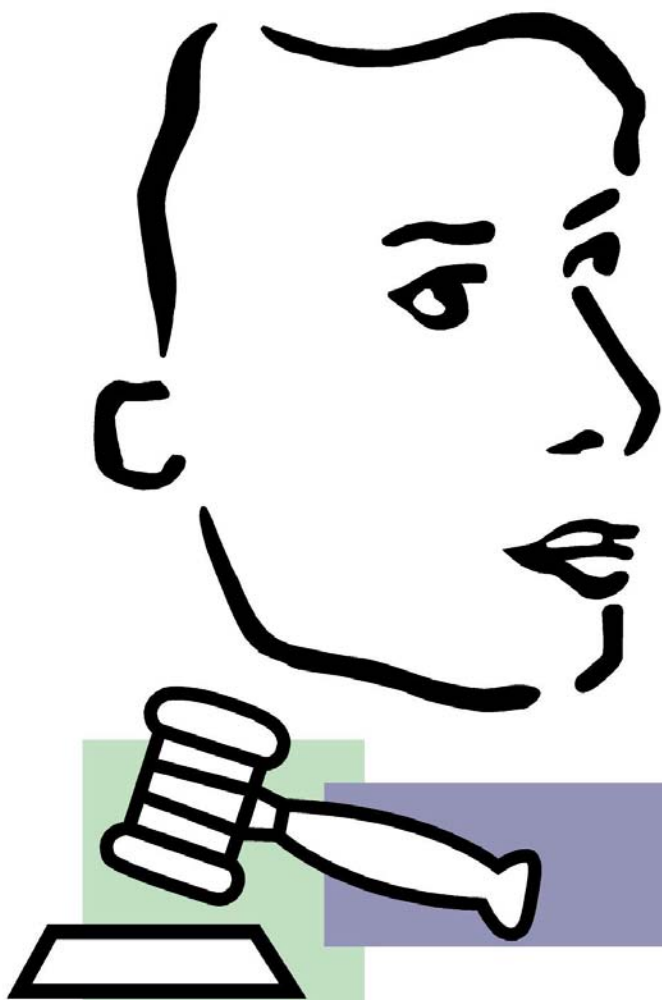


MUJER Y MERCADO DE TRABAJO.



EL ESTUDIO DE LA
LEGISLACIÓN LABORAL
DE ACUERDO A LA
VARIABLE GÉNERO
COMO MECANISMO A
PARTIR DEL QUE
AFRONTAR LA
DESIGUALDAD DE SEXOS
Y SUS DIFERENTES
MANIFESTACIONES



Bizkaiko Foru
Aldundia
Ahalduen Nagusiaren
Kabinetea

Diputación Foral
de Bizkaia
Gabinete del Diputado General

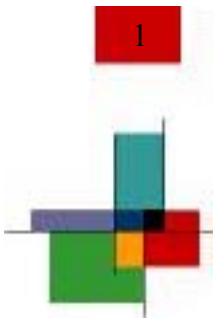


Bizkaia





Índice





ÍNDICE

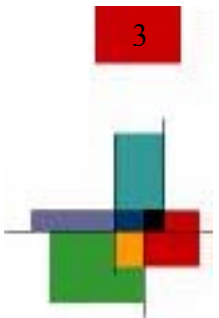
Pág.

0. Introducción.....	3
1. Hacia un marco normativo que evite la desigualdad de sexos	8
2. Normativas y políticas comunitarias relativas a la Igualdad en el empleo. Referencias legislativas en materia de Igualdad.....	17
3. Instrumentos específicos de promoción de la Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo	33
4. Recopilación de Buenas Prácticas. Algunos ejemplos	39
5. La Negociación colectiva como instrumento para fomentar la Igualdad de Género en el ámbito laboral.....	64
6. Reflexiones finales.....	74
7. Referencias Bibliográficas	81





0. Introducción





INTRODUCCIÓN

El compromiso de **UGT Euskadi** con la Igualdad de Oportunidades, se viene traduciendo en iniciativas de distinta índole a partir de las que se trata de instaurar esta filosofía, en todos los planos de actuación directamente relacionados con la actividad de nuestro Sindicato.

La presente propuesta, parte de la necesidad de desarrollar un Proyecto, a partir del que implementar un conjunto de actuaciones que conformen una visión de globalidad, enfocada a seguir luchando por los derechos de l@s trabajador@s.

La desigualdad en el mundo del trabajo, por motivos directamente relacionados con el Género, es una realidad con diferentes manifestaciones, y que como tal puede analizarse desde diferentes perspectivas, dando ello lugar a que como Sindicato, centremos nuestro análisis en una dimensión íntimamente relacionada con nuestro ámbito de actuación: la legislación laboral, teniendo en cuenta que esta dimensión afecta directamente a las condiciones laborales de los trabajadores.





La Igualdad de Derechos y de Oportunidades entre hombres y mujeres tuvo su primer reconocimiento escrito en la Carta constitutiva de Naciones Unidas de 1946, y hace años que las Comunidades Europeas asumieron el compromiso de mejorar la situación de las mujeres y conseguir que la Igualdad de Oportunidades, sea una dimensión plenamente reconocida desde instancias de diferente índole.

Buscando un enfoque novedoso que nos aporte seguir profundizando en la variable Género, se halla precisamente la introducción de este concepto, lo cual nos proporcionará pistas sobre las lagunas existentes, de cara a ahondar en las dimensiones de la Acción Positiva vs Transversalidad.

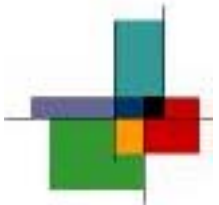
Y es que, un análisis de dicha legislación, de acuerdo a esta variable, nos posibilitará promover tanto la participación como la promoción de mujeres y hombres en condiciones de Igualdad en el devenir de las relaciones sociolaborales, lo que por ende repercutirá indudablemente en una mejora cualitativa de las condiciones de vida de los trabajador@s a distintos niveles.





Ello facilitará el logro de una serie de Objetivos en los que se materializa la filosofía que rige el desarrollo de esta Investigación:

- **Desarrollar**, desde un enfoque novedoso en el que se incluya la variable Género, un exhaustivo análisis sobre la legislación laboral que afecta a las trabajador@s vascas
- **Facilitar** la Igualdad de Género en el empleo de trabajadores y trabajador@s
- **Promover** la calidad en el empleo de las [trabajador@s](#)
- **Implementar** medidas correctoras enfocadas a lograr un mercado de trabajo, en el que el sexo no sea una variable determinante
- **Sistematizar**, desde la perspectiva de Género, la información existente en torno a la legislación laboral que rige nuestro mercado de trabajo.





- **Establecer**, a partir de datos objetivos, aquellos aspectos de la legislación laboral, más directamente relacionados con las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

Dotar este Proyecto de perspectiva, es lo que nos obliga a determinar y examinar la realidad a la que hemos de acercarnos, de modo que parece fundamental, como paso previo, desarrollar un análisis preliminar que aporte pistas acerca de la realidad sobre la que vamos a investigar.

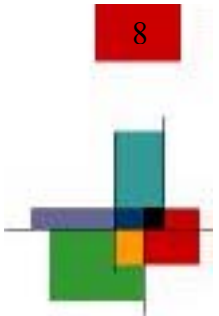
Utilizaremos para ello, Técnicas de Investigación Social de diferente índole, las cuales, concebidas como una etapa fundamental, nos permitirán dotarnos de la información necesaria para seguir trabajando en este ámbito.

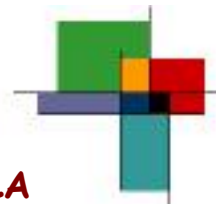
Ello nos facilitará ir conociendo de primera mano la realidad y detectando con ello, las posibles estrategias sobre las que sustentar todo el planteamiento posterior a realizar.





1. Hacia un marco normativo que evite la desigualdad de sexos





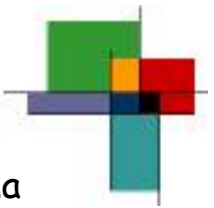
1. HACIA UN MARCO NORMATIVO QUE EVITE LA DESIGUALDAD DE SEXOS

La posición de la mujer en las diferentes dimensiones que conforman la realidad del mercado de trabajo, sigue manteniendo en la segregación, tanto de carácter vertical como horizontal, la raíz de una problemática que obstaculiza fuertemente el acceso a determinados puestos, en los que la preeminencia masculina sigue siendo una constante.

Equilibrar dichas desigualdades, exige por tanto trabajar en diferentes planos, entre los que hemos de resaltar la relación de la mujer con el empleo, como uno de los que mayor peso posee, de cara a relativizar el peso de la Igualdad de Oportunidades en los distintos contextos que conforman dicha realidad.

