para aseguraren que esta non sexa discriminatoria.

En ITALIA a análise que se realizou do convenio colectivo do sector da construción mostra que as dificultades de acceso ao emprego neste sector para as mulleres son moi elevadas. O traballo a tempo parcial foi, en Italia, unha opción para favorecer a incorporación das mulleres ao mundo laboral, non obstante a aplicación desta modalidade contractual non é posible entre o persoal que debe traballar en obra porque a construción caracterízase pola necesidade de ter que levantar unha edificación nun período de tempo determinado e para iso necesítase toda a forza de traballo dispoñible. Ademais, o feito de que se poida alternar o traballo en distintas edificacións fai que a aplicación do tempo parcial sexa especialmente complicada nun sector como a construción.

O artigo 94 do convenio colectivo do sector da construción, está dedicado ao contrato de inserción e supón a adopción deste tipo en substitución do contrato anterior de formación e traballo. O contrato de inserción foi introducido en Italia pola Lei Biagi e admite entre os/as súas/seus beneficiarias/os a mulleres de calquera idade residentes en zonas xeográficas nas que a taxa de emprego feminino estea, polo menos, 20 puntos por debaixo da taxa de emprego masculina, ou ben nas que a taxa de desemprego das mulleres supere en 10 puntos á de desemprego masculina.

En PORTUGAL, a análise levada a cabo do convenio colectivo do sector do automóbil mostra que o acceso ao emprego e as políticas de promoción do persoal están intimamente ligadas ás medidas públicas e empresariais de conciliación da vida persoal, familiar e profesional. Deste xeito, as lagoas existentes en materia de conciliación tenden a incrementar a asimetría existente entre mulleres e homes, tanto polo que respecta á incorporación coma á permanencia no mercado de traballo.

5.3. Segregación e promoción

A SEGREGACIÓN PROFESIONAL é a dificultade para aplicar criterios de mobilidade horizontal e vertical no emprego. No caso das mulleres, a segregación horizontal ten como consecuencia a concentración do emprego feminino nuns cantos sectores de actividade e ocupacións que se caracterizan por estar moi relacionados cos roles tradicionalmente asociados ás mulleres: coidadora, educadora, provedora de servizos e benestar, etc. Así, as mulleres traballadoras concéntranse en sectores como a educación, a sanidade, a administración, a hostalaría e restauración etc.

A segregación vertical no emprego feminino é a dificultade que teñen as mulleres para acceder aos postos de máis responsabilidade, especialmente nos sectores de actividade máis estratéxicos. Esta dificultade coñécese como "*o teito de cristal*", expresión que recolle a existencia dunha barreira invisible, legalmente inexistente, pero moi real, a consecuencia da cal é a escasa presenza de mulleres en postos de responsabilidade.

A segregación horizontal e vertical combínanse, de xeito que é especialmente difícil atopar mulleres nas categorías profesionais máis altas en sectores económicos con pouca presenza feminina.

Ademais, a segregación vertical no emprego feminino dificulta a **PROMOCIÓN LABORAL** das mulleres, a dita promoción supón o progreso profesional e a asunción de maiores niveis de responsabilidade. O concepto de proxecto ou carreira profesional están moi vinculados á promoción. A carreira profesional de moitas mulleres e a súa permanencia no emprego vese truncada, moi a miúdo, porque as mulleres vense obrigadas a elixir entre a súa actividade profesional e a familiar e doméstica debido ás dificultades para asumiren toda a carga de traballo.

En FRANCIA no mercado de traballo francés as mulleres acceden dificilmente aos postos de xestión e de decisión tanto no sector público coma no privado. Ademais, as mulleres concéntranse nalgúns sectores nas categorías de empregadas/os. Están representadas en masa nos oficios do sector terciario coas competencias menos visibles e as traxectorias menos abertas que as dos oficios técnicos e científicos, a miúdo mellor pagados, cara aos que se orientan os homes. A maioría das mulleres atopan, así, na franxa profesional de operario/a na que constitúen un 80% das persoas empregadas.

No ámbito da negociación colectiva, o Acordo Nacional Interprofesional do 1 de marzo de 2004 establece que deben pórse en marcha as medidas necesarias para que a maternidade non free a evolución da carreira profesional das mulleres.

En GALICIA, a segregación ocupacional é unha realidade que se reflicte nas estatísticas. Así, a EPA correspondente ao cuarto trimestre de 2005 mostra que, por exemplo, no sector da construción, a inmensa maioría das persoas traballadoras son homes, máis do 95%. Pola contra, na rama que comprende as actividades de administración pública, educación, actividades sanitarias e veterinarias e servizos sociais, a presenza feminina (case un 60%) é superior á masculina (case un 40%).

Para paliaren os problemas de segregación no traballo e facilitaren a promoción profesional das mulleres, as organizacións sindicais máis representativas de Galicia, propoñen unha serie de medidas:

- Revisar os criterios utilizados para decidir os ascensos que poidan constituír discriminación indirecta ao prexudicar a mulleres pola súa posición estrutural no mercado de traballo, por exemplo, a dispoñibilidade horaria e a xeográfica ou a antigüidade.
- Incluír unha representación porcentual obrigatoria para os postos de responsabilidade en todas as empresas; por exemplo, unha presenza feminina obrigatoria dun 30% nos postos de xestión.
- Regular un sistema de clasificación profesional que conteña definicións precisas dos criterios que conforman os grupos e as categorías.
- Evitar a denominación das categorías profesionais cunha linguaxe sexista, por exemplo, secretaria, limpadora, etc.
- Evitar as táboas salariais que discriminen indirectamente ás mulleres ao establecer salarios inferiores para as categorías tradicionalmente feminizadas, ou para as persoas vinculadas por un contrato eventual.
- Constituír unha comisión paritaria de clasificación profesional para garantir unha participación sindical activa nos procesos de valorización e clasificación profesional.

En ITALIA o sector da construción está claramente segregado en función do xénero, así as mulleres ocupadas neste sector, no 2005, eran 107.000, o que supón o 5,6% do total.

Ademais, desta porcentaxe a maioría desempeña postos de tipo administrativo, as obreiras da construción representan o 4,6% do total de mulleres empregadas no sector.

A Lei 903, do 9 de decembro de 1977, no seu artigo 3, garante a non discriminación no acceso á formación e no desenvolvemento da carreira profesional.

En PORTUGAL obsérvase, ao igual que en Francia, Italia e Galicia, unha forte segregación do emprego feminino, tanto horizontal como verticalmente. A segregación vertical é consecuencia dunha menor promoción profesional das mulleres, que á súa vez está causada por diversos factores, entre os cales, as menores posibilidades das mulleres de accederen á formación porque esta se imparte, moitas veces, fóra do horario laboral, o que a fai incompatible co desempeño das responsabilidades familiares e domésticas que seguen exercendo moi maioritariamente as mulleres.

A segregación horizontal provoca discriminación retributiva e menor recoñecemento social nas ocupacións nas que hai unha grande concentración de emprego feminino. Este feito é especialmente grave, xa que aínda existen moitos grupos profesionais fortemente diferenciados polo xénero, e o acceso das mulleres ás categorías e sectores masculinizados é moi difícil.

A negociación colectiva é un dos principais instrumentos para establecer mecanismos efectivos contra a segregación laboral por razón de sexo. Un destes mecanismos consiste en aplicar a perspectiva de xénero nos convenios colectivos co obxectivo de asegurar a igualdade efectiva no acceso a categorías profesionais de maior responsabilidade.

No convenio colectivo do sector do automóbil, a pesar de que se formulan medidas para asegurar a promoción profesional das persoas traballadoras, non se contemplan medidas que permitan avanzar, especificamente, na eliminación da segregación ocupacional por razón de xénero.

Ademais, no devandito convenio a maioría de categorías profesionais son nomeadas en masculino, entre outras razóns, porque foron desempeñadas tradicionalmente por homes e porque, probablemente, consciente ou inconscientemente, considérase que iso é o "normal" e espérase que así siga sucedendo. Non obstante algunhas categorías como a de telefonista que, en principio, poderían ser nomeadas de xeito neutral, asóciase a un

posto de traballo desempeñado por mulleres, posto que a definición de categoría profesional se inicia dicindo: *"é a traballadora que "...*

Noutro exemplo, a categoría de "xerente comercial" que tamén en principio, pode parecer que é nomeada de forma neutra, asóciase a un posto de traballo que será ocupado por un home posto que a descrición desta categoría se inicia dicindo: *"é o traballador que "...*

5.4. Formación

A FORMACIÓN permite mellorar as capacidades e coñecementos das/os traballadoras/es; deste xeito é un excelente instrumento para facilitar o acceso ao emprego, a permanencia neste e a promoción profesional. Por iso, a participación en accións de formación debe respectar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, e, polo tanto, é imprescindible que as empresas poñan en marcha as medidas necesarias para que todas as persoas do equipo que o requiran ou teñan interese, poidan participar na formación que se organice. A participación en accións formativas debe ser compatible coa actividade profesional, a persoal e a familiar.

Ademais, na formación profesional, tanto se é ocupacional como se é de reciclaxe, debe aplicarse transversalmente a igualdade de oportunidades, o que supón usar unha linguaxe non sexista, formular exemplos e exercicios que non reproduzan estereotipos de xénero, propoñer a resolución de casos nos que as mulleres sexan as protagonistas da actividade, nos que ocupen postos de responsabilidade, etc. Deste xeito, a formación sobre calquera materia convértese tamén en formación en e para a igualdade.

En FRANCIA, no ano 2000 asinouse un convenio interministerial entre os Ministerios de Emprego e Solidariedade; Educación Nacional, Investigación e Tecnoloxía; Agricultura e o Secretariado de Estado dos Dereitos das Mulleres e a Formación Profesional co fin de pór en marcha unha política global de igualdade de oportunidades entre as mulleres e os homes no sistema educativo.

Polo que respecta ao ámbito dos convenios colectivos, o Acordo Nacional Interprofesional do 1 de marzo de 2004 establece que debe facilitárselles ás mulleres o acceso á formación profesional.

No código laboral, a cuestión das clasificacións e a formación profesional queda recollida nos artigos L. 132-12-1 e L. 933-2-1.

En GALICIA, as organizacións sindicais máis representativas propoñen algunhas medidas para asegurar o acceso á formación das mulleres. Estas medidas son:

- Impartir cursos específicos para as mulleres co obxecto de preparalas para empregos ou funcións dentro da empresa tradicionalmente non ocupados por elas ou nos que estean subrepresentadas.
- Adaptar a duración, frecuencia e horarios dos programas de formación para que poidan participar neles as/os traballadoras e traballadores con cargas familiares.
- Asegurar que a formación se faga dentro da xornada laboral, sen prexuízo salarial, co fin de non prexudicar a empregadas e empregados con cargas familiares.
- Dar acceso a cursos de formación a mulleres en períodos de suspensión de contrato por maternidade, excedencia por coidado de fillas ou fillos ou outro tipo de permisos.

