



GUIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



Fondo Social Europeo



ÍNDICE

<i>Prólogo</i>	3
<i>1.- A construción social de xénero</i>	5
1.1.- Concepto de estereotipo	7
1.2.- Roles de xénero	9
1.3.- Identidade de xénero	11
<i>2.- Análise do mercado laboral dende a perspectiva de xénero</i>	17
2.1.- A división sexual do traballo	19
2.2.- Segregación horizontal	23
2.3.- Segregación vertical	23
2.4.- O teito de Cristal	25
<i>3.- As medidas de Igualdade de Oportunidades nas Empresas</i>	27
3.1.- Convenios Colectivos.....	29
3.2.- A conciliación da vida laboral e familiar.....	34
3.3.- Medidas de Acción positiva.....	41
<i>4.- As políticas de Igualdade de Oportunidades. O Mainstreaming</i>	45
4.1.- Nacións Unidas	48
4.2.- Unión Europea	50
4.3.- España	51
4.4.- As políticas de Igualdade de Oportunidades na Comunidade Autónoma de Galicia.....	53
<i>5.-Glosario</i>	57
<i>6.- Anexos</i>	63
<i>7.-Bibliografía</i>	85

PRÓLOGO

Os cambios na Organización, na natureza do traballo e a crise do mercado laboral (desemprego, precariedade e informalidade); cuestionan o concepto mesmo da profesión ou oficio e plantexan unha concepción máis ampla e dinámica dos contidos do traballo mesmo, así como novos requirimentos a os traballadores / as.

A formación centrada exclusivamente nos contidos non identifica o suxeito ao que vai dirixida nin o contexto, está longo de el aínda que os contidos están tecnicamente ben plantexados e sexan os máis actualizados e pertinentes, a formación afastase dos obxectivos de reforzar as capacidades das persoas para encontrar, crear, conservar enriquecer un traballo e pasar dun a outro obtendo a cambio unha satisfacción persoal, económica, social e profesional.

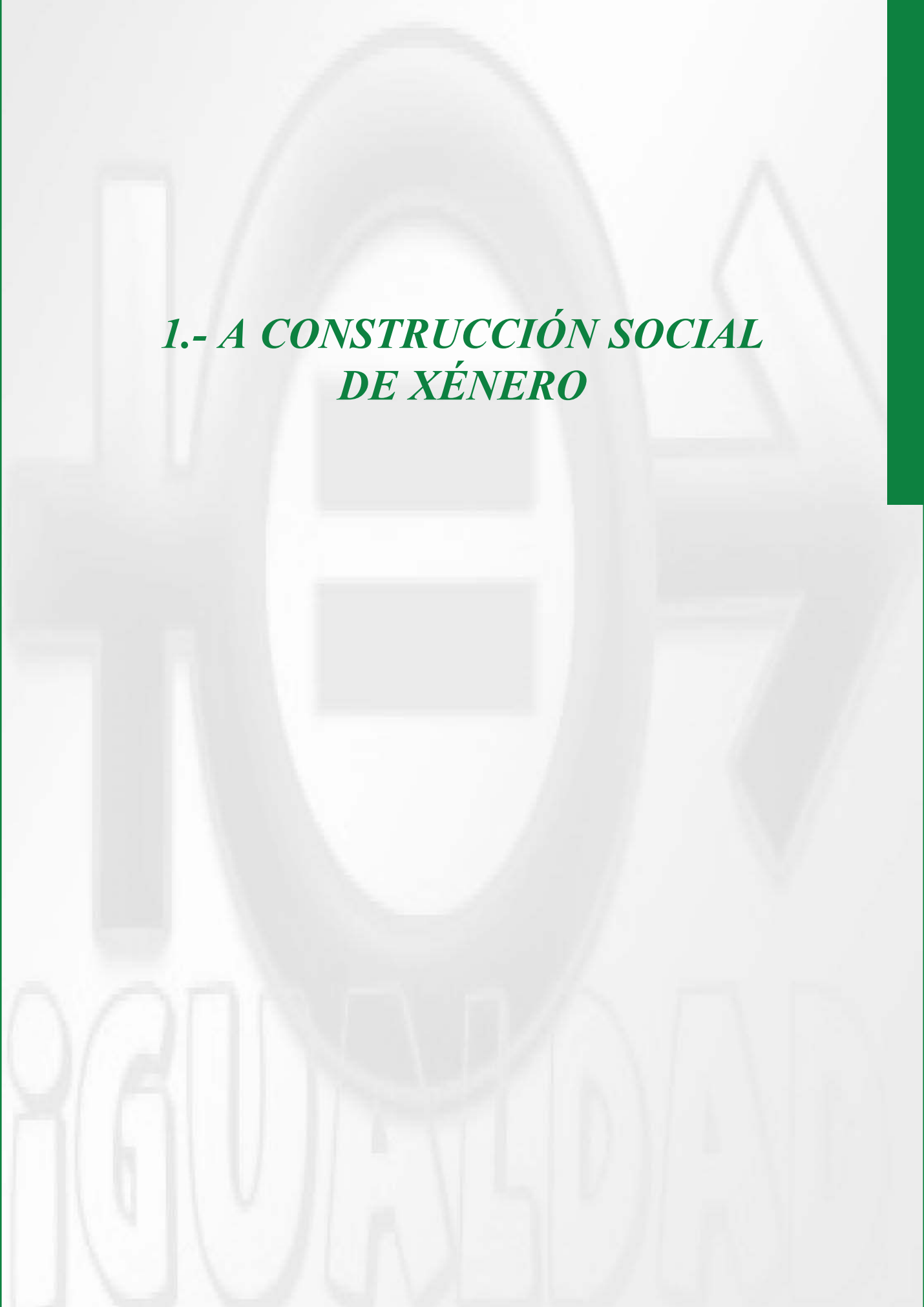
Para que a vida laboral ou profesional das persoas poda desenvolverse necesita nutrirse permanentemente de coñecementos novos pero, fundamentalmente, necesita de un novo tipo de aprendizaxe, que aporte capacidade de incorporar permanentemente novos saberes.

A perspectiva de xénero é un marco conceptual, unha metodoloxía de interpretación que orienta as decisións, amplía a mirada, permite reconstruír conceptos, analizar actitudes para identificar os sesgos e os condicionamentos de xénero que producen os sistemas sociais non equitativos e encarar logo, mediante o diálogo, a súa revisión e modificación.

O Traballo é protagonizado por suxeitos sexuados que constrúen a súa identidade en torno a el, e por iso, é un compoñente primordial do proxecto de vida, da autoafirmación e da valoración social tanto para homes como para mulleres. Así mesmo, é a fonte fundamental da inclusión social, pero, para as mulleres implica a transformación do modelo asignado tradicional dedicado ao traballo reprodutivo e non remunerado, o que se traduce nunha carga adicional para poder superalas barreiras e prexuízos sociais respecto ao seus dereitos e capacidades que se constitúen en freos de moi diversa índole para a súa participación equitativa no emprego.

Entre ditos freos, a segmentación profesional horizontal e vertical é un dos máis notorios. A Formación Profesional (nas tres vertentes), tamén ten a responsabilidade desa segmentación, reproducíndoa e reforzándoa cas súas barreiras internas.

Para contribuír a superación das diversas discriminacións e exclusións, pero tamén para mellorar a súa calidade e pertinencia, tense que transversalizar a perspectiva de xénero na definición de contidos, nas súas metodoloxías, na confección da oferta e en toda a práctica institucional.



1.- A CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE XÉNERO

1. A CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE XÉNERO:

Con este primeiro punto pretendemos achegar ó alumnado os conceptos necesarios para o coñecemento e a reflexión sobre a construción social das identidades de xenero e dos roles e estereotipos que condicionaron e condicionan tanto os comportamentos de homes ou mulleres na nosa sociedade, como as posicións que ocupan no ámbito económico, social, educativo e político.

1.1. CONCEPTO DE ESTEREOTIPO

1.2. ROLES DE XÉNERO

1.3. IDENTIDADE DE XÉNERO.

1.1. CONCEPTO DE ESTEREOTIPO:

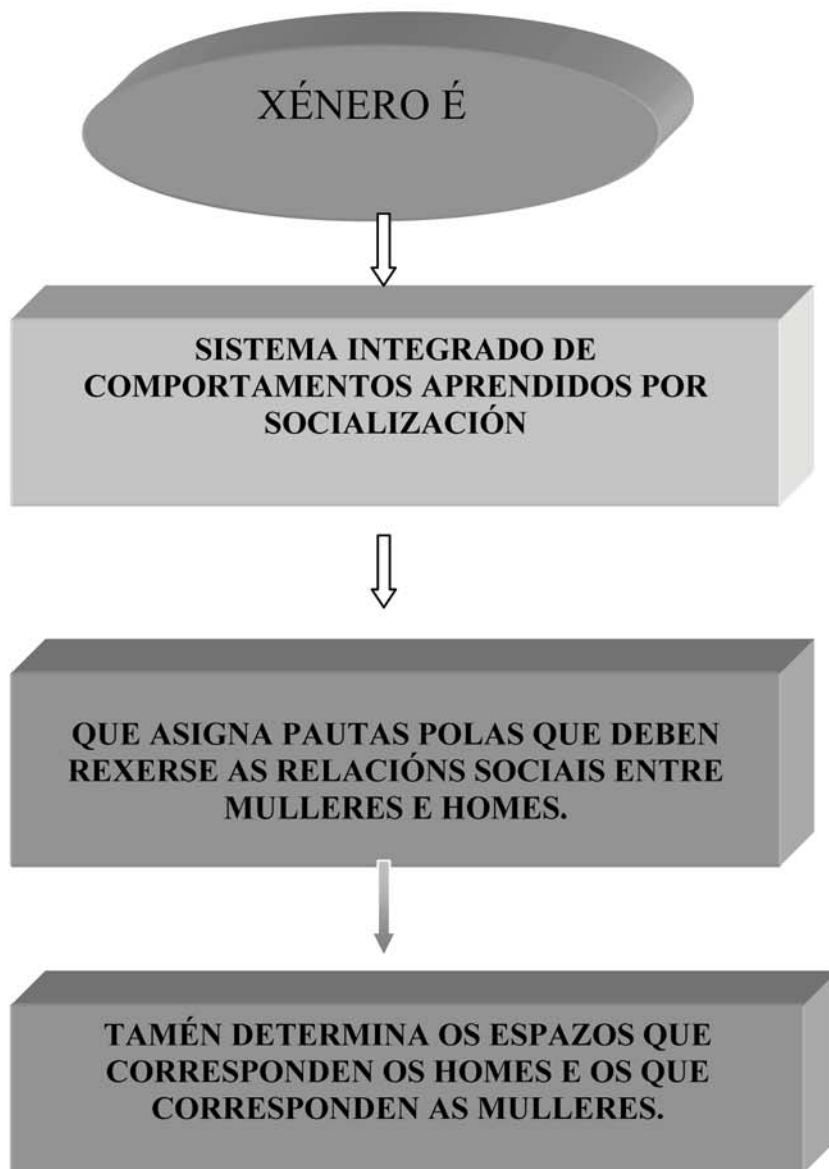
Por Estereotipo debe entenderse un prexuício unido a unha actitude.

Ao dicir **Sexo** referímonos ás características biolóxicas que diferencian ás femias dos machos en calquera especie, incluída a humana. A partir do sexo ás persoas atribúense crenzas, actitudes, condutas, valores, normas sociais... polo feito de ser mulleres ou varóns, e isto definirá gran parte da nosa identidade.

A estas atribucións sociais e culturais, que se asignan a un e outro sexo, denomínanselle **Xénero** que é o sistema integrado de comportamentos aprendidos por socialización, construídos historicamente de forma dinámica, que organizan as pautas polas que deben rexerse as relacións sociais entre mulleres e homes, as respectivas posicións, funcións e espazos que lles corresponden, por riba das características como a idade, a clase social, o nivel socioeconómico e cultural.

Estereotipos de Xénero refírese o conxunto de ideas e crenzas sobre un determinado grupo humano que, sen basearse en criterios obxetivos, atribúen a todos os compoñentes do grupo determinadas capacidades e actitudes. No caso de estereotipos de xénero representan crenzas sobre capacidades e actitudes de mulleres e homes.

Malia que están sucedendo cambios importantes respecto aos novos roles e actitudes dos homes e das mulleres, os estereotipos perviven e seguen funcionando.



1.2. ROLES DE XÉNERO

Os **ROLES** son os que desempeñamos na nosa vida cotiá e que varían dependendo de con quen esteamos e en que situación nos atopemos.

O concepto de **ROLES de Xénero** refírese ao conxunto de comportamentos e funcións sociais que se lle atribúen ás mulleres e aos homes por ser dun ou doutro sexo.

Os **roles femininos** son os relacionados con todas as tarefas asociadas á reprodución, crianza de fillas e fillos, coidados, etc. Están inscritos no ámbito doméstico fundamentalmente. Os **roles masculinos** están asociados a tarefas que teñen que ver co productivo, o mantemento e sustento económico, dentro do ámbito público, principalmente.

A **ditadura de xénero**, maniféstase na imposición de roles masculinos e femininos, na inhibición de aptitudes, na atrofia de capacidades humanas...Estes roles sirven para manter a muller en situación de discriminación social, laboral.

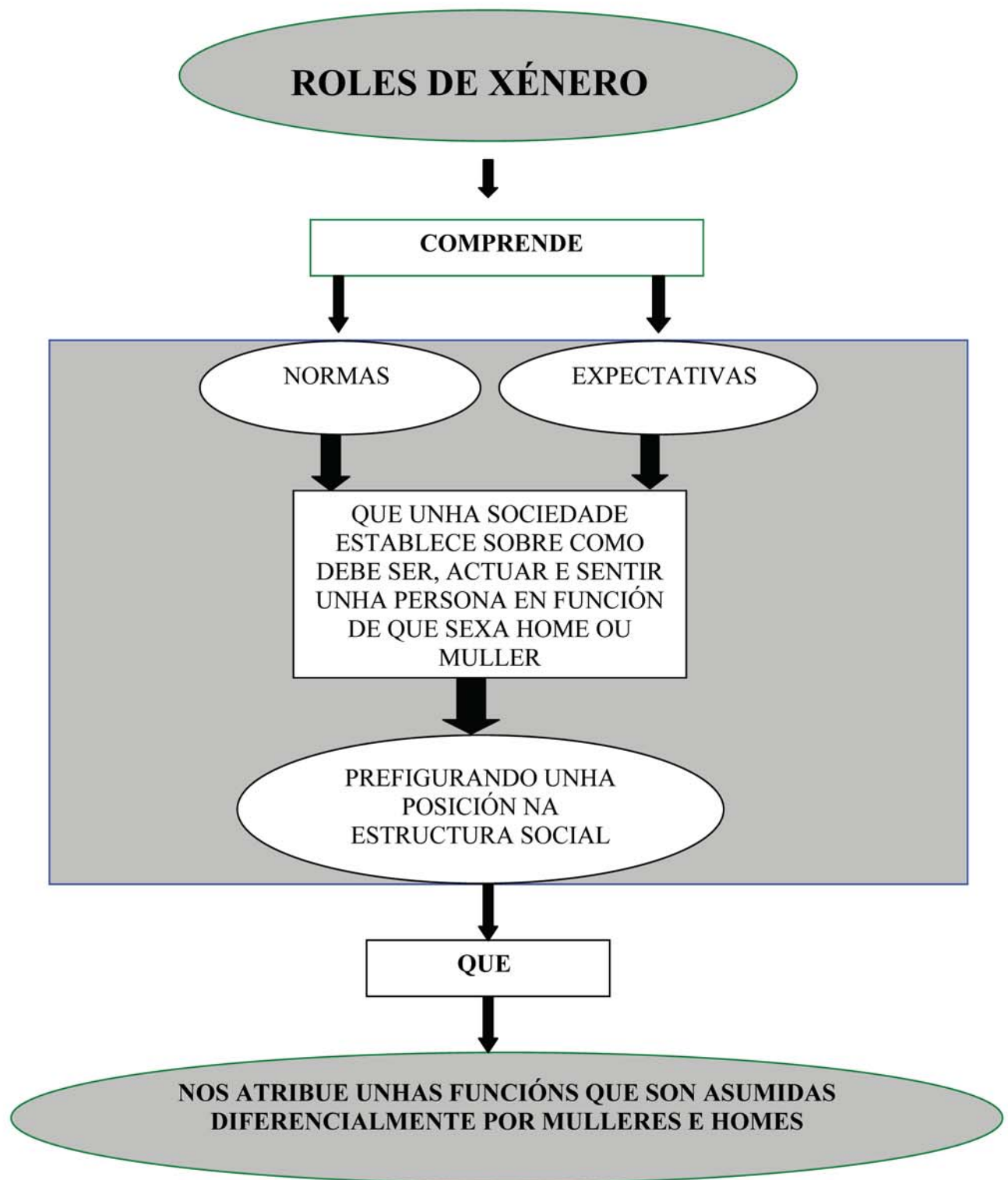
PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR:

¿Entende que a discriminación social e laboral da muller derivase da **ditadura de xénero**, porqué?

¿Qué se pode facer para eliminar e loitar contra os estereotipos relativos ao xénero no ámbito laboral, social, etc.?

¿Estamos condicionados por roles de xénero?

¿Existe unha división dos espazos segundo o sexo? Se a resposta é afirmativa, sinala cales son.



1.3. IDENTIDADE DE XÉNERO:

Os sistemas Sexo-Xénero constrúense mediante Socialización diferencial (socializar de forma diferente segundo o sexo co que se naceu).

Deste xeito mulleres e homes foron identificándose con espazos, valores, actitudes, estereotipos e intereses, propios dos roles atribuídos a cada sexo na nosa sociedade. É xusto a leste conxunto de aprendizaxes e realidades ao que se denominou interiorización da **Identidade de Xénero**.

A **Teoría Sexo- Xénero** introduce a reflexión sobre estes dous termos para facilitar a distinción entre os feitos biolóxicos e os feitos sociais.

Existe unha xerarquía de valores que concede ao considerado propio do xénero masculino certa superioridade ou supremacía sobre o considerado propio do xénero feminino.

RESUMO



A **Socialización diferencial** prodúcese xa desde o nacemento, e é o proceso a través do cal ás persoas asígnanlles unhas determinadas tarefas polo só feito de nacer femias ou machos.

Os **Axentes Socializadores** fan que mediante o aprendizaxe vaíamos interiorizando os roles propios atribuídos o noso sexo, de tal forma que devanditos roles non sexan considerados como imposicións externas, se non como características específicas da personalidade diferenciada de homes e mulleres.

Os axente socializadores son:

- **A linguaxe:** As imaxes que se transmiten de mulleres a homes a través da linguaxe estruturan unha percepción sexista da realidade a través de mecanismos como: a asimilación do xenérico masculino para nomear a toda a humanidade excluindo e invisibilizando a presenza do xénero feminino; a visibilización das mulleres con connotacións pexorativas (por exemplo, muller pública-home público), a cosificación das mulleres.

Incórrase en sexismo lingüístico cando a mensaxe resulta discriminatoria debido á súa forma, é dicir, debido ás palabras ou estruturas elixidas.

A utilización dunha linguaxe debe implantarse á hora de nomear/escribir:

- Cargos e postos.
- Denominación do funcionariado.
- Circulares internas.
- Ofertas de emprego.
- Concursos e oposicións.
- Recomendacións, ordes.
- Títulos.
- Carreiras e profesionais.
- Rotulación.

Ex: Non facer construcións do tipo: *“Os traballadores e as traballadoras seleccionados e seleccionadas...”*, e si empregar *“Os e as traballadoras seleccionadas...”* *“As e os que se seleccionen...”* *“Quen supere a selección...”*, *“As persoas seleccionadas...”*

- **A familia:** É o primeiro ámbito de relación dos humanos, e nela aprendense as primeiras normas de conducta, de como é necesario comportarse en función do sexo co que se naceu. O proceso de socialización no ámbito familiar realízase a través dos roles que representan a nai e o pai, dada a súa función de modelos de comportamento a imitar. Tamén coa adxudicación de xoguetes diferentes, mediante os contidos dos contos, e co reforzamento diferencial dunhas condutas segundo respondan ou non ás expectativas sociais de xénero.

- **O ámbito educativo:** Na escola se contribuí a socialización diferencial a través dos contidos escolares, a linguaxe e as imaxes dos libros de texto, o uso dos espazos de xogo, e a interacción entre o profesorado e o alumnado. Os diferentes libros de texto, por exemplo, transmiten como absoluto protagonista da historia, a ciencia e o coñecemento aos homes, mentres as mulleres ou están ausentes ou teñen un papel secundario no desenvolvemento dos temas. Esta situación que persistiu durante anos pódese mellorar por medio do desenvolvemento de accións de diversificación educativa, ampliando ó abanico de opcións educativas, fomentar que ás mulleres accedan ou se integren en opcións educativas que tradicionalmente foron consideradas como masculinas e informar orientar e motivar ás mulleres cara a opcións educativas nas que se atopen infrarepresentadas ou que se consideren tradicionalmente masculinas cō fin de ampliar as súas oportunidades á hora de acceder o mercado laboral.
- **Os medios de comunicación:** Tanto a través do seu contido escrito ou oral como das imaxes que conteñen, reforzan os roles e estereotipos de xénero. Dentro dos medios de comunicación, a publicidade é un dos vehículos de maior impacto aínda que tamén é bastante sensible aos cambios sociais que se están producindo. Débense evitar imáxenes sexistas e actitudes estereotipadas que etiqueten tanto a homes como mulleres desenvolvendo determinadas actividades e/ou situándolles en determinadas profesións. Débese mostrar imáxenes de cooparticipación de homes e mulleres en todos os ámbitos da vida.

