

RSE

e igualdade
de oportunidades

XUNTA DE GALICIA

Edita: Xunta de Galicia.

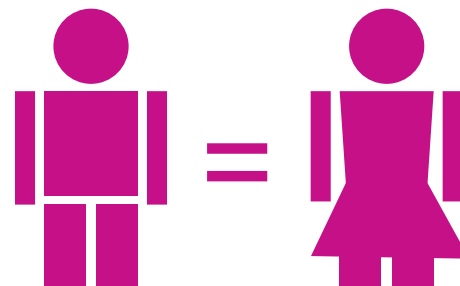
Depósito legal: C 3971-2009

1. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	7
1.1. Impacto da RSE na igualdade	
2. APLICACIÓN DA RSE NA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	16
3. NORMATIVA VIXENTE SOBRE IGUALDADE, EN ESPAÑA E EN GALICIA	22
3.1. Marca Galega de Excelencia en Igualdade	
4. A CONCILIACIÓN FAMILIAR PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	28
4.1. Conciliación e corresponsabilidade	
4.2. Conciliación e produtividade empresarial	
4.3. Políticas de conciliación da vida profesional e persoal e igualdade	
5. A RSE E OS PLANS DE IGUALDADE SEGUNDO O TIPO DE EMPRESA	38
6. A DOBRE DISCRIMINACIÓN	40
7. O TEITO DE CRISTAL	45
8. RAZÓNS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE	50
9. ENDEREZOS DE INTERESE	53

1. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O principio de igualdade de oportunidades presupón que homes e mulleres teñan as mesmas garantías de participación plena en todas as esferas da vida. É un concepto básico para a aplicación da igualdade de xénero, posto que se busca beneficiar por igual a homes e mulleres para que poidan desenvolver plenamente as súas capacidades e mellorar as súas relacións, tanto entre ambos os dous sexos coma no contorno que os rodea.

A responsabilidade social empresarial (RSE), entendida como o compromiso voluntario por parte das empresas co desenvolvemento social, laboral e ambiental nas súas relacións comerciais e nas relacións cos seus interlocutores, ten especial relevancia no campo da igualdade de oportunidades. Un dos seus principais obxectivos é crear as mellores condicións de emprego, aplicar medidas voluntarias para fomentar o respecto á diversidade, á conciliación da vida familiar coa laboral, á seguridade e saúde, e á satisfacción co traballo, máis alá do que resulta de obrigado cumprimento segundo a normativa existente.



Nas empresas RSE debe existir un compromiso explícito coa igualdade, incluíndoa nos seus valores e na práctica empresarial:

- Adoptar a igualdade de oportunidades como un reto e buscar vías para a súa solución. A implicación debe partir dos niveis máis altos da xerarquía empresarial, xa que canto máis altos sexan os cargos que buscan este obxectivo, maior visibilidade terá este problema.
- Integrar a situación da muller no contexto da vida da empresa sen considerala un dato illado, alleo ás prácticas e á vontade da organización empresarial, nin como un aspecto marxinal da xestión dos recursos humanos. A igualdade de oportunidades debe ser un dos principais valores corporativos e un obxectivo irrenunciable.
- Formular a igualdade dentro da empresa como un valor e non como unha fonte de conflitos ou un enfrontamento entre homes e mulleres. A RSE integra o valor da igualdade no mesmo plano que os códigos éticos e a preocupación ambiental, é dicir, como froito dunha evolución social á que a empresa se adapta con naturalidade e responsabilidade.
- Identificar o problema da igualdade de oportunidades dentro da estrutura empresarial, diagnosticalo e adquirir o compromiso de darlle solución dunha maneira voluntaria. Os plans de igualdade impostos por lei son unha axuda necesaria, pero moitas veces poden percibirse como unha intromisión na xestión empresarial.

1.1. IMPACTO DA RSE NA IGUALDADE

DIMENSIÓN INTERNA DA RSE

As prácticas responsables da empresa no social afectan en gran medida os traballadores e refírense a cuestións como o investimento en recursos humanos, a saúde e a seguridade, e a xestión do cambio, mentres que as prácticas respectuosas co medio teñen que ver coa xestión dos recursos naturais empregados na produción.

Esta dimensión é a que ten un maior impacto sobre a igualdade de oportunidades, a súa aplicación representa un cambio real na empresa e ten uns resultados prácticos e visibles para as mulleres dentro da organización. A situación da muller na empresa, dende o punto de vista da igualdade, adóitase examinar segundo os seguintes parámetros:

- **Discriminación horizontal:** fai referencia á escasa presenza da muller en determinados sectores económicos ou nalgúns oficios ou especialidades. Significa que ás mulleres se lles facilita o acceso a empregos ou estudos que se presupoñen tipicamente femininos —servizos ou industrias de menor desenvolvemento—, ao tempo que atopan obstáculos e dificultades para asumir ocupacións que socialmente se seguen considerando masculinas, ligadas á produción, á ciencia e aos avances das tecnoloxías.

As súas causas son diversas: educativas, sociais, culturais... Cando se produce a discriminación horizontal, no que respecta ás prácticas empresariais, ten a súa causa nos procesos de recrutamento en todas as súas fases: definición do perfil do posto, contido da oferta, publicidade da oferta, proceso de selección e proceso de indución.

- **Discriminación vertical:** fai referencia á menor presenza de mulleres nos postos directivos. As súas causas están, no que concirne ás prácticas empresariais, nos procesos de promoción interna e no recrutamento ou captación de directivos.

É tamén coñecida como “teito de cristal” e é aquela que establece límites ás posibilidades de ascenso laboral das mulleres. Aínda que se rexistra unha democratización no acceso a diversos postos de traballo por parte das mulleres, os postos relacionados coas posibilidades de decisión seguen sendo patrimonio dos homes.



Agora ben, a discriminación vertical tamén ten un compoñente de decisión individual das mulleres, xa que moitas xestionan as súas carreiras profesionais dunha forma diferente aos homes porque integran nesta decisión as súas perspectivas familiares e, sobre todo, a maternidade. Isto fai que moitas mulleres profesionais interrompan a súa carreira durante longos períodos de tempo para ocuparse dos fillos, que soliciten xornadas reducidas, traballos a tempo parcial ou que rexeiten ascensos nun determinado momento da súa vida profesional, porque a dedicación que lles esixiría un posto de maior responsabilidade sería incompatible coa súa vida persoal. De aí a grande importancia que ten a busca da conciliación familiar dos traballadores.

- **Discriminación directa:** considérase discriminación directa por razón de sexo a situación na que se atopa unha persoa que sexa, foi ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outra en situación comparable. (LOIEMH, art. 6.1).
- **Discriminación indirecta:** considérase discriminación indirecta por razón de sexo a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, salvo que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima, e que os medios para alcanzala sexan necesarios e axeitados. (LOIEMH, art. 6.2).
- **Empoderamento:** termo acuñado na Conferencia Mundial das Mulleres en Pequín, en 1995, para referirse ao aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder. Actualmente, este termo expresa tamén a dimensión da toma de conciencia do poder que, individual e colectivamente, ocupan as mulleres e que ten que ver coa recuperación da súa propia dignidade como persoas.

Dende un punto de vista macroeconómico, estas formas de segregación tradúcense en diferenzas salariais entre os homes e as mulleres, nunha maior precariedade e temporalidade do traballo feminino e nunha preocupante ausencia de mulleres nos postos de decisión.

DIMENSIÓN EXTERNA DA RSE

Ademais da empresa en si mesma, a RSE esténdese ás comunidades locais e inclúe, ademais dos traballadores e accionistas, un amplo abano de interlocutores: socios comerciais e provedores, consumidores, autoridades públicas e ONG defensoras dos intereses das comunidades locais e do medio.

12

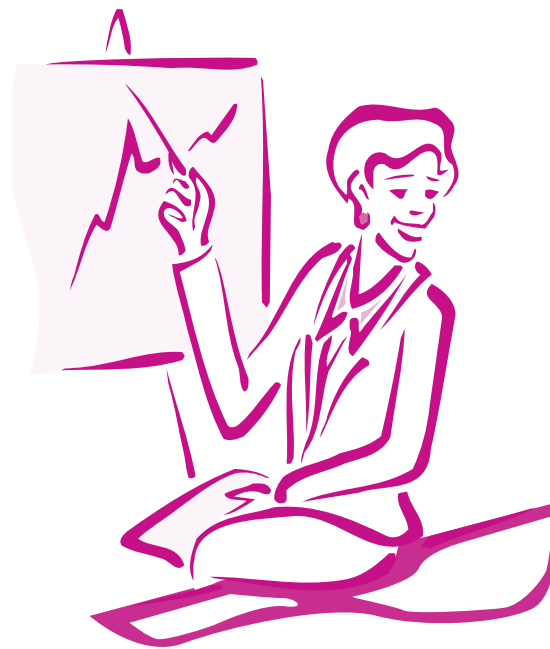
As empresas teñen á súa disposición unha serie de instrumentos, recoñecidos internacionalmente, que lles axudan a presentar os seus resultados ambientais e os seus compromisos éticos, como as certificacións ISO ou os estándares da Organización Internacional do Traballo. No ámbito da igualdade, estes instrumentos aínda non teñen o mesmo nivel de desenvolvemento, pero hai referencias útiles que poden ser aproveitadas polas empresas.

As empresas con RSE concretan as súas accións externas no campo da igualdade de tres formas:

- **Uso da linguaxe non sexista.** No que se refire á comunicación e á política de marca, empregarase unha linguaxe non sexista que traslade unha imaxe respectuosa da muller e determine a posición que ten a empresa con respecto á igualdade de oportunidades.

- **Utilización da publicidade neutra con respecto á muller.** O departamento de mercadotecnia é o pilar básico desta acción, incluíndo toda a política de creación e xestión da marca. Unha empresa que se perciba como non machista ou non sexista atraerá e fidelizará a un consumidor/cliente que valore os principios morais non discriminatorios.
- **Apoio a actividades sociais.** Colaborarase con prácticas como o financiamento de estudos de xénero nas universidades e centros de investigación; apoio e participación na realización de encontros, seminarios e actos divulgativos sobre a igualdade de oportunidades; apoio financeiro e loxístico a programas concretos que a sociedade civil ou as autoridades desenvolven neste ámbito.

