

El papel de la Administración Pública en el fomento de la igualdad de oportunidades



"Puede que me reprochéis el haber insistido demasiado sobre la importancia de lo material" "La libertad intelectual depende de cosas materiales. La poesía depende de la libertad intelectual. Y las mujeres siempre han sido pobres, no sólo durante doscientos años, sino desde el principio de los tiempos ... Las mujeres no han tenido, pues, la menor oportunidad de escribir poesía. Por eso he insistido tanto sobre el dinero y sobre el tener una habitación propia"

Virginia Wolf



Contexto Internacional

Las Conferencias Mundiales para las mujeres:

- **IV Conferencia Mundial (Pequín, 1995)**, donde se empieza a tratar las dificultades de las mujeres en la inserción laboral.
- **marzo de 2005 en Nueva York**, se observan mejoras, pero hay una preocupación de la tendencia al trabajo parcial y temporal que ocupan mayoritariamente las mujeres.



Contexto comunitario

- **Tratado de Amsterdam:** reconoce la competencia comunitaria en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Consejo de Lisboa:** apeló a la responsabilidad social de las empresas de buenas practicas en materia de igualdad de oportunidades.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento europeo:** incorpora el principio de transversalidad y emplaza a los Estados miembros a tener en cuenta de forma activa la perspectiva de género.



La legislación española

- **Constitución Española:**
 - **artículo 14** donde se establece que "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".
 - Quedan pendientes todas las transformaciones que se puedan derivar de la aprobación de la Ley de Igualdad.
- **Conclusión: disponemos de una igualdad formal, pero esto no ha generado una igualdad real en lo que respecta a las mujeres y la igualdad de oportunidades en general, hecho que también se concreta en el ámbito de las relaciones laborales.**

El caso de Cataluña

- Todas las políticas y acciones en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres las basamos en el documento **“L’Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l’ocupació i la competitivitat de l’economia catalana”**, que contiene el impulso de todo lo referente a la igualdad de oportunidades y la no discriminación como filosofía del propio documento, expresándolo de forma explícita en referencia a la responsabilidad social de las empresas (medidas 75.6 y 77), y en la conciliación de los diferentes tiempos de los trabajos (medidas 80 y 84).

Papel del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya

- El Departamento de Trabajo e Industria considera que es necesario el impulso de políticas de igualdad de oportunidades que permitan alcanzar cambios en el mercado laboral en relación a la situación de las mujeres y tiene que intentar asegurar **la igualdad de oportunidades en el acceso y los resultados** de las acciones que emprenda.
- En mayo de 2005 se incorpora en el Departamento la figura de la **agente para la igualdad**, la tarea de la cual es incorporar la perspectiva de género en todas aquellas políticas que se desarrollen en el Departamento, así como impulsar otras.

Papel del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya

- **Metodología:**

- **transversalidad:** se hace necesaria una dinámica de trabajo que permita una fluidez en el intercambio de información, que favorezca en todo momento la coherencia de las políticas de las diferentes unidades, tanto las que se realizaban como las que se impulsen.
- **evaluación continua:** que permita medir la efectividad de las políticas impulsadas por el Departamento, el análisis en la elaboración, la implementación y el impacto de las mismas en la sociedad.

Competencias de la agente

Se dividen en dos líneas generales que se desarrollan en paralelo:

- **Internas:** conjunto de actuaciones dirigidas al personal del Departamento y que repercuten en sus tareas diarias.
- **Externas:** todas aquellas acciones relacionadas con otros Departamentos, entidades, tejido empresarial, asociativo, etc. así como las políticas públicas del departamento que tienen una incidencia directa en la ciudadanía.

Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

Unificación de criterios para la **sistematización de datos** cuantitativos y cualitativos para poder hacer un análisis con perspectiva de género de las diferentes bases de datos disponibles en cada unidad. Así mismo, disponemos de un boletín estadístico semestral (electrónico) y el pasado 8 de marzo presentamos un anuario (en papel y CD, disponible también en nuestra página web), ambos con el título "Dona i Treball" (mujer y trabajo).

Hemos impulsado también un eslogan "**A la feina iguals**" fortalece la dirección que se pretende seguir para la transformación que es necesaria en el ámbito del trabajo remunerado.



Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

-Impulso del **lenguaje no sexista** en la producción de la documentación, tanto interna como externa.

-**Formación específica de género**, dado que la sensibilización y visibilización de las mujeres y la igualdad de oportunidades son un eje prioritario.

Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

Incorporación de mujeres en sectores con escasa presencia:

- Entre los meses de setiembre 2005- enero 2006 se inició un **curso para mujeres operadoras de grua torre**. Se trata de un curso de 400 horas, que se complementó con otro curso en prevención de riesgos laborales, de tal forma que las mujeres terminaron el curso como personal cualificado. Se incorporaron 14 mujeres, de las cuales 10 han aprobado, y 5 se encuentran ya trabajando.
- Inicio próximo de un curso de **formación para mujeres conductoras de autobuses**, conjuntamente con Transportes Metropolitanos de Barcelona.

Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

Igualdad y negociación colectiva: la Dirección General de Relaciones Laborales ha coordinado el análisis de 758 convenios colectivos firmados desde mayo de 2001 hasta marzo de 2005, revisando las políticas de igualdad, contra la discriminación, de conciliación de la vida laboral y personal, y de prohibición del acoso en el trabajo, que se han incorporado. Todas estas cláusulas se han puesto a disposición de los agentes económicos y sociales a través de la web del Departamento:

http://www.gencat.net/treballiindustria/relacions_laborals/genere/convenis/index.html

el objetivo es que las medidas adoptadas sirvan de ejemplo y se puedan incorporar en las nuevas negociaciones colectivas mejorando así sus contenidos.



Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

El pasado 16 de marzo se promulgó una orden de subvenciones por parte del Servicio de Ocupación de Cataluña, de una cantidad de 1 millón de euros aproximadamente, que aglutina todas las políticas de igualdad de oportunidades, entre las cuales se incluye el fomento de la igualdad de oportunidades hombre-mujer en el mercado laboral, con los siguientes programas:

Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

- Dispositivos de **inserción laboral** para mujeres con más **dificultades de inserción**, en especial, mujeres con riesgo de exclusión y las que hayan sufrido violencia de género.
- Acciones ocupacionales para inserción de mujeres en ocupaciones **donde estén subrepresentadas**.
- Acciones ocupacionales en **sectores emergentes**, nuevas ocupaciones y nuevos yacimientos de ocupación.
- **Emprender en femenino**: dar apoyo a nuevas emprendedoras con acciones de información, motivación, sensibilización, asesoramiento, formación y acompañamiento.

Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

•Un millón de euros para promover planes de igualdad y agentes para la igualdad en las empresas. Se ha elaborado una orden con una dotación de 1.000.000 de euros para apoyar a las empresas que incorporen en sus políticas internas la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como medida de responsabilidad social. Las empresas que elaboren un plan pueden recibir hasta el 70% del coste con un máximo de 8.000 euros.

Las organizaciones que incorporen en su plantilla la figura de Agente para la Igualdad podrán obtener el 70% del coste de su retribución bruta anual con un límite máximo de 15.000 euros.



Finalidad

- Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sí de la empresa en Cataluña.
- Apoyar a las empresas y entidades que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten medidas para **fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**, así como mejorar los resultados respecto la **paridad en todos los estamentos jerárquicos de su organización**.
- Impulsar que las empresas puedan dotarse de herramientas para llevar a cabo estas acciones.

Programas

La orden consta de dos programas, excluyentes entre ellos, a los cuales puede optar la empresa:

- Programa 1. Promoción para la elaboración de Planes de igualdad en las empresas.
- Programa 2. Promoción de la incorporación de la figura de agente para la Igualdad dentro de la empresa.

Ejes de trabajo⁽¹⁾

Ambos programas tienen que girar entorno 6 ejes, de los cuales 3 son obligatorios, y los otros 3 son a elegir, según la propia idiosincrasia de cada empresa.

Ejes de trabajo⁽²⁾

Ejes obligatorios:

- Garantía del compromiso de la Dirección en relación a la realización del Proyecto y al fomento de acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización empresarial.
- Participación e implicación de la representación unitaria y/o sindical de las personas trabajadoras en el Proyecto.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

Ejes de trabajo⁽³⁾

Tres ejes a elegir entre los siguientes:

- Igualdad de oportunidades en el acceso a la organización.
- Promoción de mujeres en cargos de responsabilidad y de dirección.
- Redistribución de los tiempos para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción a la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Ejes de trabajo⁽⁴⁾

- Igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo.
- Acciones para colectivos de mujeres que sufren discriminación por alguna otra circunstancia.
- Promoción de pactos y acuerdos que incluyan la perspectiva de género.

Entidades solicitantes: definición y requisitos

Podrán solicitar la concesión de las subvenciones previstas en la orden:

- Empresas privadas y otras personas y entidades que reúnan la condición de empresario, de acuerdo con lo que dispone el artículo 1.2) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Empresas públicas y entidades autónomas públicas en relación de su personal laboral.
- Empresas que desarrollan su actividad en Cataluña.

Acciones del Departamento de Trabajo e Industria

Conclusión:

El Departamento de Trabajo e Industria pretende **abordar la situación** de las mujeres **de forma global**, realizando en paralelo y coordinadamente, acciones de sensibilización y revalorización de las aptitudes catalogadas tradicionalmente como femeninas, acciones positivas para **reequilibrar situaciones discriminatorias** y que creemos, como se ha podido comprobar en otros Estados europeos, que las políticas que favorezcan todo lo que hemos comentado hasta ahora, conjuntamente con otros, favorecen la **productividad** de las empresas.