PREGUNTA PARA A REFLEXIÓN:

¿Por qué se socializa así?

¿Cómo deben ser as mulleres?, ¿Qué imaxes transmitense sobre os roles de xénero a través da publicidade?

¿Cal é a túa experiencia e percepción sobre a igualdade?

Reflexiona sobre as seguintes frases.

1. HOXE EN DÍA NON EXISTE A DESIGUALDADE PORQUE XA TEMOS OS MESMOS DEREITOS.

2. A INCORPORACIÓN DAS MULLERES O MUNDO LABORAL TROUXO COMO CONSECUENCIA AS ELEVADAS TAXAS DE DESEMPREGO POISTO QUE AGORA SOMOS MÁIS A BUSCAR TRABALLO.

3. Ó TRABALLAR ÁS MULLERES FORA DA CASA OS FILLOS QUEDAN DESATENDIDOS, POR ISO SERÍA MELLOR QUE CADA SEXO SEGUISE OCUPANDO O LUGAR E AS FUNCIÓNS QUE SEMPRE TIVERON

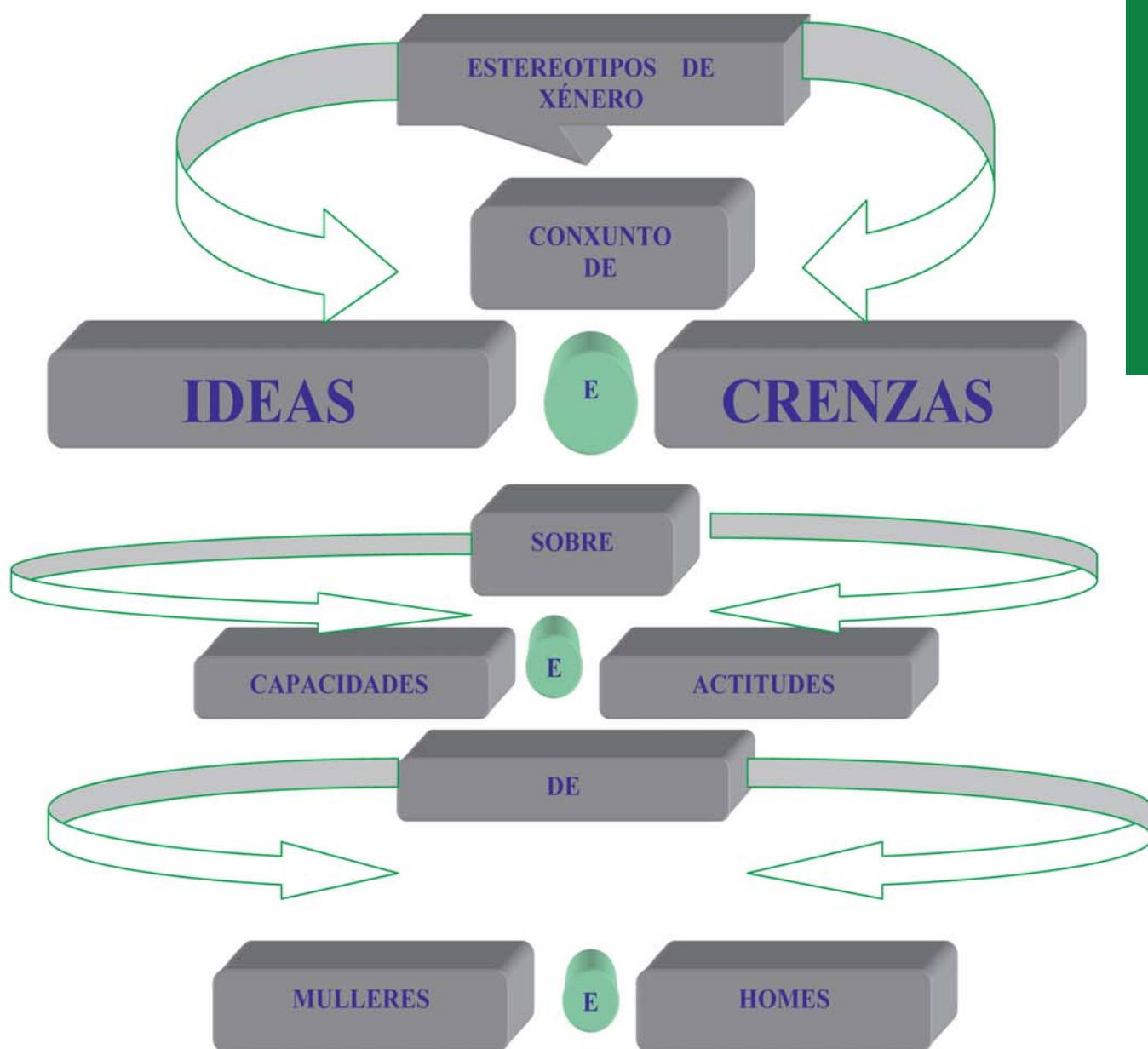
1. “AINDA QUE MOITOS HOMES COLABORAN, MENTRES AS MULLERES CONTINUÉN TRABALLANDO DENTRO E FORA DA CASA, NON PODE HABER IGUALDADE”

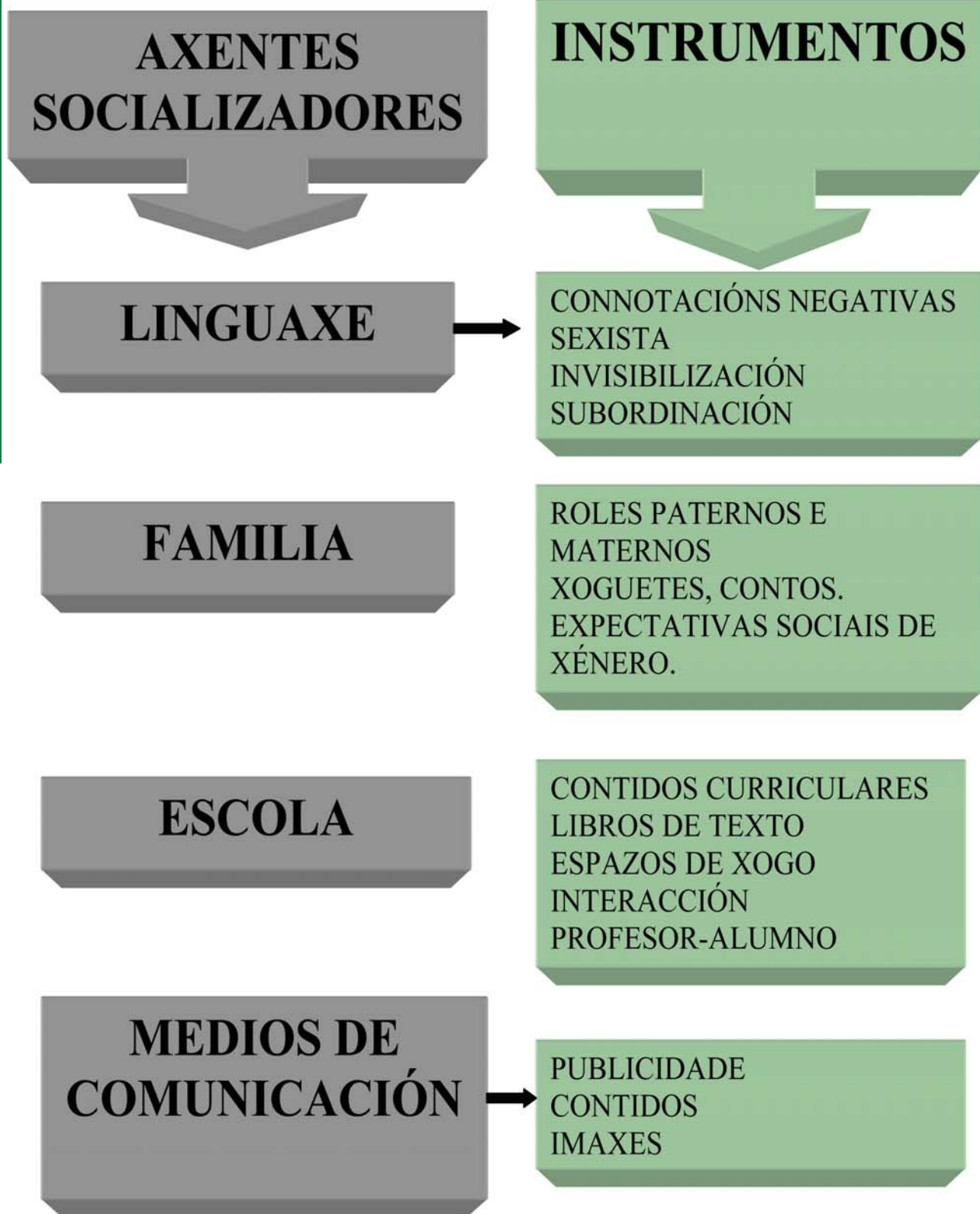
2. “ HOXE EN DÍA TER UN EMPREGO É MOI IMPORTANTE PARA TODAS AS PERSOAS”

3. “PARA LOGRAR A IGUALDADE TEMOS QUE IMPLICARNOS TANTO OS HOMES COMO AS MULLERES”.

1. ¿Qué resulta máis fácil defender a igualdade ou a desigualdade? ¿Por que?
2. ¿Qué se pode argumentar sobre a igualdade? ¿Para que é favorable a igualdade?
3. ¿Cómo argumentar as posicións desfavorables?
4. ¿Qué se pode facer para favorecer a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres?
5. ¿Qué implica a igualdade de oportunidades na práctica?
6. ANÁLISE E COMENTARIO DUNHA AFIRMACIÓN: *“Dado que somos diferentes, non podemos ser iguais”.*

RESUMO





2.- ANÁLISE DO MERCADO LABORAL DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO

2. ANÁLISE DO MERCADO LABORAL DENDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO:

2.1. A DIVISIÓN SEXUAL DO TRABALLO:

A división sexual do traballo etiqueta os espazos e actividades de mulleres e homes producindo a división entre traballo productivo e traballo reproductivo.

Dende a perspectiva de xénero o **traballo** engloba tanto a **actividade productiva** (traballo remunerado-emprego) como a **reproductiva** (aquela que se realiza dende o ámbito doméstico non ten un prezo e non se contabiliza nas estadísticas oficiais)

Durante séculos na nosa tradición cultural occidental os varóns estiveron vinculados ao espazo público. As mulleres tiveron a súa funcionalidade no ámbito privado, doméstico.

Esa división do traballo á que se fai referencia, adxudica os espazos en función do sexo, correspondendo ás mulleres desenvolver a súa actividade no **ámbito privado-traballo reproductivo** (actividades relacionadas coa organización e atención da familia), e aos homes no **ámbito público-traballo productivo** (actividades relacionadas coa vida económica, social e política).

Ás mulleres asignáselles socialmente o traballo non remunerado, mentres que os homes son encargados das actividades que permiten obter ingresos. É fácil adiviñar a importancia que ten esa diferenza, xa que as consecuencias de carecer de ingresos propios nunha sociedade onde as relacións de intercambio baséanse no diñeiro, son evidentes.

Nos estudos sobre o uso do tempo realizados por M.^a Jesús IZQUIERDO e R. RAMOS TORRES quedan reflectidas as diferencias: o varón emprega 0,70 horas, mentres que as mulleres dedican 5,07 horas ó día a tarefas domésticas.

Para ilustrar o desigual reparto de responsabilidades que hai na actualidade entre homes e mulleres, as estatísticas, en concreto a Enquisa de Calidade de vida no traballo do ano 2003, dinos que en España, as mulleres coidan ás persoas maiores principalmente soas nun 42% mentres os homes fano no 14% dos casos. Respecto ao coidado dos menores de 12 anos as mulleres realizan maioritariamente soas no 40% e os homes só no 3% das ocasións. En relación coas tarefas domésticas as mulleres lévanas a cabo principalmente soas nun 34% mentres que os homes fano no 14%.

Co fin de facilitar a participación social e pública das mulleres e os homes, faise necesario un reparto máis igualitario entre ambos sexos de dedicación ás tarefas domésticas e o coidado das persoas dependentes, así como a creación dunha rede máis ampla e consistente de recursos sociais, que respondan ás novas necesidades emerxentes.

No marco da división sexual do traballo doméstico, a clave está en que as responsabilidades da casa sexan de todas as persoas que habitan na mesma, é dicir, de mulleres e homes. Cómpre cambiar de actitude, ás mulleres “non lles toca” asumir o espazo doméstico como seu.

Este novo reparto equitativo de responsabilidades laborais e familiares (**corresponsabilidade**) favorecerá un novo modelo de vida integral que permita o desenvolvemento profesional sen renunciar ao persoal, no que está incluída a familia.

A situación laboral das mulleres, en xeral, caracterízase por:

- A escasa diversificación ocupacional: elíxense estudos e búscase un emprego nun número moi escaso de ocupacións. (Segregación horizontal)
- Adóitanse desempeñar postos de traballo que son unha prolongación das tarefas domésticas, ocúpense tamén categorías máis baixas.
- Maior taxa de desemprego que no caso dos homes.
- Realización dunha dobre xornada como consecuencia do non reparto de responsabilidades domésticas.
- Discriminación salarial.
- Durante a vida laboral as mulleres padecen os contratos máis precarios, temporais e con salarios máis baixos, as mulleres están concentradas nas categorías profesiones máis baixas (segregación vertical)

Hoxe parece que cambiou esta asignación primaria de roles. Cómpre facer dúas apreciacións antes de seguir.

- En primeiro lugar, non podemos asumir esta situación sen ser conscientes de que é un longo camiño o percorrido (a revolución incruenta máis importante do noso século, afirmará BOBBIO no libro *El tiempo de los derechos*) e que moitos dos logros, na nosa cultura, son recentes. Advirtamos que é a Asamblea Xeral da ONU de 20 de decembro a que recoñece os dereitos políticos, o dereito ao voto das mulleres, na convención de 1952.

- En segundo lugar, parece asumida a realidade dunha redefinición dos roles masculino e feminino nas esferas sociais extradomésticas e laborais, pero non ocorre o mesmo nas domésticas. As conquistas de igualdade e valoración social das mulleres son resultado das reivindicacións abandeiradas polas nosas “avoas” feministas e as reivindicacións continúan porque o recoñecemento do papel extradoméstico e privado das mulleres é fundamental para poder alcanzar a súa autonomía, cando menos individual

Esta división do traballo derivada da concepción ilustrada asume como importante para a realización humana o ámbito de produción pública. Efectivamente parece que as mulleres alcanzamos a igualdade cando traballamos fóra da casa, pero estudos sociolóxicos e datos do Instituto da Muller indican que aquelas mulleres que traballan fóra da casa conservan como básica a función doméstica de resolución dos labores de infraestrutura do fogar e de reprodución biolóxica.

Os estudos sociolóxicos e das científicas sociais remítennos a explicacións culturais que teñen moito que ver cunha familia e cultura patriarcais, xerarquías de poder onde o papel principal está protagonizado polos varóns.

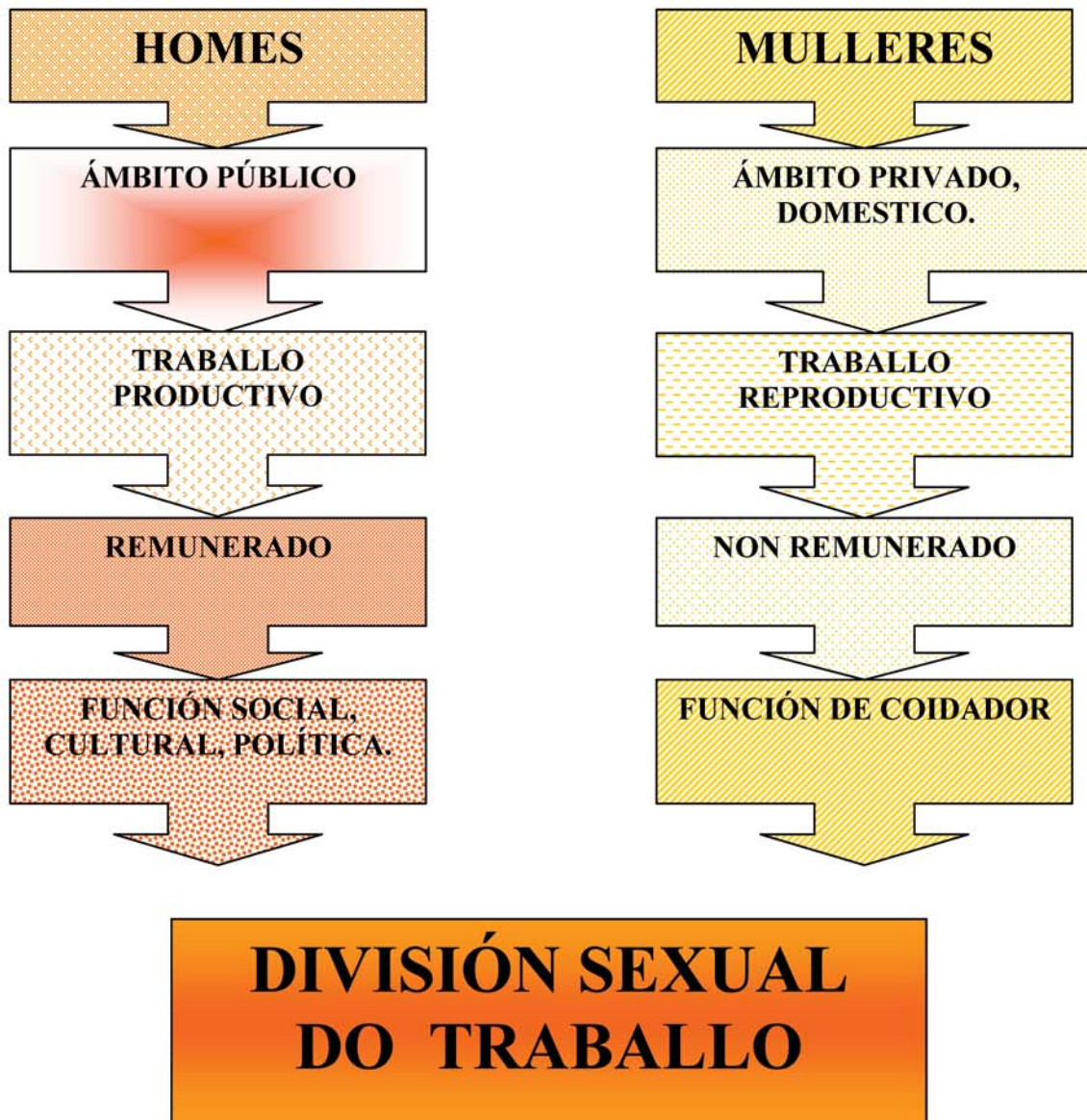
A vida social, tal como dixemos, está ocupada como centro hexemónico polo androcentrismo e faise necesario o seu desenmascaramento Mary NASH denunciou o discurso da “domesticidade” propio do século XIX e principios do XX, onde o prototipo é unha muller “moi valorada” como “anxo do fogar”, pero con prohibición expresa de traballar fóra da casa.

O prototipo é unha perfecta ama de casa e nai, organizadora e tenramente coidadora dos nenos, dos seus. A súa educación está en función de ser peza cruce contribuínte da civilización, como reprodutora e transmisora dos valores da civilización -porque dende o fogar tamén se contribúe á civilización-, invisibilizada nun traballo que, por outra parte, é moi importante socialmente.

O século XIX, a través do código civil napoleónico, establece normativamente o poder do *pater familiae*, cristalizando os roles e funcións familiares que novamente lexitiman a posición de subordinación das mulleres ao seu marido. Neste modelo familiar a muller carece de dereitos, non existe o divorcio, calquera actividade en contra da autoridade paterna está penada e a sexualidade ten como función a reprodución.

A división sexual do traballo segue a ser a mesma: para as mulleres os traballos derivados da maternidade, o coidado e labores domésticos, o ámbito da vida privada; polo contrario, os varóns protagonizarán o ámbito público. É un tipo de familia autoritaria. O estado intervéñen na consolidación desta división sexual do traballo.

Unha concepción familiar máis liberal é a que xorde logo das dúas guerras mundiais, na que a muller é suxeito de dereitos, tanto políticos -de voto- como sociais, pero esta liberalización non leva consigo o recoñecemento e atención pública das tarefas e funcións sociais que realizan as mulleres no ámbito privado familiar.