Neste sentido, a Organización de Nacións Unidas (ONU) organizou xunto cos movementos femininos nacionais, unhas conferencias para promover e dar a coñecer a necesidade do cambio na situación da muller.



Pódense destacar tres conferencias mundiais que serviron para aumentar a conciencia internacional sobre as preocupacións das mulleres. Tiveron lugar en México (1976), Copenhague (1980) e Nairobi (1985).

En 1995 en Pequín levouse a cabo a Cuarta Conferencia Mundial sobre a Muller, onde as representantes de 189 gobernos adoptaron a Declaración e Plataforma de Acción de Pequín, cuxa finalidade é eliminar os obstáculos á participación da muller en todas as esferas da vida pública e privada, para o que definiron os obxectivos estratéxicos que deben adoptar os gobernos, a comunidade internacional, as organizacións non gobernamentais e o sector privado coa finalidade de eliminar as dificultades que atopan as mulleres para o seu desenvolvemento.



Estes obxectivos centráronse en 12 áreas de especial preocupación:

1. A pobreza que pesa sobre a muller.
2. O acceso desigual á educación e as escasas oportunidades educacionais.
3. A muller e a saúde.
4. A violencia contra a muller.
5. Os efectos dos conflitos armados na muller.
6. A desigualdade na participación da muller na definición das estruturas e políticas económicas e no proceso de produción.
7. A desigualdade no exercicio do poder e na adopción de decisións.
8. A falta de mecanismos para promover o adianto da muller.
9. A falta de conciencia e dedicación dos dereitos humanos da muller internacional e nacionalmente recoñecidos.
10. A mobilización insuficiente dos medios de información para promover a contribución da muller na sociedade.
11. A falta de recoñecemento e apoio á contribución da muller á xestión dos recursos naturais e á protección do ambiente.
12. Os problemas na infancia das mulleres.

2. APLICACIÓN DA RSE NA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Para que a RSE sexa un instrumento útil para a igualdade deben cumprirse dúas condicións:

1. Que figure como un dos valores da empresa.
2. Que os altos cargos da empresa, que son os que teñen o poder, participen de forma inequívoca do compromiso coa igualdade entre homes e mulleres.

É preciso coñecer cales son os valores que a empresa ten na actualidade e cales son os obxectivos que debemos marcarnos a curto, medio e longo prazo. A partir deles, poderemos deseñar un sistema que conecte a RSE ao funcionamento dos procesos que determinan a igualdade da muller na empresa.



Análise dos valores: para obter un mapa de situación dos valores de igualdade da empresa, estes deben someterse a un test de xénero en forma de preguntas tipo:

- Inclúese a igualdade de oportunidades entre os valores da empresa?
- Que prioridade ten a igualdade de oportunidades?
- En que grupo de valores se enmarca (diversidade, política de persoal, valores corporativos...)?
- Que mecanismos ten a empresa para implantar os seus valores?
- Que métodos de avaliación utiliza?
- Son consistentes os valores dende o punto de vista de xénero?

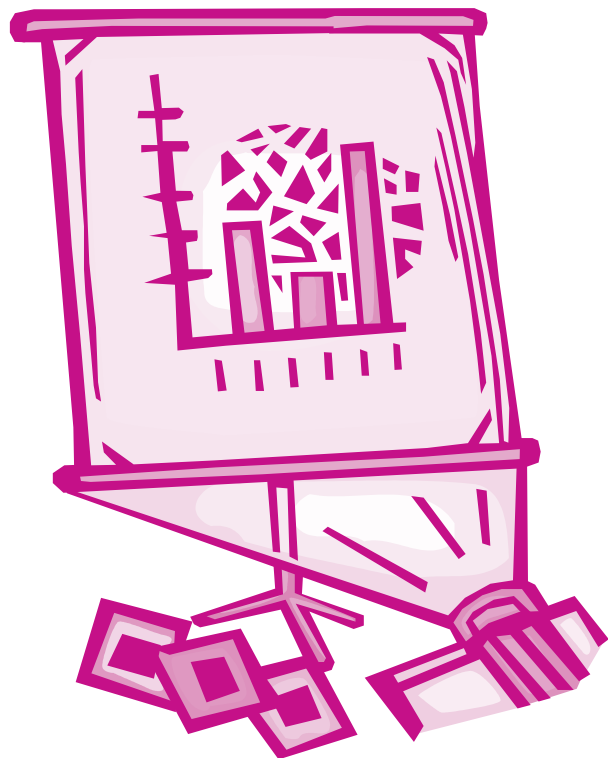
Análise dos indicadores de xénero nos informes RSE: para realizalo hai que estudar os datos sobre o capital humano da empresa. En moitos casos preséntanse simplemente os datos sobre a composición do cadro de persoal por sexos, noutros, inclúense nun capítulo máis amplo de xestión do persoal.

Os indicadores deben reflectir os elementos clave da igualdade de oportunidades:

- un indicador amplamente utilizado é o número de mulleres no cadro de persoal, que porcentaxe representa e a antigüidade no posto;

- que tempo é necesario para ascender, por sexos;
- presenza de mulleres por áreas (áreas de negocio e áreas de soporte);
- éxito das mulleres nos resultados da promoción;
- solicitudes de promoción, por sexos;
- solicitudes de permisos por maternidade;
- baixas por enfermidade;
- nivel educativo do persoal feminino...

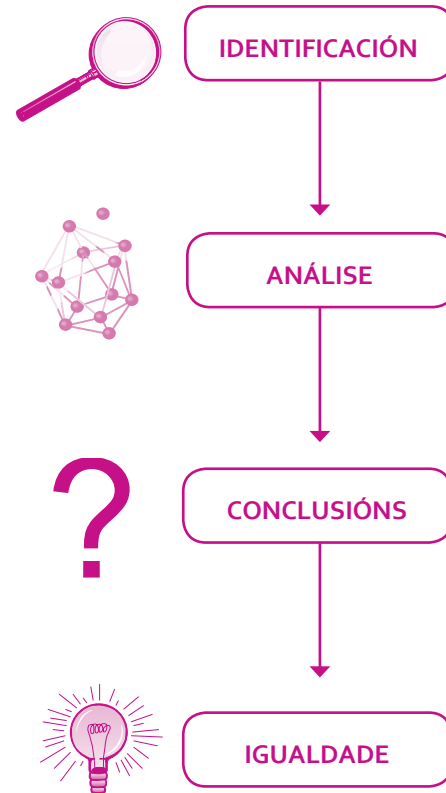
Para reflectir exactamente a situación de igualdade que vive unha empresa é moi importante analizar a forma de acceso aos postos directivos: promoción, captación, recrutamento; e, así mesmo, incluír indicadores que reflectan os resultados da captación, como a porcentaxe, por xénero, de directivos elixidos.



Esta análise adáptase á realidade de cada empresa a través da seguinte metodoloxía:

Primeiro hai que examinar os procesos, identificando as fases críticas. Por exemplo, se abordamos a promoción interna, hai que identificar os requisitos para acceder a ela: horas de formación, antigüidade na empresa, valoración anual etc.; despois, analízase cada un deles baixo o punto de vista da igualdade. No caso da formación, por exemplo, a pregunta clave é: impártese a formación en horas de traballo?, e, se é fóra destas, ofrécese unha solución para as persoas que teñen familiares ao seu cargo?

Este dato é moi significativo para avanzar no camiño da igualdade no traballo. Maioritariamente son as mulleres as que se responsabilizan dos fillos e das persoas maiores, e esta é a causa pola que non teñen o mesmo acceso que os homes á formación realizada fóra do horario laboral, co que sofren un claro prexuízo cando as horas de formación constitúen un dos elementos dos procesos de promoción.



Análise cualitativa dos procesos: hai que realizar unha análise cualitativa para detectar se a aplicación dos procesos afecta a igualdade de oportunidades. O mellor método é entrevistar en profundidade un grupo de persoas de ambos os sexos. No caso de analizar o proceso de promoción interna do persoal, escolleranse persoas consideradas interlocutoras cualificadas en función da súa influencia ou participación na decisión sobre recrutamento e promocións internas.

Non hai entrevistas estándar para as empresas, deséñanse especificamente para cada organización tendo en conta as súas características (tamaño, sector etc.). Sempre deben incluír preguntas que permitan detectar a relación entre a aplicación dos procesos e a organización informal. Ante cuestións delicadas (percepción das mulleres na organización, grao de comodidade na participación de mulleres nos encontros informais...), debe evitarse en todo momento a incomodidade do interlocutor e optar por preguntas indirectas.

- Cre que coñece ben as persoas do seu equipo?
- Coñece a súa situación familiar?
- Relaciónase con elas fóra das horas de traballo?
- Acostuma aconsellar os máis novos sobre a súa carreira profesional?
- Comenta cos seus iguais a calidade do traballo dos seus subordinados ou doutros iguais?

Para percibir a sensibilidade do interlocutor cara á igualdade das mulleres, deben facerse preguntas tales como:

- Que calidades valora para dicir que alguén traballa moi ben: a calidade do seu traballo, a súa dispoñibilidade, a súa capacidade de conciliar puntos de vista opostos, a súa determinación?
- Cre que hai diferenza entre un equipo formado por homes e mulleres e un formado por membros do mesmo sexo?
- Recorda algún problema causado porque unha muller chegara a un posto directivo?

Unha vez analizados todos estes puntos, pódese deseñar un plan para tentar cambiar os aspectos máis prexudiciais para as mulleres e conseguir a desexada igualdade de oportunidades.