La desigualdad en el mercado de trabajo, atendiendo a razones de Género, continúa siendo un rasgo prácticamente estructural del mismo, sobre el que como Sindicato, no hemos de dejar de ahondar, buscando iniciativas que incentiven el desarrollo de iniciativas en este ámbito, incrementando de ese modo la dimensión cualitativa de la calidad en el empleo.





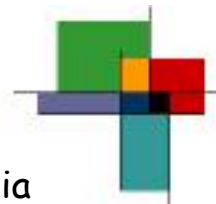
Este impulso, ha de venir dado por la introducción de una dimensión como es la de la Igualdad de Género, en un aspecto tan determinante del mercado de trabajo como es el de la Legislación laboral.

Los derechos sociolaborales, marcan la pauta sobre la que ha de guiarse el conjunto de relaciones en el empleo que gobierna nuestro panorama sociolaboral. Dichos derechos poseen una traducción legislativa, cuya vigencia y viabilidad no ha de perderse de vista por parte de en este caso, el Sindicato como representante último de los derechos de todos los trabajador@s.

Contratación, derechos de maternidad, jubilación...constituyen una serie de derechos básicos en los que un análisis de acuerdo a la variable Género cumple un papel fundamental, estableciéndose como una dimensión básica sobre la que no hemos de dejar de trabajar de cara a incentivar la Igualdad de Oportunidades en el plano del empleo.

Cualquier estrategia que pretenda tener validez en el ámbito de los derechos sociolaborales, exige no pasar por alto la





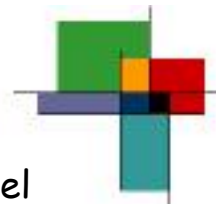
importancia que desde la perspectiva de la denominada Justicia social, tiene la erradicación de cualquier tipo de discriminación atribuida a razones asociadas con el Género.

Desde esa perspectiva, poner en marcha acciones concretas tendentes a eliminar cualquier tipo de discriminación en este ámbito, marca una estrategia de nuestro Sindicato basada en la unificación de un marco normativo que evite la desigualdad de sexos.

Y es que es en esta línea de trabajo, es donde se incluye la perspectiva que rige el conjunto de relaciones que centra las tendencias de segregación laboral atribuible a factores asociados a la posible discriminación por motivos de Género.

La desigualdad en el mercado de trabajo, viene marcada por una serie de aspectos, cuya conjunción tiene como consecuencia el desarrollo de conductas discriminatorias tanto en el mercado laboral como en el propio lugar de trabajo, que es preciso evitar de cara a lograr un sistema socioeconómico equilibrado.





¿Qué significa desde esta perspectiva la discriminación en el empleo? La discriminación supone cualquier distinción directa o indirecta que tenga como consecuencia la privación o limitación del ejercicio de la Igualdad de Oportunidades en cualquier situación, siendo en este caso la que se produce en el mercado de trabajo.

El desarrollo de un marco normativo en clave de Igualdad, obedece a la necesidad de implementar actitudes y aptitudes que comenzando por las políticas de Orientación Profesional prosigan con la puesta en marcha de Programas formativos y políticas de selección y desarrollo profesional, sustentadas en parámetros de Igualdad.

En este marco conceptual, la clave sobre la que hemos de trabajar, se erige en base a las siguientes dimensiones:

- **Discriminación directa.** Situación en la que por razón de su sexo se trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable.





- **Discriminación indirecta.** Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, al parecer neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.
- **Acoso.** Situación en la que se manifiesta un comportamiento no deseado hacia una persona, que tiene por objeto o efecto afectar a la dignidad de la misma, creando un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso sexual.** Situación en la que se manifiesta un comportamiento no deseado con una connotación sexual, expresado de manera física, verbal o no verbal, con el objeto o el efecto de violar la dignidad de una persona y de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo





Una primera reflexión, acerca de las iniciativas legislativas existentes en la dimensión de la Igualdad de Oportunidades, arroja luz acerca de las inquietudes que desde este plano se han venido llevando a cabo desde el punto de vista legislativo.

De ese modo, algunos ejemplos existentes en nuestro panorama legislativo serían las siguientes:

RESOLUCIONES

- 12 de julio de 1982. Fomento de la Igualdad de Oportunidades para las mujeres.
- 29 de mayo de 1990. Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- 29 de junio de 2002. Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y la vida familiar.



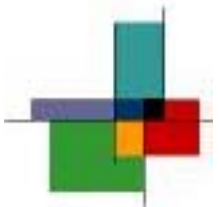


RECOMENDACIONES

- 84/635/CEE. Promoción de Acciones Positivas a favor de la mujer.
- R.1446. Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.
- 92/131/CEE. Protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

Nos parece interesante reseñar la importancia que desde un punto de vista tanto legal como social, poseen estas directivas, ya que contar con un referente a nivel europeo será el que permita un correcto desarrollo de las iniciativas planificadas a nivel nacional.

Los avances producidos a este nivel, parecen más un imperativo fruto de la lógica que predomina en el nuevo contexto socioeconómico europeo que una recomendación.





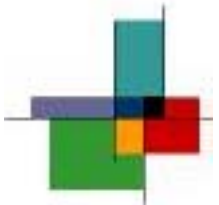
Ello se debe, fundamentalmente, a la interacción que se produce en el grueso de relaciones entre las economías de los distintos países y la movilidad, como dos factores cuya importancia no puede obviarse a la hora de tener en cuenta la normativa laboral sobre la que han de regirse las relaciones de los trabajadores.

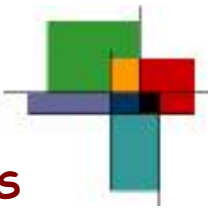
Y es que, trabajar en este ámbito nos obliga a seguir ahondando en el fundamento de la **Igualdad de Oportunidades**, el cual y como tal radica en anular cualquier diferencia, distinción o manifestación de exclusión que tenga lugar en el plano laboral por motivos de trabajo relacionados en este caso, directa o indirectamente con la variable *Género*.





2. Normativas y Políticas Comunitarias referidas a la igualdad en el empleo. Referencias Legislativas en materia de Igualdad





2. NORMATIVAS Y POLÍTICAS COMUNITARIAS REFERIDAS A LA IGUALDAD EN EL EMPLEO. REFERENCIAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

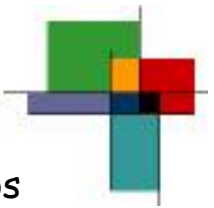
Las normativas y políticas comunitarias relativas a la Igualdad en el Empleo, se sustentan sobre la necesidad de establecer un marco normativo europeo que contribuya a establecer unos parámetros en base a los que trabajar en este ámbito.

De ese modo, es preciso señalar la más que necesaria trasposición de la normativa 73/2002, relativa a la Igualdad de trato entre mujeres y hombres en materias como:

- Acceso al empleo
- Formación y promoción profesionales
- Condiciones de trabajo

La Comisión Europea presentó su primer informe anual para el Consejo Europeo de Primavera sobre los progresos realizados en favor de la integración de la dimensión hombre-mujer en distintos ámbitos estratégicos.





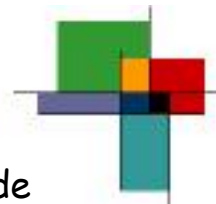
Los esfuerzos realizados por parte de los diferentes Estados miembros, mantienen una constante evolución hacia la consecución de un objetivo en el que el marco legislativo referido al plano laboral, ha de seguir trabajando por un logro común: el logro de una mayor igualdad entre mujeres y hombres, desarrollando para ello acciones correctivas que pongan de relieve la importancia de conseguir avances medibles en este plano.

Remitiéndonos a la raíz de este problemática, .no hemos de perder de vista el papel que en la posición laboral de la mujer sigue jugando su trayectoria educativa.

La mujer continúa dominando las estadísticas relativas a Formación, aunque siguen siendo minoritarias a un nivel educativo más alto.

En este sentido, la utilización de los Fondos Estructurales, en particular los aportados por el Fondo Social Europeo, muestra un efecto catalizador sobre las políticas nacionales en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.



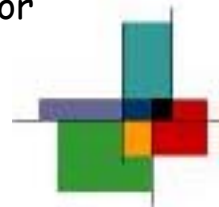


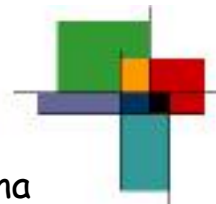
La evolución constatada de la dimensión de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, varía sin embargo de acuerdo a diferentes aspectos estratégicos. De ese modo, hemos de hablar de persistencia de desigualdad, en demasiados aspectos que siguen siendo estratégicos a la hora de tratar el tema de la Igualdad de Género en el mercado de trabajo.

Y es que, la participación activa de las mujeres en el mercado laboral y el desarrollo de los mecanismos necesarios para garantizar la Igualdad entre ambos sexos, aparece como una condición ineludible para realizar un objetivo fundamental en el nuevo panorama socioeconómico al que ha de tenderse: *el logro de un sistema social en el que el conocimiento juegue el papel que le corresponda.*

Ello implica sin embargo, el desarrollo de una serie de retos a partir de los que se logren unas líneas políticas en materia sociolaboral que respondan a unos parámetros de eficacia determinados de antemano.