2.2. SEGREGACIÓN HORIZONTAL E 2.3. SEGREGACIÓN VERTICAL:

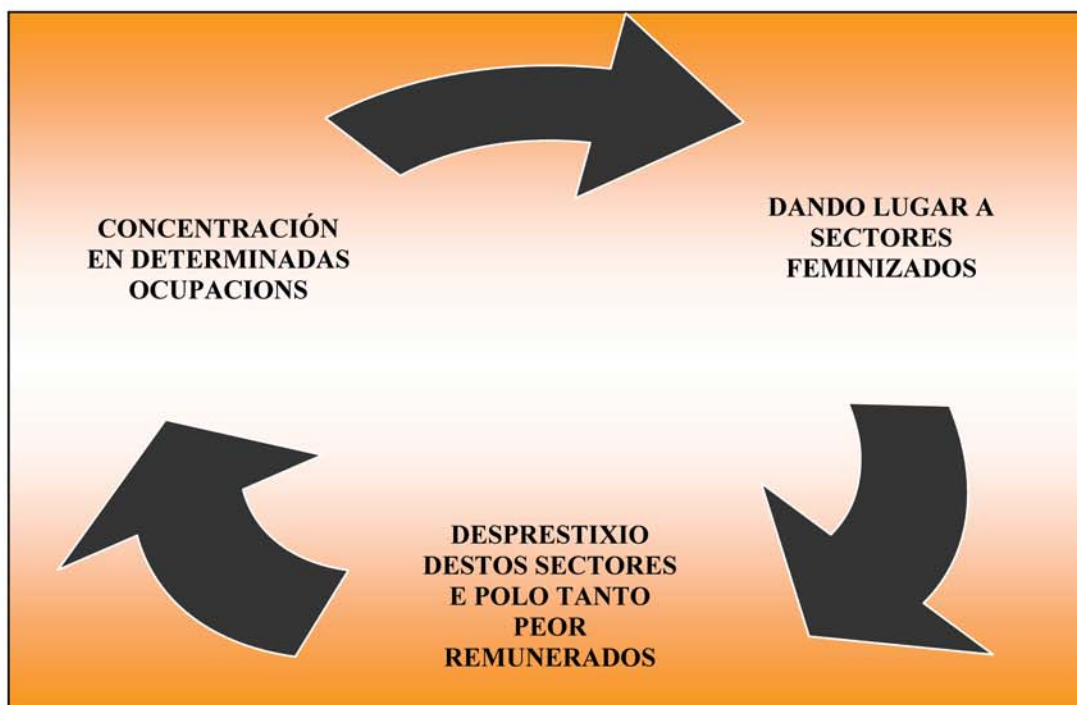
O termo **Segregación horizontal** fai referencia á concentración de mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais. Son, por tanto, empregos feminizados, fonte de desigualdades no mercado laboral, xa que o valor asociado a eles e a súa remuneración é menor.

Fálase de **segregación horizontal** referido a unha concentración da man de obra feminina ou masculina nuns determinados sectores e oficios, os correspondentes ó rol estereotipado de xénero. O número de sectores feminizados é sensiblemente inferior ao de sectores masculinizados.

Existen ocupacións vinculadas a sectores de gran dinamismo económico como é a construción (ou de grandes perspectivas de desenvolvemento como todo o relacionado coa protección do medio ambiente) nas que as mulleres apenas contan con representación, e nas que abrirse paso supón un enorme esforzo.

Estes e outros feitos explican as grandes taxas de desemprego feminino en todos os países comunitarios.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL



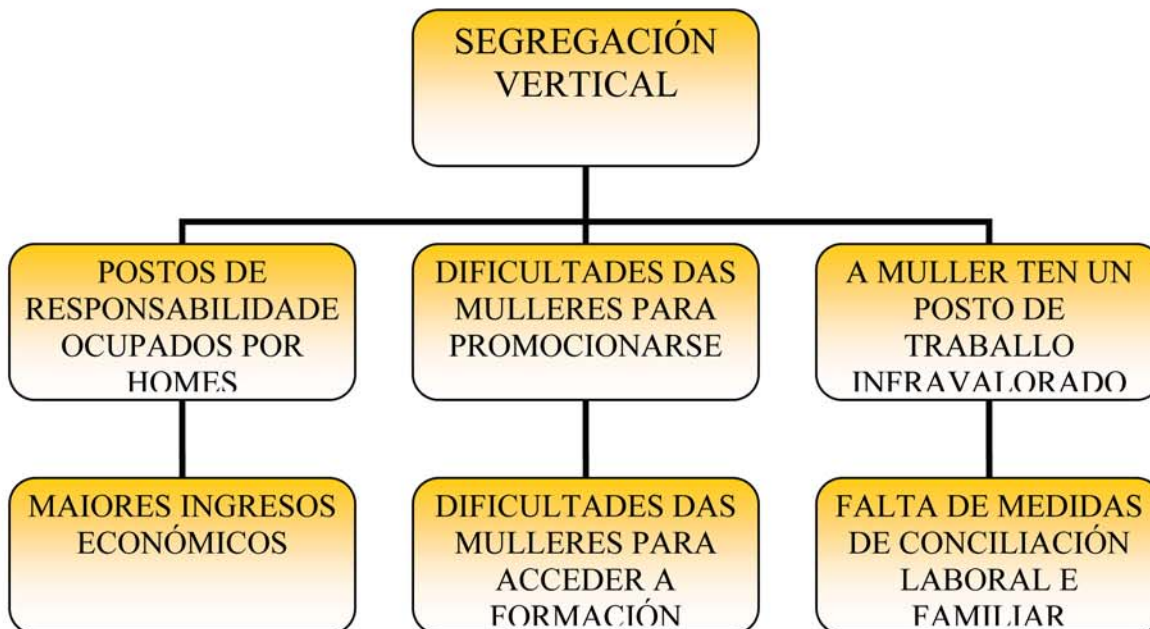
Podemos distinguir ademais entre segregación horizontal e segregación vertical.

Fálase de **segregación vertical** cando as mulleres ocupan niveis xerárquicos máis baixos na estrutura ocupacional.

Aínda que en aparencia o mercado de traballo é o mesmo para todas as persoas, a práctica demostra que na nosa Sociedade as mulleres e os homes enfróntanse a realidades moi diferentes á hora de incorporarse e/ou manterse no mundo laboral .

Na actualidade o emprego constitúe un ben escaso, e os obstáculos que as mulleres han de superar son non só cuantitativa senón tamén cualitativamente maiores que os dos homes. Os motivos diso son variados e complexos, e en boa medida gardan relación cos valores que impregnan a nosa cultura.

A política de persoal das empresas, xeneralmente, non establece ningunha diferenza formal entre homes e mulleres. Polo menos, no plano teórico non existe tal distinción, pois a lexislación vigente o prohíbe taxativamente. O certo é que no plano real, os procesos de selección e promoción dalgunhas empresas se articulan de tal xeito, que baixo condicións aparentemente neutras, obxectivas e formais, subxacen discriminacións indirectas que perxudican ás mulleres .



2.4. O TEITO DE CRISTAL:

A perspectiva de xénero puxo de relevo que nin o incremento vertixinoso no nivel formativo nin tampouco a participación xeneralizada de mulleres no mercado do traballo xerou un incremento proporcional en posicións de poder e postos laborais con capacidade de decisión. Ata no caso de moitas mulleres ben preparadas que tiveron o privilexio de acceder a unha profesión con estatus e recoñecemento social, resulta desconcertante observar como, nun determinado momento, se estancan e atopan barreiras na promoción da súa carreira.

Nos anos oitenta acúñase a expresión **teito de cristal**, cunha popularidade que foi en aumento ata alcanzar a súa plenitude na década dos noventa (Peck , 1991). Con esta metáfora preténdese representar, dun xeito moi plástico e elocuente, as sutís modalidades de actuación dalgúns mecanismos discriminatorios. En tanto discriminatorios, estes mecanismos obstaculizan o desenvolvemento profesional das mulleres, limítanas e márcanlles un tope difícil de exceder, como consecuencia disto unha das características do emprego feminino é o problema da promoción profesional cara aqueles postos de xerencia e de dirección. A isto chamáselle **teito de cristal**, e consiste nunha barreira invisíbel que atopan as mulleres nun momento determinado do seu desenvolvemento profesional, de modo que, unha vez chegado a este punto, moi poucas franquean dita barreira, estancando, a maioría, a súa carreira profesional. As causas deste estancamento proveñen na súa maior parte dos prexuízos sobre a capacidade delas para desempeñar postos de responsabilidade, así como a súa dispoñibilidade laboral ligada ás responsabilidades familiares e domésticas.

Pero as barreiras non sempre se explicitan nin son evidentes, razón pola cal a súa indagación e afrontamiento convértese, a miúdo, nun camiño sinuoso, longo e non exento de tropezos. Moitas mulleres non poden explicar por que, con frecuencia, non conseguen escalar máis postos na súa profesión. E é que o teito de cristal, aínda que transparente, resulta moi efectivo.

A invisibilidade das barreiras favoreceu o desenvolvemento e proliferación de explicacións que tratan de situar o freo profesional en características internas das propias mulleres. Non trátase, como ocorría antes, da existencia dunha lexislación laboral discriminatoria, nin tampouco de carencia formativa.

PREGUNTAS PARA A REFLEXIÓN:

1. ¿Recordas algunha anécdota persoal na que se dera segregación vertical ou horizontal?
2. ¿Qué tipo de discriminación é a máis frecuente?
3. ¿De que medidas legais dispoñemos para facer fronte a estas situacións?
4. ¿Cómo actuarías se te atopas cun “teito de cristal”?
5. ¿Cómo cambiaríades as actitudes dalgúñas das persoas que discriminan?



O TEITO DE CRISTAL

MECANISMOS DISCRIMINATORIOS

QUE OBSTACULIZAN E
FORMAN

BARREIRA INVISÍBEL

QUE PROVOCA O ESTANCAMENTO PROFESIONAL
DAS MULLERES

E A DIFÍCIL PROMOCIÓN DAS MULLERES ATA POSTOS DE XERENCIA
E DIRECCIÓN

3.- AS MEDIDAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS

3. AS MEDIDAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NAS EMPRESAS:

3.1. CONVENIOS COLECTIVOS:

O Estatuto dos/das traballadores/as no Título III, Art. 82 e seguintes, regula a negociación colectiva e os convenios colectivos. O Art. 82 establece o concepto e eficacia dos convenios colectivos. Os convenios colectivos como resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e traballadoras e do empresariado, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles e elas en virtude da súa autonomía colectiva e regula, no seu ámbito, as condicións de traballo e produtividade, igualmente podran regular a paz laboral a través das obrigacións que se pacten. Son un instrumento moi útil para acadar a Igualdade, que o Tribunal Constitucional define coma un proceso de diálogo, acercamento e, cando sea posible, de acordos entre traballadores e traballadoras e a persoa empresaria ou asociacións empresariais.

Celia Pereira Porto, avogada, orixinal de Rotterdam (Holanda), fai unha reelaboración do libro “Igualdade e discriminación de xénero na negociación colectiva sectorial en Galicia: vellas inercias e novos retos para a igualdade (Universidade da Coruña, 2005) para a Comisión Técnica de Xénero do Consello da Cultura Galega.

Neste documento a autora fai referencia a que a pesares da Igualdade de Oportunidades as cifras seguen a delatar que o paro e a precariedade laboral (inestabilidade, xornadas a tempo parcial, menores salarios,...) afecta maioritariamente ás mulleres (especialmente as máis novas) e calquera estadística tanto a nivel estatal, como comunitario europeo ou galego reafirma esta conclusión. Estas cifras dan conta da desigualdade social que aínda existe entre os homes e as mulleres. Para máis información sobre datos estadísticos se pode acudir a paxina <http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/tablas/W584.XLS>.

	Brecha salarial	Dif. Salarial a iguales características
TOTAL	30,7	18,22
ANDALUCÍA	30,6	14,59
ARAGON	34,3	17,37
ASTURIAS	32,7	18,22
BALEARES	37,4	19,77
CANARIAS	32,0	20,93
CANTABRIA	29,6	17,35
CASTILLA-LA MANCHA	30,4	11,65
CASTILLA Y LEÓN	39,5	20,62
CATALUÑA	34,8	20,58
COMUN. VALENCIANA	33,1	18,45
EXTREMADURA	29,3	18,63
GALICIA	28,1	17,91
MADRID	29,0	16,77
MURCIA	41,6	28,00
NAVARRA	30,2	17,04
PAIS VASCO	26,1	16,06
LA RIOJA	22,8	11,68
CEUTA Y MELILLA	20,11	S.D.

(*) Se toma como base la Ganancia bruta media por hora.

Nota: A Brecha Salarial é a diferenza porcentual entre os salarios medios de homes e mulleres. A Brecha Salarial é posible descompoñela en: a) a Diferencia salarial a iguais características (discriminación salarial, propiamente dita) e Diferencia salarial debida á diferentes características, é dicir a debida a diferenzas en variables tales como: **Experiencia; Nivel educativo; Tipo de contrato; Antigüedade na empresa; Tamaño da empresa; Ámbito do convenio, Sector de actividade e Tipo de ocupación.**

Fuente: Ricardo Aláez Aller, Miren Ullibarri Arce. Discriminación Salarial por sexo: Unha análise do sector privado e as súas diferenzas rexionais en España. 1999. Universidad Pública de Navarra. Departamento de Economía.

Un estudo sobre os convenios colectivos, que vén de ser recentemente publicado, amosa que a negociación colectiva sectorial galega é cómplice aínda das discriminacións por razón de xénero existentes no eido do emprego. Os convenios colectivos revisados aínda conteñen discriminacións directas e, sobre todo, discriminacións indirectas cara ás mulleres, e, por outra parte, están infrutilizados como instrumento para o fomento da igualdade de mulleres e homes. As *discriminacións directas* entre traballadores e traballadoras, malia de existiren aínda, non son as máis numerosas. As máis frecuentes e difíciles de atopar son as *discriminacións indirectas*.

Este tipo de discriminacións atópanse nos convenios colectivos en aspectos como a clasificación profesional, a valoración dos postos de traballo, a remuneración que, en consecuencia coa clasificación profesional que se fixa para cada categoría, os criterios para o establecemento de complementos retributivos, etc., non só polas cláusulas que se estipulan, senón tamén, en moitos casos, ao non ter en conta determinados aspectos que afectan ás mulleres e non aos homes.

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO . Nueva Metodología: EPA 2005

										2006			
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
Ambos sexos	TASA DE ACTIVIDAD	52,21	52,95	53,98	53,41	54,63	55,91	56,74	57,72	57,98	58,3	58,44	
	TASA DE OCUPACIÓN	42,81	44,90	46,74	47,74	48,29	49,56	50,75	52,70	52,72	53,32	53,68	
	TASA DE PARO	17,99	15,19	13,42	10,63	11,62	11,37	10,56	8,70	9,07	8,53	8,15	
Mujeres	TASA DE ACTIVIDAD	39,50	40,73	41,76	40,96	42,72	44,47	45,79	46,95	47,47	47,93	47,83	
	TASA DE OCUPACIÓN	29,21	31,64	33,55	34,71	35,79	37,54	39,13	41,50	41,67	42,41	42,52	
	TASA DE PARO	26,04	22,31	19,68	15,25	16,22	15,60	14,55	11,61	12,22	11,53	11,11	
Hombres	TASA DE ACTIVIDAD	65,66	65,88	66,88	66,55	67,16	67,92	68,19	68,95	68,93	69,09	69,48	
	TASA DE OCUPACIÓN	57,21	58,94	60,67	61,47	61,42	62,17	62,90	64,37	64,23	64,69	65,29	
	TASA DE PARO	12,86	10,53	9,29	7,62	8,54	8,46	7,76	6,64	6,81	6,36	6,02	

Os convenios colectivos deben ser aproveitados como instrumento para o fomento da igualdade de xénero. E necesario introducir na negociación colectiva o principio de transversalidade de xénero e incorporar temas moi concretos que lles afectan unicamente ás mulleres, como o embarazo, o parto, a lactancia natural, o acoso sexual, ou que parece como se lles afectasen en exclusiva, como as responsabilidades familiares e o coidado de persoas dependentes.

Cando a igualdade de xénero introducese nos convenios colectivos aparece a necesidade de revisar integramente as cláusulas pactadas nos convenios colectivos tendo en conta o seu impacto de xénero. É preciso entón, analizar a medida e o xeito no que as disposicións acordadas na negociación colectiva contribúen á reprodución das discriminacións de xénero ou, polo contrario, fomentan ou poden ser un instrumento axeitado para promover a igualdade de homes e mulleres.

A continuación se propoñen algunhas medidas concretas que convén introducir na negociación colectiva, como son, por exemplo, as seguintes:

- Empregar unha linguaxe non sexista, que non subordine e xerarquice ás persoas en atención ao seu sexo/xénero.
- Adoptar medidas de acción positiva que dén preferencia no acceso ao emprego ás persoas do sexo infrarrepresentado no sector de que se trate.
- Mellorar a regulación legal dos contratos temporais e a tempo parcial.
 - Dar preferencia para a ampliación da xornada laboral ás persoas (maioritariamente mulleres) contratadas a tempo parcial.
 - Dar preferencia ás persoas contratadas temporalmente (mulleres principalmente) cara á conversión dos seus contratos noutros de duración indefinida.
- Revisar a denominación, a definición e os criterios conforme aos que se adoptan os sistemas de clasificación profesional, e eliminar os que teñan carácter discriminatorio.
- Evitar que a promoción profesional constitúa unha decisión unilateral da empresa, mediante a realización de probas obxectivas, a selección de criterios neutros por razón de xénero, e a intervención da representación do persoal no proceso de promoción.
- Incentivar a formación profesional das persoas do sexo infrarrepresentado en cada sector e, especialmente das mulleres, en postos de dirección e responsabilidade, e tras ausencias debidas á maternidade/paternidade ou ao coidado de familiares.
- Revisar os criterios que dan lugar a complementos retributivos, incentivos, incrementos salariais, así como a súa interpretación, de tal xeito que non perxudiquen inxustificadamente ás mulleres.
- Determinar os criterios que establecen cando os traballos poden considerarse de “igual valor”, así como a valoración dos postos de traballo, evitando que impliquen discriminacións cara aos postos ocupados maioritariamente por mulleres.
 - Considerar como período de servizo o tempo de aproveitamento dos permisos por maternidade e paternidade a todos os efectos e, especialmente, con respecto aos retributivos (pagamento de pagas extraordinarias, de beneficios, retribucións en especie, e demais complementos retributivos).

- Mellorar as condicións de aproveitamento das reducións de xornada, licenzas e excedencias legalmente estipuladas, así como acordar as condicións para o seu disfrute a tempo parcial.
- Pactar un horario laboral flexible que facilite a corresponsabilidade da vida laboral e familiar.
 - Garantir o aproveitamento das súas vacacións anuais ás traballadoras embarazadas, de forma que non poidan verse fagocitadas polo permiso por maternidade ao que tamén teñen dereito.
 - Dar preferencia ás persoas con responsabilidades familiares á hora de escoller o seu período vacacional, como unha medida favorecedora da corresponsabilidade da vida laboral e familiar.
- Atender á saúde e seguridade laboral de homes e mulleres de acordo coas peculiares características físicas de cada sexo e, tratándose das mulleres, antes, durante e despois do embarazo.
- Mellorar as previsións contidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais respecto da protección da saúde das traballadoras embarazadas ou lactantes, e complementar a prestación da Seguridade Social para a situación de risco durante o embarazo, de tal xeito que se garanta a percepción do 100% da retribución da traballadora.
- Definir o “acoso sexual” e o “acoso moral por razón de xénero”, introducir procedementos de solución destas situacións que non vaian en prexuízo da vítima, considerar como circunstancia agravante na tipificación destas condutas o feito de que a vítima esté contratada temporalmente, e contemplar o cambio de posto do agresor, e non da vítima, sé non cesa a situación ou con carácter transitorio mentres non se resolva.
- Incorporar como obriga da empresa a de ofrecer roupa de traballo axeitada para as mulleres xestantes durante o período do embarazo.
- Eliminar aqueles criterios relativos ao rendemento no traballo que sexan discriminatorios para as mulleres.
 - Estipular cláusulas antidiscriminatorias por razón de xénero o máis completas posibles e redactar a totalidade do texto do convenio en coherencia con elas. Adoptar medidas para o seguemento e control do seu cumprimento, así como sancións para o caso de incumprimento.
 - Adoptar medidas de acción positiva que contribúan ao fomento real da igualdade de xénero no emprego, como, por exemplo, o establecemento de cláusulas de preferencia en materia de acceso ao emprego, formación profesional, ascensos, ampliación de xornada, conversión de contratos temporais en indefinidos, etc. Non obstante, para que as medidas descritas poidan resultar eficaces é imprescindible que se deseñen como obxectivos concretos.