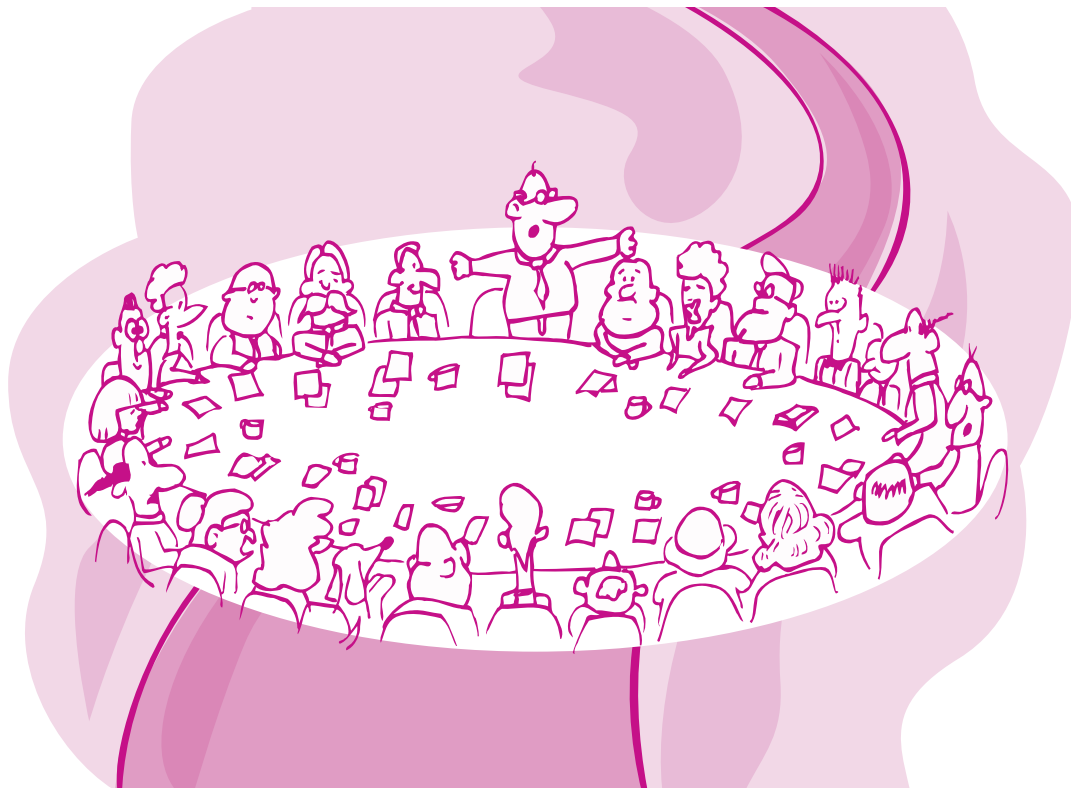
3. NORMATIVA VIXENTE SOBRE IGUALDADE, EN ESPAÑA E EN GALICIA

A Constitución española, que é a nosa norma fundamental, no artigo 14 establece que todos os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación ningunha por razón, entre outras, de sexo.

No artigo 9.2, ademais, determina que lles corresponde aos poderes públicos promover as condicións para que a liberdade e a igualdade (aquí fálase de igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra) sexan reais e efectivas; remover os obstáculos que impidan ou dificulten esa plenitude da igualdade efectiva e facilitar a participación de toda a cidadanía na vida económica, política, cultural e social.

No artigo 35 establece que todos os españois teñen o deber de traballar e o dereito ao traballo, á libre elección de profesión ou oficio, á promoción a través do traballo e dunha remuneración suficiente tanto para satisfacer as súas propias necesidades como as da súa familia, deixando claro que en ningún dos casos pode facerse discriminación por razón de sexo.

O Estatuto dos traballadores na regulación dos dereitos laborais establece no artigo 4 como un dereito do traballador na súa relación de traballo o non ser discriminado directa ou indirectamente para o emprego ou unha vez empregado, entre outras moitas cousas, por razón de sexo, é dicir, que nin para acceder ao emprego nin unha vez empregado pode producirse ningún tipo de discriminación entre homes e mulleres en función do xénero.



No artigo 17 estipúlase como dereito e deber derivado do contrato a non discriminación nas relacións laborais. Así, entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorables en materia de retribucións, xornadas e demais condicións de traballo por circunstancias, entre outras, de sexo.



O artigo 22 establece o sistema de clasificación profesional e indica no punto 4 que os criterios de definición das categorías e grupos se acomodarán a regras comúns para os traballadores dun e doutro sexo, é dicir, que para definir unha categoría profesional ou grupo profesional non se poden facer distincións motivadas única e exclusivamente por razón de sexo.

No artigo 24 deste Estatuto regúlanse os ascensos, e establécese que estes se acomodarán a regras comúns para os traballadores dun e doutro sexo.

No artigo 28 estipúlase que o empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, sen que poida producirse discriminación ningunha por razón de sexo.

O Código penal tipifica como delito, no seu artigo 314, aquelas condutas que produzan unha grave discriminación no emprego, público ou privado, contra algunha persoa por razón, entre outras, do seu sexo e non establezan a situación de igualdade ante a lei tras requirimento ou sanción administrativa, reparando os danos económicos que se derivasen e sendo castigados con pena de prisión ou unha multa.

A Lei do emprego 56/2003, do 16 de decembro, establece no artigo 2 como un dos obxectivos xerais da política de emprego garantir a efectiva igualdade de oportunidades e a non discriminación, tendo en conta o previsto no artigo 9.2 da Constitución española, no acceso ao emprego e nas accións orientadas a conseguilo, así como a libre elección de profesión ou oficio sen que poida prevalecer discriminación ningunha, nos termos establecidos no artigo 17 do Estatuto dos traballadores.

Como culminación de todas estas normas está a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Galicia, no Estatuto de autonomía recolle no artigo 4 o artigo 9.2 da Constitución e establece que lles corresponde aos poderes públicos de Galicia promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, removendo os atrancos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitando a participación de todos os galegos na vida política, económica, cultural e social.

A Xunta, ao ser consciente de que a discriminación sufrida polas mulleres é a máis antiga e persistente no tempo, a máis estendida no ámbito territorial, a que máis formas revestiu ao longo da historia e a que afecta a maior número de persoas, promulgou a Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, que é un ambicioso texto legal que ten por obxectivo conseguir que as mulleres teñan as mesmas oportunidades que os seus compañeiros masculinos de forma real e efectiva.



3.1. MARCA GALEGA DE EXCELENCIA EN IGUALDADE

Para lograr a implicación das empresas galegas na RSE, e particularmente na loita pola igualdade, a Lei 2/2007 regulará os plans de igualdade que se dispoñan nelas, e crea, ademais a Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

Os plans de igualdade serán de obrigado cumprimento para organismos autónomos e entidades públicas empresariais con participación da Comunidade Autónoma de Galicia. Serán voluntarios para as demais empresas, pero contarán co apoio económico e técnico a través dunha convocatoria anual da Xunta.

A concesión a unha empresa da Marca Galega de Excelencia en Igualdade virá determinada polos balances que a entidade lle presente á Administración autonómica sobre os parámetros de igualdade existentes na súa organización. Da concesión desta marca derivaranse dereitos e facultades relativos á súa utilización comercial, así como a consideración dos gastos destinados á implantación de plans de igualdade, subvención das cotizacións sociais por accidentes e enfermidades laborais e preferencia na adxudicación de contratos da Comunidade Autónoma de Galicia.

4. A CONCILIACIÓN FAMILIAR E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

4.1. CONCILIACIÓN E CORRESPONSABILIDADE

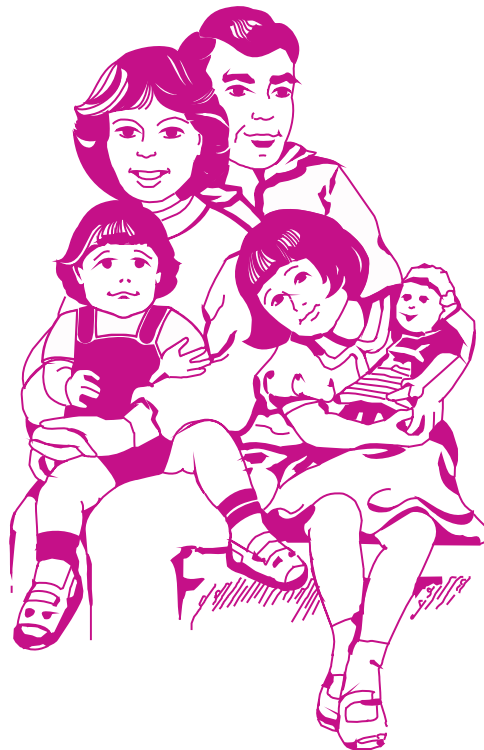
Se hai un valor que as empresas con RSE deben ter como prioritario nas súas accións de fomento da igualdade de oportunidades, é o de conciliación, ao que se suma o aínda máis moderno de corresponsabilidade.

Conciliación: supón propiciar as condicións para lograr un axeitado equilibrio entre as responsabilidades persoais, familiares e laborais. É un concepto tradicionalmente ligado en exclusiva ás mulleres, polo que é necesario transcender o seu significado aos homes, prestando especial atención aos seus dereitos nesta materia, evitando que as mulleres sexan as únicas beneficiarias dos dereitos relativos ao coidado dos fillos e doutras persoas dependentes. A asunción en solitario por parte das mulleres destes dereitos entra en colisión co seu dereito de acceder e permanecer no emprego.

Corresponsabilidade: este concepto, que vai máis alá da mera conciliación, implica compartir a responsabilidade dunha situación, infraestrutura ou actuación determinada. As persoas ou axentes corresponsables posúen os mesmos deberes e dereitos na súa capacidade de responder polas súas actuacións nas situacións ou infraestruturas que están ao seu cargo.

Trátase pois, de que a conciliación faga compatible ter familia e ter traballo para ambos os sexos. Que homes e mulleres poidan conciliar porque comparten os espazos e os tempos, especialmente os familiares, que implican atención a fillos ou a maiores, dende a corresponsabilidade. E unha aposta máis ambiciosa aínda, que haxa tempo persoal para ambos. Para isto teñen que entrar no xogo, dende logo, homes e mulleres, pero tamén, as empresas e as administracións públicas.

Sen un plan axeitado de conciliación familiar, a completa inserción laboral feminina non poderá efectuarse de maneira satisfactoria.



4.2. CONCILIACIÓN E PRODUTIVIDADE EMPRESARIAL

Dende os anos oitenta numerosos estudos nos Estados Unidos demostraron que a orixe de moitos problemas relacionados co absentismo laboral, o mantemento e obtención de recursos humanos con potencial e a mellora da produtividade estaban directamente relacionados con conflitos á hora de compatibilizar a vida familiar e a profesional.

As empresas comezaron a desenvolver programas para evitar que os problemas familiares causados pola vida laboral lles afectasen negativamente.