Observamos, desde este plano, la conveniencia de aludir a las iniciativas que desde los Organismos supranacionales, como por



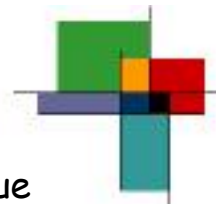


ejemplo la Comisión, abogan por la necesidad de garantizar una aplicación de las diferentes iniciativas existentes en el plano legislativo, de manera directa y fluida, trasponiendo para ello, de manera correcta, el grueso que supone el acervo comunitario en cuanto al referente en materia de Igualdad de Oportunidades se refiere.

En este sentido, y desde una perspectiva puramente jurídica, no podemos obviar el contexto que nos proporcionan los nuevos horizontes de ampliación, los cuales llevan a la Comisión a proceder a la sustitución de los textos legislativos existentes por una única Directiva relativa a la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades y de Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en cuanto a empleo.

La Comisión aspira, de otro lado, a que con fecha anterior a marzo de 2005, la propuesta de Directiva que amplía la legislación en cuanto a igualdad de trato entre ambos sexos fuera del mercado laboral, experimente los procesos de aprobación, que suponga la completa implementación de la dimensión de Igualdad de Oportunidades.





Implementación que se produzca en todos los planos que constituyen nuestra realidad (laboral y extralaboral) puesto que el desarrollo de uno sin el otro, carece de sentido.

¿Dónde siguen persistiendo sin embargo las mayores diferencias entre hombres y mujeres?

Las mayores diferencias continúan constatándose en la existencia de un grueso de divergencias en términos tanto de Tasa de empleo como de calidad en el mismo, tasas que podemos seguir catalogando como de significativas, en el marco de la lectura general de los datos existentes.

A ello se une la persistencia de diferencias en materia remunerativa entre mujeres y hombres, las cuales siguen siendo también muy marcadas, sobre todo si centramos nuestro análisis en el sector privado. Parece por tanto indispensable que no cejemos en los esfuerzos por garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el mercado laboral, aproximándonos para ello al logro del objetivo fijado en la última Cumbre de Lisboa, el cual se cifra en un porcentaje de empleo femenino para el 2010, fijado en un porcentaje en torno al 60%.





Desde **UGT Euskadi**, llamamos entonces la atención sobre algunas prioridades que se centran en aspectos tan determinantes como:

- **Promover** la calidad del empleo.
- **Trabajar** desde la óptica y posibilidades que ofrecen los Agentes Sociales.
- **Interaccionar** con los poderes públicos por el logro de avances cualitativos en el plano de la Igualdad de Oportunidades.
- **Concienciar** a la opinión pública a seguir trabajando en este ámbito dada su importancia en el avance de los derechos sociolaborales sobre los que se afianza nuestro sistema social.

El establecimiento de la prohibición de la No Discriminación basadas en la variable Género, se halla enfocado a evitar toda discriminación directa entre mujeres y hombres, y en consecuencia, todo trato desfavorable debido a cualquier situación que suponga un acto discriminatorio de este tipo, lo que nos obliga a hacer especial hincapié en las siguientes dimensiones:





Principios de Igualdad en al empleo

- Igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y de trabajo.
- Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Hemos de reseñar el papel que en este plano jugó la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, a las condiciones de trabajo, modificada por: Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 [Diario Oficial L 269 de 5.10.2002]
- Actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias. Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.





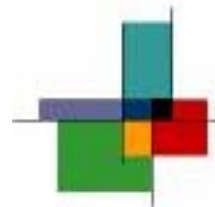
Principio de Igualdad de retribución

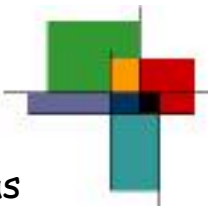
Reforzar las disposiciones legales de base mediante normas encaminadas a facilitar la aplicación concreta del principio de Igualdad, para que todos los trabajadores de la Comunidad puedan beneficiarse de una protección en este ámbito, dado que a pesar de los esfuerzos realizados siguen persistiendo desigualdades entre los Estados miembros.

Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de Igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras.

Resolución del Consejo, de 20 de mayo de 1999, relativa a las mujeres y la ciencia.

Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia» para movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999.



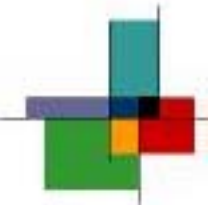


Ello supone elaborar una estrategia para integrar las especificidades vitales de mujeres y hombres en la política de investigación

Participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.

Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.

El Consejo recomienda a los Estados miembros adoptar una estrategia global integrada destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión y crear o desarrollar a tal efecto las medidas adecuadas, legislativas, reglamentarias o de incentivo.





Principios de Igualdad en la Dimensión social

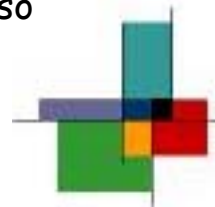
Participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida profesional

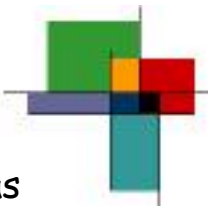
Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar [Diario Oficial C 218 de 31.7.2000].

Esta resolución trata de animar a los Estados miembros a que definan estrategias destinadas a fomentar una participación equilibrada de hombres y mujeres en la vida familiar y en la actividad profesional.

- Permisos Parentales y por razones familiares

Directiva **96/34/CE** del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Modificada por la Directiva **97/75/CE** del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 Se convierte en obligatorio el convenio marco sobre el permiso





parental concluido el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), anexo a la directiva.

- Protección de la mujer embarazada que haya dado a luz recientemente o en periodo de lactancia

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de las medidas para promover en el trabajo la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o en período de lactancia (décima directiva particular con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Adoptar las medidas mínimas de protección relativas a la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en período de lactancia, a quienes debe considerarse como un grupo aparte expuesto a riesgos específicos.





- Cuidado de los hijos

Recomendación 92/241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los hijos.

Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conciliar sus responsabilidades profesionales, familiares y de índole educativa derivadas del cuidado de los hijos

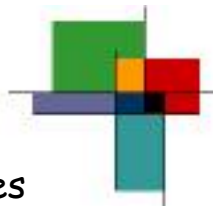
- Regímenes profesionales de la Seguridad Social

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social. Modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996.

- Seguridad Social

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

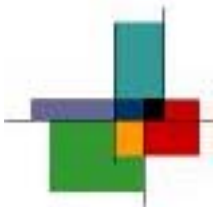


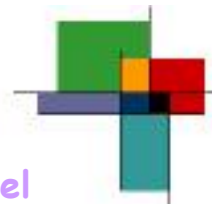


Implantar el principio de la igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social que garantizan una protección contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez, accidente de trabajo, enfermedad profesional y desempleo, así como en materia de ayuda social.

Principios de Igualdad en el fomento del espíritu empresarial

- Promoción del espíritu de empresa entre las mujeres centrado en el impulso de iniciativas de distintas características a partir de las que se logre promocionar la Igualdad de Géneros a la hora de implementar y consolidar el espíritu empresarial de forma equitativa entre hombres y mujeres.





Principios ligados a la lucha contra el acoso sexual en el trabajo

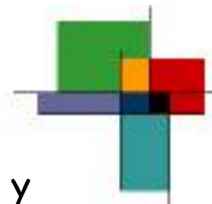
- Prevención del acoso sexual en el trabajo

Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo. La presente Comunicación, se centra en conocer la opinión de los interlocutores sociales sobre la cuestión de la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (mencionada bajo el concepto de "acoso sexual").

- Protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.02 1992]. Se trata de conocer la opinión de los interlocutores sociales sobre la cuestión de la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (mencionada bajo el concepto de "acoso sexual").





- Código práctico de conducta para la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo

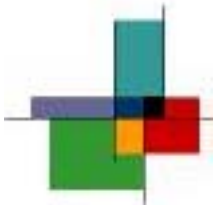
Código práctico de conducta de la Comisión para combatir el acoso sexual [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992]. Como consecuencia de la resolución del Consejo de 29 de mayo de 1990, el trabajo realizado en este ámbito se basa en proporcionar una orientación práctica a los empresarios, sindicatos y trabajadores para prevenir cualquier tipo de acoso sexual y garantizar la aplicación rápida de los procedimientos destinados a resolver el problema y a evitar que se repita. Fomentar entre los hombres y las mujeres el respeto de la integridad humana.

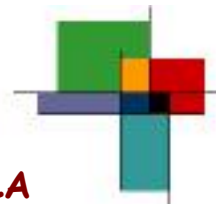
La transposición de Directivas y Normativa de carácter comunitario, significa además de incorporar a la legislación nacional, los referentes a nivel comunitario, adaptar dichos contenidos, implementando mecanismos que faciliten su cumplimiento, en un contexto totalmente diferente del inicialmente proyectado.