3.2. A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL E FAMILIAR:

A conciliación da vida familiar e laboral constitúe un dos principais retos ós que se enfronta a sociedade actual, dado que se converte nun requisito indispensable para logra a plena igualdade entre homes e mulleres e facilita, entre outras, a incorporación -ou permanencia- das mulleres ó mercado laboral.

Á vista dos cambios operados na sociedade, faise imprescindible configurar un sistema que teña en conta as novas relacións xurídicas, e un novo xeito de cooperación e compromiso entre mulleres e homes que permita un reparto equilibrado de responsabilidades na vida profesional e na privada.

Nos últimos anos, a importancia da conciliación da vida laboral e familiar aumentou considerablemente dentro das políticas comunitarias, pola maior participación da muller no mercado de traballo. O mesmo ocorreu nos Estados membros da Unión Europea en cuxas axendas de política social as medidas para favorecer dita conciliación adquiriron entidade propia. Nesta mesma dirección España aprobou a Lei 39/1999, de 3 de decembro, que cubriu no seu momento un significativo baleiro nesta materia.

A Lei de conciliación da vida laboral e familiar de 1999 e o seu posterior desenvolvemento reglamentario viñeron a configurar un novo marco de apoio ás familias, complementándose con outras disposicións que responderon á mesma orientación, tanto de carácter fiscal (en especial a chamada paga de 100 euros), como no ámbito da seguridade social (exención de cotización ou dobre custo cero por substitución da traballadora por causa de maternidade), ademais doutras disposicións en favor das familias, que motivaron a introdución de determinados cambios no Estatuto dos Traballadores. Dábase así cumprimento aos mandatos da Constitución Española, artigos 9.2 e 39.1, entre outros.

A necesidade de dar coherencia a todas estas iniciativas en favor da familia traducíuse na aprobación dun **Plan Integral de Apoio á Familia**, que comprendía medidas nos ámbitos da política fiscal, vivenda, prestacións sociais por fillos a cargo, servizos sociais, protección da infancia, así como outras modificacións na lexislación civil e procesal.

O incremento do ritmo de incorporación da muller ao mercado de traballo no noso país obriga a promover medidas novas que veñan a complementar ás aprobadas en 1999, xa que se están xerando, cada vez con maior frecuencia, situacións de dificultade, cando non de ansiedade, á hora de intentar compatibilizar a carreira profesional co desempeño de responsabilidades familiares e domésticas. O aumento de familias nas que varios dos seus membros traballan necesita verse acompañada dun reparto máis equitativo de devanditas responsabilidades familiares e domésticas entre homes e mulleres.

Neste momento son as mulleres quen, pese ás medidas que están xa en vigor, seguen na maioría dos casos acumulando tales responsabilidades. Tal circunstancia vén, doutra parte, a coincidir con momentos claves para as mulleres que teñen que simultanear a crianza e a educación dos fillos con etapas decisivas para as súas oportunidades laborais e para a súa carreira profesional. As consecuencias son moi negativas: dobre xornada laboral e doméstica, renuncias desde o punto de vista do seu desenvolvemento profesional, abandono do mercado de traballo e problemas para outras actividades de participación na vida política, económica, social e cultural.

A Lei de conciliación da vida laboral e familiar aprobada en 1999 supuxo un paso adiante ao incorporar ao noso ordenamiento xurídico directivas comunitarias e principios recollidos na Declaración universal dos dereitos humanos (art. 17.3) e na Declaración sobre o progreso e o desenvolvemento no ámbito social, aprobada por Nacións Unidas.

Así recólleo tamén a Unión Europea cando entre os indicadores de calidade de vida no traballo apoia como fundamental o da conciliación da vida familiar e laboral. A esta mesma orientación dáselle o máximo respaldo no recente Tratado polo que se establece unha Constitución para Europa (art. II-93).

Por todas estas consideracións e, aínda que os resultados da Lei 39/1999, de 5 de novembro, de conciliación da vida laboral e familiar, foron positivos, fai falla incidir con maior énfase nos novos problemas de compatibilidade das responsabilidades familiares e do desempeño das actividades laborais e profesionais, removendo os obstáculos que aínda persisten e, en particular, para fomentar unha nova cultura de corresponsabilidade e unha maior participación no exercicio das súas funcións por parte de todos os membros da unidade familiar.

A aceleración dos cambios económicos e sociais recomenda introducir novas melloras que consoliden os logros xa alcanzados e permitan seguir avanzando neste terreo de modo que se contemple ao mesmo tempo, non só o coidado dos fillos menores, senón tamén a necesaria e crecente atención que demandan as persoas dependentes, principalmente maiores e discapacitados.

A PROPOSICIÓN DE LEI DE MEDIDAS PARA MELLORAR A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL inclúe, por unha banda, medidas no ámbito laboral, da seguridade social e tributario, reflectindo un maior compromiso das Administracións Públicas coas familias e, por outro, solicita a colaboración activa dos axentes sociais, principalmente a través da negociación colectiva e do seu respaldo ás accións formativas que favorezan esa nova cultura da corresponsabilidade.

É importante, pois, que os convenios colectivos e os acordos de empresa contribúan a fomentar a distribución irregular ou non homoxénea do tempo de traballo, a flexibilización dos horarios e do goce dos permisos parentais, primar a retribución por obxectivos por enriba do factor tempo de traballo, propiciar o contrato de traballo a tempo parcial e favorecer a mobilidade interna nas empresas para poder acollerse a horarios máis compatibles coa vida familiar.

Tanto as medidas laborais como fiscais e de Seguridade Social que se inclúen na presente Proposición de Lei son necesarias para permitir que as persoas que decidan compatibilizar o seu traballo coas responsabilidades familiares véxanse nunha situación máis favorable.

Estas situacións de dificultade crean frustracións ás que é preciso dar respostas en forma positiva, de modo que os obxectivos establecidos na Estratexia Europea de Emprego e na Axenda de Lisboa se véxan plenamente acadados.

O obxectivo é, en definitiva, propiciar condicións máis favorables para que as persoas con responsabilidades familiares e, en especial, as mulleres poidan incorporarse ou reincorporarse ao mercado de traballo, ou ben permanecer nel, poñendo especial énfase na reorganización dos tempos e usos sociais e dos tempos de traballo en particular.

Neste senso hai que destacar determinadas experiencias positivas, relativamente recentes, en determinadas empresas nas que se acadan acordos relativos á distribución do tempo de traballo co obxectivo de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar aos seus empregados. É esta a liña na que hai que proseguir, tal e como recomenda o Consello Económico e Social no seu Informe 2/2003.

A presente Proposición de Lei estrúturase en tres Títulos, tres Disposicións adicionais, dúas Finais e unha Derogatoria.

O Título Preliminar establece o obxectivo da Lei: mellorar con novas medidas a conciliación da vida laboral coa familiar e a persoal.

O Título I contén medidas laborais e de Seguridade Social, en tanto que o Título II recolle novas medidas tributarias.

No Título I inclúense modificacións como o permiso de paternidade, favorecendo a corresponsabilidade a través do goce do mesmo coma un dereito a exercer pola nai ou polo pai. Tamén se inclúe a posibilidade de modificar o contrato de xornada completa por un contrato a tempo parcial ou por unha redución temporal da xornada.

Establécense outras medidas destinadas a ser desenvolvidas a través da negociación colectiva sobre a organización e xestión do tempo de traballo. Así mesmo, facilítase a eliminación do período de carencia a efectos do dereito da prestación por maternidad, entre outros aspectos protectores da Seguridade Social e fomenta se o acceso á formación profesional como vía para a reincorporación da muller á vida laboral activa así como a mobilidade para facilitar unha mellor adecuación ao posto de traballo tendo en conta as súas responsabilidades no ámbito familiar. As persoas autónomas poderán beneficiarse de bonificaciónes cando a muller se reincorpore ao traballo. E para rematar, resaltar que as medidas citadas serán de aplicación para o funcionariado civil e militar na forma que legalmente se establece.

No Título II, de medidas tributarias, inclúense importantes novidades no Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas e no Imposto sobre Sociedades.

En suma, esta Proposición de Lei contribúe a mellorar a igualdade de oportunidades das persoas con responsabilidades familiares, fomenta un cambio de cultura social para que homes e mulleres poidan desempeñar con sentido de corresponsabilidade, e dar pasos adiante na flexibilización dos horarios laborais pola súa directa incidencia na vida familiar.

Os Poderes públicos e, en particular, a Administración do Estado, as Comunidades Autónomas e os Concellos así como os Axentes Sociais e o conxunto da sociedade deben sentirse comprometidos na consecución de todos estes obxectivos. Será así como poderá conseguirse un maior benestar social e unha maior liberdade de decisión por parte das familias e por parte de mulleres e homes.

Cómpre, pois, seguir co desenvolvemento de políticas de intervención en materia de formación e emprego e mediante o establecemento de medidas que lles faciliten ás persoas compatibilizar a vida privada co desenvolvemento profesional, xa sexa creando novas medidas, reforzando ou garantindo a aplicación das xa existentes, ou combinando ámbalas dúas opcións, e é precisamente desde unha perspectiva de xénero como deben articularse todas as políticas de conciliación.

Nos seguintes gráficos as cifras son moi elocuentes, facer unha reflexión e buscar posibles solucións para que os datos poidan ser distintos a corto prazo.

EXCEDENCIAS* POR CUIDADO DE HIJAS/OS

	Total	%Madres
2000	8.339	96,02
2001	10.163	96,43
2002	12.694	96,16
2003	13.879	96,38
2004	27.953	95,78
2005	32.341	95,23

* Vigentes en diciembre

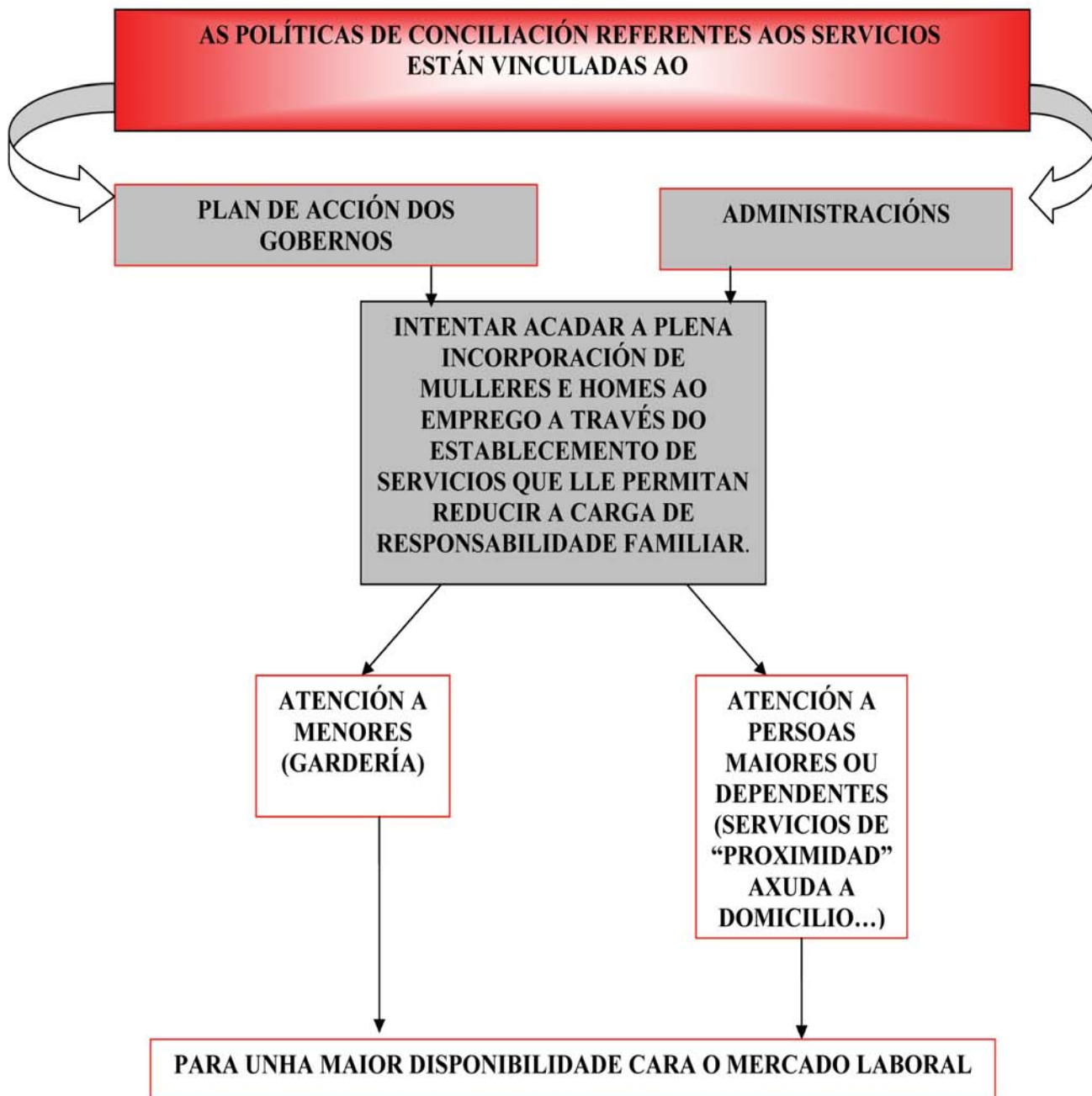
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social

PERMISOS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD

	Ambos sexos (Datos absolutos)	% Madres
1996	127.739	-
1997	146.971	-
1998	148.751	-
1999	165.946	-
2000	192.422	99,03
2001	208.695	98,69
2002	224.419	98,52
2003	239.858	98,46
2004*	282.080	98,37
2005*	299.605	98,24

Fuente: Elaboración propia a partir dos datos do Instituto Nacional de Seguridade Social.

* O volumen de persoas perceptoras de maternidad xestionados pol INEM están referidos a Novembro.



**AS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN VINCULADAS AO APOIO PROFESIONAL
TEÑEN QUE VER FUNDAMENTALMENTE COA FORMACIÓN E ESTÁN
VINCULADAS AO SECTOR EMPRESARIAL.**

**TEÑEN QUE VER CÓ ASESORAMENTO
PERSOAL NAS DIFERENTES MATERIAS**

FORMACIÓN

**LEGAL,
FINANCIEIRA**

**CARREIRA
PERSOAL**

PSICOLÓXICA

**E INTENTAN AXUDAR ÁS
PERSOAS MINIMIZANDO ÓS
PROBLEMAS QUE POIDAN TER
NAS ÁREAS E OPTIMIZANDO
O TEMPO NECESARIO PARA
CONSEGUIR ASESORAMENTO
NAS SEGUINTEs MATERIAS
PARA AXUDAR A UNHA
MELLOR CONCILIACIÓN.**

3.3. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA:

A razón das desigualdades é que a situación de partida de mulleres e homes non é a mesma. As mulleres arrastran un lastre histórico e cultural que as sitúa nunha posición de desvantaxa. Obviamente, de propoñérense as mesmas oportunidades a quen de antemán ten situacións desiguais, o resultado seguirá sendo oportunidades desiguais.

É por isto, que xorden as **Accións Positivas**: estratexias e pautas de actuación que procuran e permiten incidir e corrixir as discriminacións resultantes de prácticas sociais establecidas historicamente, co obxectivo de acadar a Igualdade de Oportunidades. Son actuacións puntuais que pretenden a desaparición dalgún obstáculo que se opón á igualdade real entre mulleres e homes. Son medidas concretas e temporais, dirixidas a compensar situacións de desvantaxa coa que parten as mulleres en determinadas situacións.

Teñen tres características básicas:

1. Son medidas compensatorias (compensar a discriminación histórica).
2. Están acoutadas no tempo (mentres non se establece a situación de equilibrio).
3. Diríxense a cambiar actitudes e a levar á práctica a igualdade.

Cando as medidas de acción positiva son especialmente incisivas, encamiñadas a privilexiar ás mulleres, en situación de “discriminación adversa”, se lle chama, “**Discriminación Positiva**”. Se a discriminación adversa é o trato desfavorable que algunhas persoas reciben en función da súa ideoloxía, sexo, raza..., a discriminación positiva, polo contrario, é proporcionar un trato privilexiado a persoas desfavorecidas ou discriminadas. A discriminación positiva é unha ferramenta especialmente eficaz na loita contra as desigualdades.

A Lei para a Igualdade de Mulleres e Homes na Comunidade Autónoma Galega. 7/2004, de 16 de Xullo cita no **Artigo 4º.-Accións positivas**.

1. Co efecto de promocionar a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas.
2. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades.

A continuación expoñemos exemplos de medidas de acción positiva:

É posible establecer medidas concretas de acción positiva e introducir boas prácticas en materia de igualdade mulleres/homes en moitos campos da nosa actividade.

a) Que beneficien exclusivamente ás mulleres:

- Creación de áreas específicas para a reflexión sobre a situación das mulleres no seo da organización.
- Atención a todos os niveis de participación de mulleres e homes en todas as accións e actividades da organización, para corrixir posibles desviacións orixinadas polas diferentes situacións de partida nas que se atopan mulleres e homes.
- Medidas de cotas ou cupos para conseguir igualdade en toma de decisións nos órganos correspondentes, ou no acceso ás actividades da organización, ou de participación de mulleres en áreas onde estean subrepresentadas.
- Axudas ou becas para a participación equitativa das mulleres, en áreas onde a súa participación é menor.
- Reserva de determinadas prazas de acceso aos servizos (por exemplo, prazas de aparcamento con maior facilidade de entrada ou saída para reducir o tempo de aparcamento en aras dunha mellor conciliación).
- Cursos de formación específicos para mulleres en materias nas que hai déficit para mellorar a súa empleabilidade (TICs, materias habitualmente consideradas como masculinas).
- Apoio á creación de empresas por mulleres, a través de axudas a fondo perdido, microcréditos, etc.

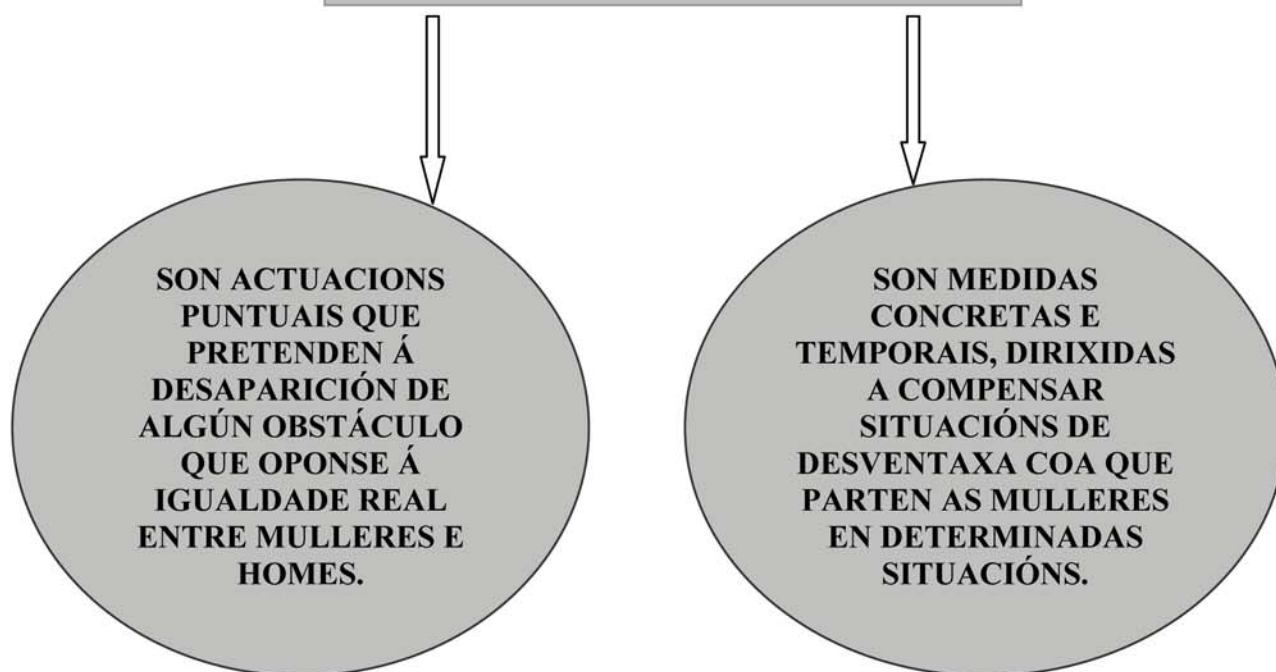
b) Que beneficien a mulleres e homes, promovendo, por exemplo, a conciliación:

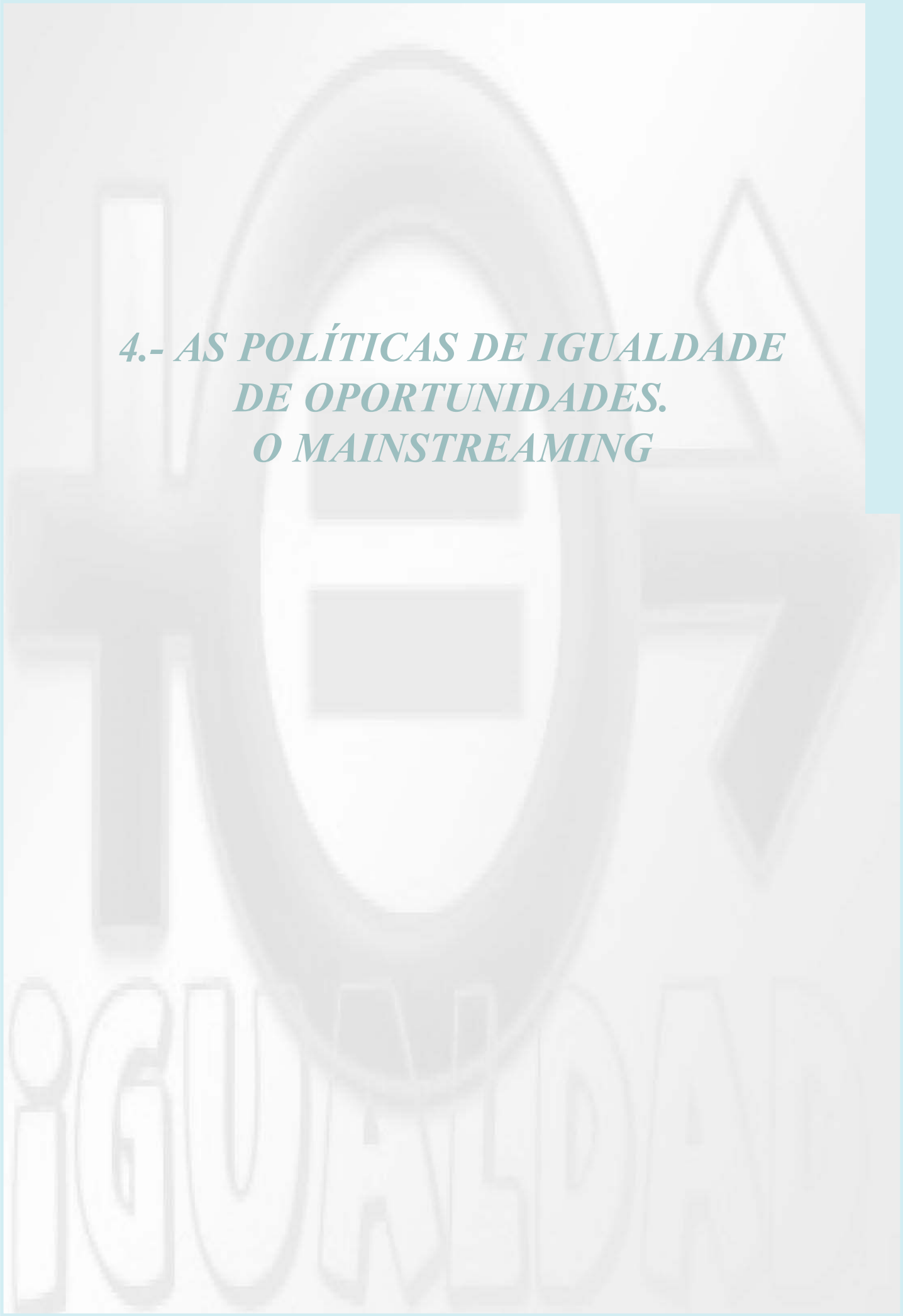
- Flexibilidade horaria no ámbito do emprego na hora de entrada e de saída.
- Facilidades para concentrar horas de traballo en determinados días, librando, por exemplo, unha tarde á semana.
- Facilidades para ter tempo libre para atender necesidades de tipo familiar.
- Posibilidades de realización dunha parte do traballo mediante o sistema de “teletraballo”, na casa.
- Utilizar ao máximo as posibilidades das tecnoloxías da información e da comunicación para evitar reunións intempestivas ou viaxes que supoñan pasar a noite fóra de casa.
- Organización de actividades para nenas e nenos á marxe do horario escolar, ou en periodo vacacional.

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR:

- ¿Por qué son necesarias as accións positivas?
- ¿Cómo aplicamos as accións positivas?

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA





4.- AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. O MAINSTREAMING

4. AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.O MAINSTREAMING.

Nas democracias occidentales e a partir da metade do século XX é cando se empezan a desenvolver políticas institucionais cō fin de promover á participación das mulleres en tódolos ámbitos, tanto públicos como privados, en ogualdade de condicións cos homes.

O concepto de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ten a súa orixe no pensamento da ilustración e no concepto de Igualdade acuñado durante a Revolución Francesa.

Podemos entender ás **Políticas de Igualdade** como ás medidas elaboradas cō propósito de mellorar a situación das mulleres en calquera ámbito (económico, político, social, etc), e contribuir á redución da desigualdade existente entre homes e mulleres. Estas políticas, promovidas pola comunidade internacional, vanse concretando en políticas europeas, nacionais, autonómicas e locais. O resultado das mesmas concretarase nos diferentes Plans de Igualdade, entendidos éstos como documentos políticos a traves dos cales os distintos gobernos definen as accións positivas a levar a cabo a favor das mulleres. Así podemos falar de Plans de Igualdade no ámbito Europeo, Nacional, Autonómico e Local.

Os plans de igualdade divídense en áreas que afectan dunha maneira directa ás mulleres, tales como a salud, educación, emprego, violencia, etc. Dentro de cada área enumeráanse os obxetivos a conseguir, ás medidas a levar a cabo para á consecución dos mesmos e os organismos e/o identidades responsables de levar a cabo cada unha das medidas.

A continuación faremos un percorrido polos distintos organismos que elaboran ás políticas de igualdade. En primeiro lugar as Nacións Unidas, organismo que vai marcando ás directrices destas políticas. A continuación a Unión Europea a igualdade de trato e de oportunidades é un principio fundamental recoñecido pola lexislación comunitaria. En España seguimos ás directrices dos órganos supranacionais. O Instituto da Muller, órgano encargado de levar a cabo estas políticas, elaborou catro Plans de Igualdade entre Mulleres e Homes. Para que a igualdade chegue a toda a poboación, desde as comunidades autónomas e locais tamén se desenvolven plans de igualdade.

4.1. NACIONS UNIDAS:

A participación das Nacións Unidas nos problemas da muller marcou o comezo dun cambio histórico.

A Carta Constitucional das Nacións Unidas, firmada o 26-06-1945, recolle entre os seus obxetivos “Definir e protexer os dereitos e liberdades de todo ser humano, sen distinción de raza, sexo, linguaxe o relixión”. En 1948 promúlgase a Declaración universal dos dereitos humanos, sendo o comezo do desenvolvemento de políticas a favor dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais de todas as persoas.

4.1.1. Conferencias mundiais sobre a Muller:

As conferencias internacionais sobre a muller, son reunións mundiais de todo os países membros das Nacións Unidas onde se tratan temas referentes ás mulleres e acórdanse ás medidas e ás accións a levar a cabo. Os acordos adoptados materialízanse nas chamadas Plataformas de acción que os países participantes se comprometen a por en marcha. Ata agora tiveron lugar catro Conferencias Mundiais: en México (1975); Copenhague (1980); Nairobi (1985); e, para rematar, a celebrada en Pekín en 1995.

I CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE Á MULLER. MÉXICO 1975

Nesta conferencia discutíuse sobre a situación de discriminación das mulleres en torno a tres eixes temáticos: Igualdade, Desenvolvemento e Paz.

Apróbase a Declaración de México sobre a Igualdade da Muller e o Plan de Acción Mundial para a década 1976/1985.

En decembro de 1979 a raíz desta primeira Conferencia sobre a muller, a Asamblea Xeral da ONU formulou e aprobou a *Convención sobre a Eliminación de todas as Formas de Discriminación contra a Muller*. O maior logro do sistema das Nacións Unidas, en canto a leis de dereitos humanos concernientes ás mulleres, foi definir a discriminación contra a muller, identificar normas para a súa eliminación e proporcionar mecanismos mediante os cales se poda identificar e remediar as prácticas discriminatorias.

II CONFERENCIA MUNDIAL DA MULLER. COPENHAGUE. 1980

O obxectivo desta conferencia é avaliar os procesos alcanzados ata entón, e determinar as accións a seguir durante a segunda metade do decenio 1980/1985. Así se desenvolve o novo programa de acción mundial, que pretende perfeccionar e reforzar as actuacións encamiñadas a lograr a plena e igualitaria participación das mulleres, prestando unha atención especial aos colectivos máis desfavorecidos e impulsando as seguintes áreas de actuación: desenvolvemento, política, toma de decisións, cooperación internacional e paz. Tamén se introduciron recomendacións sobre emprego, saúde e educación, aparecendo por primeira vez enunciados que fan referencia á violencia contra as mulleres, a prostitución.

III CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE A MULLER. NAIROBI (KENIA). 1985

Desta conferencia destácase a aprobación das Estratexías para o Adelanto da Muller ata o ano 2000. Este documento, que serviu de marco para a acción nos plans nacionais, rexional e internacional, determinou ca violencia contra a muller era un dos principais obstáculos para o logro dos tres obxetivos (antes citados). Nas estratexias instóuse a adopción de medidas xurídicas que impediran a violencia contra a muller baseada na falta de igualdade entre homes e mulleres, e a creación de mecanismos nacionais que se ocuparan da cuestión.

IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER. BEIJING 1995

Ó resultado desta Conferencia foi a adopción de dous documentos: a “Declaración de Beijing” e a Plataforma de Acción.

Os obxectivos propostos nesta conferencia foron: a integración da muller no desenvolvemento sostible, a atención aos problemas das mulleres en situación de extrema pobreza e da muller rural; e a intensificación da cooperación internacional para potenciar o papel da muller en todos os órganos gubernamentais, nacionais e locais.

O Mainstreaming xorde nesta IV Conferencia Mundial da Muller, festexada en Pekín en 1995, consente de que o Principio de Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes é unha das prioridades para a construción da Europa do século XXI.

MAINSTREAMING OU TRANSVERSALIDADE: significa que a perspectiva de xénero se incorpore en todas as políticas, en todos os niveis e en todas as etapas da planificación ata a avaliación, o que supón que a toma de decisións debe estar precedida por unha análise que teña en conta o impacto diferencial en homes e mulleres das decisións e actuacións. Deste xeito, a igualdade de xénero é parte das políticas comúns. En definitiva, é a necesidade de que as políticas de igualdade de oportunidades se desenvolvan dunha forma transversal en diferentes campos.

4.1.2. Beijing + 5.

Os cinco anos da celebración da IV Conferencia Mundial, celebrouse en Nueva York un período extraordinario de sesións da Asamblea Xeral de Nacións Unidas baixo o título “A muller no ano 2000: igualdade entre os xéneros, desenvolvemento e paz para o século XXI”. Os obxectivos deste acordo eran: avaliar os progresos da plataforma de acción de Beijing, analizar os obstáculos que se opoñen a súa aplicación e reflexionar sobre novas medidas.

4.2. UNIÓN EUROPEA:

O marco xurídico comunitario garante que as mulleres e os homes son iguais ante a lei, iso e todo o acervo comunitario en materia de igualdade de trato debe ser respetado por todos os países que conforman a UE e todos aqueles que soliciten a súa adhesión. A Comisión Europea elabora os Programas de Acción Comunitarios que son un marco xeral de propostas e indicacións para a consolidación da Igualdade de Oportunidades; Ata o de agora desenvolvéronse cinco Programas de Acción Comunitaria. Estes programas están basados nas recomendacións das Plataformas das catro Conferencias Mundiais sobre a Muller de Nacións Unidas.

Os seus obxectivos son: igualdade na vida económica, igual participación e representación, dereitos sociais, igualdade na vida civil e superación dos estereotipos tradicionais masculino e feminino.

1º Programa Comunitario de promoción da igualdade de oportunidades para á muller (1982-1985).

Este programa estableceu as bases dunha política global en materia de emprego para ás mulleres. Entre os seus obxectivos atopábase o desenvolvemento da lexislación en materia de igualdade de trato e a promoción da igualdade na práctica mediante accións positivas.

2º Programa Comunitario a medio prazo a favor das mulleres (1986-1990).

Establécense accións positivas a favor da igualdade de oportunidades en áreas como as novas tecnoloxías, a formación, a conciliación do traballo e a vida familiar e o desenvolvemento local.

3º Programa de Acción para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes (1991-1995).

Este programa continua coa mellora do marco legal; a integración das mulleres no mercado laboral e a mellora do estatus das mulleres na sociedade.

4º Programa para a igualdade de oportunidades (1996-2000).

O mainstreaming impregna este Cuarto Programa. Ó programa pretende promover a integración da dimensión da igualdade de oportunidades na elaboración, aplicación e seguimento de todas as políticas, medidas e accións realizadas a nivel comunitario e nos Estados membros.

5º Programa Comunitario. Cara a unha estratexia Marco Comunitaria sobre a Igualdade entre Homes e Mulleres (2001-2005).

Propónse un marco de acción no que todas as actividades comunitarias se dirixan a acadar o obxectivo de eliminar as desigualdades e fomentar a igualdade entre mulleres e homes, propoñendo cinco ámbitos de intervención (Vida económica, igualdade de participación, dereitos sociais, vida civil, papeles sociais e estereotipos establecidos en función do sexo).

4.3. ESPAÑA:

España adaptou o seu ordenamento xurídico ao principio de Igualdade ou de Non Discriminación por razón de sexo, recollido na Constitución de 1978 nos artigos 14 e 9.2 así como nos Estatutos de Autonomía das diferentes Comunidades.

No ano 1983 créase por Lei o primeiro organismo de Igualdade, o Instituto da Muller, de dependencia pública, que ten como finalidade “promover e fomentar as condicións que posibiliten a igualdade real entre mulleres e homes, propiciando a incorporación e a participación da muller en todos os ámbitos da sociedade”. O Instituto da Muller realiza e executa Plans dirixidos a lograr a Igualdade de Oportunidades. Estes baséanse nas directivas propostas polos Programas de Acción Comunitarios e ata a actualidade puxéronse en marcha catro e dous Plans contra a violencia.

<i>I PLAN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA ÁS MULLERES. 1988/1990.</i>

Entre os obxectivos deste I Plan destacamos a intención de perfeccionar o desenvolvemento normativo do principio de igualdade, sen discriminación por razón de sexo; posibilitar ó acceso á formación e a cultura das mulleres; fomentar o reparto equilibrado das responsabilidades entre homes e mulleres; facer posible o exercicio libre da maternidade-paternidade; mellorar a protección da saúde da poboación feminina; reducir a taxa de emprego feminino e a segregación laboral por razón de sexo; mellorar e ampliar a protección social das mulleres máis necesitadas de axuda; impulsar programas de cooperación internacional dirixidos á mulleres; ademais, mellorar e completar o coñecemento da situación social das mulleres españolas.

Co desenvolvemento deste Plan cumprense os seguintes obxectivos: a derogación das Leis discriminatorias; a equiparación á normativa comunitaria; o desenvolvemento de accións positivas en ámbitos como á educación, a formación, o emprego e a sanidade; o desenvolvemento dos servizos e recursos para ás mulleres en situación de dificultade social; o apoio a organizacións de mulleres e ONXs que traballan a favor das mulleres e, a creación e desenvolvemento de estruturas administrativas e políticas nas distintas administracións públicas.

<i>II PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES 1993/1995.</i>
--

Os obxectivos deste PIOM foron:

- aplicar e desenvolver a lexislación igualitaria,
- promover a participación equitativa das mulleres nos procesos de elaboración e transmisión do coñecemento,
- equilibrar a participación das mulleres no mundo laboral,
- difundir unha imaxe social das mulleres axustada a realidade,
- promover o reparto equitativo das responsabilidades domésticas,
- incrementar a participación social e política das mulleres,
- propiciar o acceso das mulleres a postos de dirección,
- mellorar os aspectos sociosanitarios que afectan especialmente ás mulleres,
- integrar políticas de igualdade no marco internacional.

III PLAN PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES. 1997/2000

Os tres eixes esenciais de actuación deste Plan son:

- Medidas específicas dirixidas a combatir as discriminacións por razón de sexo e aumentar a presenza das mulleres en todo os ámbitos da vida social.
- Introducción do principio de transversalidade o mainstreaming de xénero.
- Incorporar a acción do goberno á iniciativa social.

IV PLAN DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMES E MULLERES. 2003/2006

O Plan inspírase en dous eixes fundamentais: o de mainstreaming e o de cooperación entre os axentes implicados. E artículase entorno a oito áreas:

- Introducción da perspectiva de xénero nas políticas públicas (propóñense actuacións para introducir o principio de mainstreaming en todas as políticas, plan e estratexias que se diseñen).
- Igualdade entre mulleres e homes na vida económica.
- Participación na toma de decisións.
- Promoción da calidade de vida das mulleres.
- Fomento da igualdade da vida civil.
- Transmisión de valores e actitudes igualitarias.
- Conciliación da vida familiar e laboral.
- Cooperación.

4.4. AS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA

Segundo establece o Estatuto de Autonomía de Galicia (Lei Orgánica 1/1981, de 6 de abril) no seu artigo 4.2. “Corresponde aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade individual e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas e remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación de toda poboación galega na vida política, económica, cultural e social.” Para acadar este cometido creouse (Lei 3/1991 de 14 de xaneiro) o Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller (SGI). O seu fin é promover a igualdade de dereitos e a non discriminación entre mulleres e homes, e a participación e integración da muller na vida social, cultural, económica e política de Galicia. O SGI é polo tanto o organismo encargado das Políticas de Igualdade na Comunidade Autónoma de Galicia. Desde dito organismo impulsáronse ata o de agora catro Plans de Igualdade dende o ano 1992 ata o momento actual, IV Plan para a Igualdade de Oportunidades das Mulleres Galegas (2002-2005). Nel recóllense propostas orientadas a construír a capacitación política e técnica da administración para o deseño, execución e avaliación de políticas sensibles ao xénero. Ademais en Galicia contamos co Plan de Acción contra a Violencia de Xénero (2002-2005).

As Políticas de Igualdade obteñen o seu maior desenvolvemento a través dos Centros de Información ás Mulleres que aparecen regulamentados no Decreto 182/2004, do 22 de xullo. Estes Centros son concibidos como órganos da administración pública destinados non só á prestación de asesoramento xurídico, psicolóxico ou de orientación laboral ás mulleres que individualmente alí se dirixan, senón tamén procurando que o labor realizado teña unha proxección a todos os sectores da sociedade, servindo como instrumento para a consecución do Principio de Igualdade.

4.4.1 A Lei para a Igualdade de Mulleres e Homes na Comunidade Autónoma Galega. 7/2004, de 16 de xullo

A igualdade de dereitos entre mulleres e homes é unha necesidade esencial nunha sociedade democrática moderna que, desde todos os niveis normativos, téntase conseguir a través de diversas medidas plasmadas nos tratados internacionais, na normativa comunitaria, na nosa Constitución e na normativa legal e regulamentaria interna. Tamén a Comunidade Autónoma de Galicia, no seu eido de competencias, se comprometeu, en desenvolvemento das obrigas impostas no artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, do 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, na defensa da igualdade.

Froito deste compromiso xurdiu a Lei 3/1991, do 14 de xaneiro, de creación do Servizo Galego de Promoción da Igualdade do Home e da Muller, e, no exercicio das súas funcións, a elaboración de ata catro plans de igualdade de oportunidades das mulleres galegas. Na mesma liña, desde 1994, constitúese, no Parlamento galego, a Comisión para a Igualdade e para os Dereitos das Mulleres, que elabora e emite conclusións e ditames en sucesivas lexislaturas, no relativo a esta materia.

Sen embargo, aínda recoñecendo os importantes logros conseguidos, a situación de desigualdade entre mulleres e homes é un feito notorio e indiscutible na nosa sociedade.