En PORTUGAL, a lexislación recoñece o dereito da nai e do pai a acceder á formación profesional tras gozar dun permiso paternal (paternidade, maternidade, adopción, etc.). Esta formación considérase necesaria para favorecer a reincorporación ao emprego ou para mellorar as posibilidades de promoción profesional.

Pola súa banda, o convenio colectivo do sector do automóbil regula os dereitos e deberes das empresas e das persoas traballadoras en relación coa formación, alude ao dereito individual á formación, clarexa aspectos relacionados coa formación continua das/os traballadoras/es e no artigo 60.2 alude á necesidade de que o persoal se recicle para poder desempeñar axeitadamente as funcións propias do seu posto. Aínda que na necesidade de formarse non se fai ningunha referencia específica ás mulleres, o certo é que, na medida en que a formación é un mecanismo para a promoción, este requirimento de formación pode favorecerlas.

5.5. Retribución

A REMUNERACIÓN OU RETRIBUCIÓN é o salario ou paga básica ordinaria ou mínima e todas as demais vantaxes e complementos de pagamento, directa ou indirectamente, en diñeiro ou en especies, da empresa ao equipo debido ao seu emprego.

A igualdade retributiva entre mulleres e homes debe darse sempre para traballos iguais ou de igual valor. Considéranse traballos de igual valor os que esixen das persoas traballadoras un conxunto comparable de coñecementos profesionais (avalados por un título, un diploma ou unha práctica profesional), de capacidades que se derivan da experiencia adquirida, de responsabilidades e/ou de carga física ou psíquica.

En FRANCIA un decreto do 30 de xullo de 1946 suprimiu o concepto "salario feminino". A Lei Roudy de 1983, de igualdade profesional entre mulleres e homes, fixa o principio de non discriminación entre os sexos nas relacións laborais e reforza as disposicións relativas á igualdade de remuneración entre homes e mulleres.

Actualmente, en Francia, as mulleres perciben, de media, un 21% menos que os homes; ademais elas son maioría entre as persoas que perciben os salarios máis baixos.

En 2006, promulgouse a Lei de igualdade salarial que pretende reducir as diferenzas retributivas entre mulleres e homes, baseándose no establecido no acordo nacional interprofesional de marzo de 2004. Esta lei implica a interlocución social na definición e posta en marcha de medidas para a supresión das desigualdades salariais inxustificadas entre mulleres e homes e establece que estas desigualdades débense eliminar a finais de 2010. Tamén contempla, entre outras medidas, a recuperación salarial para as traballadoras que se reincorporan ao traballo despois dun permiso de maternidade ou de adopción e tende a favorecer a conciliación entre a actividade profesional e a vida familiar.

Ademais, a lei fixa que as empresas teñen a obriga, con periodicidade anual, de elaborar un informe da situación comparada de mulleres e homes. Este informe debe dar conta, grazas a unha serie de indicadores, das condicións laborais xerais da empresa: persoal, duración da xornada, organización do traballo, permisos, contratacións e despedimentos, situación profesional por sexos, plans de carreira, promocións, política retributiva, formación e condicións de traballo na empresa.

En definitiva, a Lei de igualdade salarial trata de medir as desigualdades existentes entre mulleres e homes, e identificar as accións que poderían permitir corrixilas, tendo en conta o contexto e a problemática das empresas. Por iso, "o Informe da situación comparada de homes e mulleres" é obxecto de negociación. O informe preséntaselle ao comité de empresa e as empregadas e os empregados poden consultalo. A empresa invita á representación sindical a negociar as propostas de accións do informe para delimitar campos de intervención e aplicar accións específicas. Estas accións poden inscribirse no marco de plans de obxectivos anuais ou plurianuais. Ademais, se os devanditos plans serven como exemplo ou boa práctica, a empresa pode beneficiarse de axudas financeiras por parte do Estado.

A Lei de igualdade salarial prevé que se nun sector non se abre ningunha negociación transcorrido un ano da publicación da devandita lei, as organizacións sindicais representativas poden pedir a súa apertura inmediata. De todos os xeitos, para atenuar a posibilidade de fracasos ou ausencias de negociación nos sectores de actividade, o ministerio encargado das relacións de traballo pode convocar, en aplicación do artigo L. 133-1 do Código laboral, unha comisión composta por representantes das organizacións sindicais e patronais máis representativas "para que se inicie ou se continúe a negociación prevista". Se finalmente a empresa se negase a entrar en negociacións, cometería o delito de obstáculo ao exercicio do dereito sindical e incorrería nun ano de encarceramento e/ou unha multa de 3811,23 euros segundo establece o artigo L 153-2 do código laboral.

No Código laboral a cuestión da igualdade retributiva recóllese en distintos artigos. Así, o artigo L122-26 dispón que despois dos permisos de maternidade e adopción, a persoa asalariada acceda ao seu anterior emprego ou a un emprego similar cunha remuneración ao menos equivalente á que tiña antes do permiso. Os artigos L.132-27-1 e L132-12-2 fan referencia, respectivamente, ás negociacións anuais obrigatorias nas empresas sobre distintos temas, entre eles, o salario, e á planificación de medidas para eliminar as desigualdades retributivas entre mulleres e homes con data límite a finais de 2010.

O artigo L 122-45 do código laboral fai referencia aos elementos accesorios do salario que constitúen medidas de participación nos beneficios da empresa e de distribución de accións. Este artigo do Código laboral complétase coa Lei 2006/340 de igualdade salarial que establece que "o método de cálculo dos elementos accesorios do salario pode supor unha discriminación de feito cara ás mulleres, segundo o tipo de criterios elixidos pola empresa para eses accesorios salariais, por exemplo, o esforzo físico ou a dispoñibilidade horaria para definir cocientes de produtividade".

Ademais durante os traballos parlamentarios previos á aprobación da lei de igualdade salarial recoñeceuse que, na práctica, as medidas de participación nos beneficios da empresa e de distribución de accións non son os únicos elementos accesorios ao salario que poden implicar desigualdades retributivas entre mulleres e homes. Así, as vantaxes en especie (coche, teléfono móbil, ordenador,...), que son tamén remuneración, concédenselles máis aos homes que ás mulleres. Iso sucede tamén coa extra de Nadal, de feito é frecuente que cando unha parella traballa na mesma empresa esta paga se lle dea ao home e non á muller.

Polos motivos anteriores, a Asemblea Nacional adoptou unha emenda da Sra. Martine Billar que tendía a precisar o concepto de remuneración e "de accesorios do salario" facendo explicitamente referencia ao artigo L 140-2 do Código laboral. Este artigo establece que as empresas deben garantir, para un mesmo traballo ou para un traballo de igual valor, a igualdade de remuneración entre mulleres e homes.

No ámbito dos convenios colectivos, o acordo nacional interprofesional do 1 de marzo de 2004 ten como un dos seus obxectivos principais reducir as desigualdades salariais. Ademais, a ampliación ou extensión dos convenios colectivos de sector celebrados a nivel nacional denéganse sempre se non recollen algunha disposición relativa á supresión de diferenzas retributivas entre mulleres e homes.

En GALICIA a discriminación retributiva, que supón unha vulneración dos dereitos fundamentais da persoa, prodúcese pola acumulación de factores estruturais no mercado laboral, pola pervivencia de estereotipos sexistas e pola aplicación de criterios de clasificación profesional e retribución que producen, de xeito directo ou indirecto, resultados moi desfavorables para as mulleres.

A EPA de 2002 (últimos datos dispoñibles) mostra que as mulleres galegas tiveron salarios inferiores aos seus compañeiros por desempeñar o mesmo traballo. As diferenzas retributivas máis importantes obsérvanse nos postos de dirección e administrativos; nos primeiros, as mulleres percibiron un 31,5% menos que os homes, e nos segundos, o seu salario foi un 34% inferior ao dos homes que ocupaban o mesmo tipo de posto de traballo.

Ademais, as diferenzas retributivas danse non só considerando a variable posto de traballo, senón tamén, cando se toma como referencia o nivel de estudos. Deste xeito, e

de novo segundo datos da EPA correspondentes a 2002, as mulleres con estudos primarios cobraron un 40,6% menos que os homes co mesmo nivel de estudos. No nivel universitario, a diferenza salarial decrece, pero segue sendo importante: os homes con estudos universitarios percibiron un 33,7% máis que as mulleres co mesmo nivel educativo.

Dado que a igualdade retributiva formal está garantida pola lei, a negociación colectiva aparece como o mellor instrumento para avanzar na eliminación das diferenzas retributivas entre mulleres e homes. Algunhas medidas que poden adoptarse nos convenios colectivos, en materia de igualdade retributiva, son:

- Recoller expresamente o principio de igualdade retributiva (non simplemente salarial) na liña da nova redacción do artigo 28 do Estatuto dos Traballadores, integrando no concepto "retribución" toda prestación salarial ou extra salarial que se perciba.
- Fixar unha estrutura retributiva transparente para garantir o control das discriminacións.
- Controlar a discrecionalidade empresarial no establecemento dos complementos retributivos.
- Revisar os criterios de adxudicación dos complementos salariais que resulten discriminatorios para as mulleres de forma indirecta. Por exemplo, un plus de penosidade que se identifique co esforzo físico ou un complemento que retribúa a dispoñibilidade horaria ou xeográfica, beneficia claramente os homes.
- Establecer incrementos salariais suplementarios á suba xeral para equiparar os niveis salariais das categorías feminizadas cos seus equivalentes masculinizadas.
- Eliminar as denominacións sexistas das categorías, funcións e tarefas mediante a aplicación dunha terminoloxía neutra, a desaparición da segregación ocupacional, e/ou a equiparación retributiva das funcións e tarefas equivalentes.
- Garantir que a suxeición ás normas negociadas e públicas abranga a todas as categorías, evitando retribucións individualizadas e fóra de convenio.
- Garantir o acceso da representación legal dos traballadores e traballadoras aos datos sobre retribucións medias do persoal, desagregados por sexos e por grupos ou categorías profesionais.

En ITALIA a Lei 903, do 9 de decembro de 1977, recoñece a igualdade retributiva para traballos iguais ou de igual valor.

A retribución debe basearse no sistema de clasificación profesional que debe adoptar criterios comúns para mulleres e homes.

En PORTUGAL a negociación colectiva permitiu introducir algunhas cláusulas para paliar a discriminación retributiva, así unha destas cláusulas establece que a entidade empregadora realizará, anualmente, diagnósticos relativos ás retribucións percibidas por homes e mulleres para detectar e corrixir posibles discriminacións salariais.

De feito, segundo datos do Instituto Nacional de Estatística portugués, seguen existindo importantes diferenzas salariais entre mulleres e homes. Así, no sector de reparación de vehículos automóbiles e motocicletas, a remuneración mensual base para os traballadores é de 669,22 euros mentres que para as traballadoras é de 519,05 euros.

As diferenzas retributivas entre mulleres e homes increméntanse, ademais, pola aplicación dun sistema de categorías profesionais que se basea en que as mulleres se concentran en determinado tipo de categorías e postos, e polo sistema de complementos salariais. A combinación: "dificultades de promoción + sistema de complementos salariais nos que se prima, por exemplo, a xefatura ou a responsabilidade" produce que a inmensa maioría de mulleres perciban só o salario base (inferior para as mulleres que para os homes) co que a súa retribución é claramente inferior á dos homes aínda desempeñando o mesmo posto de traballo.