O panorama profesional do noso país cambiou moito nas dúas últimas décadas. Os aspectos máis relevantes no cambio de modelo laboral en materia de familia son os seguintes:

- Espectacular aumento da incorporación da muller ao mercado laboral.
- Unha maior importancia do valor da familia.
- Cambio do modelo social entre o tradicional, no que o home traballa e a muller é ama de casa, e o de ingresos familiares duais, onde traballan os dous membros da parella.
- Baixos índices de natalidade e aumento da esperanza de vida, leva consigo un envellecemento da poboación que fai prosperar a falta de recursos humanos en certos sectores.

- Modelo empresarial baseado en xornadas partidas con longos lapsos de tempo para a comida, que fan moi difícil a compatibilidade coas necesidades familiares.

No noso país, a adopción de medidas e plans de conciliación da vida familiar e laboral aumentou de forma considerable dende o 5% no 2001 ao 48% no 2006.

A maioría destas empresas é de gran tamaño e xestiónase con criterios de RSE. O resultado é que o absentismo laboral descendeu e as posibilidades da igualdade de oportunidades aumentaron dun xeito extraordinario.



4.3. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DA VIDA PROFESIONAL E PERSOAL E IGUALDADE

As políticas de igualdade e os plans de conciliación da vida familiar e profesional, debidamente deseñados e correctamente implantados, supoñen a posibilidade de desenvolvemento laboral e permiten compatibilizar a carreira profesional coa realización persoal e familiar. Ademais, melloran os resultados económicos das empresas, posto que son a resposta a unha crecente demanda e necesidade social que repercute en forma de maior produtividade.

Segundo estudos realizados pola Confederación Española de Directivos e Executivos (CEDE) sobre beneficios de políticas flexibles, a implantación de políticas de conciliación nas empresas reduce a rotación, o absentismo, o estrés, a ansiedade e a depresión nos empregados, aumenta a produtividade, a motivación, o compromiso e a satisfacción laboral e, en xeral, mellora as relacións laborais.

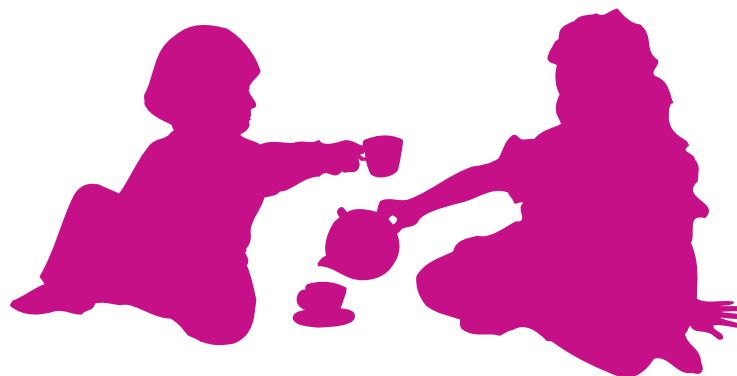
Estas políticas deben adaptarse ao modelo de xestión, *cuore business*, estratexia, misión, valores, cultura corporativa e plan estratéxico de cada empresa.

Algunhas das medidas que se poden implantar son:

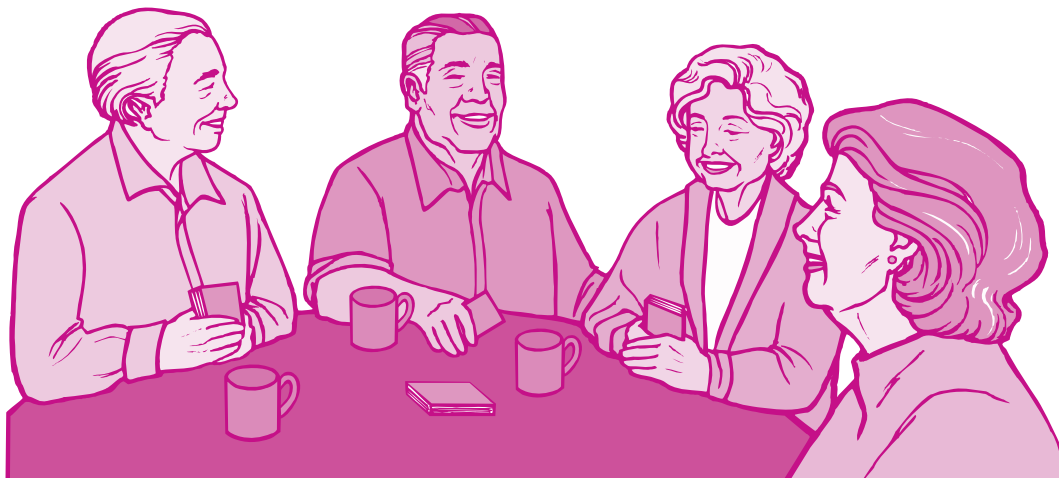
- Protección especial do embarazo e da maternidade. Incluír medidas conducentes a outorgar permisos retribuídos de varias horas diarias para coidar os fillos ata os nove meses como mínimo,

permisos retribuídos anteriores ao parto de 15-30 días, redución da xornada laboral sen perda de retribución durante o primeiro ano do fillo, excedencias para adopción ou sometemento a técnicas de reprodución asistida etc.

- Servizo de gardería. As subvencións para os nenos dos traballadores da empresa son indispensables para que as mulleres poidan afrontar a maternidade dun xeito positivo e non como un atranco profesional. Cada vez son máis as empresas que contan con garderías nas súas instalacións. O aforro para o traballador é considerable, tanto de diñeiro (adoitan estar subvencionadas) como de tempo (non teñen que desprazarse, xa que levan os nenos ao seu lugar de traballo).
- Flexibilidade horaria. Permisos para atender as necesidades familiares en función do principio de atención aos familiares dependentes do traballador. Establecer nas quendas laborais distintas alternativas nas entradas pola mañá, no tempo para a comida e nas entradas e saídas pola tarde. Permitir medio día libre a cambio de alongar a xornada o resto da semana.



- Promoción da actividade física e do deporte. Para contribuír a mellorar a calidade de vida dos seus empregados, hai empresas que contan entre as súas instalacións con ximnasios dotados do equipamento necesario para o mantemento físico e habilitan espazos para distintas actividades (danza, *step*, aeróbic, pilates etc.).
- Permiso de maternidade superior ao determinado pola lei. Para afrontar a adaptación á maternidade da mellor maneira posible. Este tipo de facilidade en moitos casos é necesaria para evitar que a muller pense na posibilidade de deixar o traballo para coidar o seu bebé.
- Excedencia para coidar familiares. A situación familiar ás veces pode complicarse pola enfermidade dun parente. Como a muller a maioría das veces asume o rol de coidadora, a excedencia para coidar familiares pode evitar a fin da carreira laboral da muller que se atope nesta situación.



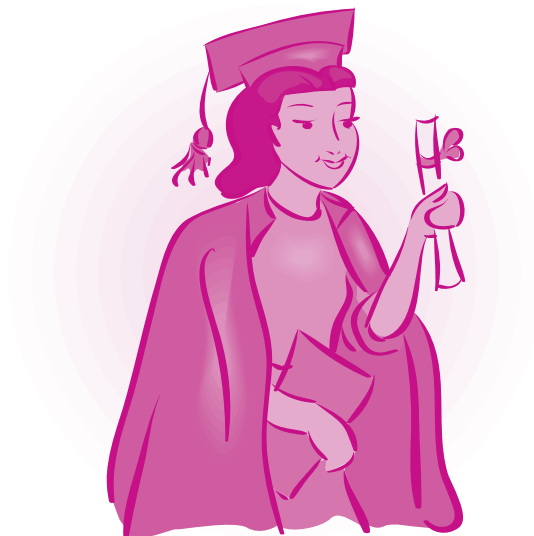
- Teletraballo con postos remotos nos domicilios. Esta opción de traballo favorecerá o aforro de tempo, e dará máis posibilidades para compatibilizar a vida laboral e familiar. O futuro desta opción é moi positivo, pois cada vez é máis sinxelo e común ter os equipos necesarios na casa, e o aforro de custos para a empresa pode chegar a ser unha razón determinante.
- Formación en xestión de tempo e estrés. Ensinar os traballadores unha boa xestión do seu tempo axudará a evitar xornadas laborais extensas, aproveitando ao máximo o seu rendemento nas horas que estean no traballo.
- Xornada a tempo parcial e xornada reducida. A implantación desta medida supón a máxima de traballar mellor, non de traballar menos.
- Igualdade de oportunidades. Políticas que favorezan o acceso da muller a calquera posto de dirección.
- Procedementos para a prevención e tratamento do acoso laboral e da violencia de xénero.
- Cultura da conciliación e igualdade. Realización de cursos e programas formativos en materia de conciliación e igualdade co obxecto de concienciar os empregados da organización.
- Desenvolvemento profesional da muller. Deseño de plans de carreira personalizados para mulleres, de modo que poidan conciliar a súa vida persoal e laboral e, consecuentemente, que teñan a posibilidade de desenvolverse profesionalmente.

4. a conciliación familiar e a igualdade de oportunidades

- Exemplo por parte da dirección da empresa. Os directivos deben dar exemplo e adoptar, a título persoal, medidas de conciliación para concienciar os empregados da importancia que teñen estas na cultura corporativa da empresa.
- Sistemas ou procesos de valoración con criterios de valía e méritos persoais e profesionais.
- Programas complementarios. Tales como programas de asistencia persoal, programas de asesoramento legal, programas de prestacións médicas, axuda económica para gastos de gardería ou incorporación de gardería na empresa, xestión de servizos domésticos, teleasistencia 24 horas, asesoramento telefónico en materias afíns etc.
- Sesións de *brainstorming* en materia de igualdade e conciliación. Reunións periódicas do persoal empregado para detectar necesidades ou xerar ideas novas en materia de conciliación e igualdade que poidan supoñer beneficios para a empresa e, desta maneira, mellorar os plans de conciliación e igualdade de cada empresa.
- Canle anónima de denuncias para o persoal da empresa. Posibilidade de realizar denuncias a través dunha canle anónima que permita poñer en coñecemento da dirección da empresa aquelas condutas de acoso laboral, violencia de xénero ou que sexan contrarias á igualdade de oportunidades.
- Modelo formativo presencial e *e-learning*. É importante introducir progresivamente nas empresas un modelo formativo fundamentado na integración e combinación da

formación presencial coa formación *e-learning*, adaptando os custos e a duración dos procesos formativos ás novas demandas e necesidades empresariais.