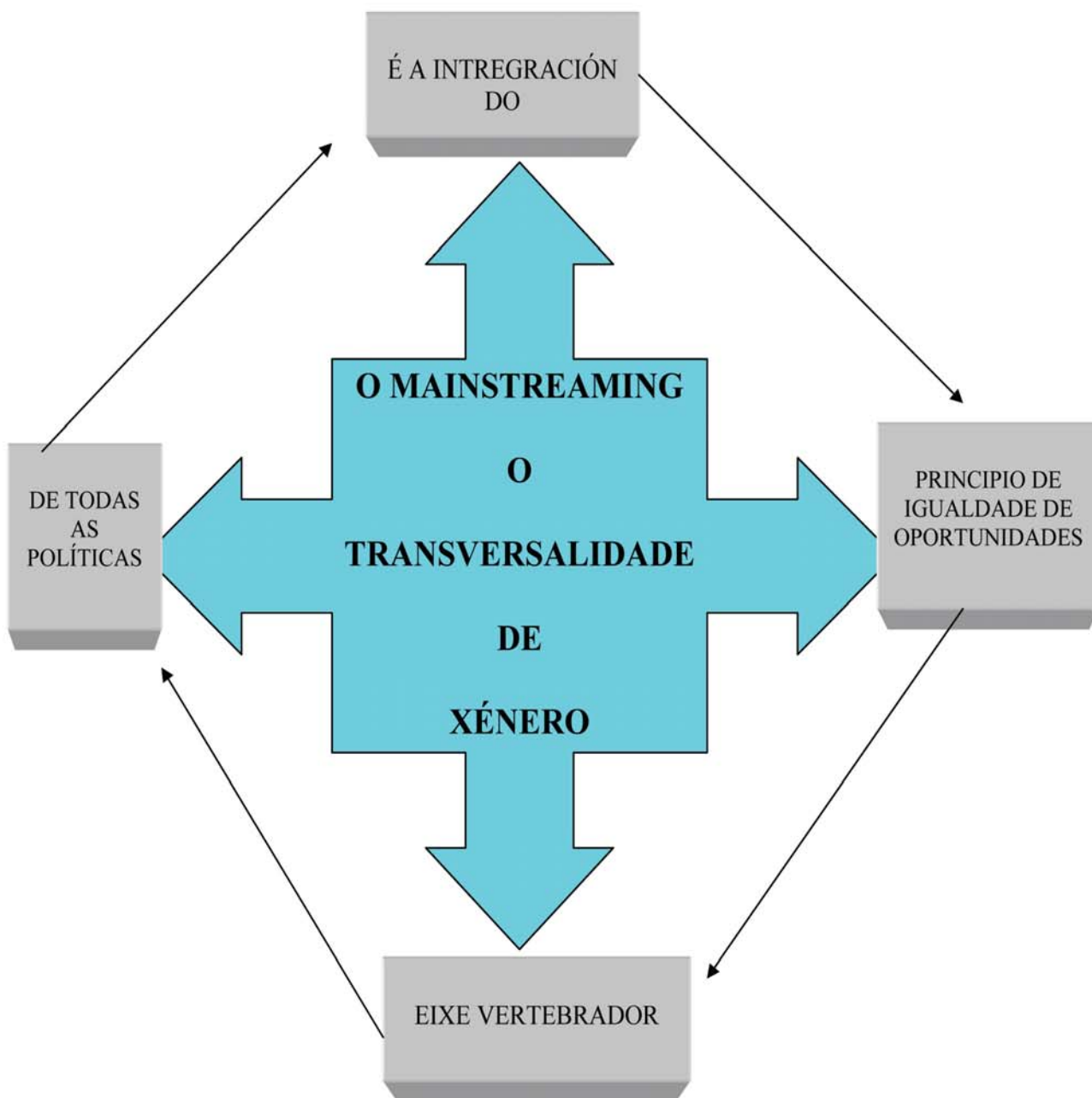
Isto manifesta a necesidade de afondar no compromiso da Comunidade Autónoma de Galicia na defensa da igualdade e contra a discriminación. Con esta finalidade, faise necesario ampliar o marco legal das políticas autonómicas de igualdade entre mulleres e homes, tanto no relativo aos principios de actuación como nas actuacións concretas.

No que atinxe aos principios de actuación, é necesaria unha lei para garantir a vinculación da totalidade dos poderes públicos galegos no cumprimento da transversalidade como instrumento imprescindible para o exercicio da totalidade das competencias autonómicas nunha clave de xénero, que busque conseguir, en suma, a eliminación de todas as discriminacións directas e indirectas e dos prexuízos, causantes de ditas discriminacións.

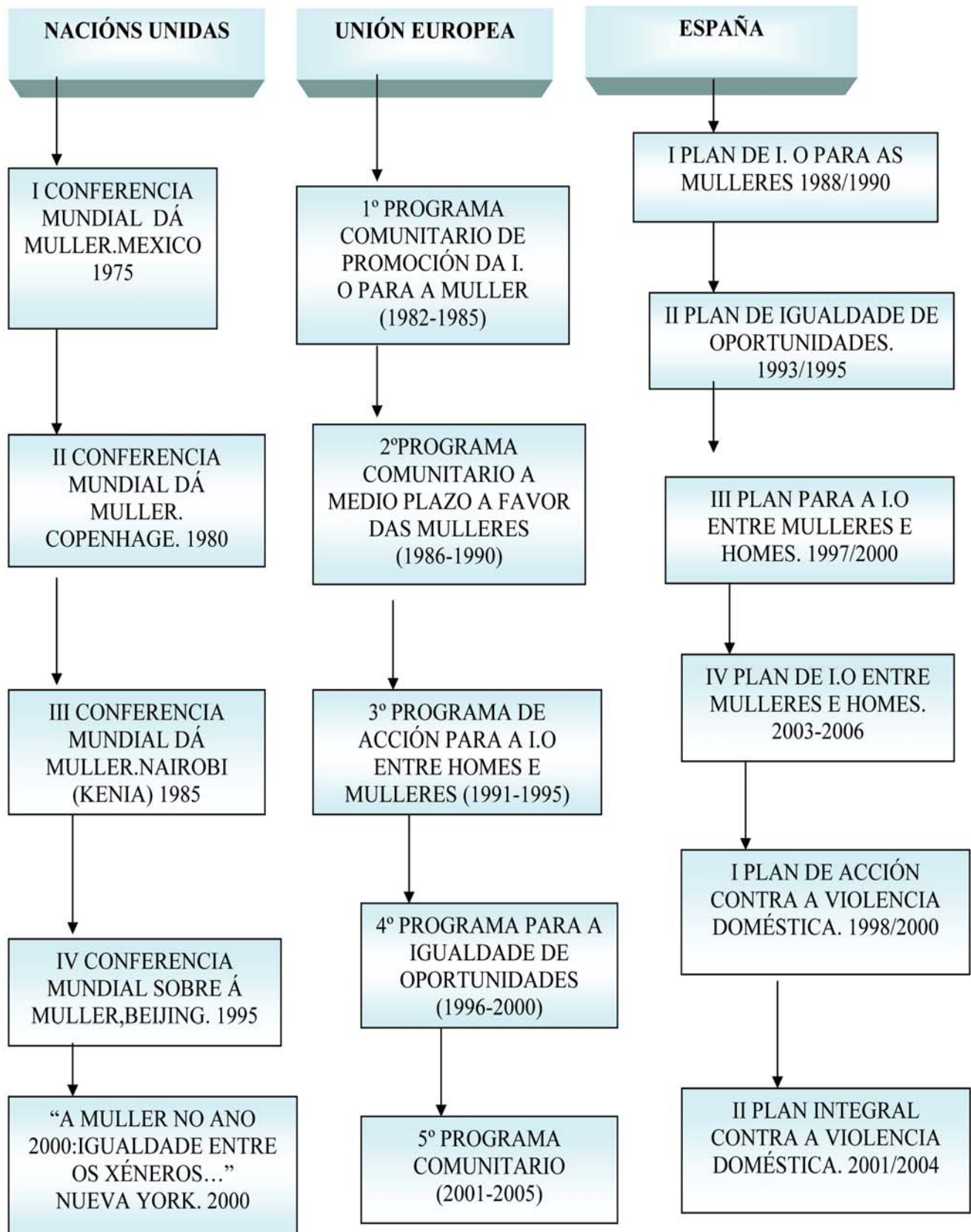
No relativo ás actuacións concretas, a lei, en dous títulos, establece diversas medidas de defensa da igualdade entre mulleres e homes.

No primeiro, régúlase a actuación administrativa da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, buscando, ao mesmo tempo, dar cobertura legal a actuacións en vigor e ampliar as posibilidades de actuación, con respecto a aspectos nos que se estime necesario actuar; aínda que, en aplicación da transversalidade, non é un elenco exhaustivo, polo que resulta factible que no futuro se incida noutros aspectos distintos, se así se considerase necesario.

No segundo, régúlanse os aspectos da tutela antidiscriminatoria no emprego público galego coa intención da asunción exemplar, pola Xunta de Galicia, do seu compromiso co principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes en relación coa totalidade do persoal ao seu servizo. Para isto, resulta necesario un instrumento lexislativo que garanta, precisamente, a uniforme aplicación das melloras concedidas ás distintas clases de persoal.



POLÍTICAS DE IGUALDADE



5.- GLOSARIO

GLOSARIO

Acción Positiva: medida ou conxunto de medidas que ten por finalidade eliminar os obstáculos que se opoñen á igualdade real ou de feito entre homes e mulleres.
Axuda familiar: a Enquisa de Poboación Activa (EPA) define como persoas que traballan sen remuneración regulamentaria na empresa dun familiar co cal convive e do cal dependen. É un traballo que realizan maioritariamente as mulleres, en tanto cónxuxes da persoa propietaria da explotación familiar
Coeducación: conxunto de estratexias aplicadas ao ámbito educativo e presentadas desde a perspectiva de xénero que procuran a igualdade en consideración das contribucións e interese de mulleres e homes, en todos os contidos e actividades escolares.
Contrato a tempo parcial: aquel en virtude do cal a persoa traballadora presta os seus servizos durante un determinado numero de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, inferior ao 77% da xornada de tempo completo, establecida no convenio de aplicación, ou da xornada ordinaria máxima legal.
Democracia paritaria: sistema de organización política da sociedade que mulleres e homes teñen unha representación equilibrada nos órganos de decisión e de poder (entre o 40 e o 60%).
Discriminación directa. É discriminación directa calquera distinción, exclusión, restricción ou preferencia baseadas no sexo, que comprometa ou negue o recoñecemento, goce ou exercicio dos dereitos asegurados.
Discriminación indirecta: Existirá discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutro afecte a unha proporción substancialmente maior de membros dun mesmo sexo.
Discriminación positiva o inversa: instrumento ou medida de acción positiva diferenciadora encamiñada a privilexiar aos integrantes dun grupo desfavorecido. Este tipo de medida tradúcese en que normalmente o beneficio que aporta á persoa destinataria provoca un prexuízo visible e certo a outras persoas que ven limitados os seus dereitos.
Discriminación: Toda distinción, exclusión ou restricción baseada no sexo que teña por obxecto ou por resultado menoscar ou anular o recoñecemento, goce ou exercicio pola muller, independentemente do seu estado civil, sobre a base da igualdade de home e da muller, dos dereitos humanos e das liberdades fundamentais nas esferas política, económica, social, cultural e civil ou en calquera outra esfera. Diversificación de opcións profesionais: concepto que agrupa un conxunto de estratexias e intervencións que desde a orientación á inserción no emprego, favorece decisións que non estean condicionadas polos papeis de xénero tanto en mulleres como en homes.
Emprego: actividade profesional cun valor monetario no mercado de traballo.
Enquisa de poboación activa: é unha enquisa que realiza o Instituto Nacional de Estadística, trimestralmente, que categoriza a situación da poboación fronte ao emprego.

Estereotipos de Xénero: conxunto de ideas e crenzas sobre un determinado grupo humano que, sen basearse en criterios obxectivos, atribúen as persoas que compoñen o grupo determinadas capacidades e actitudes. No caso dos estereotipos de xénero representan crenzas sobre capacidades e actitudes de mulleres e homes. Por exemplo, crese que as mulleres son mais sentimentais e que os homes son mais racionais, polo que elas están mais capacitadas para o coidado e eles para a ciencia.
Formación Profesional Continua: é a que realizan as persoas que están ocupadas para facilitar o seu desenvolvemento profesional é a súa adecuación ás transformacións produtivas.
Formación Profesional Ocupacional: formación dirixida á inserción no emprego. Esta deseñada polas administracións públicas con responsabilidade en temas de emprego en coordinación coas organizacións empresariais.
Formación Reglada: a que establece o sistema público de ensino, nacional ou autonómico, incluído tanto á educación obligatoria como a non obligatoria.
Xénero: é o sistema integrado de comportamentos aprendidos por socialización, construídos historicamente de forma dinámica, que organizan as pautas polas que deben rexerse as relacións sociais entre homes e mulleres, as respectivas posicións, funcións e espazos que correspondan a cada un, por enriba de características como a idade, a clase social, o nivel socioeconómico e cultural.
Igualdade de Xénero: significa que mulleres e homes poden participar e teñen o mesmo poder e a mesma consideración social para tomar decisións tanto ámbito público como non privado.
Igualdade de oportunidades: principio teórico que permite poñer en marcha estratexias practicas para corrixir as desigualdades estruturais entre mulleres e homes e chegar á igualdade real.
Igualdade formal: é a ditaminada polas diferentes lexislacións dos organismos públicos en materia de igualdade de trato entre mulleres e homes. Defenden que todos os seres humanos son libres para desenvolver as súas potencialidades e tomar decisións, sen verse limitados pola imposición de papeis de xenero, valórase e poténciase por igual as aspiracións e necesidades de mulleres e de homes.
Igualdade real: situación de equilibrio nas relacións entre homes e mulleres segundo a cal teñen as mesmas posibilidades para compartir o traballo, o poder, a toma de decisións e as responsabilidades familiares, valorando igualmente as súas capacidades, necesidades e contribucións como cidadás e cidadáns.
Igualdade: concepto desenvolvido a partir do século XVIII, co ideario do movemento ilustrado, que remarca a capacidade de autonomía e os dereitos igualitarios da cidadanía.
Indicadores de Xénero: feitos observables que dan conta da situación e posición de homes e mulleres. Permiten coñecer e seguir a evolución das intervencións que se realizan para equilibrar a situación entre ambos.
Mainstreaming de Xénero: o Grupo de Especialistas en Mainstreaming da Comisión Europea defíneo como a organización, mellora, ou o desenvolvemento e a avaliación dos procesos políticos de modo que unha perspectiva de igualdade de xénero se incorpora en todas as políticas, a todos os niveis e en todas as etapas, polos organismos normalmente involucrados na adopción de medidas políticas.

Novas tecnoloxías: a tecnoloxía é o conxunto de coñecementos, instrumentos e procedementos usados para producir un artefacto ou artilluxio. É unha resposta ao desexo de modificar as situacións penosas que se viven, de mellorar a calidade de vida ou transformar o medio natural para facelo mais habitable. A expresión novas tecnoloxías aplícase aos avances tecnolóxicos que están causando un maior impacto nas transformacións da sociedade actual: informática, comunicación audiovisual e telecomunicacións baseadas no uso de satélites e fibra óptica.
Novos xacementos de emprego: trátase dun enfoque que relaciona as novas necesidades que a poboación necesita satisfacer (derivadas da evolución das motivacións, intereses, actitudes da sociedade) coa creación de emprego. O documento a partir do cal se empezou a falar do tema é o Libro Branco para o Crecemento, a Competitividade e o Emprego, elaborado pola Comisión Europea en 1993 e artículase en: Servizos de proximidade ou servizos á vida diaria, Servizos de mellora da calidade de vida, Servizos de Lecer e Servizos Ambientais.
Perspectiva de xénero: sistema de análise da realidade xurdido do pensamento feminista, que incorpora a variable de xénero para analizar e realizar propostas de cambio social, para lograr a igualdade de Oportunidades entre homes e mulleres.
Poboación activa: persoas de 16 e mais anos que durante a semana de referencia manifesta estar en disposición de estar empregadas, teñan ou non emprego.
Poboación inactiva: persoas de 16 ou mais anos que non estean paradas nin ocupadas. Clasifícanse en persoas que se ocupan do fogar sen remuneración, estudantes, persoas xubiladas ou retiradas, persoas que perciben unha pensión distinta á xubilación. Persoas que realizan sen remuneración traballos sociais, persoas incapacitadas para traballar.
Roles de Xénero: Papeis de xenero, comprende as expectativas e normas que unha sociedade establece sobre como debe ser, actuar e sentir unha persoa en función de que sexa home ou muller, prefigurando, así, unha posición na estrutura social e presentando unhas funcións que se atribúen e que son asumidas diferencialmente por mulleres e homes.
Segregación profesional: concepto que se aplica á concentración das mulleres e homes nun conxunto de ocupacións diferentes segundo o sexo. No caso das mulleres, son ocupacións que teñen entre si a característica común de prolongar o rol de xénero no ámbito profesional. Explicaría a existencia de profesións altamente feminizadas como enfermaría, administración, limpeza... comparativamente, os homes distribúense nun numero mais amplo de profesións e teñen mais opcións para elixir. Tamén existen profesións altamente masculinizadas como todas as relacionadas coa construción, a automoción, a minaría ou o exército.
Sexo: son as características, físicas que marcan a diferenza biolóxica entre machos e femias segundo o seu papel potencial na reprodución.
Socialización de xénero: proceso polo que as persoas aprenden e interiorizan, ao longo da súa vida, os valores, expectativas e papeis que teñen que desempeñar e aqueles que deben rexeitar, en base ao xénero. Esencialmente, edúcanse ás mulleres para desenvolverse no ámbito domestico e os homes para desenvolverse no ámbito publico.
Traballo: actividade que realizan os seres humanos para producir diferentes bens e servizos co fin de cubrir as súas necesidades.

6.- ANEXOS

ANEXO I: ANÁLISE DUN CONVENIO COLECTIVO

1. ACCESO AO EMPREGO/SELECCIÓN DE PERSOAL/CONTRATACIÓN

O convenio colectivo deberá recoller

- Establecemento dun sistema de selección obxectivo.
- Dito Sistema de selección habrá de contar con probas obxectivas e adecuadas aos requerimientos do traballo a desempeñar e que garantan a ausencia de discriminacións por razón de sexo ou por razóns familiares.
- Establecemento de cláusulas que garantan un número máximo de contratacións temporais e/a tempo parcial, e un número mínimo de contratacións indefinidas. Para limitar o uso abusivo de contratacións precarias e garantir a contratación indefinida.
- Establecemento do factor xénero para que ó porcentaxe da plantilla con contrato temporal pase a disfrutar dun contrato indefinido.
- Establecemento da obriga de remitir información a quen represente os traballadores e traballadoras sobre o proceso de selección e sobre as contratacións realizadas.
- Debe ampliarse a linguaxe no redactado e incluír non só aos empregados se non tamén ás empregadas xa que no caso concreto da maternidade trátase en exclusiva de mulleres.
- Evitar que este modo de contratación estea afectando exclusivamente á mulleres.
- Adopcións de medidas que establezan á contratación preferente de mulleres subrepresentadas nos postos de traballo a cubrir ou mulleres con especiais dificultades de contratación.
- Garantir a presenza de representantes sindicais nos órganos de selección.
- Establecemento da obriga de realizar cunha determinada frecuencia análises estadísticos sobre a situación das plantillas e sobre as condicións de traballo e as razóns que levan a situacións no paritarias, có compromiso de adopción de plans de acción positiva para corregir as desigualdades.
- Establecemento de medidas de acción positivas para as mulleres no acceso ao emprego.
- Fomento da utilización de contratos para os que a Lei prevé incentivos fiscais e de Seguridade Social dirixidos a mulleres.
- Vixiar que non exixan titulacións académicas ou profesionais específicas que non sexan necesarias para ocupar o posto de traballo que se oferta, co fin de evitar a discriminación indirecta habitual en determinados sectores como ó da electrónica e automoción.
- É igualmente importante que os convenios colectivos contemplan a creación de Comisións paritarias de Igualdade de Oportunidades, que teñan competencias de vixilancia e control sobre as situacións de discriminación por razón de sexo, cuxo último obxectivo sexa a protección fronte as mesmas e a consecución da igualdade de oportunidades, e máis concretamente neste caso, a vixilancia e axuda na protección e eliminación de discriminacións tanto directas como indirectas que poidan sufrir as mulleres no acceso ao emprego.

2. PROMOCIÓN AO EMPREGO

O convenio colectivo deberá recoller

- Establecemento dun sistema de ascenso e promoción obxectivo coa eliminación de factores que afecten negativamente á muller, coa participación de quen represente ós traballadores e traballadoras, para todos os postos de traballo, incluíndo tamén os postos de traballo directivos ou de responsabilidade.
- Creación dunha Comisión de Promoción Paritaria ou de Tribunal de Valoración que desenvolva o proceso de promoción ao emprego
- Participación activa dos e das representantes dos traballadores e traballadoras nos tribunais o comisions de promoción.
- Incluir accións positivas destinadas a combatir a segregación vertical e ocupacional, consistente en otorgar carácter preferente ás mulleres na promoción, en caso de igualdade de méritos e capacidade.

3. FORMACIÓN PROFESIONAL

O convenio colectivo deberá recoller

- Crear una comisión de formación integrada por representantes sindicais e empresariais para a realización de proxectos formativos que incluan a perspectiva de xénero.
- Establecemento de permisos retribuídos e/o reducións de xornadas retribuídas para asistir aos cursos de formación.
- Garantir ca formación se realice dentro da xornada laboral no caso de que as traballadoras teñan responsabilidades familiares.
- Obrigación empresarial de facilitar ó acceso a cursos de formación e reciclaxe dirixidos a mulleres traballadoras da empresa, así como para as traballadoras e traballadores durante a súa incorporación de permisos ou excedencias dedicados á atención das responsabilidades familiares e a mulleres con especiais dificultades de inserción.
- Establecer axudas económicas en concepto de gastos por cuidados de fillos e fillas menores durante o tempo da formación.
- O ofrecemento de formación de reciclaxe e diversificada á mulleres, en relación a aquelas profesións nas que éstas se encontran infrarrepresentadas, garantindo a posibilidade de mobilidade funcional voluntaria das traballadoras tra-la formación a postos ocupados tradicionalmente por homes.
- Establecemento da obrigación empresarial de promocionar datos desagregados por sexos sobre a asistencia a cursos de formación.