5.6. Conciliación da vida persoal, familiar e laboral

CONCILIAR A VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL supón poder combinar diferentes aspectos da vida das persoas que esixen atención de xeito practicamente simultáneo. Polo tanto, conciliar é poder xestionar o coidado dos fillos e fillas ou doutras persoas dependentes, as tarefas domésticas, a xestión económica da casa ou o seu mantemento... e, tamén, atopar tempo para o ocio e as afeccións persoais e para dedicarse a unha actividade profesional.

En Galicia (España), Francia, Italia e Portugal reguláronse normativamente unha serie de medidas para facilitar a conciliación. Adicionalmente, algunhas empresas incorporaron medidas complementarias que habitualmente están relacionadas coa flexibilidade do tempo de traballo (redución de xornada, cómputos semanais ou mensuais de horas, bolsas de horas, etc.), a flexibilidade do espazo (teletraballo, combinación de traballo entre a oficina virtual e a oficina real, etc.) e a prestación de diversos tipos de servizos (gardarías de empresa; pagamento ou reserva de gardarías e/ou escolas; servizos legais, psicolóxicos, médicos, de restaurante, etc.).

En FRANCIA a lexislación estableceu en 1970 que o permiso de maternidade fose compensado ao 90% polo seguro de maternidade (financiamento público). En decembro de 2003 o decreto 2003/1280, que aplica a lei do 21 de agosto do mesmo ano sobre a reforma das xubilacións, establece que ás mulleres con seguridade social se lles outorga un aumento dun trimestre por ano traballado durante a educación dos seus fillas e fillos, ata un máximo de oito trimestres por nena/o.

O artigo 1 da lei 2006/340 do 23 de marzo destinada a reducir as desigualdades de salario entre mulleres e homes ten por obxecto compensar o efecto da maternidade sobre o salario. Este artigo aborda un problema fundamental: o vínculo entre a maternidade e o emprego. Segundo establece o devandito artigo, o aumento ao que pode acollerse a traballadora á súa volta do permiso calcúlase tomando como referencia unha categoría profesional, así a traballadora benefíciase non só do aumento xeral, senón tamén da media dos aumentos individuais nesta categoría. Se a referencia a unha categoría profesional é imposible debido ao pequeno tamaño da empresa, o cálculo baséase soamente na media dos aumentos individuais na empresa durante o período de ausencia

da traballadora. O permiso por adopción asimíllase, na cuestión que se comenta, ao de maternidade.

O artigo 7 da lei 2006/340 establece unha axuda para a substitución dunha/dun ou de varias/os traballadoras/es con permiso de maternidade ou adopción. Esta axuda do Estado destínase ás pequenas e medianas empresas de menos de 50 persoas traballadoras para proporcionarlles máis doadamente a substitución dalgunha delas con permiso de maternidade ou adopción. Esta axuda inspírase noutro dispositivo recentemente instituído que ten como obxectivo facilitar a substitución das/os traballadoras/es en formación nas pequenas empresas (artigo L. 322-9 do código laboral, introducido mediante a lei do 4 de maio de 2004 relativa á formación profesional ao longo da vida e ao diálogo social).

O artigo 8 da lei de igualdade salarial institúe un aumento de polo menos o 10% do importe da asignación para formación cando a/o traballadora/r ten que inverter gastos suplementarios de custodia de filla/o. Neste sentido compre ter en conta que o código laboral francés no seu artigo L. 932-1 prevé que "as horas de formación realizadas fóra do tempo de traballo (...) dan lugar ao pagamento pola empresa dunha asignación de formación dun importe igual ao 50% da remuneración neta de referencia da/o traballadora/r interesada/o".

Ademais, o artigo 9 da lei que se comenta ten por obxecto facilitar o acceso á formación das persoas traballadoras que se reincorpan despois dun permiso de maternidade ou paternidade. Neste sentido o artigo 12.3 da mesma lei establece que co fin de non penalizar as mulleres no seu dereito individual á formación, para o cálculo dos dereitos producidos polo dereito individual á formación, o período de ausencia a/o traballadora/r para un permiso de maternidade ou adopción terase en conta.

O artigo 10 da mesma lei establece a inversión da carga da proba en beneficio das traballadoras discriminadas debido ao seu embarazo.

Polo que respecta ao código laboral, o artigo L. 432-3-1 da lei de 13 de xullo de 1983 introduciu no devandito código a obriga por parte das empresas a presentar, cada ano, ao comité de empresa ou á delegación de persoal un informe específico, denominado "*informe escrito sobre a situación comparada de condicións xerais de emprego e formación de mulleres e homes en empresa*"; neste informe deben aparecer datos sobre "a conciliación entre a actividade profesional e a vida persoal e familiar".

Neste mesmo código laboral, regúlanse, o permiso de paternidade, o permiso de adopción e o permiso paterno por educación de fillas e fillos. De forma máis concreta o permiso de paternidade, que ten unha duración de 11 días consecutivos ou de 18 días en caso de nacementos múltiples, deberá ser gozado nos catro meses despois do nacemento do filla/o e non se poderá fraccionar. Este permiso está subsidiado economicamente nas mesmas condicións que o de maternidade.

O permiso de adopción poden tomalo de forma alternativa o pai e a nai. No caso de distribución entre un e outra, increméntase en 11 días, e en 18 por adopcións múltiples.

O permiso paterno por educación de fillas e fillos pode ser gozado por pais ou nais, biolóxicas/os ou adoptivas/os, cunha antigüidade mínima dun ano na empresa. No caso de nacemento biolóxico, o permiso pódese gozar ata que a nena ou neno cumpra tres anos; no caso de adopción, a/o nena/o debe ser menor de 16 anos no momento da adopción. Neste caso de adopción, o permiso pódese gozar de dúas formas distintas: se o a/o nena/o é menor de tres anos ao ser adoptada/o tense dereito a solicitar o permiso ata que pasen tres anos da súa adopción. Se a nena ou o neno é maior de tres anos, o permiso pódese solicitar ata un ano dende a súa adopción. En todos os casos este permiso pódese concretar nun cesamento temporal da actividade laboral ou ben nunha redución do horario laboral.

Por outra parte e polo que respecta aos convenios colectivos, o acordo do 4 de novembro de 2003 sobre a igualdade profesional asinado polo grupo PSA Peugeot Citroen prevé, no seu artigo 2.3, dedicado ao permiso de maternidade, que *"o permiso de maternidade se considera como tempo de traballo efectivo, en particular, para a determinación dos dereitos vinculados á antigüidade, a participación na repartición dos beneficios e o cálculo dos permisos pagados do décimo mes e das primas"*.

En GALICIA e, en xeral en España, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral está regulada polo Estatuto dos Traballadores; pola lei 39/1999, do 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral dos traballadores e pola lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

A continuación descríbense as medidas previstas na lexislación española para facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como propostas de mellora formuladas polas organizacións sindicais máis representativas de Galicia para cada unha destas medidas.

Permisos retribuídos.

Regulación legal:

- Permiso retribuído de dous días por nacemento, morte, accidente ou enfermidade grave e hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Se a/o traballadora/r precisa desprazarse, o prazo é de catro días.
- Permiso retribuído de dous días nos casos de intervención cirúrxica sen hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade sempre que se precise repouso domiciliario. Cando sexa necesario un desprazamento o permiso será de catro días.
- Permiso de ata dous meses nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo ao país de orixe da/do adoptada/o, mantendo as retribucións básicas do salario.
- Permiso retribuído polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación para o parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.
- Dereito a ausentarse unha hora diaria retribuída nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que deban permanecer hospitalizadas/os despois do parto.

Permisos retribuídos.

Propostas de ampliación e/ou mellora:

- Permitir o gozo do permiso por razón de enfermidade grave ou hospitalización dun/ha familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade de forma descontinua.
- Incorporar un novo permiso polo tempo indispensable para acompañar ás/aos fillas/os ou a outras persoas dependentes a recibir asistencia sanitaria.
- Dereito a ausentarse do traballo para someterse a técnicas de fecundación asistida durante o tempo necesario.
- Dereito a ausentarse dúas horas diarias retribuídas nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que deban permanecer hospitalizadas/os despois do parto.
- Dúas horas de flexibilidade horaria diaria para as/os traballadoras/es con fillas/os con minusvalía co fin de conciliaren os horarios dos centros de educación especial e outros centros nos que a/o filla/o reciba atención no horario do propio posto de traballo. Así mesmo estas/es traballadoras/es terán dereito a ausentarse do posto de traballo para asistir a reunións de coordinación e apoio.
- Establecer unha bolsa de horas retribuídas para permisos non considerados na lexislación e regular o uso flexible na utilización dos permisos legais.

Redución de xornada por motivos familiares.

Regulación legal: (artigo 37 do Estatuto dos traballadores)

- Unha hora de ausencia do traballo que se pode dividir en dúas fraccións, por lactación dun fillo/a menor de nove meses. A nai tamén pode optar por reducir a súa xornada de traballo diaria en media hora. A duración da redución de xornada por lactación increméntase en casos de parto múltiple. Esta redución pódese acumular en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou por acordo da empresa.
- Redución da xornada de traballo entre 1/8 e 1/2 con diminución proporcional do salario por coidado directo dun/a menor de oito anos ou dunha persoa con diminución psíquica, física ou sensorial que non desempeñe actividade retribuída.
- Redución da xornada de traballo entre 1/8 e 1/2 con diminución proporcional do salario por coidado directo dun/a familiar ata o segundo grao de afinidade ou de consanguinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo/a.
- Posibilidade de adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para conciliar a vida persoal, familiar e laboral na forma en que se establece na negociación colectiva ou por acordo da empresa.

Redución de xornada por motivos familiares.

Propostas de ampliación e/ou mellora:

- Mellorar o disposto nos epígrafes 5 e 6 do artigo 37 do ET permitíndolles ás persoas que traballan por quendas escolleren e concretaren o horario dentro da quenda elixida.
- Suplir obrigatoriamente, con novas contratacións, todas as reducións de xornada por motivos familiares.
- Ampliar a redución de xornada aos que teñan ao seu cargo fillos e fillas menores de 12 anos (actualmente a normativa fixa o límite de idade en 8 anos)
- Establecer, no marco da negociación colectiva, as adaptacións necesarias para poder conciliar a vida familiar, persoal e profesional, segundo o que establece a lei orgánica 3/2007 do 22 de marzo de 2007.
- Concesión, con carácter excepcional, persoal e temporal, e logo da autorización de persoa responsable de unidade, de modificación de horario fixo en dúas horas por motivos relacionados coa conciliación da vida persoal e en casos de familias monoparentais.
- Dereito a solicitar unha redución do 50% da xornada laboral durante un mes, con carácter retribuído, para atender por razón de enfermidade moi grave a un/a familiar en primeiro grao.

Excedencias.