- Traballo por obxectivos. É imprescindible e totalmente necesario non valorar a cultura da presenza no traballo, posto que a produtividade se basea na calidade do traballo realizado, independentemente do número de horas, polo tanto, é aconsellable fixar e determinar obxectivos no traballo.
- Política retributiva flexible e personalizada. O deseño da política retributiva nas empresas debe adaptarse ás necesidades específicas dos empregados.



5. A RSE E OS PLANS DE IGUALDADE SEGUNDO O TIPO DE EMPRESA

As medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, así como as políticas de responsabilidade social empresarial, asociáronse practicamente ás grandes empresas e multinacionais, porén, a difusión e práctica entre as pemes debe ser fundamental, xa que é o tecido empresarial máis numeroso e o que máis contribúe á economía e á creación de postos de traballo. No fomento destas políticas entre as pemes sempre hai que ter en conta as súas peculiaridades.

No noso país, as grandes empresas con máis de 250 traballadores representan unha pequena porcentaxe e as microempresas son maioría -representan un 93,94%-. Os datos son os seguintes:

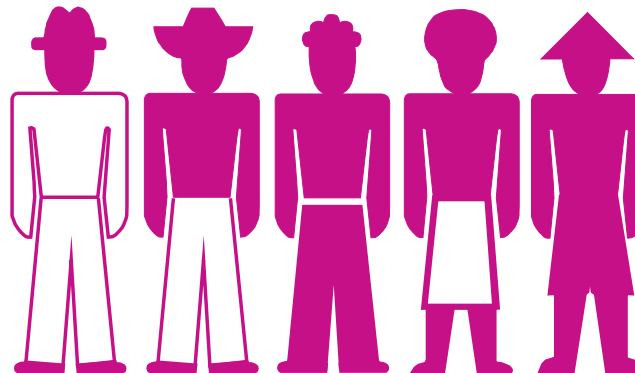
- Microempresas (0-9 traballadores): 93,94%
- Pequenas empresas (10-49 traballadores): 5,17%
- Medianas (50-249 traballadores): 0,75%
- Grandes empresas (+250): 0,13%

Son as pemes as que máis contribúen á economía e á creación de postos de traballo e a RSE supón un cambio de valores e de xestión empresarial, cuxos froitos se recollerán a medio e longo prazo, e asegurarán a sustentabilidade da empresa.

Esta visión responsable aínda non é compartida por gran parte das pemes, que considera estas accións alleas á actividade empresarial e realizadas ocasionalmente se hai recursos.

A escaseza de recursos económicos é un dos principais problemas que afronta a implantación da RSE nas pemes, xa que se perciben estas accións como un investimento que non xera beneficios a curto prazo, e se esquece que a medio e longo prazo proporciona unha vantaxe competitiva para a empresa e unha mellora da súa reputación.

Un dos problemas co que se enfrontan as pequenas e medianas empresas é a escaseza de man de obra cualificada, xunto coa falta de compromiso por parte dos empregados. Faise necesario poñer en práctica medidas que reteñan o talento, fagan atractivo para o traballador o posto de traballo e o motiven e impliquen cos obxectivos empresariais. Isto lógrase coa implantación de políticas de igualdade en particular e de responsabilidade social en xeral, que xerarán un incremento da produtividade e a fidelización dos recursos humanos que son, xunto co capital, o elemento máis importante da empresa.

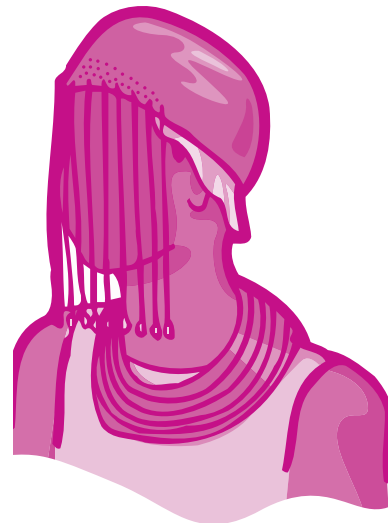


6. A DOBRE DISCRIMINACIÓN

A muller, ademais da discriminación propia do seu xénero, sofre unha dobre discriminación, entendida como a conexión entre o xénero e factores como a etnia, a idade, o status socioeconómico, a orientación sexual, a diversidade funcional, a localización xeográfica, o nivel educativo etc.

Dende as políticas de RSE é necesario atender a diversidade das mulleres e ás posibles formas de discriminación múltiple que as poden levar, aínda que non necesariamente, a situacións de exclusión social que, máis alá de problemas económicos e laborais, supoñen a debilitación dos apoios e redes sociais das persoas e das familias; a fractura da saúde psíquica e física; carencias educativas e de formación profesional; a dificultade no acceso aos recursos básicos como a vivenda; a incapacidade de incidir nos círculos de toma de decisións. En definitiva, a exclusión dificulta o pleno exercicio dos dereitos da cidadanía.

A RSE debe prestar especial interese, por unha banda, ao colectivo de mulleres con necesidades de atención específica e, por outra, aos colectivos cun maior risco de exclusión social, dado que, en ambos os casos, se incrementa a súa vulnerabilidade ante a discriminación.



COLECTIVOS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN ESPECÍFICAS

- **Mulleres con discapacidade**

Estímase que un 60% das persoas con discapacidade son mulleres. Nos últimos anos, o avance dos dereitos das persoas con discapacidade foi importante, a brecha entre homes e mulleres é ampla. As mulleres con discapacidade son discriminadas no ámbito familiar e no educativo, con maior nivel de analfabetismo; as súas posibilidades de acceso ao emprego restrínxense; o sistema sanitario tampouco responde ás súas necesidades e a protección social que reciben non exime a maioría da pobreza. Todas estas circunstancias impiden o desenvolvemento de formas de vida regulares e normalizadas.

- **Mulleres maiores**

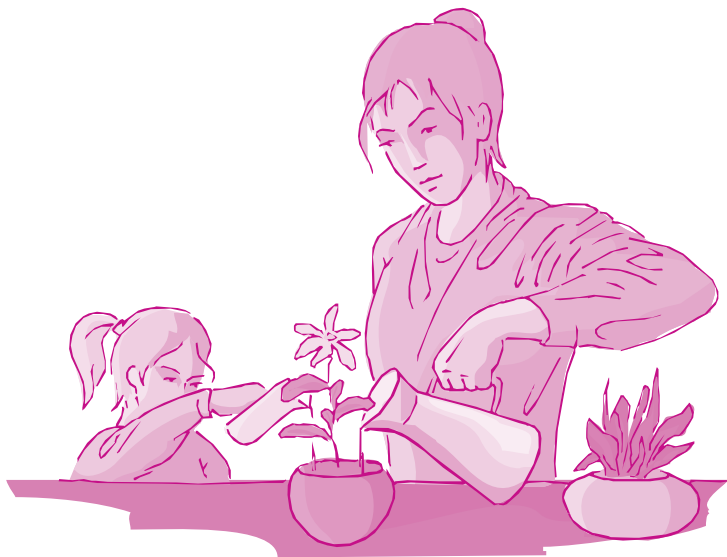
Segundo os datos do censo municipal de 2005, en España viven máis de sete millóns de persoas maiores de 65 anos, das que un 57,8% son mulleres.

A diferenza de xénero perpetúase ata o final da vida: as situacións de discriminación vividas por estas mulleres durante a súa xuventude multiplícanse cando chegan á vellez. A maioría son viúvas, viven soas e teñen ingresos máis baixos que os homes da súa mesma idade, e teñen, xa que logo, unha peor calidade de vida.

Se para unha persoa maior de 50 anos é moi difícil acadar un novo emprego, se é muller a probabilidade de que o consiga é aínda menor. De aí o deber de toda empresa socialmente responsable de tentar paliar esta situación de dobre discriminación.

- **Familias monoparentais**

Os cambios sociais, os novos modelos de familia, os divorcios e separacións deron lugar a un notable incremento de mulleres responsables, en exclusiva, de núcleos familiares, que asumen o mantemento e a educación das súas fillas e fillos, así como o coidado de persoas maiores, enfermas ou con discapacidade, colocándoas a elas mesmas e ás súas familias en situación de desvantaxe laboral, económica, social e emocional. No 86% das familias monoparentais, a persoa de referencia é unha muller. Polo tanto, nestes casos a importancia dunha boa conciliación familiar é clave para que o desenvolvemento familiar sexa o máis positivo posible.

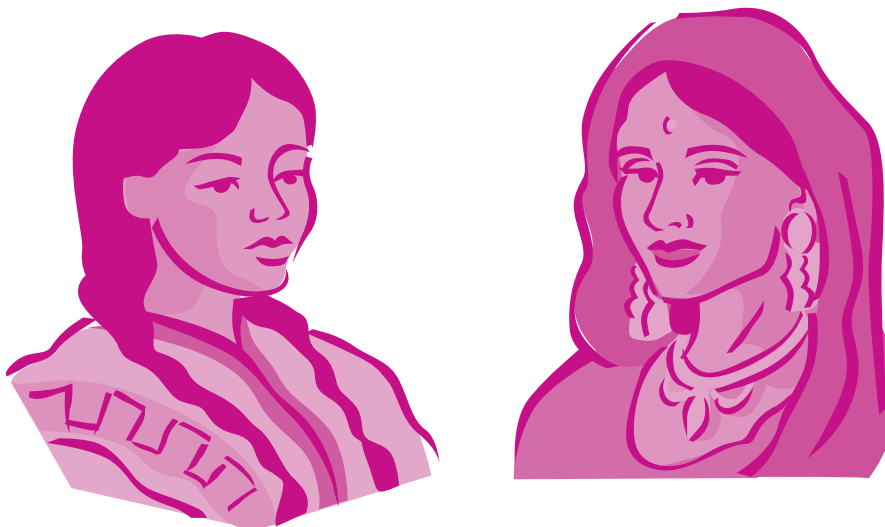


COLECTIVOS CON MAIOR RISCO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

- Mulleres doutras etnias

Estímase que a poboación xitana española é de 650.000 a 700.000 persoas, o que representa, aproximadamente, o 1,65% da poboación total.

A comunidade xitana foi excluída sistematicamente e situada á marxe dos dereitos da cidadanía. As tradicións xitanas adxudicanlles ás mulleres o espazo doméstico e o coidado dos maiores de forma exclusiva, e afástanas prematuramente da formación regrada e do emprego. Polo tanto, a dificultade para evitar esta discriminación é moi grande.