4. SISTEMA DE RETRIBUCIÓN

O convenio colectivo deberá recoller

- Incluir no convenio a definición do concepto de discriminación salarial indirecta
- Efectuar unha revisión das categorías profesionais eliminando ás formulacións en femenino das mesmas, pasando á utilizar formulacións en neutro ou en masculino/femenino.
- Sistema de valoración analítico de postos de traballo que garanta a neutralidade.
- Todos os postos de traballo debense evaluar mediante os factores que respónden a capacidades (conocimentos e aptitudes), esforzo (físico, mental e emocional), responsabilidade e condicións de traballo

- Revisar os complementos salariais e, en especial, aqueles que se refiren a pluses por esforzo físico, de dispoñibilidade, de adicación plena, primas de presenza, de especial responsabilidade, etc e todos aqueles que en xeral se suelen atribuír aos traballadores masculinos.
- Establecemento de estruturas salariais simples e transparentes, evitando estruturas complexas e pouco claras.
- Establecer a obrigaón da empresa a facilitar datos de salarios de homes e mulleres aos e as representantes sindicais ou á representación sindical.

5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

O convenio colectivo deberá recoller

- Recoller sempre este permiso de maternidade/paternidade no articulado dos textos negociables cón fin de visualizar a existencia de tal dereito.
- Contemplan medidas que fomenten e favorezan o reparto equilibrado das tarefas familiares entre traballadores e traballadoras incentivando que sean os homes os que opten por solicitar tanto a redución da xornada como as excedencias
- Ampliar os períodos de disfrute dos distintos permisos retribuídos.
- Incluir tamén ás parellas de feito no disfrute destes permisos.
- Incluir permisos retribuídos para as mulleres traballadoras vítimas de violencia de xénero ata que regularicen a súa situación.
- Establecer medidas de protección fronte ao despedido por maternidade que reforcen ó establecido legalmente.
- Establecer ó dereito da reincorporación automática e o mesmo posto de traballo tras o disfrute de calquera excedencia independente do tempo de duración de esta redución de xornada.
- Establecer a posibilidade de flexibilizar o exercicio do dereito de redución de xornada por lactancia en beneficio do lactante, como para o pai ou nai que o solicite.
- Establecer axudas para ó cuidado de fillos menores, xa sexa para garderías, centros de infancia, colexios, empregados/as do fogar ou canguros, etc, prestando especial atención aos casos dos fillos discapacitados ou minusválidos con especiais necesidades de cuidados ou educativas.

6. CONDICIÓNES DE TRABAJO

O convenio colectivo deberá recoller

- Participación activa dos representantes dos traballadores e das traballadoras na organización e planificación de tempos de traballo.
- Eliminar a flexibilidade de horarios e de xornadas irregulares imposta unilateralmente pola empresa.
- Diminución progresiva da xornada laboral ata as 35 h/s.
- Regular no caso de traballo a turnos ou xornadas irregulares, quendas de traballo adaptados ao horario de garderías ou descansos semanais en sábado e domingo para o persoal con fillos menores ou familiares enfermos ou discapacitados o seu cargo. Carácter preferente á hora da elección das quendas de vacacións, para os traballadores e traballadoras con fillos e fillas menores ao seu cargo.
- Establecer o dereito para as traballadoras embarazadas de non perder o disfrute das súas vacacións cando contan co período do permiso de maternidade.

- Ver se se recolle o recorrer ás vacacións para obter días para realizar adopcións internacionais; mobilidade funcional.
- Establecer un procedemento de control previo de constatación da existencia de causas reais e suficientes para o traslado dun traballador/a, e de forma especial se se trata dunha muller embarazada o con fillos pequenos.
- Intervención sindical na xestión e seguimento da mobilidade funcional.
- Establecer a prioridade de permanencia no centro de traballo para as traballadoras embarazadas e para o persoal con responsabilidades familiares.
- Non establecer ningunha diferenza entre a roupa que se vai de entregar ao persoal dun ou outro sexo, permitindo que se poida optar libremente pola que resulte máis cómoda.
- Prever a provisión de roupa adecuada para as traballadoras embarazadas.
- Evitar a realización de horas extraordinarias.

7. BENEFICIOS SOCIAIS

O convenio colectivo deberá recoller

- Trasladar a axuda que se destinaba aos traballadores en servizo militar ou prestación social substitutoria, ás situacións de excedencia por coidados de fillos e fillas menores ou familiares dependentes.
- Fomentar a creación de axudas económicas para conciliar a vida familiar e laboral, como sería axudas por gastos de garderías, centros de día ou residencias para as persoas dependentes etc.

8. SAÚDE LABORAL

O convenio colectivo deberá recoller:

- Creación dunha comisión específica integrada por representantes da empresa e dos traballadores e traballadoras dirixida a realizar unha avaliación dos riscos laborais tanto físicos como psíquicos, a deseñar plans de prevención e á vixilancia da saúde polos servizos médicos, atendendo especialmente aos riscos para a reprodución, embarazo, lactancia.
- Igualmente atender aos riscos que habitualmente permanecen invisibles, e que se dan con maior frecuencia nos postos de traballo desempeñados por mulleres.
- Establecemento de recoñecementos médicos específicos con probas determinadas en función das características dos riscos para a saúde dos traballos desempeñados maioritariamente por mulleres, de carácter voluntario, sempre co consentimento das traballadoras e traballadores e os seus resultados serán confidenciais.
- Definir no ámbito de cada empresa os postos de traballo con riscos específicos para a maternidade e postos alternativos, establecéndose expresamente a obriga da dirección da empresa de adecuar o posto de traballo da muller embarazada ou en período de lactancia ao seu estado e cambialo cando este sexa perigoso para a nai e/ou o feto, conservando todos os seus dereitos.
- Incluír como situación de risco a das mulleres que se atopen en tratamento de fertilidade, mobiliario, utensilios, que use o persoal nas súas tarefas cotiás, debe adecuarse ás características físicas específicas de mulleres e homes.
- Puntual información á representación sindical sobre as decisións que afecten á saúde laboral do persoal ou a traballadores e traballadoras en particular.
- Os convenios deberían incluír á atención a incidencia do estrés e a fatiga acumulada.

9. ACOSO SEXUAL

O convenio colectivo deberá recoller

- Definir o máis claro e amplo posible as distintas modalidades de condutas de acoso sexual, referidas estas ao chantaxe sexual e ao acoso ambiental establecéndose exemplos tales como, piropos indeseados, chistes de contido sexual, exhibición de pornografía etc.
- Establecemento da obrigaón da dirección da empresa de velar por un adecuado ambiente de traballo no que non existan condutas de acoso sexual entre o seu persoal, así como a obrigaón de actuar en caso de producirse.
- Regular sempre o acoso sexual como falta moi grave dentro do réxime disciplinario do convenio colectivo, establecéndose a súa correspondente sanción.
- Regular un procedemento de resolución no ámbito empresarial de fácil acceso, que revista un carácter confidencial, sumario e imparcial no que se garanta inmuniade a/o denunciante e as/os testemuñas fronte ás posibles represalias empresariais ou da/do acosador/a.
- Regulación dun procedemento especial de apertura de expediente de investigación, o cal deberá ser áxil, garantindo a confidencialidade, así como o respecto á vítima sen que sobre esta poidan recaer represalias, así como inmuniade para as persoas que testemuñen.
- Establecer que o tempo que permaneza en tratamento psicolóxico a persoa que sexa vítima de acoso sexual sexa considerado como accidente laboral.
- Prestar especial atención aos grupos de mulleres máis vulnerables.

10. ACCIÓNS POSITIVAS EN XERAL

O convenio colectivo deberá recoller

- Regular nun artigo específico, do seguinte xeito: Exemplo As partes firmantes do presente convenio, obríganse a:
 - Promover o principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
 - Eliminar calquera disposición, medida, ou práctica laboral que supoña un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación ou opción sexual ou pola modalidade de contratación.
 - Desenvolver o disposto na lei 39/1999, de 5 de novembro, sobre conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, así como as súas modificacións posteriores, favorecendo os permisos de maternidade, paternidade e por responsabilidade familiar, sen que iso afecte negativamente ás posibilidades de emprego, ás condicións de traballo e ao acceso a postos de especial responsabilidade de mulleres e homes.
- Comisións de igualdade.
- Creación dunha subcomisión de igualdade de oportunidades dentro da comisión paritaria, co obxectivo de realizar un seguimento do establecido no convenio colectivo en materia de igualdade, oportunidades, procedementos como. Instrumento antidiscriminatorios.
- Establecer procedementos de carácter específico e urxente no caso de que se produza algún conflito laboral de tipo discriminatorio. Uso non Sexista da linguaxe.
- Todo o convenio colectivo está redactado con linguaxe igualitaria.

ANEXO II: PROPOSICIÓN DE LEI DE MEDIDAS PARA MELLORAR A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, FAMILIAR E PERSOAL

PROPOSICIÓN DE LEI 124/000018 Medidas para mellorar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal. Remitida polo Senado. A Mesa da Cámara, na súa reunión do día de hoxe, adoptou o acordo que se indica respecto do asunto de referencia. (124) Proposición de Lei do Senado. 124/000018

AUTOR: Senado. Proposición de Lei de medidas para mellorar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal. Acordo: Considerando o establecido no artigo 125 do Regulamento, encomendar a súa aprobación con competencia lexislativa plena, conforme ao artigo 148 do Regulamento, á Comisión de Traballo e Asuntos Sociais. Así mesmo, publicar no Boletín Oficial das Cortes Xerais, establecendo prazo de enmendadas, por un período de quince días hábiles que finaliza o día 7 de marzo de 2006. En execución do devandito acordo ordénase a publicación de conformidade co artigo 97 do Regulamento da Cámara. Palacio do Congreso dos Deputados, 14 de febreiro de 2006.P. D. O Secretario Xeral do Congreso dos Deputados, Manuel Alba Navarro.

TÍTULO PRELIMINAR

Artigo primeiro. Obxecto da Lei.

O obxecto desta Lei é a ampliación das medidas que contribúan a mellorar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal, reforzando as aprobadas pola Lei 39/1999, de 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.

TÍTULO I

Medidas de orde laboral e social

Artigo segundo. Melloras que afectan á redacción do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Modifícase o artigo 1 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras que á súa vez modifica o artigo 37.3, letra b) do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, quedando redactado nos termos que a continuación se recolle:

b) Dous días por nacemento de fillo, tanto en caso de adopción como de acollemento preadoptivo ou permanente de menores, ou por falecemento, accidente ou enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento ao efecto, o prazo será de catro días.

Modifícase o artigo 1 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o artigo 37.3 e engádese unha nova letra g) do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, quedando redactado nos termos que a continuación se recolle:

g) Por situacións de dependencia severas ou graves, nos termos establecidos convencionalmente.

Modifícase o artigo 2 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o artigo 34.2 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores ao engadirse un segundo párrafo, quedando redactado nos termos que a continuación se recolle:

Mediante convenio colectivo ou acordo de empresa se fomentará a distribución irregular da xornada ao longo do ano, así como a organización flexible do tempo de traballo que permita mellorar a conciliación dos horarios laborais e escolares. Devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos nesta Lei.

Modifícase o artigo 2 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o artigo 37.4 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, quedando redactado nos termos que a continuación se recolle:

As traballadoras, no marco do establecido convencionalmente sobre organización flexible do traballo, terán dereito por lactancia dun fillo menor de nove meses a dúas horas de ausencia do traballo, que poderán fraccionarse. A muller poderá substituír á súa vontade este dereito por unha redución da súa xornada nunha hora coa mesma finalidade.

O permiso ao que se refire o párrafo anterior poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

Modifícase o artigo 2 da Lei 39/1999 de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras que á súa vez modifica o artigo 37.4 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, engadindo un novo apartado quedando redactado nos termos que a continuación se recolle:

As traballadoras que se reincorporen ao seu posto de traballo tras gozar do permiso por maternidade, poderán optar por modificar o seu contrato de tempo completo por un contrato a tempo parcial ou por reducir a xornada segundo o regulado no artigo 37.5 do Estatuto dos Traballadores.

Modifícase o artigo 2.2. da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o artigo 37.5 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, quedando redactado nos termos que a continuación se recollen:

Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 9 anos, ou persoa en situación de dependencia severa ou grave, poderá optar por modificar o seu contrato a tempo completo por un contrato a tempo parcial ou o dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario entre polo menos un terzo e un máximo da metade da duración daquela, sen prexuízo do que se estableza convencionalmente.

As opcións contempladas no presente apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. No entanto, se dous ou máis traballadores da mesma empresa exercen calquera destes dereitos polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

Modifícase o artigo 39 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, quedando redactado nos termos que a continuación se recollen:

A mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención. No caso de encomenda de funcións inferiores esta deberá estar xustificada por necesidades imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores. Así mesmo, favorecerase a conciliación da vida laboral, familiar e persoal mediante a mobilidade funcional, a través da negociación colectiva e da acción formativa.

Modifícase o artigo 3 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o apartado 1, letra d) do artigo 45 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, que quedará redactado nos seguintes termos:

Suspensión con reserva do posto de traballo:

d) Así mesmo poderá establecerse a suspensión do contrato de traballo por paternidade nos termos que se determinen na negociación colectiva.

Modifícase o artigo 4 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o artigo 46.3 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, quedando redactado nos termos que a continuación se recolle:

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde a data de finalización do permiso de maternidade ou no seu caso da resolución xudicial ou administrativa.

Modifícase o artigo 5 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o apartado 4 do artigo 48 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, que quedará redactado nos seguintes termos:

No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. En caso de falecemento da nai o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período. Así mesmo o contrato de traballo suspenderase cando o traballador faga uso do seu dereito de paternidade nos termos establecidos pola negociación colectiva.

Modifícase o apartado 2 do artigo 82 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, que quedará redactado nos seguintes termos:

Tamén poderán ser obxecto de negociación colectiva cantas medidas contribúan a conciliar a vida laboral, familiar e persoal, flexibilizando a organización do tempo de traballo e incentivando a retribución por obxectivos.

Artigo terceiro. Melloras que se introducen no Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de xuño. Un. Modifícase o artigo 124.4 quedando redactado nos seguintes termos:

Non se esixirán períodos previos de cotización para o dereito ás prestacións que se deriven de accidente, sexa ou non de traballo, ou de enfermidade profesional, ou por motivos de risco derivados do embarazo, salvo disposición legal expresa en contrario.

Modifícase o apartado 2 do artigo 109, coa adición dun párrafo h), coa seguinte redacción:

h) As cantidades abonadas para atender o custo de garderías dos fillos menores de tres anos ou discapacitados dos traballadores ou de centros para acollemento de maiores de sesenta e cinco anos con disfuncionalidade severa que estean a cargo do traballador, sempre que poidan acreditarse tales circunstancias e ata o importe unitario do 60 por cento do IPREM.

Modifícase o apartado 4 do artigo 124, que queda redactado nos seguinte termos:

Non se esixirán períodos previos de cotización para o dereito ás prestacións que deriven de accidente, sexa ou non de traballo, de enfermidade profesional, ou de embarazo ou parto, salvo disposición legal expresa en contrario.

Modifícase o artigo 125.2 quedando redactado nos seguintes termos:

Os casos de excedencia forzosa, traslado pola empresa fora do territorio nacional, convenio especial coa Administración da Seguridade Social así como o período correspondente ás dezaseis semanas por causa de parto, aínda que a nai non se atopase previamente afiliada ou en alta, e os demais que sinala o Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, poderán ser asimilados á situación de alta para determinadas continxencias, co alcance e condicións que reglamentariamente se establezan.

Modifícase o artigo 13 da Lei 39/1999, de Conciliación de Vida Familiar e laboral das persoas traballadoras, que á súa vez modifica o artigo 133 bis quedando redactado nos seguintes termos:

A efectos da prestación por maternidade, considéranse situacións protexidas a maternidade, a paternidade, a adopción e o acollemento preadoptivo ou permanente de menores, durante os períodos de descanso que por tales situacións se disfrutaran, de acordo co previsto no número 4 do artigo 48 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e no número 3 do artigo 30 da Lei 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para a Reforma da Función Pública.

Modifícase o contido do artigo 133 ter, coa redacción seguinte:

Serán beneficiarios do subsidio por maternidad os traballadores, calquera que sexa o seu sexo, que disfruten dos descansos referidos no artigo anterior, sen suxección a período previo de cotización, sempre que reúnan as condicións que reglamentariamente determiníense.

Modifícase o contido do artigo 14 da citada Lei 39/1999, que modificou o apartado 3 do artigo 135, que queda redactado nos termos seguintes:

A prestación económica por risco durante o embarazo consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora, que será a correspondente a accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Modifícase o artigo 138.1 quedando redactado nos seguintes termos:

Terán dereito ás prestacións por incapacidade permanente as persoas incluídas no Réxime Xeral que sexan declaradas en tal situación e que, ademais de reunir a condición xeral esixida no apartado 1 do artigo 124, cubrisen o período mínimo de cotización que se determina no apartado 2 deste artigo, salvo que aquela sexa debida a accidente, sexa ou non laboral, enfermidade profesional, ou a riscos derivados do embarazo ou parto nese caso non será esixido ningún período previo de cotización.

Modifícase o artigo 174.1 quedando redactado nos seguintes termos:

1. Terá dereito á pensión de viuvez, con carácter vitalicio, salvo que se produza algunha das causas de extinción que legal ou reglamentariamente se establezan, o cónxuxe supervivinte cando, ao falecemento do seu cónxuxe, este, se ao falecer atoparse en alta ou en situación asimilada á de alta, completase un período de cotización de cincocentos días, dentro dun período ininterrumpido de cinco anos inmediatamente anteriores á data do feito causante da pensión. Nos supostos en que se cause aquela desde unha situación de alta ou de asimilada ao alta, sen obrigación de cotizar, o período de cotización de cincocentos días deberá estar comprendido dentro dun período ininterrumpido de cinco anos inmediatamente anteriores á data en que cesou a obrigación de cotizar. En calquera caso, se a causa da morte foi un accidente, sexa ou non de traballo, unha enfermidade profesional, ou derive do embarazo ou parto, non se esixirá ningún período previo de cotización.

Modifícase o párrafo primeiro do artigo 180, que queda redactado nos termos seguintes:

O primeiro ano de excedencia con reserva de posto de traballo que, de acordo coa lexislación aplicable, gocen os traballadores en razón do coidado de cada fillo, natural ou adoptado, ou de menor acollido ou por coidado doutros familiares, terá a consideración de período de cotización efectiva a efectos de obter o dereito ás prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente e morte e supervivencia. Devandito período de asimilación estenderase a dezaioito meses nos supostos de familias numerosas segundo a lexislación vigente.

Modifícase o apartado 1 da disposición adicional 8. que queda redactado nos seguintes termos:

Serán de aplicación a todos os réximes que integran o sistema da Seguridade Social o disposto nos artigos 124, apartado 1; 125, apartado 2, 133 bis, 133 ter, 135, apartado 3; 137, apartados 2 e 3; 138; 140, apartados 1, 2 e 3, 143, 161, apartados 1.b), 4 e 5, 162, apartados 1.1, 2, 3, 4 e 5, 163; 165; 174, apartado 1. Igualmente serán de aplicación a todos os réximes as normas sobre as prestacións familiares contidas no capítulo IX do título II desta Lei; a disposición adicional sétima bis e as disposicións transitorias quinta, apartado 1, quinta bis e sexta bis, todas desta Lei. Mediante norma de adecuado rango, estableceranse os mesmos principios nas normas que regulan os réximes especiais de funcionarios públicos, civís e militares, a que se refire o párrafo e) do apartado 1 do artigo 7 da presente Lei.

Artigo cuarto. Modificación do Real Decreto Lei 2/2003, de 25 de abril, de medidas de reforma económica.

Modifícase a disposición final segunda. Fomento de Emprego de mulleres traballadoras nos supostos de maternidad. Engádese un novo párrafo ao apartado 4 do número un. Ámbito de aplicación do artigo 47 da Lei 53/2002, de 30 decembro, de Medidas Fiscais Administrativas e de Orde Social, coa seguinte redacción:

Os autónomos terán dereito ás bonificacións previstas neste artigo cando se produza a reincorporación efectiva da muller ao traballo nos dous anos seguintes á data do parto.