Regulación legal: (artigo 46 do Estatuto dos traballadores)

- Un período de excedencia non superior a tres anos por coidado de fillos e fillas biolóxicas/os, por adopción, acollemento e acollemento provisional. Esta excedencia computa para os efectos de antigüidade e dá dereito a recibir formación. Durante o primeiro ano, a persoa excedente ten dereito á reserva do seu posto de traballo, nos dous anos seguintes a reserva é dun posto no mesmo grupo ou categoría.
- Un período de dous anos por coidado dun/ha familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por se mesmo/a. Esta excedencia computa para os efectos de antigüidade e durante esta o/a traballador/a ten dereito a formación.

Excedencia.

Propostas de ampliación e/ou mellora:

- Garantir o dereito a reserva do posto de traballo durante todo o tempo en que se permaneza en excedencia.
- Garantir que todas as excedencias sexan suplidadas obrigatoriamente con novas contratacións.

Suspensión de contrato por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento.

Regulación legal:

- Permiso retribuído por paternidade de 15 días de duración ininterrompidos. Cando se trate de parto, adopción ou acollemento múltiple o permiso amplíase en dous días por cada fillo/a partir do segundo/a.
- Permiso retribuído de maternidade de 16 semanas ininterrompidas, ampliables en casos de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a partir do segundo/a. Este permiso tamén amplía en dúas semanas nos casos de minusvalía do fillo/a ou do/a menor/a adoptado/a ou acoillido/a. Existe a posibilidade de ampliar o permiso de maternidade ata 13 semanas nos casos de parto prematuro e recién nacidas/os que precisen hospitalización superior a sete días a continuación do parto.
- Posibilidade de reflectir en convenio o dereito a compatibilizar a suspensión por maternidade/paternidade, adopción ou acollemento co gozo de vacacións, así como a incapacidade temporal cando esta se produciu antes do inicio das vacacións.
- Se a avaliación dos riscos na empresa revelase unha repercusión negativa sobre as traballadoras embarazadas ou en período de lactación, a empresa debe adoptar as

medidas necesarias para evitar a exposición ao risco. No caso de non ser posible esta adaptación debe procederse a un cambio de posto ou función, seguindo as regras e criterios da mobilidade funcional. Se este cambio non resultase técnico ou obxectivamente posible, procederíase á suspensión do contrato de traballo durante o tempo necesario para a protección da seguridade ou saúde da traballadora e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado. A prestación económica neste período consistirá nun subsidio equivalente ao 75% da base reguladora.

Suspensión de contrato por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento.

Propostas de ampliación e/ou mellora:

- No suposto de suspensión do contrato por risco durante o embarazo ou a lactación, a empresa aboará complementariamente a prestación da Seguridade Social ata completar o 100% da base reguladora da traballadora afectada pola suspensión.
- As suspensións (interrupcións) de contrato deberán suplirse obrigatoriamente por novas contratacións.

En ITALIA os antecedentes normativos da lei 53 do 8 de marzo de 2000 que regula distintos aspectos relacionados coa conciliación da vida persoal, familiar e laboral (lei modificada polo decreto lexislativo 151/2000) atópanse na lei 1204 de 1971 e na lei 1151 de 1975. En concreto a lei 1204 amplía e estende os dereitos recollidos na norma anterior (lei 860 de 1950) sobre os dereitos das traballadoras; esta norma regula por primeira vez aspectos como as baixas por maternidade, as horas de lactación e a prohibición do despedimento durante o primeiro ano de vida do fillo/a.

Pola súa parte a lei 1151 supón a reforma do dereito de familia e introduce a igualdade entre mulleres e homes no ámbito familiar, así, por exemplo, esta lei establece que a patria potestade dos fillos e fillas debe ser compartida entre pai e nai e non só concedida ao pai.

O artigo 9 da lei 53 do 8 de marzo formula axudas para as empresas que ofrezan medidas para favorecer prioritariamente, aínda que non de xeito exclusivo, o coidado dos fillos e fillas. Estas medidas, ademais de contemplar a flexibilidade horaria para os pais e as nais, tamén inclúen programas de formación para a reinserción laboral tras un período de excedencia ou permiso por maternidade, paternidade, coidado de persoas dependentes etc. e contratos de substitución das persoas traballadoras que gocen dun período de permiso ou excedencia. A lei só considera, como persoas traballadoras, titulares de empresa e autónomas/os.

Polo que respecta ao permiso de maternidade, a súa duración é de cinco meses que se poden distribuír en dous meses antes do parto e tres despois deste, ou ben un mes antes do parto e catro meses despois. Durante este permiso a traballadora percibe o 80% da base reguladora.

Durante os primeiros oito anos de vida do fillo/a, a nai ou o pai teñen dereito a un permiso que non pode exceder de 10 meses. Transcorrida a baixa por maternidade, a súa duración máxima é de seis meses continuados ou fraccionados tanto se o toma a nai como o pai. No caso de familias monoparentais a duración máxima é de 10 meses. Durante o período de gozo deste permiso tense dereito a unha indemnización do 30% da retribución.

En PORTUGAL considérase que as entidades empregadoras, públicas e privadas, deben promover a conciliación da vida persoal, familiar e laboral como un dereito de todas as persoas e non só das mulleres porque os homes tamén teñen familias. Deste modo, as medidas para favorecer a conciliación deberían formularse como medidas de acción positiva orientadas a combater a discriminación e a promover a igualdade de xénero. Outra orientación nas medidas de conciliación pode contribuír á perpetuación dos roles asociados ao xénero, e a manter unha percepción e utilización do traballo feminino como forza de traballo subsidiaria.

Nesta mesma liña, en Portugal, como noutros moitos países da Unión Europea, as persoas que se benefician dos permisos e excedencias para o coidado de familiares son maioritariamente mulleres. Segundo datos do Instituto Nacional de Estatística de Portugal, en 2005, do total de persoas traballadoras que solicitaron permisos para o coidado de persoas con minusvalía ou persoas cunha enfermidade crónica, o 95% foron mulleres. No mesmo ano, do total de traballadores/as que solicitaron permiso para o coidado de menores, máis do 94% foron mulleres.

Por outro lado, as actuacións concretas que se emprendan no terreo da conciliación da vida persoal, familiar e laboral deben ter en conta que se identificaron catro modelos-tipo de relación ou interacción entre a familia e o traballo:

- Relación simbiótica entre a familia e o traballo na que estas dúas esferas se complementan mutuamente.
- Relación ambivalente (positiva e/ou negativa) segundo os períodos; por exemplo, poden darse etapas de relación negativa en momentos de moita presión laboral.
- Relación de compensación, na que os déficits dunha das dúas esferas é compensado pola satisfacción que reporta a outra.

- Relación de conflito, na que as dúas esferas (familia e traballo) son vistas como irreconciliables porque levan consigo responsabilidades, normas e expectativas distintas, senón opostas.

Os datos de participación das mulleres portuguesas no mercado laboral parecen avalar que, polo menos aparentemente, o último tipo de relación é o que menos se dá porque a taxa de emprego a xornada completa das mulleres portuguesas con fillas e fillos pequenas/os é do 67%, porcentaxe que se sitúa 1,5 puntos por enriba da media europea que está no 66,5%. Non obstante a porcentaxe de mulleres portuguesas que traballan a tempo parcial é do 17%, moi lonxe da media europea que se sitúa no 35%. Esta diferenza pode explicarse, en boa medida, porque as economías domésticas necesitan da achega do salario feminino a tempo completo para facer fronte aos crecentes gastos impostos pola sociedade de consumo.

Por outra parte as medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral deberían tender a atenuar a cultura de dispoñibilidade total por parte dos homes que impide, moitas veces, o dereito á vida privada. Neste sentido, a regulación do permiso de paternidade supuxo un avance importante no recoñecemento do dereito dos homes a conciliar a súa vida profesional, persoal e familiar. Este permiso está regulado no código de traballo e establece unha duración de cinco días, sen perda de retribución, que debe gozarse no primeiro mes do nacemento da/o filla/o.

Outro dos avances que se produciron na igualdade entre mulleres e homes en materia de conciliación foi o recoñecemento e regulación do permiso para o coidado de fillas e fillos no marco da negociación colectiva. Este permiso consiste en que a traballadora ou o traballador pode ausentarse do traballo cando se deba prestar asistencia de carácter urxente a fillas e fillos menores de 10 anos ou a persoas minusválidas ou enfermas crónicas sen límite de idade en caso de enfermidade, accidente ou hospitalización. Neste caso percíbese un subsidio da Seguridade Social do 65% do salario. No suposto de filla ou fillo con minusvalía ou enfermidade crónica, a nai ou o pai teñen dereito a unha redución de xornada sen perda de retribución. Tamén sen perda de retribución, a nai ou o pai poden ausentarse ata catro horas por trimestre e filla/o, para o acompañamento á escola e o seguimento da súa educación.

Así mesmo, nunha das cláusulas de negociación colectiva establécese que tanto os permisos de maternidade e paternidade como os permisos por coidado de fillas e fillos son

considerados como prestación efectiva de traballo e non poden ser obxecto de discriminación laboral.

Por outra banda, a conformación de equipos de traballo equilibrados entre os sexos pode ser un mecanismo relativamente doado para incorporar a necesidade da conciliación nas empresas. Ademais da medida indicada, poden formularse algunhas recomendacións para que as entidades empregadoras en Portugal favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e persoal, trátase das seguintes:

- Aplicación do establecido por lei.
- Desenvolvemento de culturas organizativas que promovan a autonomía e a responsabilidade das/os traballadoras/es e que impulsen a participación dos homes na vida familiar.
- Posta en marcha de servizos de apoio á familia axustados ás súas necesidades e promoción da flexibilidade na utilización do tempo.
- Desenvolvemento de medidas para impulsar a diversificación profesional de modo que se promova a presenza de mulleres en ocupacións tradicionalmente masculinas e de homes nas habitualmente feminizadas e sexa máis doada a configuración de equipos de traballo mixtos.

Entre as boas prácticas postas en marcha en Portugal en materia de conciliación atópanse as seguintes:

- Cursos específicos de formación dirixidos a homes sobre o coidado de fillas e fillos, precedidos de accións de sensibilización para facilitar o cambio de actitudes e a eliminación de estereotipos.
- Semanas laborais comprimidas, é dicir compresión da xornada semanal en menos días que os habituais de xeito que se incremente o número de días libres á semana.
- Flexibilización do tempo de traballo de xeito que se establece un mínimo de horas de traballo e unha bolsa de horas que ou ben se acumulan ou ben se usan se é necesario, e se non, retribúense economicamente.
- Eliminación do criterio que o horario de presenza no traballo é igual ao traballo efectivo e substitución polo criterio de que traballo é igual a cobertura de obxectivos.
- Permisos a homes para o coidado de fillas e fillos.
- Na empresa Salvador Caetano, nalgúns ocasións permítese o teletraballo.
- En IBM levan a cabo accións de sensibilización interna para promover a carreira técnica entre as mulleres que ocupan postos de traballo administrativos e dáselles a formación correspondente para facelo posible. Tamén se recollen e divulgan

internamente testemuños de mulleres e homes sobre as súas estratexias persoais de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

- En ADE prevense distintas formas de flexibilidade do tempo de traballo e do espazo: teletraballo, quendas rotativas consensuadas cas/os traballadoras/es, horas para atender a necesidades persoais, posibilidade de concentrar o tempo semanal de traballo en menos días dos habituais, e horarios de entrada e saída flexibles.
- En RTP ata dúas faltas por mes son consideradas xustificadas se se deben a motivos familiares.
- Silva Matos Metal-mecánica SA ten un acordo cun centro social que dispón de gardaría e outros servizos, a inscrición é gratuíta para as fillas e os fillos do persoal que configura o equipo.