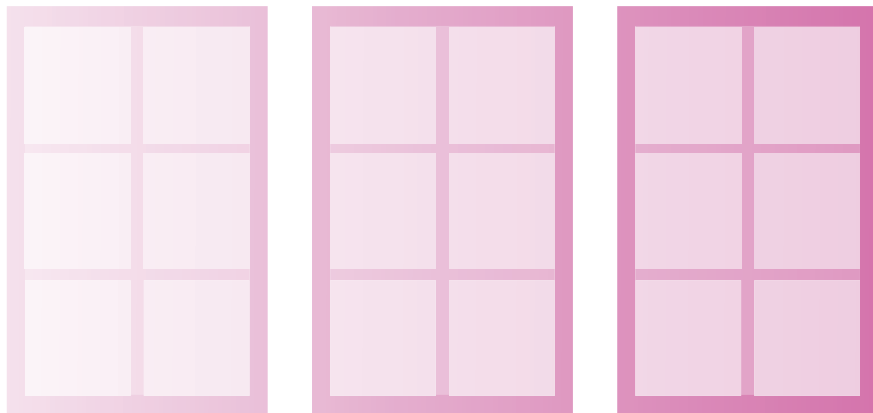


- **Mulleres inmigrantes**

En España, o 46% das persoas inmigrantes son mulleres, e unha das características máis sobresaíntes deste colectivo é que ten unha alta concentración en determinadas ocupacións, fundamentalmente aquelas que teñen que ver co traballo doméstico e o coidado de persoas dependentes. Son mulleres que presentan necesidades distintas ás da poboación feminina nacional. Polo tanto, é necesario un impulso para que consigan traballos noutros sectores.

- **Mulleres ex-reclusas**

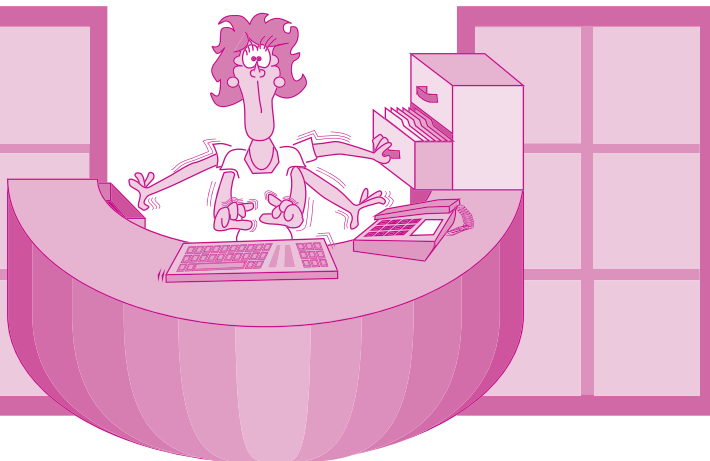
Calquera persoa con antecedentes penais ten un *hándicap* á hora de acceder a un posto de traballo. No caso das mulleres ex-reclusas aínda é maior. Hai que ter en conta que moitas destas mulleres pertencen a familias desestruturadas, en moitos casos con nenos aos que teñen que coidar e manter, de aí o incremento da súa problemática.



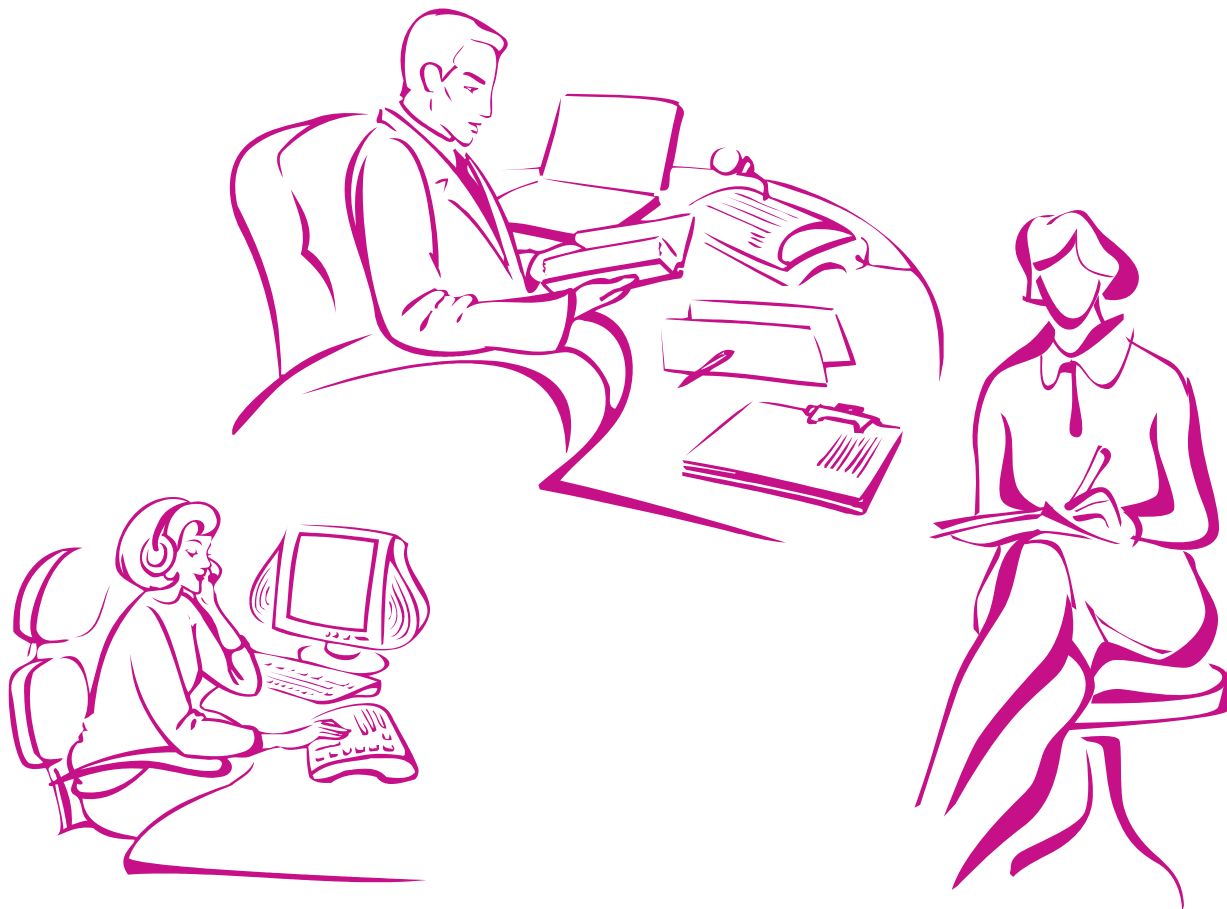
7. O TEITO DE CRISTAL

Denomínase así unha superficie superior invisible na carreira laboral das mulleres, difícil de traspasar, que impide pola simple razón de ser muller seguir avanzando. O seu carácter de invisibilidade débese ao feito de que non existen leis nin dispositivos sociais establecidos, nin códigos visibles que lles impoñan ás mulleres semellante limitación, senón que está construído sobre a base doutros factores que, pola súa invisibilidade, son difíciles de detectar.

Tamén se coñece como solo pegañoso, que agrupa as forzas que manteñen a tantas mulleres atrapadas na base da pirámide económica.



Este famoso teito de cristal que lles impide ás mulleres alcanzar as metas profesionais para as que están preparadas parece invisible, pero as estatísticas demostran que existe; é dicir, é un termo enigmático, secreto, que non se pode detectar, pero cuxo resultado se pode cuantificar e, polo tanto, é real a menor existencia de mulleres nos vértices xerárquicos das organizacións.



DATOS DA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DO TRABALLO

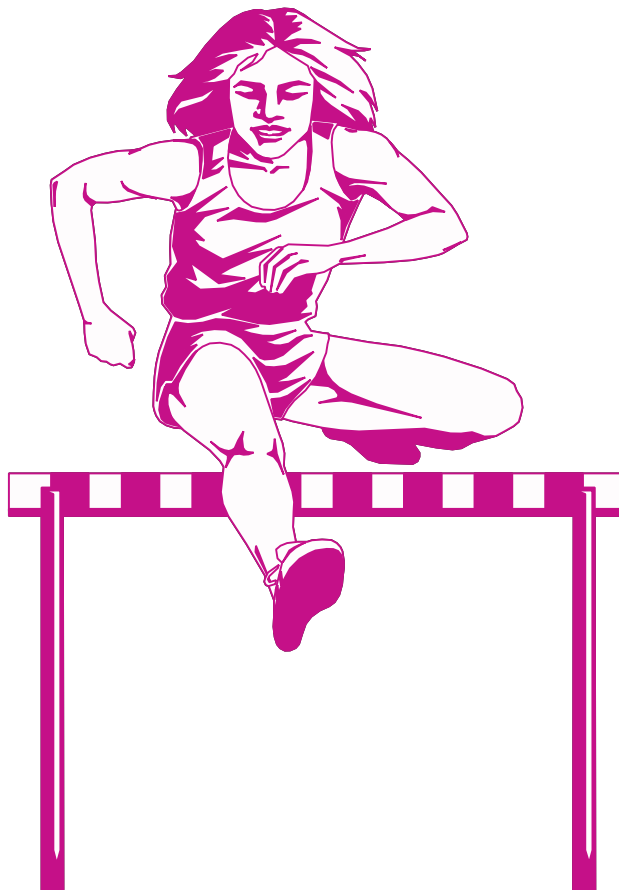
Segundo as cifras dun estudo da Organización Internacional do Traballo (OIT), observouse o seguinte:

- Que as mulleres só desempeñan do 1 ao 3% dos máximos postos executivos nas maiores empresas do mundo.
- Que só unha minoría de países ten como xefa de Estado unha muller.
- Que as mulleres constitúen o 13% dos parlamentarios do mundo; e 21 países contan cunha muller na vicepresidencia ou segunda maxistratura do Estado.
- Que, aínda que as mulleres representan case o 40% dos membros das organizacións sindicais, só son mulleres o 1% dos dirixentes dos sindicatos.
- Que o diferencial salarial chega a ser dun 10 a un 30% en detrimento das mulleres, incluso nos países que están máis avanzados en termos de igualdade de xénero. Este é un dos puntos que a RSE pode manexar do xeito máis eficaz. As empresas privadas son as que maior diferenza salarial reflicten nas nóminas dos seus empregados/as en comparación co emprego público.
- Que as mulleres traballan máis horas que os homes en case todos os países e que son elas as que seguen realizando a maior parte do traballo non retribuído e da chamada economía somerxida.