3. Instrumentos específicos de promoción de la Igualdad de Oportunidades en el acceso al Empleo





3. INSTRUMENTOS ESPECIFICOS DE PROMOCION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

El análisis de nuestra realidad más cercana, nos lleva a detectar una serie de premisas básicas sobre las que toma sentido, todo el análisis que se presenta como eje sobre el que desarrollar nuestra investigación.

No podemos dejar de lado que los patrones ocupacionales, continúan marcando el ritmo de la estrategia que es necesario tener en cuenta a la hora de determinar la importancia de los aspectos asociados a la variable Género, traducidos en la existencia de diferencias marcadamente cualitativas en el plano de las Tasas de ocupación, desempleo, sector económico, ramas de actividad... Independientemente de razones asociadas al marco puramente legislativo, la reincidente diferenciación existente en aspectos asociados por ejemplo, a la Formación, de acuerdo a variables tan determinantes como el Género, sigue marcando pautas altamente asociadas a factores que desembocan en la segregación ocupacional.





La regulación legal de carácter específico toma entonces un sentido especial de cara a impulsar una estrategia global de integración de la perspectiva de Género, como herramienta válida en la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Hemos ido analizando en el capítulo anterior, las iniciativas que desde la Legislación Europea se están llevando a cabo en este plano, deteniéndonos ahora en que estrategias se han puesto en marcha desde la perspectiva otorgada por la normativa nacional.

De ese modo, nos fijamos especialmente en 2 artículos que la Constitución española establece como determinantes a la hora de promulgar la Igualdad entre mujeres y hombres:





Art. 14.

*Todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Art. 35.1

*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de **sexo**.*

Lo mismo ocurre, fijándonos ahora en el **Estatuto de los Trabajadores**.





Art. 4.2.c

*Derecho Básico de los trabajadores a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de **sexo**, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del estado español.*

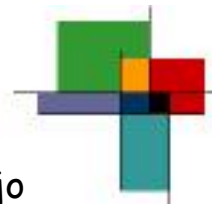
Art. 4.2.b

*Prohibición explícita de desarrollar preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios colectivos y decisiones unilaterales por parte de la empresa, que contengan disposiciones **discriminatorias** en las condiciones de trabajo.*

Art. 17, 22.4.y 24.2

*Los criterios de clasificación profesional se acomodarán a reglas comunes para todos los trabajadores sin distinción de **sexo**. Los criterios de ascensos serán comunes para todos los trabajadores sin distinción de **sexo**.*

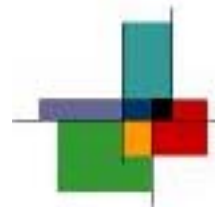




Y es que, desde la óptica que nos proporciona nuestro trabajo como Sindicato, es fundamental no perder de vista la filosofía que nos proporciona la visión de los derechos de los trabajadores, sobrepasando la variable Género, de modo que sea la propia actividad profesional, la que prime, por encima de dimensiones exógenas la calidad del empleo en la relación trabajador/ empresa.

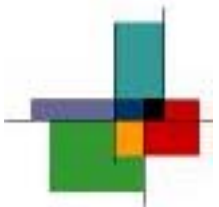
*El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de **sexo***

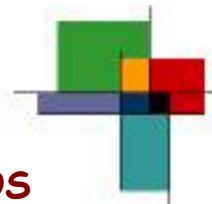
El establecimiento de mecanismos de control desde el punto de vista legislativo, servirá para garantizar el buen funcionamiento del marco legal implementado en esta ámbito, a diferentes niveles de funcionamiento.





4. Recopilación de Buenas Prácticas. Algunos ejemplos de la introducción de la variable género en el empleo





4. RECOPIACIÓN DE BUENAS PRACTICAS. ALGUNOS EJEMPLOS DE LA INTRODUCCIÓN DE LA VARIABLE GENERO EN EL EMPLEO.

La recopilación de Buenas Prácticas, ha sido la técnica seleccionada, para metodológicamente y junto con la Revisión Bibliográfica establecer el trasfondo sobre el que desarrollar nuestro trabajo en el marco de la relación existente entra las variables **Género y mercado de trabajo**.

Como *Buena Práctica*, entenderemos, toda aquella actuación de alguna manera ejemplificante teniendo en cuenta su estructura y contenido, de cara a contar con un material que sirva como referencia para continuar trabajando en este ámbito y ahondando en aspectos que pudieran incluso haber pasado desapercibidos.

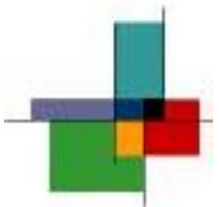
Procedemos a continuación a explicitar de manera esquemática, las Buenas Prácticas que hemos considerado más interesantes en la labor de investigación enmarcada en este Proyecto.

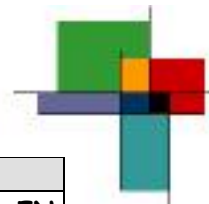




Todo ello de cara a ser contextualizadas en el marco que esta perspectiva nos ha proporcionado, siendo los criterios que hemos utilizado para seleccionarlas:

- Su adecuación a la realidad que venimos estudiando
- Su carácter novedoso, su estructura, el planteamiento de unos objetivos claros y medibles
- Su impacto real, traducido en la consecución de unos logros con alcance específico.





BP1	
Denominación de la iniciativa	GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE GÉNERO EN ACTUACIONES Y PROGRAMAS
Entidad promotora	Ayuntamiento de Vitoria, Servicio de igualdad
Socios	Diputación Foral de Álava
Ámbito geográfico	Vitoria-Gasteiz (Álava)/ 2001
Colectivo destinatario	Ayuntamientos, Diputación Foral y Asociaciones de Álava
Objetivos	-Presentar los objetivos y los presupuestos, desde los cuales asumir la gestión de actividades desde la perspectiva de género. -Orientar la planificación y el diseño de actividades coherentes desde el principio de igualdad de oportunidades. -Mostrar directrices para la información y la difusión de programas congruentes desde la perspectiva de género. -Apoyar el seguimiento y la evaluación de actividades desde los principios de igualdad de oportunidades. -Ofrecer orientaciones para promocionar la igualdad dentro de las organizaciones.
Contenidos	La guía puede ser considerada como un manual básico en la introducción de igualdad de oportunidades, orientado a todo tipo de personas y organizaciones que quieren iniciarse en estas cuestiones





BP2	
Denominación de la iniciativa	EMAWEB/EMAWEB+/TXEKinBIDE/TXEKin
Entidad promotora	Diputación Foral de Guipúzcoa
Socios	-----
Ámbito geográfico	Guipúzcoa (España)
Año	2000
Colectivo destinatario	El proyecto ha beneficiado a 3.200 mujeres en desempleo.
Objetivos	Se pretende como objetivo general: Incrementar la tasa de empleabilidad a través de la inserción laboral de las mujeres en desempleo, y como objetivos específicos: la modelización de un proceso de capacitación profesional en el ámbito de las TIC; promover una adaptación de la oferta formativa -desde la eficacia y la eficiencia- de los servicios de inserción laboral/ profesional. Es decir, orientada al cliente, la personalización; y contrastar la viabilidad de soportes que favorezcan el aprendizaje a lo largo de toda su vida.
Contenidos	Se trata de una atención personalizada dirigida a recorrer un itinerario de inserción laboral a través de la capacitación en las TIC: información, orientación laboral, formación/ capacitación (escuela y centro de trabajo).



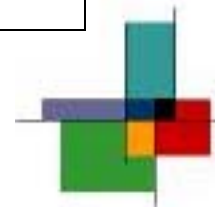


BP3	
Denominación de la iniciativa	ADVISE (Iniciativa Equal)
Entidad promotora	G.V. Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo - DGE
Socios	9 socios nacionales (Asociaciones, Sindicatos e Instituciones)
Ámbito geográfico	Alicante (España)
Año	2002
Colectivo destinatario	Hombres y mujeres trabajador@s de pequeñas empresas de la zona.
Objetivos	Superar los obstáculos identificados en la zona para el mantenimiento y el desarrollo de los puestos de trabajo creados en las pequeñas empresas participativas, prestando una especial atención a aquellas que han nacido como resultado de las políticas de fomento del autoempleo como alternativa al paro de determinados colectivos discriminados del mercado laboral. Para ello, se debe trabajar con los trabajadores y trabajadoras y con las empresas con el fin de apoyarles en su adaptación a los cambios derivados de su exposición al fenómeno de la globalización, del desarrollo de la sociedad de la información y de la economía basada en el conocimiento



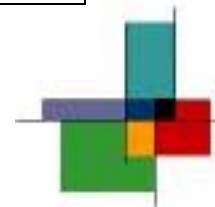


BP4	
Denominación de la iniciativa	PLAN DE INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES TITULADOS DEL MEDIO RURAL DE NAVARRA-PILNAR
Entidad promotora	Gobierno Foral de Navarra-Servicio Navarro de Empleo
Socios	Asoc. CEDERNA-GARALUR Asoc. Navarra de Empresas Laborales Asoc. para el Desarrollo Rural de Tierra Estella (Teder) Cederna- Garalur Sociedad de Gestión, S.L. Consor. para las Estrategias de Desar. de la Ribera de Navarra (EDER) Consortio de Desarrollo de la Zona Media de Navarra Fundación para el Desarrollo de Iniciativas Empresariales y Sociales Gobierno Foral de Navarra - Instituto Navarro de la Mujer Iniciativas Innovadoras S.A.L.
Ámbito geográfico	C.A. de Navarra (zona rural) 2002-2004
Colectivo destinatario	Mujeres y jóvenes titulados en situación de desempleo
Objetivos	Conseguir la inserción laboral de los colectivos objeto del proyecto, mujeres y jóvenes titulados, en sus comarcas de origen.