6. ANÁLISE SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS: RESULTADOS DOS CUESTIONARIOS MIDE.

As Medidas de Igualdade nas Empresas (MIDE) son o instrumento posto en marcha no proxecto transnacional "Construire Ensemble" para detectar e analizar as necesidades das empresas en relación coas políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

As Medidas de Igualdade nas Empresas desenvólvense en tres fases: a fase inicial, na que se delimitan os obxectivos e tarefas que se queren conseguir e se elabora un cronograma de actuación; a fase de desenvolvemento que consiste na recompilación de información sobre as empresas, e a fase analítica que se centra no estudo da información recollida na fase anterior e na elaboración dun informe. Este informe, que é un diagnóstico da situación da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes na empresa, é o punto de partida para implantar, se así o desexa a empresa, un plan de igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero.

Neste capítulo preséntanse os resultados dos cuestionarios cumpridos por empresas de Francia, Galicia (España), Italia e Portugal na fase de desenvolvemento de MÍDEAS. Os resultados obtidos permiten completar a análise levada a cabo no capítulo anterior sobre os textos normativos que regulan a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral.

Os cuestionarios abordan distintos temas: a distribución do equipo (por departamentos ou áreas, idade, nivel de estudos, categorías profesionais, tipo de contrato, xornada laboral, e fillas e fillos a cargo); os movementos de persoal (incorporacións, excedencias, baixas, etc.); a política de formación (persoas que asistiron a accións de formación e tipo de formación realizada); e a política retributiva (distribución do salario por categorías profesionais). Todas as táboas están desagregadas por sexo.

En total consultáronse 29 empresas, 10 en Francia, 6 en Galicia, 8 en Portugal e 5 en Italia. Non obstante, é necesario sinalar que a información obtida non sempre é completa ou non se refere sempre á totalidade do equipo. Deste xeito, nalgúns puntos non aparece información sobre algún país, e noutros, achégase información sobre unha parte do equipo. Nestes casos indícase o número de traballadoras e traballadores sobre os que se ofrecen os datos.

En **FRANCIA** os 10 cuestionarios MIDE pertencen a empresas do sector da construción que, en conxunto, dispoñen de 11 centros de traballo dos que nove son de ámbito rexional, 1 é de ámbito nacional e outro é de ámbito internacional. Das 10 empresas, oito son sociedades limitadas e dúas son empresas de persoas autónomas.

En **GALICIA** das seis empresas consultadas, tres son do sector da automoción, unha é unha consultoría da construción e outra é unha empresa de medios de comunicación. Polo que respecta ao ámbito territorial e á forma xurídica, dispónse de datos de dúas das seis empresas. As dúas son multinacionais, unha delas é unha sociedade limitada e a outra é unha sociedade anónima.

En **PORTUGAL** os nove cuestionarios completados pertencen a empresas do sector do automóbil, das que cinco son de ámbito rexional e catro de ámbito nacional. Cinco destas empresas son sociedades por cotas (forma correspondente á sociedade limitada en España) e tres sociedades anónimas.

En **ITALIA** os cinco cuestionarios MIDE pasados a empresas pertencen ao sector da construción.

6.1 Distribución do equipo

En **FRANCIA**, a porcentaxe de homes respecto ao total do equipo das 10 empresas consultadas é de case o 85%, as mulleres teñen unha representación significativamente inferior, cunha porcentaxe do 15%.

Por **franxas de idade**, o grupo máis numeroso de mulleres fórmano as de idades comprendidas entre os 25 e 50 anos, cun 68%. O 32% restante divídese, a partes case iguais, entre as maiores de 50 anos e as menores de 25.

En canto aos homes, o grupo máis numeroso tamén é o formado por traballadores entre os 25 e os 50 anos, cunha porcentaxe do 63%, seguido polos menores de 25 que representan o 22,3%. Os datos mostran que, nas empresas francesas consultadas, a distribución por grupos de idade é moi coincidente nos dous sexos.

Polo que respecta ao **nivel de estudos**, non se dispón de datos de todas as empresas, así as porcentaxes que se presentan calculáronse baseándose en 62 persoas, das que algo máis do 77% son homes. Neste grupo non teñen estudos o 14% das mulleres e o 2% dos homes.

No nivel IV (correspondente ao bacharelato en España) a distribución é do 28,5% para as mulleres e o 25% para os homes. Non obstante, no nivel educativo V (correspondente a estudos universitarios en España) non hai ningunha muller, mentres que a porcentaxe de homes con este nivel de estudos é de case o 42%.

Por **categorías profesionais**, dispónse de datos para un total de 123 persoas empregadas das que o 83% son homes. Destas, o 64% concéntrase no grupo de persoal cualificado e semicualificado; nesta mesma categoría a porcentaxe de mulleres é do 24%. A distribución por sexos na categoría de persoal directivo é pouco habitual posto que as mulleres representan o 14% mentres que a porcentaxe de homes se sitúa no 7%.

Por **tipo de contrato**, dispónse de información de 119 persoas, das que 99 son homes e 20 mulleres; porcentualmente os homes representan o 83% e as mulleres o 17%. De entre estas persoas, o 98% dos homes ten un contrato indefinido mentres que, no caso das mulleres, esta porcentaxe é do 70%. De entre as traballadoras que están contratadas de

xeito indefinido o 20% traballa a tempo parcial, de entre as persoas traballadoras contratadas indefinidamente ningunha.

Por **tipo de xornada**, dispónse de datos de 72 persoas empregadas, 15 mulleres e 57 homes, o 21% e o 79%, respectivamente. Todas/os eles/as traballan a xornada partida.

Finalmente, **por fillas e fillos a cargo**, de 63 persoas, das que 41 son homes e 22 mulleres, o 38% teñen fillas e fillos de entre 7 e 16 anos de idade a cargo. Este 38% distribúese, en números absolutos, en 15 homes e 9 mulleres.

En **GALICIA**, o equipo das empresas consultadas suma 2.193 persoas, 396 mulleres (o 18%) e 1797 homes (o 82%). Deste total dispónse de información desagregada por idade de 2.097 persoas, destas o 81% son homes e o 19% mulleres.

Por **grupos de idade**, tanto as mulleres como os homes concéntranse maioritariamente na franxa de idade de 25 a 50 anos, en concreto o 86% das mulleres e o 67% dos homes.

Por **nivel de estudos**, o grupo máis amplo de traballadoras é o das que posúen estudos universitarios, cunha porcentaxe do 42,2% respecto ao total de mulleres. Para este nivel de estudos e sobre o total de traballadores/as, os homes con estudos universitarios representan o 17,6%. O nivel de estudos con maior representación masculina, sobre o total de traballadores homes, é o de bacharelato, cunha porcentaxe do 49,5%. Entre as mulleres, este nivel formativo representa o 37%.

Por **categoría profesional**, as mulleres concéntranse na de persoal non cualificado, ao contrario do que acontece en Francia e Portugal. A porcentaxe de mulleres nesta categoría é do 46%. Entre os homes, o 73,5% sitúase na categoría de persoal cualificado. Na categoría de persoal directivo, a porcentaxe de homes e mulleres é similar e apenas chega ao 2% sobre o total de homes e mulleres respectivamente.

Por **tipo de contrato**, a distribución nas empresas galegas consultadas, mostra que o 45,6% das mulleres teñen contratos temporais a xornada completa. A este grupo de mulleres, séguelle moi de preto o das que teñen un contrato indefinido a xornada completa, grupo que representa o 37,5% do total de mulleres contratadas.

No caso dos homes, a maior concentración dáse entre os que teñen contrato indefinido a xornada completa, grupo que representa o 61% do persoal.

Polo que respecta á variable de **fillas e fillos a cargo**, a diferenza do que acontece en Portugal e Francia, en Galicia, a idade predominante das fillas e fillos a cargo do conxunto de empregadas/os é de máis de 16 anos. Entre os homes, o grupo máis numeroso é o que ten fillas e fillos a cargo maiores de 16 anos, este grupo representa unha porcentaxe do 72,5% do total do equipo. No caso das mulleres, para un total de 91 traballadoras, o 35% ten fillas e fillos de entre 7 e 16 anos, sendo esta porcentaxe a máis alta do total.

En **ITALIA** a presenza feminina nas empresas do sector da construción é moi exigua, aínda que entre os anos 1999 e 2005 se rexistrou un lixeiro incremento do número de traballadoras. Os datos achegados polo Istat (Istituto Nacional de Estatística Italiano) permiten comparar o devandito incremento segundo a distribución de mulleres contratadas por conta allea e as contratadas por conta propia.

A distribución entre emprego por conta propia e por conta allea era, no ano 2005, do 74,5% para as mulleres contratadas por conta allea e do 25,5% para as traballadoras por conta propia. No período 1999-2005, o emprego xerado por mulleres emprendedoras flutuou bastante e finalmente reduciuse nun 6%, mentres que o emprego de mulleres por conta allea na construción, no mesmo período, creceu nun 36%.

As razóns que poden explicar a escasa presenza feminina no sector da construción en Italia son dúas, principalmente; a primeira é que moitas empresas seguen levando a cabo unha xestión moi tradicional dos recursos humanos, na que se detecta unha falta de sensibilización cara á igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero. A segunda razón é a falta de capacidade de atracción do sector para as persoas traballadoras, especialmente mulleres, debido ás condicións laborais, que se caracterizan, en xeral, por horarios laborais esixentes e particulares condicións físicas.

Para facer fronte a estas dificultades, as empresas italianas propoñen medidas como a de **formación** dirixida exclusivamente ás mulleres, co obxectivo de mellorar a súa empregabilidade e favorecer o seu acceso ao sector. Tamén a implantación de accións positivas no acceso ao emprego.

Polo que respecta á categoría **profesional**, do total de mulleres contratadas por conta allea, ningunha ocupa postos directivos ou mandos intermedios. A maior parte delas, en concreto un 66,3%, traballan como empregadas de categorías medias e dentro deste

grupo a maioría, ao igual que acontece no resto dos países socios, desempeñan funcións administrativas. De feito, son moi poucas as mulleres que ocupan postos de operarias ou que traballan directamente nas obras, exceptuando o caso das restauradoras e as decoradoras.

De todos os xeitos, é necesario destacar que existe unha tendencia en aumento nas empresas da construción en Italia a contratar os servizos de traballadoras por conta propia, especialmente arquitectas, enxeñeiras e, sobre todo, arqueólogas.