ALGÚNS OBSTÁCULOS QUE DEBEN SALVAR OS PLANS DE RSE

As investigacións citan diversos obstáculos para o acceso das mulleres aos postos de decisión ou de maior importancia:

- A estrutura xerárquica da industria, con homes ocupando case todos os postos de toma de decisións. Funciona o principio de cooptación (designar por elección a dedo e non por regulamento ou méritos) para moitos destes postos.
- O adestramento predominante das mulleres nos vínculos humanos con predominio da afectividade pode entrar en contraposición con ese mundo do traballo masculino, onde os vínculos humanos se caracterizan por un máximo de racionalidade e con afectos postos en xogo mediante emocións frías: distancia afectiva, indiferenza etc.
- O traballo de moitas mulleres en espazos tradicionalmente masculinos é observado de forma máis inquisitiva que o dos seus compañeiros varóns. Esixelles un nivel de excelencia.
- Os estereotipos. Algúns dos que configuran o teito de cristal fórmulanse da seguinte maneira: as mulleres temen ocupar posicións de poder, ás mulleres non lles interesa ocupar postos de responsabilidade, as mulleres non poden afrontar situacións difíciles que requiran autoridade e poder... Estes estereotipos teñen múltiples incidencias, xa que converten as mulleres en non elixibles para postos que requiran autoridade e exercicio do poder.



- **A dobre carga:** é coñecido que as mulleres profesionais fan malabarismos para compaxinar o seu traballo fóra de casa coas tarefas domésticas, acotío de forma unilateral.
- **A autodesconfianza:** sen dúbida a falta de modelos femininos cos que identificarse fai que se agudice a inseguridade e o temor á falta de eficacia cando se accede a lugares de traballo tradicionalmente ocupados por homes. De aí a importancia das mulleres emprendedoras que rompen os moldes establecidos.

8. RAZÓNS PARA IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDADE

1. A lei aprobada en marzo do 2007 obriga as organizacións de máis de 250 persoas a deseñar e poñer en marcha un plan de igualdade.
2. Integrar un enfoque de xénero na súa organización poderá actuar sobre o gran problema da igualdade.
3. Desenvolver accións positivas, que son estratexias temporais, pode remover situacións, prexuizos, comportamentos e prácticas culturais e sociais.
4. Aumenta a motivación dos traballadores e a súa implicación na empresa.
5. Os traballadores da empresa mellorarán a súa calidade de vida ao poder conciliar a súa vida familiar, persoal e laboral.
6. Está comprobado que as empresas que apostan pola conciliación da vida laboral e persoal melloran os seus índices de absentismo.
7. Non se penaliza a maternidade e o coidado da familia.
8. Adquírese un maior e mellor coñecemento dos traballadores da empresa.

9. Os plans de igualdade achegan información de todos os ámbitos da empresa e constitúen un factor vantaxoso fronte aos seus competidores.
10. Aumenta a produtividade, a calidade do servizo, a satisfacción e fidelización dos clientes...
11. Un dos cambios máis importantes que experimentou a sociedade española nos últimos anos é a situación das mulleres. O seu nivel de formación constitúe un activo formidable tanto para as empresas como para un país que aposta por un crecemento baseado no valor da formación e da innovación.



12. As mulleres non só están moi cualificadas senón que son unhas importantes consumidoras de moito máis que comestibles ou deterxentes. Agora, compran activos financeiros, apartamentos, móbiles etc., así que máis vale contar con elas na estratexia empresarial.
13. A calidade de vida dos traballadores e traballadoras inflúe na produtividade e na súa fidelización.
14. Unha sociedade sustentable é a que ten en conta as necesidades dos seres humanos e a súa calidade de vida.
15. A chegada das mulleres á dirección e á estratexia empresarial aumenta a produtividade e a conta de resultados.
16. As mulleres convertéronse nas consumidoras máis importantes de todo o sistema.
17. As empresas teñen vantaxes na contratación coa Administración.
18. A razón máis importante: achegar un pequeno gran de area na resolución dun conflito social.

9. ENDEREZOS DE INTERESE

Xunta de Galicia
http://www.xunta.es/



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR

SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO - TFNO. 902125000

Inicio | Mapa do Sitio | +A - | Procura Avanzada | Imprimir | Castellano |

Axudas e subvencións | Formación e Cualificacións | Emprego | Relacións Laborais | Cooperativismo e Economía Social | Prevención Riscos Laborais

Buscar

► Inicio

Menú Principal

- A Consellería
- Licitacións
- Normativa
- Publicacións e Estatísticas
- Trámites e Modelos
- Calendario Laboral



Noticias

- Mato márcase como prioridade frear a lacra do desemprego
- Mato apela á responsabilidade de patronal e sindicatos do metal e pide que tenten sentarse de novo á mesa
- Traballo lidera un proxecto financiado con máis de 700.000 euros para fortalecer a competitividade do emprego na Eurorrexión Galicia-Norte de Portugal
- Traballo informa desfavorablemente sobre o ERE de Pascual nun documento enviado hoxe ao Ministerio
- Traballo destina máis de 34 millóns de euros para axudas ao emprego en cooperación cos concellos
- Ver máis noticias

Destacados

- Datos do paro rexistrado no mes de maio de 2009
- Nova Convocatoria de Formador Ocupacional Online
- Plan Contigo
- I Congreso Internacional de Prevención de Riscos Laborales os días 27 e 28 de Novembro.
- Información sobre a Lei Reguladora da Subcontratación no sector da Construción
- Presentación no Parlamento dos presupostos da Consellería para o ano 2008
- Ver máis destacados

Servizos Directos

- Axudas Subvencións
- ☒ Iberoavilas
- TRABALLO CONTIGO
- IS
- CNT
- R&A
- Probas

Consellería de Traballo e Benestar

http://www.xunta.es/conselleria-traballo-e-benestar

[Saltar navegación](#) | [Accesibilidade](#) | [Canles RSS](#) | [Suxestións e queixas](#) | [Entidades A-Z](#)

 **XUNTA DE GALICIA**

[Cidadáns](#) | [Colectivos](#) | [Profesionais e empresas](#) | [Administracións](#)

Google 

Aténdemolo/a 

Áreas

Área de Traballo

Área de Benestar

Consellería de Traballo e Benestar

Saúdo de Beatriz Mato, Consellería de Traballo e Benestar

Quero aproveitar este espazo para dirixirme a todos os galegos e galegas que van atopar nesta páxina web unha ventá aberta á nosa acción de Goberno e unha man tendida para afrontar os problemas que a difícil coyuntura económica está a provocar en moitas familias do noso país. Para o presidente da Xunta e para o equipo completo desta Consellería que dirixo, as persoas son o centro da actividade política e o emprego e o benestar, os piares da sociedade moderna.

Sabedores de que vivimos tempos difíciles, tamén somos conscientes de que é o momento de grandes acordos, polo que faremos do diálogo social a consigna do noso traballo que, cada día, estará orientado á mellora do interese xeral desta comunidade autónoma. Son moitas as familias que teñen postas as súas esperanzas en nós porque en todas elas hai algunha persoa maior, moza ou, desgraciadamente, en situación de desemprego. Traballaremos por e para elas. Ese é o compromiso e, nesta páxina web está o noso punto de encontro.

Beatriz Mato Otero

Conselleira de Traballo e Benestar

Biografía

Naceu no ano 1965. É inxeñeira industrial con especialidade en Organización Empresarial, na Escola Técnica Superior de Inxeñeiros Industriais de Bilbao. Ten o master de dirección e administración de empresas MBA por la Escuela de Negocios MBA homologado pola Universidade de A Coruña.

- ♦ Ano 1989. Técnico de Sistemas na multinacional IBM
- ♦ Ano 1990. Técnico Comercial da multinacional RANK XEROX ESPAÑA S.A.

Servizos directos

Diario Oficial (DOG)

Función pública autonómica

Guía do Cidadán

Administración electrónica

Plataforma de contratación

Oficinas Virtuais Economía e Facenda

Guía da Comunicación

Toponimia oficial

Información estatística

O tempo

Predicións e imaxe meteosat

Destacado

Axudas Temporal de Vento en Galicia

Plan de Reequilibrio Territorial de Galicia 2007-2010



Responsabilidade Social Empresarial na Xunta de Galicia

<http://rse.xunta.es/>



Ministerio de Igualdade do Goberno de España <http://www.migualdad.es/mujer/>

The screenshot displays the website's interface. At the top, a header bar includes the Spanish coat of arms, the text 'GOBIERNO DE ESPAÑA' and 'MINISTERIO DE IGUALDAD', and navigation links for 'Inicio', 'Contacto', 'Mapa web', and 'Accesibilidad'. Below the header, a banner features a woman's portrait and the text 'Novidades del Instituto de la Mujer'. A left sidebar contains a 'MENÚ PRINCIPAL' with links to 'Quiénes somos', 'Las mujeres en España', 'Políticas de igualdad', 'Internacional', 'Legislación y Jurisprudencia', 'Programas del Instituto de la Mujer', 'Violencia', 'Medios de Comunicación y Publicidad', 'Servicios de Información', 'Convocatorias y Cursos Públicos', and 'Publicaciones y otros servicios'. A central 'Destacados' (Featured) section lists several resources with circular icons: 'Centro de información', 'Complejo virtual para empresarios', 'Centro de documentos', 'Ley Org. para la igualdad', 'Carta de Servicios', and 'CTest'. On the right side, there is a large portrait of a smiling woman.