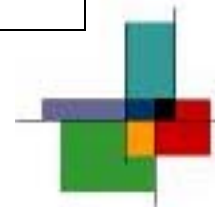


BP5	
Denominación de la iniciativa	RES LABORIS
Entidad promotora	Ayuntamiento de Las Pedroñeras
Socios	Agrupación de Hosteleras y Hosteleros de la Mancha Baja Conquense Asoc. Agraria de Jóvenes Agricultores (ASAJA) Asoc. Juvenil "Los Hino-Mancha" Asoc. Nuevos Ciudadanos "Baraka" Asoc. de Discapacitados Nuestra Señora de Los Ángeles (ADINA) Asoc. de Familias y Mujeres del Medio Rural Asoc. para el Desarrollo Integral de El Zíncara (ADI El Zíncara) Ayto. de El Provencio Ayto. de Las Mesas Ayto. de Los Hinojosos Ayto. de San Clemente
Ámbito geográfico	Cuenca (Castilla-La Mancha) 2002-2004
Colectivo destinatario	Personas que tienen dificultades para insertarse o reincorporarse al mercado laboral, clasificadas en cinco grupos: mujeres, jóvenes, discapacitados/as, inmigrantes y parados/as de larga duración.
Objetivos	Integrar en una estructura permanente -a la que denominaremos Centro Integrado para la Promoción del Empleo- programas y servicios dirigidos a facilitar el acceso al mercado de trabajo de las personas en situación de desigualdad.





BP6	
Denominación de la iniciativa	FUTURA 2002
Entidad promotora	Instituto Navarro de la Mujer
Socios	CEIN
Ámbito geográfico	C.A. de Navarra/ 2002
Colectivo destinatario	Mujeres que tengan una idea de negocio y quieran poner en marcha su propia empresa., Mujeres que quieran poner en marcha un negocio y no tengan una idea definida., Mujeres que hayan creado su empresa en los tres últimos años.
Objetivos	-Aumentar el número de empresas creadas por mujeres en zonas rurales. -Ofrecer ideas de negocio que sean factibles en las zonas de actuación. -Detectar y asesorar a mujeres con interés por el autoempleo y que deseen poner en marcha proyectos empresariales en diferentes localidades.
Contenidos	-Creación de empresas relacionadas con la explotación de plantas medicinales y aromáticas. -Búsqueda y estudio de la adaptabilidad de las ideas de negocio en diferentes localidades del entorno rural. -Ampliar la red de agentes sociales para conseguir así un mayor conocimiento de las situaciones de cada zona y poder adaptar las ideas de negocio a dichas zonas.



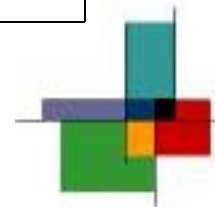


BP7	
Denominación de la iniciativa	OPTIMA
Entidad promotora	Instituto Navarro de la Mujer
Socios	SARHRE Consultores Asociados de Pamplona, Caja Laboral, Fúndanle, Fundación Gaztelan, Laboratorios del Ebro, Eurofren, IME Aranzadi-Thompson, CEIN
Ámbito geográfico	C.A. de Navarra/ 2001-2002
Colectivo destinatario	Empresas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
Objetivos	-Desencadenar un proceso social favorable a la igualdad de oportunidades de la mujer en el empleo. -Facilitar la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas. -Incorporar las acciones positivas como práctica habitual en la política de recursos humanos.
Contenidos	Ser entidades tractoras de incorporación de las mujeres y de la práctica de las políticas de Igualdad de oportunidades en las mismas.





BP8	
Denominación de la iniciativa	UNIDAD DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO DE LAS UNIVERSITARIAS
Entidad promotora	Instituto Andaluz de la Mujer
Socios	Universidad de Almería, Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba, Universidad de Granada, Universidad de Huelva, Universidad de Jaén, Universidad de Sevilla
Ámbito geográfico	C. A. de Andalucía.
Colectivo destinatario	Mujeres universitarias, especialmente de carreras técnicas y experimentales
Objetivos	El objetivo principal es el acceso al empleo de este colectivo de mujeres universitarias, especialmente de carreras técnicas y experimentales, con los objetivos concretos de: Estimular los aprendizajes de las habilidades personales y sociales necesarias para aumentar las posibilidades de inserción laboral. Proporcionar una formación complementaria, no incluida en el currículo de las carreras, que favorezca el acceso a empleos cualificados y acordes con la capacitación técnica. Promover las relaciones entre las universitarias y las empresas a través de prácticas profesionales. Fomentar las redes de colaboración entre empresas, profesionales y universidades.
Contenidos	Las acciones de este programa se centran en: Orientación laboral, Formación complementaria, Viajes de prácticas y, Prácticas en empresas.



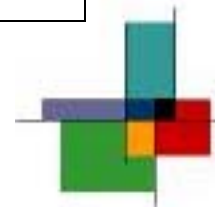


BP9	
Denominación de la iniciativa	PROGRAMA GIRA (Grupos de Inserción y Reinserción a la Actividad)
Entidad promotora	Diputación Provincial de Badajoz y Dirección Provincial del INEM
Ámbito geográfico	Badajoz
Año	-----
Colectivo destinatario	Mujeres desempleadas
Objetivos	Establecer acciones positivas encaminadas a modificar actitudes, comportamientos, formas de vida y estructuras sociales que impiden a las mujeres el libre desarrollo de su personalidad y su participación activa en la cultura, el trabajo y la política, creando una infraestructura técnica, de ámbito provincial, que se ha dedicado a la promoción de la mujer, orientada a la gestión, planificación y diseño de servicios de información, asesoramiento y acompañamiento en la inserción profesional, así como en la promoción de cambios en la cultura de empresa.
Contenidos	Posibilitar la formulación, por parte de las participantes, de su propio proyecto profesional, a partir de la exploración de sus necesidades, la identificación de puntos fuertes y débiles y el conocimiento de su entorno laboral, favoreciendo así sus posibilidades de acceso al Mercado de Trabajo .





BP10	
Denominación de la iniciativa	EMAN- Fomento del espíritu emprendedor y consolidación de empresas creadas por mujeres
Entidad promotora	Bidasoa activa
Socios	Unión Europea Ayuntamiento de Irún Entidades de Finlandia, Italia, Reino Unido y Francia
Ámbito geográfico	Comarca del Bidasoa (Guipúzcoa)
Año	1998-1999
Colectivo destinatario	Mujeres de la comarca del Bidasoa
Objetivos	El proyecto se centra en promover el autoempleo como una vía alternativa de inserción laboral para la mujer.
Contenidos	En este sentido las acciones se centran en dos fases muy concretas en la labor de apoyo a la creación de empresas y del autoempleo: La sensibilización hacia la cultura empresarial ayudando a cambiar esquemas preconcebidos sobre la imagen de la mujer como empresaria, y esta labor se debe dirigir hacia la población en general y más concretamente hacia los jóvenes con la participación de diferentes agentes sociales. Por otro parte se han aplicado medidas y herramientas multimedia de apoyo para la consolidación de estructuras empresariales tanto a nivel de sensibilización de futuras emprendedoras.





BP11	
Denominación de la iniciativa	FEMPLEA
Entidad promotora	Fundación de Mujeres
Socios	Junta de Extremadura - Dirección General de Empleo y Formación Ocupacional, Ayuntamiento de Gijón - Agencia local de promoción económica y empleo, Pacto Institucional por el Empleo, Ayuntamiento de Córdoba - Área de Mujer, Juventud y Empleo, Ayuntamiento de A Coruña - Concejalía de Servicios Sociales, Familles Rurales Fédération Régional du Pays de la Loire (Francia), Eurocda Salerno (Italia), Toucan Europe LTD (Reino Unido)
Ámbito geográfico	España/ Año sin determinar
Colectivo destinatario	Mujeres
Objetivos	Incidir en un cambio de cultura que facilite la igualdad de oportunidades real y efectiva en el mundo del trabajo, sensibilizando a las instancias comunitarias, nacionales, autonómicas, locales y a la población en general. Propiciar la difusión de las políticas que se han mostrado más eficaces para lograr un mayor desarrollo económico local.
Contenidos	Establecer una metodología participativa que permita incorporar el punto de vista de género en el diseño y puesta en práctica de las intervenciones en favor del empleo, a la vez que mide su efectividad e impacto social.