En **PORTUGAL**, no conxunto das oito empresas consultadas, as mulleres representan o 18,5% do total dos equipos. Na empresa con maior porcentaxe de mulleres, estas só representan algo máis do 29% do total. No lado oposto, a empresa co índice máis baixo de mulleres en equipo respecto ao total de persoas traballadoras, presenta unha porcentaxe dun 10% de mulleres e un 90% de homes.

Por **departamentos ou áreas**, a porcentaxe de mulleres traballadoras concéntrase, fundamentalmente, en administración e finanzas e, en moita menor proporción, nos departamentos comerciais. En concreto, a porcentaxe de mulleres nos departamentos de administración supón un 60%.

Por **grupos de idade**, o 79,6% das traballadoras teñen idades comprendidas entre os 25 e os 50 anos, o 16% ten máis de 50 anos e o resto, o 4,4%, son menores de 25 anos. Entre os homes, tamén se detecta unha presenza predominante de traballadores entre 25 e 50 anos de idade, estes representan o 78% do total; o 17,6% fórmano o grupo de traballadores maiores de 50 anos e o 4,4% son menores de 25. Como pode observarse, as diferenzas por grupos de idade entre mulleres e homes non son significativas.

Por **nivel de estudos**, o grupo máis numeroso de mulleres concéntrase no nivel III, o que en España correspondería á educación secundaria obrigatoria. Este grupo representa o 42,4% das mulleres traballadoras, seguido polo 30,8% do grupo con nivel II de estudos, o que en España correspondería á educación primaria. Entre os homes, a maior concentración de traballadores dáse entre os que posúen un nivel de estudos II que representa o 40,9% do total. Tras este grupo, o segundo máis numeroso é o de traballadores que estiveron escolarizados entre os 4 e os 6 anos de idade cunha porcentaxe do 31,23%.

No nivel V (correspondente en España aos estudos universitarios) sitúase o 13,2% de mulleres e o 4,4% de homes. Deste modo, as traballadoras das empresas consultadas teñen maior nivel de estudos que os seus compañeiros.

Por **categorías profesionais**, as mulleres concéntranse na de administrativa/comercial cunha porcentaxe do 57,6%. É necesario ter en conta que esta categoría non se corresponde completamente coas traballadoras que realizan funcións administrativas ou comerciais, entre outras razóns porque a categoría de encargadas/os e xefas/es de equipo inclúe as mulleres responsables de departamentos de administración ou finanzas. Por este motivo, a porcentaxe do 57,6% que se dá aquí non coincide ca do 60% mencionado no punto dedicado á distribución do equipo por departamentos que representa as mulleres que realizan funcións de administración.

Entre as mulleres, o segundo grupo máis amplo por categoría profesional é o das profesionais cualificadas e semicualificadas que supón o 31,2%. Entre os homes, o 62,64% son profesionais cualificados e semicualificados, seguidos polo 25% de traballadores que ocupan postos na categoría administrativo/comercial. Por último, a categoría de mandos intermedios e superiores, ocúpana o 6,8% das mulleres e o 7,8% dos homes.

A pesar da escasa diferenza no número de mulleres e homes que desempeñan postos de mandos intermedios e superiores, obsérvase unha clara concentración das mulleres nos postos de traballo de tipo administrativo e comercial, e unha presenza predominante dos homes nos postos cualificados e semicualificados.

Por **tipo de contrato**, a maioría de homes e mulleres teñen contrato indefinido, se ben a porcentaxe é algo superior entre os homes, algo máis do 82%, fronte a algo máis do 79% para as mulleres. No resto de modalidades de contratación, as porcentaxes son menores, así, por exemplo, o 17,6% das mulleres están contratadas de forma temporal, porcentaxe que se equipara á dos homes cun 17,2%.

Para ambos os dous sexos destaca o escaso número de persoas traballadoras contratadas en prácticas ou en formación. Por dar un exemplo, do total de mulleres traballadoras, menos do 2% ten contrato en prácticas; no caso dos homes esta porcentaxe non chega ao 1%.

En Portugal, a Lei 21/1996 de 23 xullo regula o *período normal de traballo*, polo que o máximo de horas semanais de traballo se fixa en 40, con intervalos de descanso de entre unha e dúas horas. É neste *período normal de traballo* no que se atopan a totalidade das traballadoras e traballadores das empresas do automóbil consultadas, exceptuando unha traballadora que ten horario laboral flexible.

Polo que respecta á variable de **fillas e fillos a cargo**, dispónse de información de cinco das oito empresas consultadas. Por este motivo, os datos que se achegan corresponden a un total de 282 persoas, delas, 200 teñen fillos e fillas en idades comprendidas entre os 0 e maiores de 16 anos, o que supón o 71% do total. Por franxas de idade dos fillas e fillos, un 45,5% do equipo (mulleres e homes) teñen fillas e fillos entre os 7 e os 16 anos.

6.2 *Movimentos de persoal*

En **GALICIA**, entre os movementos de persoal máis frecuentes nas empresas galegas consultadas entre os anos 2004 e 2007, destacan, tanto para mulleres coma para homes, as incorporacións, seguidas de preto polos cesamentos. Cunha importante diferenza, no lado contrario, sitúanse os permisos e as baixas. A distribución porcentual dos movementos de persoal por xénero é moi similar entre mulleres e homes.

En **PORTUGAL**, o máis significativo dos movementos de persoal é o número de traballadoras e traballadores que solicitaron permisos entre os anos 2004 e 2005. Trátase de permisos de lactación, maternidade e paternidade, así como de licenzas sen un vencemento concreto e reducións voluntarias do tempo de traballo.

No ano 2004 solicitaron permisos sete mulleres, respecto a oito homes. Aínda que as cifras están moi equiparadas, para poder contextualizar axeitadamente a información que se achega debe terse en conta que os homes representan a maioría das persoas traballadoras das empresas consultadas. No 2005, o número de mulleres que solicitaron algún tipo de permiso foron 11, respecto a 8 homes.

6.3 Formación

En **FRANCIA**, para esta variable dispónse de datos de 71 persoas traballadoras, das que o 10% son mulleres e o 90% homes. Entre os anos 2004 e 2005 as mulleres que asistiron a cursos de formación, sobre o total de persoas participantes, foi do 10%. Non obstante, entre o ano 2004 e o 2005, o número de mulleres participantes incrementouse en cinco.

As materias formativas impartidas nos anos 2004 e 2005 polas empresas consultadas en Francia foron: informática, xestión administrativa e contabilidade, formación técnica especializada, calidade e medio, idiomas e habilidades directivas.

En **GALICIA**, o número de mulleres que participaron en actividades de formación é moi inferior ao de homes. Así, no período 2004-2007 rexístranse 530 participacións femininas, o 13,8% do total, mentres que entre os homes se rexistran 3306 participacións, o 86,2% do total.

En canto ao tipo de formación, a materia máis cursada, ao igual que no resto dos países socios, foi a formación técnica especializada.

En **PORTUGAL**, entre os anos 2004 e 2005, rexístranse 152 participacións femininas fronte a 1.101 participacións masculinas. As accións formativas realizadas nos anos indicados coinciden coas francesas, trátase de cursos de informática, xestión administrativa e contabilidade, formación técnica especializada, calidade e medio, idiomas e habilidades directivas.

As materias máis impartidas foron a formación técnica especializada e a xestión administrativa, e as que menos a informática, a calidade e medio e as habilidades directivas. Na formación técnica especializada, no ano 2005, a porcentaxe de participación feminina foi do 20,8%, mentres que a porcentaxe de participación masculina ascendeu ao 44%. Non obstante, a asistencia en formación en xestión administrativa, en 2005, é moi similar entre sexos, posto que a porcentaxe de mulleres participantes foi do 9,2% fronte ao 9,4% de homes.

6.4 Retribución

En **FRANCIA**, para esta variable dispónse de datos de 109 persoas traballadoras, entre elas, todas as mulleres ocupan a categoría de administración, por esta razón só é posible establecer comparacións entre mulleres e homes para a categoría indicada. Nesta as mulleres perciben, de media mensual, 300 euros máis que os seus compañeiros posto que a media do salario das mulleres se sitúa en 2.200 euros/mes e a dos homes en 1.900 euros/mes. Esta situación é pouco frecuente e non se dá no caso das empresas galegas e portuguesas consultadas. No caso de Italia non se dispón desta información.

En **GALICIA**, a maior parte de persoas traballadoras (mulleres e homes) perciben un salario de entre 801 e 1.500 euros mensuais.

A maioría de mulleres ten un salario de entre 801 e 1.500 euros ao mes, as traballadoras con esta retribución representan o 66,5% do total de mulleres. Non obstante, a porcentaxe de homes con este salario representa o 36% do total de traballadores masculinos.

En Galicia as diferenzas retributivas entre mulleres e homes nas empresas consultadas non son especialmente significativos, excepción feita da categoría de persoal directivo na que os homes perciben, de media, 1.360 euros mensuais máis que as mulleres.

.

En **PORTUGAL** dispónse de datos de 293 persoas traballadoras das que 224 son homes e 69 mulleres. Destas 69 traballadoras, o 34,7% perciben un salario menor de 500, o 46,3 un salario entre 501 e 750 euros/mes, o 13% un salario entre 751 e 1000 euros/mes e o 6% percibe un salario superior aos 1.000 euros/mes.

Polo que respecta aos homes, dos 224, o 27,6% perciben un salario menor de 500 euros/mes, o 43% entre 501 e 750 euros/mes, o 17,4% entre 751 e 1.000 euros/mes, o 6% entre 1.001 1500 euros/mes e o 6% restante, percibe un salario superior aos 1.501 euros/mes.

Vistas as porcentaxes, obsérvase que os homes reciben maior salario que as mulleres, posto que, por exemplo, a porcentaxe de homes que perciben entre 500 e 750 euros ao mes é unha 10% menor que o de mulleres nesta franxa salarial.

Entre o persoal directivo e o de administración danse diferenzas retributivas considerables. No caso do persoal directivo, dáse unha situación pouco frecuente na que as mulleres perciben salarios máis altos que os seus compañeiros, posto que a media salarial dos homes en postos de dirección é de 2.034 euros ao mes, mentres que a media salarial das mulleres nos mesmos postos é de 2.600 euros/mes.

Non obstante, esta diferenza invértese de forma considerable nas categorías de administración. Neste caso, as traballadoras perciben un 47% menos que os homes. Este dato é especialmente significativo se se ten en conta que a maioría das traballadoras nas empresas do sector do automóbil consultadas ocupan postos nos departamentos de administración.

Na categoría de mandos intermedios, a diferenza salarial existente tamén favorece os homes que, de media, perciben un 13% máis que as mulleres.

Por último, nas categorías de persoal cualificado e semicualificado e persoal non cualificado, apenas existen diferenzas salariais entre mulleres e homes.

En termos xerais, os cuestionarios MIDE contestados por 29 empresas de catro países mostran que, aínda que a posición das mulleres no emprego avanza e xa se dan situacións nas que as mulleres son maioría entre o persoal con nivel de estudos universitarios ou mesmo na categoría de persoal directivo, na maioría das empresas persisten algunhas das situacións que fan que sexa necesario seguir avanzando na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no emprego.