Ministerio de Trabajo e Inmigración do Gobierno de España

http://www.mtas.es


GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Buscar
 Mapa Web
 Organigrama

Celestino Corbacho Chaves
 Ministro de Trabajo e Inmigración

Bienvenido | Benvingut | Ongietorri | Benvido | Welcome | Bienvenue

Accesibilidad

Seguridad Social

Inmigración y Emigración

Empleo

Subsecretaría



PlanE
Ayuda Social y Empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid
www.planE.gob.es

Nueva GRIPE



Los derechos de más de 3 millones de autónomos



Ley de la Memoria Histórica



Integra
Integración de inmigrantes para entidades locales



Programa Nacional de Reformas

Noticias

- 10-06-2009 El Ministerio de Trabajo e Inmigración convoca subvenciones para fomentar la integración de los inmigrantes
- 09-06-2009 Hoy, en el Senado Corbacho: "Es indiscutible la solidez de nuestro sistema público de Seguridad Social y su fortaleza para hacer frente a las dificultades económicas que hoy atraviesa nuestro país"
- 09-06-2009 La secretaria de Estado de Inmigración y Emigración, Consuelo Rumi, presentó hoy el estudio "Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009" La contratación de extranjeros en origen desciende por la crisis económica
- 09-06-2009 El ministro se reúne con el presidente del Consejo General de Colegios de Agentes Comerciales
- 08-06-2009 Los interesados solicitaron en el primer trimestre la devolución de cuotas La Seguridad Social devuelve 3,4 millones de euros a más de tres mil autónomos por exceso de cotizaciones en 2008
- 08-06-2009 En la reunión EPSSCO en Luxemburgo Celestino Corbacho afirma que "es decisivo incorporar a

Destacados

Intervención del Ministro de Trabajo e Inmigración - Convalidación RD-Ley de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas - 26-03-09

MEDIDAS PARA EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS Y LA MEJORA DE LA LIQUIDEZ DE LAS EMPRESAS

XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que se celebrará en Logroño los días 28 y 29 de mayo de 2009.

Programas de Solidaridad-Fondos Comunitarios

Gabinete de comunicación

Contacte con el Ministerio

Punto de Información Administrativa

El Ministerio en el mundo

Presupuestos del MTIN

La Alianza en el MTIN

Legislación Órdenes y Normativas

Publicaciones

Estudios Bibliotecas y Archivos

Estadísticas

Guía Laboral y de Asuntos Sociales

Custodia Responsable

<http://www.custodiaresponsable.org>


custodiaresponsable

[Inicio](#)
[Quién somos](#)
[Manifiesto](#)
[Noticias](#)
[Documentos](#)
[Lo que se reforma en la Ley de Divorcio](#)
[Enlaces](#)
[La Opinión Profesional](#)

NOTICIAS

- 
Custodia compartida, sentencias con 'cuentagotas' dos años después
 01/07/2007
- El fiscal recurrirá la sentencia que le quitó la custodia a una madre por "alienación parental"** 27/06/2007
- Audiencia dicta primera custodia compartida en Cataluña sin acuerdo padres** 27/02/2007
- España.- La ley del divorcio cumple 25 años** 22/06/2006
- Asturias.- La aplicación de la custodia compartida levanta el debate** 02/05/2006
- Una ley catalana prevé dar la custodia compartida sin informe previo del fiscal** 01/05/2006
- La aplicación de la custodia compartida levanta el debate** 02/04/2006

[VER MÁS >](#)

DOCUMENTOS

POR UNA CUSTODIA RESPONSABLE...

Las organizaciones de mujeres hemos apostado y seguimos apostando por la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos e hijas, por que aspiramos a una sociedad más igualitaria donde también el reparto de las cargas familiares sea una realidad para hombres y mujeres. Por eso, ante los casos de separación y divorcio entendemos que la custodia hacia los menores debe desarrollarse siempre de forma responsable, y que el régimen de custodia compartida **SOLO PUEDE OBTENERSE CUANDO AMBOS PROGENITORES ESTEN DE ACUERDO.**

DECIMOS NO A LA CUSTODIA COMPARTIDA

Decimos no a la imposición judicial de la custodia compartida en contencioso o ante una petición efectuada solo por uno de los progenitores, porque...

⊕ Es imprescindible que exista muy buena

Democracia Paritaria
<http://www.democraciaparitaria.com>

[Quiénes Somos](#)[Eventos](#)[Lista de Distribución](#)[Contacto](#)

Noticias

- España
- Internacional
- Opinión
- Curso

Cuotas de Participación

- España
- Europa
- Internacional

Normativa

- Autonómica

Curso



Curso-Formación Online

En este espacio encontrarás las ponencias del curso-formación online *Igualdad de Género* y podrás opinar sobre ellas.

Noticias



[03/06/2009]

Bachelet promulgó ley sobre igualdad de sueldos entre hombres y mujeres...

La Mandataria manifestó que "la igualdad en materia de remuneraciones ahora es un derecho fundamenta...

Destacamos

Informe Themis



Las mujeres **2007**
y la toma de decisión

Próximos EVENTOS

Actualmente no existen próximos eventos dados de alta.

Dereitos da Muller

<http://www.derechos.org/ddhh/mujer>

Derechos Humanos de las Mujeres



La problemática de los derechos humanos de las mujeres es a la vez la misma y distinta que la de los hombres. Como los hombres, las mujeres son víctimas de represión, tortura, desapariciones, hambre. A su vez, las mujeres también pueden ser víctimas de métodos represivos particulares, tales como la violación sexual y el embarazo forzado y sin duda la discriminación cotidiana. Las mujeres trabajan más, ganan menos, y muchas veces no tienen el derecho a su vientre, a su nombre, a sus hijos. En esta página pretendemos ofrecer información y enlaces sobre la problemática particular de las mujeres.



[Documentos](#) | [Cuerpos](#) | [ONGs](#) | [Campañas](#) |
[Informes](#) | [Análisis](#) | [Enlaces](#)

Rede de Organizaciones Feministas contra a Violencia de Xénero

<http://www.redfeminista.org>

contra la violencia hacia las mujeres

www.redfeminista.org



para las responsables

RED ESTATAL DE ORGANIZACIONES FEMINISTAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INICIO | NOTICIAS | OPINIONES | DOCUMENTOS | LEY INTEGRAL | VIOLENCIAS | INTERNACIONAL | CAMPAÑAS | MUERTAS 2009 | SUBSCRIBETE

RED FEMINISTA	DE INTERÉS	NOTICIAS RED FEMINISTA
 La Red hace un llamamiento A todas las mujeres para que no toleren en sus relaciones, tanto públicas como privadas, ninguna afrenta a su dignidad e integridad, sumándose a la defensa de cuantas iniciativas tiendan a la erradicación de la Violencia de Género.	ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO	Nacional Un forense con dos órdenes de alejamiento reconoce a maltratadas en Asturias 08/06/2009 Nacional Los "crímenes de honor", un grave problema global de salud pública 05/06/2009 Nacional Barcelona: Un hombre asesina a su mujer a cuchilladas 04/06/2009 Nacional Si se "banaliza el sexo" no tiene sentido considerar delito la violación, dice la revista de Rouco 03/06/2009 Nacional Barcelona: Un hombre mata de una puñalada a su pareja en plena calle en Malgrat de Mar 02/06/2009 Nacional Tenerife: El ex novio de Isabel Canino, imputado por violencia de género
LA MEJOR OPINIÓN Violencia contra mujeres SOLEDAD GALLEGO-DÍAZ Soledad Gallego : Vergüenza para Karzai Hablemos del SAP Emilia Caballero Carta a Monseñor Martínez Camino David Compañero		

Organización Internacional do Trabajo

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

English | Français

Contáctenos | Mapa del sitio |


Organización Internacional del Trabajo
 Promover un trabajo decente para todos

[Acerca de la OIT](#) |
 [Departamentos y oficinas](#) |
 [Regiones](#) |
 [Temas](#) |
 [Actividades](#)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita de la ONU y convoca a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus estados miembros con el fin de emprender acciones conjuntas destinadas a promover el trabajo decente en el mundo.

Actualidades



Comunicados de prensa | 98ª Conferencia Internacional del Trabajo (3-19 de junio)

El Director General de la OIT propone un Pacto Mundial para enfrentar en forma urgente los efectos de la crisis económica sobre el empleo y la protección social

El Director General de la OIT, Juan Somavía, dijo que la crisis del empleo y la protección social provocada el declive económico podría durar entre seis y ocho años, y propuso a los delegados a la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo hacerle frente con un "Pacto Mundial para el Empleo".

- ILC opening remarks by ILO Director-General Juan Somavía - 
- Informe Enfrentando la crisis mundial. La recuperación mediante políticas de trabajo decente - Memoria del Director General

< 1 2 3 4 >



Galería de fotos:
Cobertura especial
de la 98.ª
Conferencia
Internacional del
Trabajo 2009



Centro de Medios
de la CIT:
Transmisiones en
directo,
comunicados de
prensa,
vídeos, discursos, artículos especiales...



Sitio web de la
98.ª Conferencia
Internacional del
Trabajo:
Programa,
informes, boletines diarios...



Discursos
pronunciados en la
Conferencia
Internacional del
Trabajo



Cobertura en
vídeo de la
Conferencia
Internacional del
Trabajo



Actas
Provisionales de
las reuniones de
la 98.ª
Conferencia
Internacional del
Trabajo

Actividades

Normas del trabajo

Reuniones oficiales

- Conferencia Internacional del Trabajo
- Consejo de Administración
- Reuniones regionales

Eventos y campañas

Proyectos

Publicaciones e investigación

Estadísticas y bases de datos

Formación

Enfoque sobre el Trabajo Decente

DECENT WORK

A better world starts here.

Juntos para hacer del trabajo decente una
realidad en todo el mundo



90 años de trabajo por la justicia social

Asociación de Mulleres Xuristas THEMIS

<http://www.mujeresjuristasthemis.org/>



[Sobre Themis] [Themis opina] [Publicaciones] [Documentos] [Jurisprudencia] [Legislación] [Novedades] [Enlaces] [Contactar]
[Buzón Socias] [Democracia Paritaria] [Custodia Responsable]

63



AGENDA

- Asamblea Gral Ordinaria Socias
Madrid, 19 junio 2009 (información) \nuevo

- Monográfico
Síndrome Alienación Parental \nuevo
Zaragoza, 24 junio 2009
Programa

- Monográfico
Análisis Interrupción Voluntaria Embarazo \nuevo
Madrid, 17 junio 2009
Programa

- II PREMIO ALICIA HERRERA, Artículos jurídicos Mujer y Derecho. Descargar Bases \nuevo

NOVEDADES

Themis
Revista Jurídica de Igualdad de Género
Nº 2

[Más Información]



Informe Las Mujeres y La Toma de Decisión