BP12	
Denominación de la iniciativa	RED DE ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO DE LA MUJER-REDMUJER.NET
Entidad promotora	Junta de Castilla y León
Socios	Servicio Regional de Colocación Agencia de Desarrollo Económico
Ámbito geográfico	C. A. de Castilla y León
Año	-----
Colectivo destinatario	Mujeres desempleadas Mujeres que deseen mejorar en su empleo actual Mujeres con iniciativas empresariales Mujeres que han creado su empresa
Objetivos	Establecer una política que establezca la igualdad entre hombres y mujeres con objeto de lograr el pleno empleo de la mujer en la comunidad de Castilla y León.
Contenidos	Crear un servicio específico que complemente las funciones de intermediación laboral e iniciativas de autoempleo y sirva de hilo conductor para orientar a la Mujer de Castilla y León: la Red de Orientación para el Empleo de la Mujer en Castilla y León.



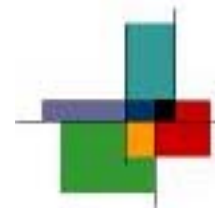


BP13	
Denominación de la iniciativa	SISTEMAS LOCALES DE IGUALDAD (INICIATIVA EQUAL)
Entidad promotora	Instituto Asturiano de la Mujer
Socios	Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de Formación del Gobierno del Principado de Asturias, Dirección General de Atención a Mayores, Discapacitados y Personas Dependientes del Gobierno del Principado de Asturias, Universidad de Oviedo, FASAD, FEGA, OMEGA, IMSERSO
Ámbito geográfico	C.A. de Asturias/ 2002-2004
Colectivo destinatario	Zonas rurales: mujeres desempleadas en general, preferentemente mujeres jóvenes de 16 a 35 años sin cualificación, zonas urbanas: mujeres con discapacidad
Objetivos	1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres jóvenes y aquellas que presentan mayores dificultades para inserción laboral en el medio rural. 2. Diseñar y crear el título propio de Especialista Universitaria en Género o Especialista Universitario en Género, en colaboración con la Universidad de Oviedo. 3. Integrar el principio de Igualdad de Oportunidades o Enfoque Integrado de Género en la política municipal de empleo.





BP14	
Denominación de la iniciativa	RED REGIONAL DE CENTROS LOCALES DE EMPLEO PARA MUJERES
Entidad promotora	Secretaría Sectorial de Mujer y Juventud de la Región de Murcia
Socios	Dirección General de Juventud Ayuntamientos de la Región de Murcia
Ámbito geográfico	Región de Murcia
Año	2002
Colectivo destinatario	Mujeres que desean trabajar, crear su propia empresa, mejorar respecto al puesto de trabajo actual, orientarse para el empleo y mejorar o ampliar la formación para el empleo.
Objetivos	El objetivo general es facilitar el acceso al empleo de las mujeres mediante el acercamiento de los servicios de orientación e información a los entes locales centrándose en el colectivo de mujeres.



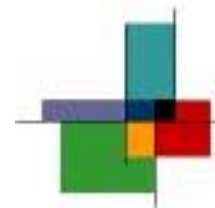


BP15	
Denominación de la iniciativa	XARXA MAC (Iniciativa comunitaria NOW)
Entidad promotora	Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya
Socios	Ayuntamiento de Barcelona, Diputación de Barcelona, Unión General de Trabajadores de Cataluña, Fundación Maria Aurelia Capmany
Ámbito geográfico	C.A. de Cataluña / Año 2000
Colectivo destinatario	Mujeres desempleadas
Objetivos	Ofrecer mediante un portal en la WEB servicios y recursos para la integración laboral de las mujeres, creando un servicio global de información sobre mujer y trabajo, a partir de la creación de unas herramientas que permitan el asesoramiento y la información sobre la oferta formativa profesional y laboral existentes, con un conjunto de bases de datos que recoge información para el estudio y la dinamización de acciones encaminadas a transformar y adecuar las relaciones laborales al concepto de igualdad.





BP16	
Denominación de la iniciativa	CONSAR "CONCILIAR Y CONSERVAR" (Iniciativa EQUAL)
Entidad promotora	Federación Agroalimentaria de CC.OO
Socios	Gobierno de Cantabria-Dirección General de la Mujer
Ámbito geográfico	CANTABRIA: Santander, Santoña y Colindres GALICIA: O Grove y Boiro MURCIA: Mazarrón y Torre Pacheco NAVARRA: San Adrián y Azagra
Año	2002-2004
Colectivo destinatario	Mujeres trabajadoras en el sector agroalimentario
Objetivos	Creación de servicios e instrumentos para ayudar a conciliar la vida laboral y familiar a las trabajadoras de industrias agroalimentarias
Contenidos	Tanto crear nuevos servicios a personas dependientes, como ayudas a la demanda mediante cheque servicio.



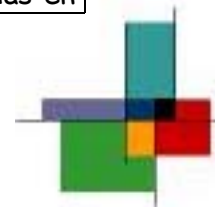


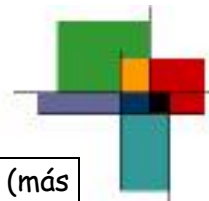
BP17	
Denominación de la iniciativa	PROYECTO ARTEMISA
Entidad promotora	Unión General de Trabajadores-UGT
Socios	Financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Ámbito geográfico	España
Año	-----
Colectivo destinatario	Mujeres
Objetivos	La prestación de un servicio de asesoramiento y orientación para el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres desde la perspectiva del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.
Contenidos	Este proyecto colgado en la página WEB de UGT, consta de varios temas relativos a: -Servicios de consultas jurídicas para la mujer trabajadora. -Información en temas laborales. -Conceptos-Glosarios de términos relativos a género. -Normativas (nacionales, comunitarias, internacionales) relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.





BP18	
Denominación de la iniciativa	CARREFOURS EUROPEOS AL SERVICIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (CESIO +)
Entidad promotora	Carrefour Rural Européen Femmes (Francia)
Socios	Carrefour Rural Europeo de La Rioja, Carrefour Rural Europeo Guadajoz, Carrefour Rural Europeo Pyrénées Languedoc Roussillon, Carrefour Rural Europeo de Ligurie, Carrefour Rural Europeo de Mecklenburg-Vorpommern, Carrefour Rural Europeo de Thessaloniki
Ámbito geográfico	Europa / 2001-2002
Colectivo destinatario	Administración, Instituciones públicas, Colectivos locales. Asociaciones, organismos de formación, sindicatos. Explotaciones agrícolas, artesanos, comerciantes.
Objetivos	-Contribuir a la reducción de las desigualdades de las mujeres en el campo del empleo en las áreas rurales, analizando la discriminación que es específica de áreas rurales y cuáles son las mujeres que principalmente son víctimas en el mercado laboral. -Formular respuestas apropiadas a la situación territorial de las zonas rurales y la situación económica (tipo de actores, tipo de actividades) con el objeto de reducir las desigualdades.
Contenidos	-Base de datos y animación: se trata de continuar alimentando la base de datos que se creó con el CESIO II. La base de datos recoge a aquellas instituciones que pueden estar interesadas en





	la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (más concretamente igualdad de las remuneraciones e igualdad en la participación/ representación de las mujeres en la vida económica política y sindical) y en los intercambios transnacionales (proyectos comunes, intercambios de información, intercambios de buenas prácticas). -Cursos de formación y/ o información: se trata de formar e informar a los organismos en el tema de la igualdad de oportunidades (remuneración/ participación en la vida económica, política y sindical). -Grupos de reflexión a nivel de la población en general: los grupos de reflexión tienen por objeto implicar a los actores y a la población local en el desarrollo de las acciones del programa y promover la reflexión sobre la igualdad de remuneración y la participación y representación de los hombre y las mujeres. En las reuniones se analizará la situación, los obstáculos, se propondrán soluciones y adaptación de respuestas. Estas inquietudes se recogerán en un acta que se transmitirá a los Grupos de trabajo técnico generando una retroalimentación en las distintas reuniones. -Grupos de trabajo a nivel técnico (Comités de cooperación): se trata de la reunión de políticos, sindicalistas, y actores con representatividad para analizar las causas y las consecuencias de la discriminación salarial de as mujeres (% de mujeres con menos remuneración).
--	---





BP19	
Denominación de la iniciativa	PROYECTO I.O. METAL (Iniciativa Equal)
Entidad promotora	FEMEVAL (Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana)
Socios	FEDEME (Federación de Empresarios del Metal de Sevilla), FEMEPA (Federación de la pequeña y mediana empresa del metal de Las Palmas), FEMETE (Federación Provincial de empresarios del metal de Santa Cruz de Tenerife), FREMM (Federación de Empresarios del Metal de Murcia), ADE (Asociación para el desarrollo empresarial), CC.OO (Comisiones Obreras del País Valenciano), UGT-MCA Valencia/ Universidad de Valencia/ Universidad de Alicante/ NUTEK (Suecia)
Ámbito geográfico	Comunidad Valenciana, Andalucía, Región de Murcia, Canarias /2002-04
Colectivo destinatario	-Empresarios/as y trabajadores/as del sector metal.,
Objetivos	Incorporar la igualdad de oportunidades y el enfoque de género en las empresas y los entornos del sector metal, promoviendo nuevas relaciones entre mujeres y hombres en el mercado laboral
Contenidos	Los contenidos y actividades que se han desarrollado desde el programa se ha concretado en: jornadas de difusión, seminarios, talleres, charlas, cursos.