Algunhas destas situacións son unha clara concentración das mulleres nas categorías medias, medias-baixas e baixas e en postos de traballo de tipo administrativo; maior temporalidade no emprego feminino que no masculino; menor retribución das mulleres; máis presenza masculina que feminina no emprego; e moita máis participación dos homes que das mulleres en accións de formación coas consecuencias negativas que iso ten en termos de permanencia no emprego e promoción profesional.

7. CONCLUSIÓNS

A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a prohibición expresa de calquera tipo de discriminación por razón de xénero está recollida nos textos normativos fundamentais dos catro países que desenvolveron o proxecto transnacional "Construire Ensemble": Francia, Galicia (España), Italia e Portugal. Así e todo, a análise da situación laboral de mulleres e homes nestes países polo que respecta a cuestións como o acceso ao emprego, as políticas de selección de persoal, a promoción laboral, a formación, a retribución ou as posibilidades de conciliación da vida familiar, persoal e laboral amosan claramente que a igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero está lonxe de acadarse.

A consecución da igualdade de oportunidades efectiva no ámbito laboral require seguir apostando pola sensibilización, por medidas de discriminación positiva e por cambios legislativos, que non só propugnen a igualdade de oportunidades para os dous sexos, senón que favorezan a posta en marcha de actuacións que permitan pasar da igualdade teórica á real.

A sensibilización debe abranguer distintos ámbitos, o social, o educativo e o laboral. Iso é así porque os tres están estreitamente relacionados. Por exemplo, é moi difícil conseguir as mesmas oportunidades para as mulleres en determinados sectores de emprego se na escola non partimos dunha orientación baseada na diversificación profesional e se inclina as mulleres a realizaren unha determinada formación (sanidade, educación, administración, etc.) que é a máis relacionada cos roles que tradicionalmente se lles asociaron: os de coidadora, socializadora, de apoio, etc.

O labor sensibilizador no plano laboral debe incidir directamente nas empresas para que asuman que a discriminación laboral feminina -que se plasma en aspectos como a concentración do emprego feminino en determinadas ocupacións e sectores, na escasa presenza de mulleres en postos directivos, na desigualdade retributiva, nas especiais dificultades das mulleres para conciliar vida familiar, persoal e laboral, etc. - é negativa para as empresas porque supón desmotivación e excesiva presión para unha parte importante dos equipos, e, ás veces, renuncia ao posto de traballo.

No plano educativo a sensibilización para a igualdade de oportunidades debe orientarse fundamentalmente ás e aos axentes educativas/os. En relación ás/aos docentes é primordial que, no desempeño da súa actividade educativa, sexan conscientes da necesidade de non reproducir os estereotipos asociados aos roles tradicionais de xénero. Para iso o persoal docente necesita ferramentas: formación, materiais, metodoloxías, protocolos, etc. En boa medida, estas/es profesionais teñen nas súas mans modificar comportamentos, valores e actitudes entre o alumnado e sobre todo incidir na elección de opcións profesionais diversificadas tratando de romper coa visión de que hai "profesións de mozas e profesións de mozos".

No ámbito social é necesario mellorar a posición que as mulleres ocupan na esfera pública e incrementar a presenza dos homes na esfera privada porque unhas e outros deben ter a oportunidade de dedicarse ao traballo produtivo e ao reprodutivo. Deste modo, as mulleres deben poder desenvolver unha actividade profesional e os homes han de poder ocuparse das súas familias. Eles tamén as teñen. Neste sentido as medidas de conciliación da vida familiar, persoal e laboral han de considerarse nun marco de corresponsabilidade social e de pacto entre os xéneros.

Non obstante, a sensibilización de seu non abonda para avanzar na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. De feito, estar en posición de igualdade supón partir de condicións similares, e non se pode pretender que todas e todos percorran o mesmo percorrido, e ao mesmo tempo, débense salvar moitos máis obstáculos. Así, para que as mulleres poidan estar nas mesmas condicións de partida que os homes deben levarse a cabo accións positivas.

Neste sentido as catro entidades socias transnacionais que participaron na elaboración do documento "Análise da igualdade entre mulleres e homes no mundo laboral: Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade" desenvolveron, no marco dos seus respectivos proxectos nacionais, accións positivas de sensibilización e formación para lograr que a igualdade non sexa só un principio programático senón unha realidade efectiva.

8. DECÁLOGO DE RECOMENDACIÓNS PARA O EMPREGO EN IGUALDADE

O Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade é consecuencia dos documentos de análise sobre a situación laboral de mulleres e homes elaborados por cada un dos países socios transnacionais do proxecto "Construire Ensemble" e do traballo realizado polas persoas que participaron no grupo de traballo transnacional dedicado á análise dos plans de igualdade de oportunidades nas empresas e á aplicación de criterios de igualdade en distintos sectores económicos.

Todas as medidas e propostas do Decálogo foron consensuadas no grupo de traballo e validáronse polo resto de grupos que participaron na transnacionalidade. Neste sentido é importante ter en conta que os e as participantes no grupo representan a organizacións sindicais, patronais, administracións públicas locais e rexionais, centros de formación e universidades.

O Decálogo de recomendacións para o emprego en igualdade estrutúrase en 10 temas, e para cada un deles formula actuacións que de deben levar a cabo. Os temas tratados, en liña coa análise feita no resto do documento, son o recoñecemento da igualdade profesional; o uso dunha linguaxe non sexista; o acceso ao emprego; a selección de persoal; a promoción profesional; a segregación laboral; a formación; a igualdade retributiva; a conciliación da vida persoal, familiar e laboral; e o impulso para favorecer o cambio cara á igualdade.

1. PARA O RECOÑECEMENTO DA IGUALDADE PROFESIONAL

- Realizar diagnósticos, nas empresas, que midan o grao de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes coa finalidade, en caso necesario, de pór en marcha plans de igualdade.
- Impartirle formación en igualdade de oportunidades dende a perspectiva de xénero ao persoal directivo das empresas.
- Crear unha figura (valedor/a ou defensor/a) para asesorar sobre a aplicación transversal da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas empresas.

2. PARA O USO DUNHA LINGUAXE NON SEXISTA

- Usar o feminino e o masculino en todos os documentos, sobre todo os anuncios de vacantes de postos de traballo.
- Empregar o feminino cando o posto de traballo ou o cargo sexa ocupado por unha muller.
- Utilizar o xénero neutro na denominación das categorías profesionais (persoal directivo ou persoal técnico, en lugar de directivos e técnicos).

3. PARA O ACCESO AO EMPREGO

- Priorizar o sexo menos representado, respectando o principio de igualdade de mérito tanto en sectores, ocupacións e postos de traballo masculinizados como feminizados.

4. PARA A SELECCIÓN DE PERSOAL

- Fixar criterios para a selección do persoal estritamente ligados ao posto de traballo, evitando valorar aspectos como a plena dispoñibilidade (cando non sexa necesaria para o posto), as cargas familiares, a idade de fillas e fillos, etc.
- Crear comités de selección paritarios.

5. PARA A PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Basear a promoción en méritos e capacidades, independentemente do feito de ser muller ou home.
- Levar a cabo accións de formación específicas para mellorar o acceso e a promoción das mulleres a postos de traballo de maior responsabilidade.

6. PARA COMBATER A SEGREGACIÓN LABORAL

- Impulsar cotas de representación equilibrada nas distintas categorías profesionais e, especialmente, nas que a presenza feminina sexa máis escasa.
- Potenciar a cualificación de mulleres en sectores e ocupacións tradicionalmente ocupados por homes, e a de homes en sectores e ocupacións habitualmente desempeñados por mulleres.

7. PARA A FORMACIÓN

- Incluir módulos sobre igualdade de oportunidades en todas as accións de formación continua.
- Impartir a formación dentro do horario laboral e/ou ofrecer medidas de conciliación para facilitar o acceso á formación das persoas con cargas domésticas e familiares.
- Asegurar a aplicación transversal da perspectiva de xénero na detección de necesidades formativas, de xeito que se teñan en conta as necesidades formativas de todos os postos de traballo (con independencia de se son ocupados por unha muller ou por un home), se respecte o uso dunha linguaxe non sexista, e se utilicen experiencias, exemplos, casos e exercicios nos que as mulleres sexan protagonistas.

8. PARA A IGUALDADE RETRIBUTIVA

- Establecer o trinomio: *igualdade de funcións - igualdade de categoría profesional - igualdade na retribución* como medida para combater a desigualdade salarial.
- Revisar os criterios sobre os que se fixa a retribución para garantir que sexan os mesmos para ambos os dous xéneros, eliminando plus salariais como os de dispoñibilidade horaria, mobilidade xeográfica, antigüidade, etc.
- Poner en marcha mecanismos específicos de control e supervisión da igualdade retributiva mediante a elaboración de informes de situación periódicos por parte das empresas e de controis e inspeccións de traballo específicas.

9. PARA A CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

- Crear, por parte dos organismos públicos, servizos de información e asesoramento sobre conciliación da vida familiar, persoal e laboral dirixidos ás empresas para que estas poidan implantar medidas, neste ámbito, que se adapten ás súas necesidades.
- Ofrecer ás traballadoras e aos traballadores, por parte das empresas e o sector público, servizos de atención a persoas dependentes, como por exemplo, gardarías, centros de día, ludotecas, etc. Posibilitar a reordenación do tempo de traballo a través de medidas de flexibilización horaria, redución da xornada laboral, compensación de horas extras por tempo libre, distribucións do período de vacacións, teletraballo, etc.

10. PARA PROMOVER O CAMBIO E FAVORECER A IGUALDADE

- Impulsar a participación corporativa das empresas en programas e accións externas que promovan a sensibilización en materia de igualdade de oportunidades.
- Seguir e avaliar a eficacia e o impacto das actuacións que en materia de igualdade de oportunidades se leven a cabo nas empresas.

9. BIBLIOGRAFIA

(2007) Cabeza Pereiro, J. (coord) e outros: Análise de xénero na negociación colectiva do metal e da construción en empresas da Mancomunidade da Área Intermunicipal de Vigo.

(2007) Cimmino G.: “Le imprese d’Abruzzo: risultato dell’intervista alle imprese”.

(2007) CIG: A negociación colectiva, un instrumento para conseguir a igualdade.

(2007) CCOO: Documento sobre a eliminación das diferencias salariais discriminatorias entre mulleres e homes, conciliación da vida persoal e laboral e igualdade de xénero no traballo.

(2005) Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia: “Informe da situación da muller no mercado de traballo galego”.

(2007): DIESE: “Synthèse des lois et décrets permettant aux femmes de mieux s’intégrer dans le monde du travail en France”.

(2007) Pombeiro da Silva, J.R.: “Da palavra à acção?, Uma análise documental sobre a questão do Género na negociação colectiva no sector automóvil em Portugal”. Porto.

(2005) U.G.T.: “Guía de boas prácticas para a conciliación da vida laboral, familiar e persoal”. Proxecto: Reconciliation of work, family and private life.