Artigo quinto. Melloras que se introducen no Texto Refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións da Orde Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Insérese un novo apartado 16 no artigo 8 quedando o novo apartado redactado nos seguintes termos:

Os actos que supoñan discriminación na relación laboral ou na promoción e condicións profesionais do traballador que faga goce dos seus dereitos aos permisos de maternidad, paternidad, por adopción ou acollemento de fillos adoptivos ou preadoptivos. No caso que o traballador se vise vulnerado no exercicio de devanditos dereitos, cualificarase a infracción no seu grado medio aos efectos do número 2 do artigo 39 desta Lei. Insértese un novo inciso no apartado 4 no artigo 13 quedando o redactado nos seguintes termos:

A adscripción de traballadores a postos de traballo cuxas condicións fosen incompatibles coas súas características persoais coñecidas ou que se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo, así como a dedicación daqueles á realización de tarefas sen tomar en consideración as súas capacidades profesionais en materia de seguridade e saúde no traballo, cando diso se derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde dos traballadores e, en todo caso, o incumprimento das normas sobre prevención de risco durante o embarazo.

TÍTULO II

Medidas tributarias

Artigo sétimo. Modificacións do Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas.

Modifícase o artigo 46 do Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, que queda redactado da seguinte forma:

Artigo 46. Rendas en especie.

Introdúcense dúas novas letras ao número 2 do artigo 46, nos seguintes termos:

g) A contratación por parte da empresa ou do empregador do servizo de atención e coidado de maiores de 75 anos, ascendentes dos traballadores, a terceiros debidamente autorizados.

h) A contratación por parte da empresa ou do empregador do servizo de atención e coidado de discapacitados, ascendentes ou descendentes dos traballadores a terceiros debidamente autorizados.

i) A prestación por parte da empresa, do empregador ou de terceiros contratados por estes do servizo de coidado dos fillos dos seus empregados os días non lectivos e os períodos vacacionais que non coincidan cos dos pais traballadores".

Introdúcese un novo artigo 54 bis no Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, que queda redactado da seguinte forma:

Artigo 54 bis. Redución por fillos menores de tres anos para ascendentes traballadores.

Os dous ascendentes ou o ascendente, en caso de familia monoparental, con fillos menores de tres anos con dereito á aplicación do mínimo por descendentes previsto no artigo 43 desta Lei, que realicen unha actividade por conta propia ou allea pola que estean dados de alta no correspondente réxime da Seguridade Social ou mutualidad, reducirán a base imponible en 600 euros anuais.

Introdúcese un novo artigo 54 ter no Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, que queda redactado da seguinte forma:

Artigo 54 ter. Redución por contratación de coidadores.

1. As cotizacións á Seguridade Social a cargo do contribuínte pagadas pola contratación de coidadores para descendentes, discapacitados ou maiores de 75 anos, que convivan co contribuínte, reduciranse da base imponible do imposto.

No caso de que en lugar da contratación de coidadores se contraten servizos externos de coidado de descendentes, discapacitados ou maiores de 75 anos, reducirase da base imponible do imposto un importe equivalente ao establecido no párrafo anterior.

2. Consideraranse como descendentes aqueles que xeren dereito á aplicación do mínimo por descendentes como discapacitados aos propios contribuíntes, aos ascendentes e aos descendentes discapacitados e como maiores de 75 anos aos propios contribuíntes e aos ascendentes maiores de 75 anos.

3. Para aplicar a redución será necesario:

No caso do coidado dos descendentes, xa sexan discapacitados ou non, que os dous ascendentes ou o ascendente, en caso de familia monoparental, exerzan unha actividade por conta allea ou propia fose do fogar ou estean incapacitados para traballar. No caso do coidado dos ascendentes, xa sexan discapacitados ou non, será necesario que o descendente e, no seu caso, o seu cónxuxe, exerzan unha actividade por conta allea ou propia fose do fogar ou estean incapacitados para traballar.

Catro. Modifícanse os números 1 e 2 do artigo 83 no Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, que queda redactado da seguinte forma:

Artigo 83. Dedución por maternidade.

1. As mulleres con fillos menores de tres anos con dereito á aplicación do mínimo por descendentes previsto no artigo 43 desta Lei, que realicen unha actividade por conta propia ou allea pola cal estean dadas de alta no réxime correspondente da Seguridade Social ou Mutualidade, poderán minorar a cota diferencial deste Imposto nas seguintes cantidades por cada fillo menor de tres anos:

1.200 euros anuais polo primeiro.

1.800 euros anuais polo segundo.

2.400 euros anuais polo terceiro e sucesivos.

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, a dedución poderase practicar, con independencia da idade do menor, durante os tres anos seguintes á data da inscrición no Rexistro Civil.

Cando a inscrición non sexa necesaria, a dedución poderase practicar durante os tres anos posteriores á data da resolución xudicial ou administrativa que a declare. En caso de falecemento da nai, ou cando a garda e custodia se atribúa de forma exclusiva ao pai, ou no seu caso a un titor, sempre que cumpra os requisitos previstos neste artigo, este terá dereito á práctica da dedución pendente.

A dedución calcularase de forma proporcional ao número de meses en que se cumpran de forma simultánea os requisitos previstos no apartado anterior, e terá como límite para cada fillo as cotizacións e cotas totais á Seguridade Social e Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridade ao nacemento ou adopción. No caso das traballadoras por conta propia que opten pola Mutualidad, o cálculo do límite incluírá as cotas totais que estas realicen a seguros sanitarios privados, para cubrir a súa asistencia sanitaria e, no seu caso, a das súas descendentes.

A efectos do cálculo deste límite computaranse as cotizacións e cotas polas súas importes íntegros sen tomar en consideración as bonificacións que puidesen corresponder.

Artigo oitavo. Modificación do Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Imposto sobre Sociedades.

Modifícase o apartado 6 e introdúcese dous novos números, 7 e 8 no artigo 38 no Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, que quedarán redactados da seguinte forma:

Artigo 38. Dedución por investimentos en bens de interese cultural, producións cinematográficas, edición de libros, sistemas de navegación e localización de vehículos, adaptación de vehículos para discapacitados e garderías para fillos de traballadores.

Os investimentos e gastos en locais homologados pola Administración pública competente para prestar o servizo de primeiro ciclo de educación infantil aos fillos dos traballadores da entidade, e os gastos derivados da contratación deste servizo cun terceiro debidamente autorizado, darán dereito a practicar unha dedución da cota íntegra do 30 por cento do importe de devanditos investimentos e gastos.

A base da dedución se minorará na parte do custo do servizo repercutido pola empresa aos traballadores e no 65 por cento das subvencións recibidas para a prestación de devandito servizo e imputables como ingreso no período impositivo.

Os gastos derivados da contratación de servizos a terceiros debidamente autorizados para prestar o servizo de atención e coidado de maiores de 75 anos, ascendentes dos traballadores e a discapacitados, ascendentes ou descendentes, dos traballadores, darán dereito a practicar unha dedución da cota íntegra do 30 por cento do importe de devanditos gastos.

A base da dedución se minorará na parte do custo do servizo repercutido pola empresa aos traballadores e no 65 por cento das subvencións recibidas para a prestación de devandito servizo e imputables como ingreso no período impositivo.

Os gastos derivados da prestación por parte da empresa, do empregador ou de terceiros contratados por estes, do servizo de coidado dos fillos dos seus empregados os días non lectivos e os períodos vacacionais que non coincidan cos dos pais traballadores, darán dereito a practicar unha dedución da cota íntegra do 30 por cento do importe de devanditos gastos.

Disposición adicional primeira

Reserva de chan público para a implantación de garderías.

Promoveranse por parte das Administracións públicas os servizos de garderías para os fillos dos empregados públicos en todos os organismos da Administración Xeral do Estado, directamente ou a través de convenios.

Así mesmo estableceranse convenios cos Concellos e as Comunidades Autónomas, aos efectos da reserva de chan público en actuacións urbanísticas para a ubicación de garderías en parques empresariais e zonas industriais.

Nos orzamentos xerais do Estado consignarase mediante a partida presupuestaria correspondente un fondo específico para a implantación e creación de garderías.

Disposición adicional segunda

Distintivos de empresas conciliadoras da vida familiar e laboral.

As Administracións Públicas concederán distintivos ás empresas que se distingan especialmente por promover accións que faciliten a conciliación da vida familiar e laboral dos seus traballadores. A obtención do mencionado distintivo para a empresa supoñerá a aplicación de vantaxes de carácter fiscal e será valorado de forma positiva nos procesos de contratación coas Administracións Públicas.

Disposición adicional terceira

As medidas para mellorar a conciliación da vida laboral, familiar e persoal incluídas nesta Proposición de Lei serán tamén de aplicación ao persoal que preste os seus servizos nas Administracións Públicas, tanto no relativo á regulación das súas condicións de traballo como no relativo á súa protección social.

Disposición final primeira

Autorízase ao Goberno a aprobar nun prazo de seis meses cantas disposicións fosen necesarias para o desenvolvemento e execución efectiva da presente Lei.

Así mesmo o Goberno no marco do diálogo social redactará un listado no que se incluírán os axentes químicos ou doutra entidade, así como as condicións de traballo que poden influír negativamente na saúde da nai durante o embarazo, o feto ou durante o período de lactancia.

Disposición final segunda

A presente Lei entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial do Estado.

Disposición derogatoria única.

ANEXO III: Resumo do Proxecto de Lei do Traballo en Igualdade de Oportunidades das Mulleres de Galicia.

Texto aprobado no Consello da Xunta do 26 de outubro de 2006.

Mencionamos en primer lugar o Artigo 1. Obxecto

1. A presente lei ten por obxecto a integración da dimensión da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes nas competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais.

2. O exercicio das competencias autonómicas sobre emprego e relacións laborais rexerase polo principio de transversalidade .

A modo de resumen faremos mención a aspectos de carácter xeral da Lei:

DE CARÁCTER XERAL

- O dereito de Igualdade desenvólvese como dereito fundamental.
- O ámbito de aplicación esténdese ós extranxeiros.
- As políticas de emprego e os programas de inserción laboral poderán realizarse actuacións prioritarias dirixidas a mulleres.
- Defínense os conceptos de discriminación directa e indirecta.
- Establécese o concepto de acoso sexual e acoso relacionado co sexo.
- Desenvólvese o dereito á protección de maternidade (home e muller).
- Establecese como consecuencia xurídica das condutas discriminatorias en materia de igualdade entre homes e mulleres o dereito da vítima a unha indemnización.
- Cláusulas de protección xurisdiccional efectiva cun procedemento preferente e sumario para reclamar ante calquera circunstancia discriminatoria por igualdade.
- Crease o distintivo español de empresa modelo de igualdade.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato.
- Plans de igualdade en empresas de máis de 250 traballadores e medidas de igualdade en empresas de menos de 250 traballadores e medidas de fomento para adopcións de plans de igualdade Pymes.
- Medidas de acción positiva para favorecer o acceso da muller ó emprego.
- Deberán negociar medidas específicas para previr o acoso sexual no traballo.

CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL: MATERNIDADE, PATERNIDADE, LACTANCIA, ADOPCIÓN E ACOLLEMENTO
--

- Conciliación na vida persoal e familiar como un dereito das mulleres e dos homes.
- Establécese dereito subxectivo do pai, un permiso de paternidade de 8 días que poderá disfrutar no rexime de xornada completa ou a tempo parcial, en cuio caso, será com máximo de 16 días. Poderán facer uso deste permiso os traballadores de calquera dos réximes da seguridade social.O disfrute deste permiso pode ter lugar o longo de toda a duración do permiso de maternidade ou ó seu final.
- Dereito subxectivo da muller e do home de acumula-los periodos de redución de xornada por lactancia, podendo disfrutalos indistintamente.
- Ampliación de posibilidade de redución de xornada por garda legal de 6 a 8 anos.

SEGURIDADE SOCIAL

- Subsidio por maternidade (tanto a nai como o pai) os que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días dentro dos 7 anos (na actualidade son 5).
- Amplíase de un a dosus anos o período de excedencia.
- Establecese unha nova modalidade de subsidio por maternidade para aquelas traballadoras que reúnan tódolos requisitos para acceder a prestación por maternidade salvo o período de carencia. A prestación é equivalente á do subsidio por desemprego.
- Suprímese o período mínimo de cotización para poder percibi-la prestación económica por risco durante o embarazo.

ANEXO IV: MODIFICACIÓNS DA LEI DE IGUALDADE ENTRE HOMES E MULLERES APROBADA POLO CONGRESO O XOVES 21 DE DECEMBRO DE 2006.

(Enviada as Cortes Xerais, pendente de publicación para a entrada en vigor)

PERMISO DE MATERNIDADE Recoñecemento do dereito do pai a disfrutar o permiso de maternidade integro no caso de falecemento da nai, aínda que esta non realizara ningún traballo retribuído. Non redución deste permiso no caso de falecemento de fillo ou filla. Faise extensíbel aos supostos de adopción e acollemento provisionais. Ampliación de dúas semanas neste permiso no caso de nacemento, adopción ou acollemento de fillo ou filla con discapacidades. Este dereito poderá ser exercido pola nai ou polo pai. Computo como período de cotización efectiva que subsita á data de extinción do contrato de traballo ou se inicie durante a prestación de desemprego. Ampliación a sete anos o período no que se deberá ter cotizados 180 días para ter dereito á prestación de maternidade, este dereito tamén terase cando se cotizara un ano ao longo da vida laboral. As traballadoras que non reúnan o período de cotización terán dereito a un novo subsidio de 80% do Indicador Público de Renda de Efectos múltiples e a súa duración será de 42 días naturais a contar a partir do parto. Non se descontará da prestación por desemprego. Recoñecemento deste permiso as mulleres autónomas. Prohibición de facer indagacións sobre o embarazo (salvo por razóns de protección da saúde), de considerar o sexo ou os custes relacionados có embarazo e a maternidade como factor de cálculo de primas e prestacións nos contratos de seguro de servizos financeiros.

PERMISO DE PATERNIDADE Recoñecemento dun permiso de paternidade autónomo ao da nai de trece días ininterrompidos por nacemento, adopción ou acollemento (que se suma ao permiso de dous días ou dos días establecidos por convenio). Este dereito ampliarase en dous días nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple. Recoñecemento desta prestación como prestación da seguridade social. Computo como período de cotización efectiva que subsita á data de extinción do contrato de traballo ou se inicie durante a prestación de desemprego. Para poder optar a este permiso deberanse ter cotizados 180 días nos últimos sete anos ou un ano ao longo de toda a vida laboral. Non se descontará da prestación por desemprego. Inclusión deste permiso nos contratos formativos. Recoñecemento deste subsidio aos autónomos.

TEMPO DE TRABALLO Establecese o dereito das persoas traballadoras con cargas familiares a adaptar a duración e distribución da súa xornada de traballo para facer efectivo o dereito a conciliación nos termos establecidos na negociación colectiva.

LACTACIÓN Dereito a acumular en xornadas completas o permiso de lactación. Dereito a suspender o contrato por risco durante a lactación natural dun menor de nove meses nos mesmo termos que risco durante a preñez. Elimínase a posibilidade de que sexa o persoal médico das mutuas quen certifiquen a influencia negativa na saúde da traballadora e/ou feto. Recoñecemento da prestación por risco durante a lactación como prestación da seguridade social.

REDUCCIÓN DE XORNADA Dereito a redución de xornada entre un oitavo e un medio por coidado de menores de oito anos ou persoas con discapacidades. A indemnización por extinción de contrato ou despido será a correspondente a xornada

completa cando a persoa teña unha redución de xornada por: nacemento de neonatos/as ou hospitalización posparto, garda legal ou coidado de familiares, protección de vítimas da violencia de xénero, disfrute a tempo parcial dos permisos de maternidade e paternidade.

EXCEDENCIAS Posibilidade de disfrute fraccionado do período de excedencia de dous anos para o coidado de familiares que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non podan valerse por si. Ampliase de un a dous anos o período de excedencia por coidado de familiares. Redúcese a 4 meses a duración mínima da excedencia voluntaria por coidado de fillos/as. Consideración como período de cotización efectiva os dous primeiros anos por coidado de fillo ou filla e o primeiro ano por coidado de familiares. Consideración como cotizada da totalidade da xornada de traballo nos suposto de excedencia por coidado de fillos e/ou fillas ou familiares inmediatamente posteriores a unha redución de xornada por coidado de fillos e/ou fillas ou familiares.

VACACIÓNS Dereito a disfrute das vacacións anuais fora dos períodos de IT por embarazo, parto ou lactación e do permiso de maternidade

PRINCIPIO DE IGUALDADE DE TRATO E TUTELA As consecuencias das condutas discriminatorias: declaración de nulidade das actuacións, obriga de indemnizar á muller discriminada en proporcións aos danos sufridos e imposición, no seu caso, de sancións disuasorias. Os elementos da tutela xudicial fronte a situacións de discriminación (proceso de sumario e preferente e remisión á lexislación procesal correspondente a determinación dos suxeitos lexitimados para actuar nel). A inversión da carga da proba ente a alegación de condutas discriminatorias. Incorporación de medidas de discriminación positiva para garantir a igualdade entre mulleres e homes no acceso ao emprego, na formación, na promoción e nas condicións de traballo. Inclusión (transportando a directiva 2002/73/CE) de definicións de: o principio de igualdade de trato, a discriminación directa e indirecta por razón de sexo, a discriminación por preñez ou maternidade, accións positivas, presenza ou composición equilibrada.

ACOSOS EXUAL E LABORAL: Recollese a obriga da representación legal de traballadoras e traballadores de contribuír a previr o acoso. As empresas deberan promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención e para canalizar as denuncias e reclamacións existentes.

RECOMENDACIÓNS PARA A NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1.-Deber de negociar plans de igualdade nos convenios de ámbito empresarial e supra-empresarial. Na negociación colectiva significa o deber de negociar: Medidas dirixidas a promover a igualdade de trato entre mulleres e homes. Plans de igualdade en empresas de máis de 250 persoas. Entendendo por plan de igualdade un conxunto de medidas de acceso ao emprego, clasificacións e promoción profesional, formación, retribucións e ordenación do tempo de traballo, tendentes a acadar na empresa a igualdade entre mulleres e homes e eliminar as discriminacións por razóns de sexo. O recoñecemento de medidas específicas para previr o acoso sexual no traballo. 2.-Establecer nos convenios medidas de acción positiva no acceso, na formación, na promoción e condicións de traballo. Estas deberán ser de carácter temporal, para corrixir situacións de discriminación. 3.-Regular o dereito das persoas a adaptar a duración e distribución da súa xornada de traballo. 4.-Regular os termos da acumulación das horas de lactación en xornadas completas. 5.-Establecer medidas tales como, a elaboración e difusión de boas prácticas, e a realización de campañas formativas/informativas para a prevención do acoso sexual e laboral.

7.- BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Aebli Hans	Factores de enseñanza que favorecen el aprendizaje autónomo	Madrid: Nacea	1991
SGI	Guía de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres	Direc.Xeral de Formación e Colocación	2005
Concello Vigo Concellería de muller	III Plan Municipal de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres 2005-2007		
	C 7 – Un mundo al revés - páx.126 do libro Sistema sexo,xénero. Los Libros de la Catarata, .)		1996
	http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/pilar_allegue/mulleres_division.doc		
	REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES		
CELIA PEREIRA PORTO	“Igualdade e discriminación de xénero na negociación colectiva sectorial en Galicia: vellas inercias e novos retos para a igualdade”		
NASH,M.	“Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX” en DUBY, G. e PERROT, M. (dir.): <i>Historia de las mujeres. IV: El siglo XIX</i> . Madrid, Santillana, 2000, p. 612-623. NASH, M.: <i>Rojas. Las mujeres republicanas en la guerra civil</i> . Madrid, Taurus, 1999, p. 35-69.		
RADL PHILIPP, R.	“La nueva definición del rol femenino” en RADL PHILIPP, R. e GARCÍA NEGRO, C. (coord.): <i>A muller e a súa imaxe</i>	Santiago de Compostela, Universidade	1995
IZQUIERDO, M. ^ª J	<i>La desigualdad de la mujer en el uso del tiempo</i> . Madrid, 1988.	Madrid,	1988
RAMOS TORRES, R	<i>Cronos dividido</i>	Madrid	1990
RADL PHILIPP, R	“La nueva...”, <i>op. cit.</i> , p. 44-45.		
	http://webs.uvigo.es/pmayobre/06/2profesorado06.htm#modulo06		
AUTOR: EL SENADO	PROPOSICIÓN DE LEI DE MEDIDAS PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,FAMILIAR Y PERSONAL	MADRID	2006
	LEI PARA A IGUALDADE DE MULLERES E HOMES NA COMUNIDADE AUTÓNOMA GALEGA.	Santiago de Compostela	2004
	ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
Josefa Moreno Román, I.S.Intervención Social	Violencia sobre las mujeres, aspectos psicosociales y jurídicos.	Sevilla	2005
	IV Plan para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres		2003/2006



Centro Antena Sectorial UGT - Vigo

R/. Heraclio Botana, nº 2

C.P.: 36201 Vigo

Horario: 09:30 - 13:30

16:30 - 20:00

Teléfono: 986 443 428

ugtvigo@galicia.ugt.org