BP20	
Denominación de la iniciativa	PROGRAMA FORMUJER
Entidad promotora	CINTERFOR
Socios	OIT-Organización Internacional del Trabajo
Ámbito geográfico	América Latina
Año	2004
Colectivo destinatario	Mujeres en general
Objetivos	Fortalecer las capacidades del sistema de formación para mejorar la calidad, pertinencia y equidad de género de sus políticas e incrementar la empleabilidad de mujeres y hombres, con especial atención a las necesidades de capacitación de las mujeres e bajos ingresos.
Contenidos	Mediante proyectos pilotos ejecutados en Argentina, Bolivia y Costa Rica, se ha elaborado un modelo de intervención integral y sistémico, que adopta el cruce de formación por competencia y género como eje orientador para revisar e innovar los enfoques y las prácticas institucionales y desarrolla un repertorio amplio de metodologías y estrategias para incorporar en la formación los requerimientos que los cambios en el mundo del trabajo





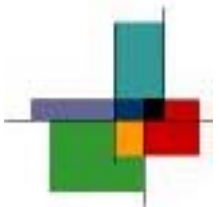
Las iniciativas tendentes a fomentar la Igualdad de Oportunidades en todos los planos de actividad, llevan a referenciar las Buenas Prácticas expuestas, como criterios base a partir de los cuales establecer unos procedimientos de actuación, que estandaricen la introducción de la variable Género en el desarrollo de políticas y estrategias relacionadas con esta dimensión.

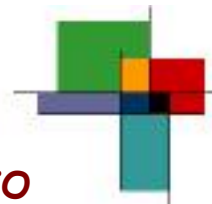
Tal y como ha quedado reflejado, dichas Buenas Prácticas se hallan referidas a dimensiones que abarcan planos de distinta índole, que irían desde la perspectiva puramente social como laboral o económica, pero todas eso sí con una constante en su planteamiento: el desarrollo de actividades concretas que tengan como directriz la lucha por la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, fomentando con ello la completa implementación de esta dimensión.





5. La Negociación Colectiva como instrumento para fomentar la Igualdad de Género en el ámbito laboral





5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL AMBITO LABORAL

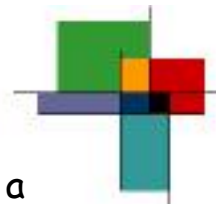
La negociación colectiva, es el instrumento esencial con el que los Sindicatos contamos para canalizar la lucha por los derechos de los trabajadores.

Dada la evolución de las relaciones laborales en nuestro panorama socioeconómico más próximo, es preciso no perder de vista como el propio concepto de Igualdad de Oportunidades ha ido incorporándose a las distintas dimensiones que configuran la realidad en la que se centra la acción sindical.

La perspectiva de Género comienza a contemplarse en los distintos Convenios, y ello repercute directamente en la lucha por los derechos de los trabajadores.

¿En qué aspectos puede centrarse la lucha por los derechos de los trabajadores desde la perspectiva que aportan los Convenios Colectivos?



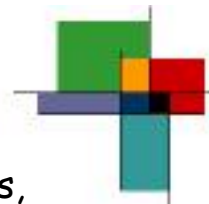


Fundamentalmente, en la introducción de cláusulas tendentes a lograr que la Igualdad de Género sea un referente tenido en cuenta en la hora de negociar el grupo de regulaciones sobre las que se ha de trabajar, en aras de la mejora cualitativa de los derechos de los trabajadores. Las ideas fundamentales en torno a las que giran estas iniciativas de actuación, pasan entonces por el establecimiento de unas directrices que determinen nuevos patrones de comportamiento a nivel transversal.

Las cláusulas de carácter antidiscriminatorio centran el contenido desarrollado a este nivel en el plano de la Negociación Colectiva, siendo este un instrumento que aunque no garantiza por si mismo la implementación de esta dimensión, juega un importante papel a la hora de constituirse como un punto de apoyo en los procesos negociadores.

Un ejemplo relevante en la introducción de aspectos que fomenten la Discriminación Positiva en el plano de la Negociación Colectiva es el desarrollado por uno de los Convenios sectoriales de mayor relevancia en nuestro panorama socioeconómico: el convenio del sector de Químicas.





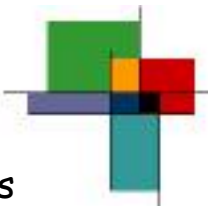
Este Convenio, ante un contexto de Igualdad de Condiciones, promueve el impulso de las contrataciones entre aquellos colectivos que de acuerdo a la variables relacionadas con el Género, sufren infrarrepresentación en cada una de las categorías consideradas.

Serán en este caso los delegados sindicales, los encargados de establecer los referentes sobre los que trabajar ambas dimensiones: empleo e igualdad.

Son entonces el ámbito salarial y el de la Conciliación del plano familiar y profesional, los que de manera más reiterada son tratados, en los procesos de Negociación.

Subyaciendo a toda esta problemática, se halla la masculinización predominante de una gran mayoría de Categorías Profesionales vs. Ocupaciones; masculinización que acarrea unos procesos de discriminación prácticamente innatos a los procesos productivos independientemente de los esfuerzos realizados en este plano.





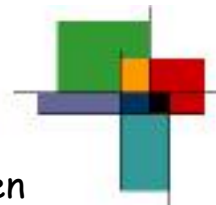
Y es que, la Negociación colectiva, trata temas tan dispares dentro del amplio abanico que conforma la realidad de las relaciones laborales como:

- Formación Profesional y Formación Continua
- Seguimiento de despidos
- Revisión salarial
- Política de Jubilaciones
- Seguridad y Salud Laboral
- -----

Los interlocutores sociales, han de encarnar las aspiraciones que en materia de promoción de los derechos de los trabajadores favorecen la igualdad de trato en el marco del empleo.

Y es que, en demasiadas ocasiones, el papel de la Negociación Colectiva queda minusvalorado, como producto de la falta de trasposición sobre el impacto real que de hecho puede poseer este instrumento.





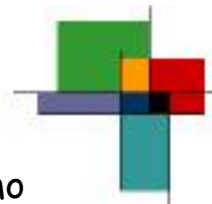
En la Negociación Colectiva, radica la base que conforma en buena medida el Derecho laboral, siendo, de otro lado, un instrumento mucho más flexible a la evolución sociolaboral y a los cambios de los propios dictámenes de carácter puramente legalista.

Ello da lugar a que cuente con una ventaja de gran importancia y utilidad para trabajar en este plano: la flexibilidad.

Los Agentes negociadores, han de encarnar las necesidades y requerimientos directamente emanados de la interacción con los trabajadores, fruto de la toma de contacto con la realidad tanto de los distintos sectores económicos como de la empresa.

Es fundamental entonces medir, el peso real, que las mujeres poseen tanto en los procesos de Negociación como en la representación real tanto a nivel legal como empresarial.





¿Qué valor añadido proporciona la Negociación Colectiva como instrumento de difusión de la Igualdad de Oportunidades en el marco de las relaciones inter e intra empresariales?

Fundamentalmente dos aspectos remarcables en el devenir de las relaciones sociolaborales:

- Su cercanía a la realidad
- Su asunción de competencias antes exclusivamente jurídicas (Punto de referencia Reforma de la Legislación Laboral de 1994)

Tomando como referencia, algunos datos proporcionados por la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, resulta interesante percibir la evolución de las cifras en los diferentes aspectos analizados:



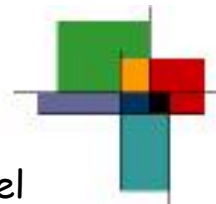


TIPO DE ACTUACION	2001	2002
Discriminación de la mujer	184	143
Discriminación otros trabajadores	409	375
Derecho intimidad y dignidad	534	793
Acoso sexual	128	63
Protección maternidad	114	90
Total	1.369	1.464

Fuente: Dirección General de Trabajo y de Seguridad Social

La cifra global, en el plano de actuaciones discriminatorias aumenta, centrándose dicho incremento en el atentado contra aspectos relacionados con el "Derecho a la Intimidad y la Dignidad". Se trata entonces, de orientar los Convenios colectivos y sus cláusulas, hacia unos parámetros que guíen la Igualdad de Oportunidades, corrigiendo todo obstáculo que suponga una falta de asunción de este principio.