Páxinas web

- Proxecto transnacional, Galicia, Francia, Italia e Portugal, “Construire Ensemble”: <http://www.construireensemble.org/web/fr/>
- Proxecto EQUAL de Italia “Recuperare lo Sviluppo”: www.relos.it

- Proxecto EQUAL de Francia “Savoir-Faire Pyrennéens (DIESE)”: http://www.construireensemble.org/web/esp/que_es_02_pro_3.php
- Proxecto EQUAL de Galicia “Conta con Elas”: <http://www.maiv.org/contaconelas/>

10. ANEXOS

1. -MODELO CUESTIONARIO MIDE. ITALIA

Proxecto EQUAL II FASE
IT G2 ABR. 107 RE.LO.S.

Cuestionario para as empresas

Apartados:

- Ficha datos
- A rehabilitación na construción: análise dos mercados, perspectivas e tecnoloxías
- Os recursos humanos con especial atención ás mulleres e á mocidade
- Os recursos humanos: investigación, promoción, formación
- A conciliación dos tempos de traballo

Empresa

Sede

Fax e teléfono

Forma xurídica

Equipo

Cualificación

Certificado de Calidade

Representante legal

Persoa de contacto

1. Actividade dominante

2. Marco territorial de operatividade

- ☐ Rexional
- ☐ Interrexional

A rehabilitación na construción

3. Que porcentaxe de compromiso ten a empresa con respecto á rehabilitación?

4. Cales son as profesións empregadas no sector da rehabilitación?

- ☐ Man de obra especializada
- ☐ Man de obra xenérica
- ☐ Aparellador
- ☐ Empregado técnico
- ☐ Expertos en materiais e novas tecnoloxías
- ☐ Outros:

5. Que categorías profesionais botades en falta?

6. O mercado da rehabilitación

Puntos fortes	Puntos débiles
Oportunidade	Ameazas

As novas tecnoloxías aplicadas á rehabilitación

7. Cales son as principais tecnoloxías utilizadas en relación aos procesos e produtos?

8. Con que beneficios e custos?

9. Necesidade de maior desenvolvemento/aplicación de tecnoloxías

10. A formación/información sobre novas tecnoloxías: A quen está dirixida?, Como se leva a cabo?

Os recursos humanos da empresa con especial atención ás mulleres

11. Recursos humanos:

Cualificación e tipo de contrato	Homes	Mulleres	Idade	Estudos realizados	Estado civil	Fillas/os

12. En que sector podería ser empregada a muller en relación ao mercado da rehabilitación?

13. Cre que existen razóns particulares que obstaculicen a participación das mulleres nas actividades da empresa? Se existen, cales son?

14. Cales cre que son os elementos máis útiles para contrastar esta discriminación?

Mocidade (menores de 40 anos) e a empresa

15. Como considera a inserción da xente nova no sector?

16. En que funcións se empregan maioritariamente as/os mozas/os e que perspectiva de desenvolvemento teñen?

Recursos humanos: Investigación e promocións

17. Contratación/Promoción

Nivel		Homes		Mulleres	
		2005	2006	2004	2005
Dirección	Contratacións				
	Promocións				
Administración	Contratacións				
	Promocións				
Obreiro/a cualificado/a	Contratacións				
	Promocións				
Aprendiz					

18. Cal é a canle preferente para a busca do persoal?

19. Que tipo de servizo lle gustaría que se lle ofrecese nos centros de emprego?

20. Requisitos das/os candidatas/os

Idade:

Residencia:

Estudos:

Experiencias:

Outras titulacións:

21. As competencias requiridas

De base:

Técnico especialista:

Transversais:

22. A formación (en entrada e en itinere)

23. A conciliación dos tempos de traballo. Cales son as medidas de conciliación que considera máis eficaces e adecuadas no marco das empresas?

Programas de mellora

2. -MODELO CUESTIONARIO MIDE. GALICIA-FRANCIA-PORTUGAL

M.I.D.E: MEDIDAS DE IGUALDADE NAS EMPRESAS- DIAGNÓSTICOS DE IGUALDADE

ORGANIZACIÓN

SECTOR:

ACTIVIDADE

CNAE

CIF

Dirección

Localidade..... Concello.....

CP Teléfono

Fax

E-mail

Representante Cargo

Persoa de contacto..... Cargo

Teléfono.....

DATA: ____ / ____ / ____

A. - CUESTIONARIO

1. - DATOS XERAIS	
Produtos e servizos que ofrece:	
Actividades secundarias:	

ÁMBITO TERRITORIAL

☐Local/CCAA ☐Nacional ☐Multinacional

FORMA XURÍDICA

☐Autónoma/ou ☐SA ☐SL ☐SAL ☐Cooperativas

2. -ORGANIGRAMA*

Departamento 1

Sección

Posto:

Sección

Posto:

Sección

Posto:

Departamento 2

Sección

Posto:

Sección

Posto:

Sección

Posto:

Departamento 3

Sección

Posto:

Sección

Posto:

Sección

Posto:

* A orde será xerárquica

3. -IMAXE CORPORATIVA E SISTEMAS DE COMUNICACIÓN

SI

NON

Os carteis indicadores teñen unha linguaxe non discriminatoria?

A rotulación dos postos de traballo está redactada en linguaxe non sexista?

A publicidade contempla o principio de igualdade?

A documentación escrita (convenios, instancias,...) está redactada en linguaxe non sexista?

OBSERVACIÓNS:

4. -INSTALACIÓNS E CONDICIÓNS DE TRABALLO NA EMPRESA

	Non	Si	Número		Non	Si	Número
Baños mulleres				Vestiaros mulleres			
Baños homes				Vestiaros homes			

Comedor ou sala de descanso

Adaptacións específicas

OBSERVACIÓNS:

5. -DISTRIBUCIÓN DO CADRO DE PERSOAL (por SEXO E DEPARTAMENTOS)	MULLERES	HOMES
Departamento 1		
Departamento 2		
Departamento 3		
Departamento 4		
...		
<i>TOTAL</i>		
OBSERVACIÓNS		

6. -IDADE	MULLERES	HOMES
Menor de 25		
25- 50 anos		
Maior de 50		

7. -NIVEL DE ESTUDIOS	MULLERES	HOMES
Sen estudos		
Estudos primarios		
Estudos secundarios obrigatorios		
Estudos secundarios		
Estudos universitarios		
<i>TOTAL</i>		
OBSERVACIÓNS		

8. -CATEGORÍAS PROFESIONAIS	MULLERES	HOMES
Persoal directivo		
Persoal administrativo		
Mando intermedio		
Persoal cualificado		
Persoal non cualificado		
<i>TOTAL</i>		
OBSERVACIÓNS		

9. -CONTRATACIÓN / XORNADA	MULLERES	HOMES
<i>Tipo contrato</i>		
Indefinido xornada completa		
Indefinido xornada parcial		
Temporal xornada completa		
Temporal xornada parcial completa		
Prácticas		
Formación		
<i>TOTAL</i>		

Nº de contratos bonificados

Xornada

Continua

Partida

A quendas

Flexible

<i>TOTAL</i>		
OBSERVACIÓNS		

10. -MOVEMENTOS DE PERSOAL	MULLERES			HOMES		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
TOTAL INCORPORACIÓNS						
TOTAL BAIXAS						
Xubilación						
Despedimento						
Finalización de contrato						
Abandono voluntario						
Abandono polo coidado de persoas a cargo						
Outras						
TOTAL BAIXA TEMPORAL (días)						
Enfermidade común						
Enfermidade profesional						
Accidente laboral						
Outras						
TOTAL PERMISOS						
Lactación						
Excedencia						
Maternidade / Paternidade						
Redución de xornada						
Observacións						

11. - RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Mulleres

Homes

Fillas/Fillos menor de 3 anos
 Fillas/Fillos entre 4-6 anos
 Fillas/Fillos entre 7-16 anos
 Fillas/Fillos máis de 16 anos
 Outras responsabilidades familiares, persoas a cargo
 Observacións

12. -PROCESO DE SELECCIÓN	2004		2005		2006	
	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Homes
Posto de traballo ofertado						
Candidaturas recibidas						
En proceso selectivo						
Candidatura seleccionada						
Posto de traballo ofertado						
Candidaturas recibidas						
En proceso selectivo						
Candidatura seleccionada						
OBSERVACIÓNS:						

13. -FORMACIÓN	MULLERES			HOMES		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Asistencia a cursos en horario laboral						
Asistencia a cursos en horario non laboral						
Total asistentes a cursos						
Tipo de Formación						
-Informática -Idiomas -Xestión (contabilidade, fiscal, administración...) -Habilidades directivas -Formación técnica especializada -Outra						
Observacións						

14. -PROMOCIÓN	MULLERES			HOMES		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Nº de persoas que ascenderon						
Departamento 1-----						
-A nivel directivo -Nivel mando intermedio -Persoal cualificado						
Observacións						

15. -RETRIBUCIÓN ECONÓMICA	MULLERES	HOMES
Por rango		
Menos de 600 euros		
600 -800 euros		
801-1500 euros		
1501- 2000 euros		
2001-3000 euros		
Máis de 3000 euros		
En relación á categoría profesional, retribución media dos postos é de:		
Dirección		
Administración		
Mandos intermedios		
Persoal cualificado		
Persoal non cualificado		
OBSERVACIÓNS		

B. -GUIÓN DE ENTREVISTA

A entrevista farase ao diferente persoal da empresa, entorno aos seguintes piares:

1. Recrutamento e selección
2. Promoción - Formación
3. Conciliación
4. Actitude na empresa cara á Igualdade de Oportunidades.

A continuación móstranse unha serie de preguntas tipo para cada unha das áreas consideradas, tamén se farán preguntas que completen a información recollida en fase cuestionario:

Reclutamento e selección	SI	NON
Existe un equilibrio na contratación de homes e mulleres na empresa?		
No proceso de recrutamento e selección, o obxectivo é igual para homes e mulleres?		
Promoción e formación	SI	NON
Existen facilidades de promoción das mulleres na empresa?		
A maioría do cadro de persoal coñece o plan de formación da empresa ou do seu sector?		
Nos obxectivos da planificación da formación contéplase a promoción do cadro de persoal?		
Conciliación	SI	NON
Cre que a organización da empresa (horarios, xornadas, esixencias) permite a compatibilidade coas responsabilidades familiares?		
Existen medidas de conciliación na empresa?		
A empresa ten pensado a implantación ou ampliación de medidas de conciliación?		
Actitude da empresa cara a Igualdade de Oportunidades	SI	NON
Existe na empresa algunha actividade máis indicada para mulleres que para homes?		
A empresa está disposta a facer cambios a curto prazo, medio prazo, para a implantación de medidas positivas?		
Cóidanse as imaxes empregadas na publicidade da empresa reflectindo a incorporación da muller a todos os ámbitos laborais?		

Outras observacións

Autorizamos o tratamento dos datos en virtude do decreto lexislativo 30/06/2003, n.196; en G.U. 29/07/03 Serie xen n. 174, Supl. Ord n. 123/L en vigor dende o 1/01/04 e que substitúe a lei n. 675/1996 e sucesivas disposicións modificadoras e integradoras