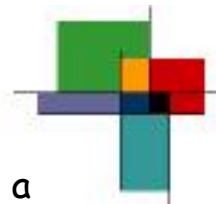


Es necesario seguir trabajando para lograr un objetivo como el que aparece como trasfondo que guía la investigación, llamando la atención sobre el papel que organismos, agentes sociales y planes específicos, juegan en el desarrollo de una dimensión tan importante como es la dimensión de Género, traducida en actuaciones concretas dentro del plano de la Igualdad de Oportunidades.

El concepto de persona sobre categoría profesional, así como el no perder la perspectiva del significado que de ese modo, alcanza el puesto de trabajo, es fundamental a la hora de realizar un análisis exhaustivo que disocie la perspectiva de Género del tratamiento puramente laboral en el que ha de centrar su actividad el Sindicato.

El resultado es que la igualdad jurídica entre hombres y mujeres es ya un hecho en muchos países. Sin embargo, el reconocimiento de derechos y libertades no es suficiente, queda todavía un largo camino para que esta igualdad formal sea un hecho real.



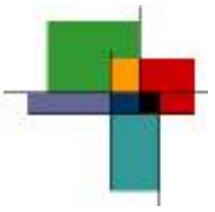


Un ejemplo de ello es como aún hoy se prefiere contratar a hombres y promocionarlos a puestos de dirección; las mujeres perciben salarios menores a los de los hombres hasta en un 30% por desempeñar trabajos de igual valor; el índice de temporalidad laboral de las mujeres es muy superior al de los hombres y, en muchas empresas, no se renuevan los contratos a mujeres embarazadas.

Para conseguir que la Igualdad de Oportunidades en la sociedad en general, sea una realidad y mejorar su situación sociolaboral, en particular, es básico el conocimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, entre quienes pueden contribuir a su adaptación a las estructuras sociales y al logro de un cambio de actitudes y pautas de comportamiento.

Dentro de nuestra estructura sindical, son los miembros de las mesas de negociación de los Convenios Colectivos quienes de un modo más directo pueden y deben realizar esta labor de adaptación de nuestra normativa legal a la realidad concreta de las empresas, siendo esta, una oportunidad única para luchar contra la discriminación por razón de Género en el ámbito laboral.





6. REFLEXIONES FINALES





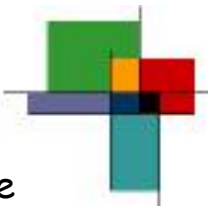
6. REFLEXIONES FINALES

Aproximarnos a la realidad de la Igualdad de Oportunidades, nos ha llevado a reflexionar en torno a ejes definitorios de un contexto sobre el que establecer los parámetros de realidad sociolaboral sobre los que dirigir todos aquellos aspectos, que de una u otra manera determinan los fundamentos de la legislación laboral, concebida como un instrumento enfocado a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La eliminación de todo factor discriminatorio en el empleo por razón de Género, parece fundamental de cara a que dignidad humana y libertad individual se aúnen en una única estrategia que se fundamente como determinante en el logro de la cohesión social.

La lucha por terminar con todo tipo de discriminación, que tenga su manifestación en los procesos y prácticas relativas a los puestos de trabajo, impulsa el establecimiento de medidas de Acción Positiva.



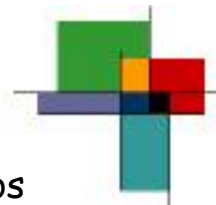


Desde la elección del camino profesional hasta el desarrollo de una carrera dentro de la empresa, el itinerario de la mujer se halla condicionado de acuerdo a unos parámetros sobre los que la variable Género sigue manteniendo un protagonismo que no le corresponde.

Ello da lugar a que todavía y a pesar de los esfuerzos que se están realizando en este ámbito, persistan situaciones discriminatorias que de una u otra manera, son responsabilidad de todos, siendo nosotros como Sindicato un órgano con especial preeminencia en la resolución de una problemática de estas características, aunque no podemos ni debemos obviar que la lucha por acabar con la discriminación en el plano laboral es una tarea de tod@s.

La puesta en marcha de medidas específicas, es la que realmente conlleva el establecimiento de procedimientos y prácticas sustentadas en una filosofía de acción positiva, que erradique las actitudes y manifestaciones discriminatorias en el mercado de trabajo.





Tomar conciencia, a partir de iniciativas como la que hemos llevado a cabo en el desarrollo de esta Investigación, de las diferentes manifestaciones que en materia legislativa existen en el ámbito sociolaboral, han de servirnos como punto de partida, a partir del que unificar medidas y estrategias que terminen con las desigualdades existentes en la empresa.

La legislación, es entonces concebida como el mejor instrumento de cara a mejorar cualitativa y cuantitativamente, la situación de las mujeres en el mercado laboral.

En este sentido, el Convenio Colectivo, aparece como la mejor expresión de las condiciones económicas y laborales de unos trabajadores, que depositan sus expectativas en materia sociolaboral, en un contexto cuya realidad viene determinada por la capacidad de Negociación de los Agentes Sociales.

Nuestras iniciativas en este sentido, se tornan entonces como fundamentales a la hora de propiciar un contexto en el que determinar las iniciativas en las que comenzar a trabajar:





- **Evitar** las discriminaciones de carácter tanto directo como indirecto
- **Desarrollar** sistemas de selección, contratación, promoción y formación sustentados en procedimientos objetivos en los que se contemple la variable Género
- **Implementar** medidas concretas de Acción Positiva, tendentes a terminar con todas aquellas situaciones consideradas como discriminatorias dentro de la empresa
- **Participar**, como Sindicato, en todas aquellas iniciativas que supongan una valoración tanto de puestos de trabajo como de clasificación profesional, de acuerdo a la variable Género
- **Fomentar** la creación de Comisiones Mixtas que trabajen el área de la Igualdad de Oportunidades, fomentando la no discriminación de la mujer en el empleo.





- **Paliar**, a partir de medidas concretas, la infrarrepresentación de la mujer en determinados puestos y categorías profesionales, introduciendo sistemas que posibiliten la valoración neutra de los puestos de trabajo
- **Incidir** en la implementación de acciones de Formación en materia específica de Igualdad
- **Investigar** de manera exhaustiva, qué aspectos vs cláusulas específicas, determinan la perpetuación de situaciones de desigualdad en el empleo
- **Participar** activamente en nuestro papel como Agentes sociales en el área de debate político que determina el desarrollo del marco en torno al que giran las iniciativas en este plano



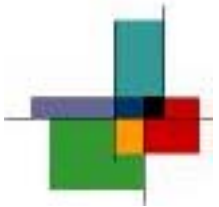


Haciéndonos todo esto reflexionar sobre la necesidad de continuar trabajando, además de mediante iniciativas concretas, a través de fórmulas de concienciación que culminen en la homogenización de procesos en el ámbito en el que la Igualdad de Oportunidades determina la realidad empresarial.





7. Referencias Bibliográficas

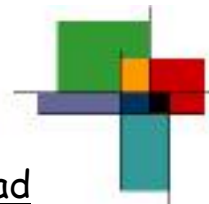




7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 📖 EMAKUNDE. Diez años con la sociedad vasca. 1988-1998
- 📖 EMAKUNDE. Borrador III Plan de acción positiva para las mujeres de la Comunidad Autónoma de Euskadi: enfoque de género en las políticas públicas. 1999
- 📖 EMAKUNDE. Cifras sobre la situación de las mujeres y hombres en Euskadi. 1999
- 📖 EMAKUNDE. Buenas prácticas de igualdad de oportunidades en los proyectos de empleo y formación. 2000
- 📖 EMAKUNDE. Plan de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. 1991-1994





- 📖 BIZKAIKO FORU ALDUNDIA. Plan Foral para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género 2000- 2003. 2000
- 📖 INSTITUTO DE LA MUJER. Guía de recursos y centros de interés para mujeres 2000
- 📖 SAEZ LARA, CARMEN. Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas. 1994





ALGUNAS REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- **V Programa de Acción Comunitaria** sobre la estrategia comunitaria en materia de Igualdad entre mujeres y hombres /2001/2005. DOCE L 17/22 de 19 de enero 2001.
- **Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de Noviembre 2000** relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000).
- **Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales**, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.(DOCE C 218/5 de 31/07/2000).

