

Las Mujeres y el Empleo



[GUÍA PARA
LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
EN EL ÁMBITO LABORAL]

Las Mujeres y el Empleo

Edita:

Agencia Local de Promoción Económica
y Empleo de Gijón

Redacción y Coordinación:

Teresa del Valle Vilaró

Colaboración:

Beatriz Coto Rodríguez

Depósito Legal:

AS-671/2001

Imprime:

Gráficas EUJOA

Diseño y maquetación:

MDH, trabajos gráficos



[PRESENTACIÓN]

Esta guía pretende servir de información y orientación sobre la persistente discriminación que padecen las mujeres en su inserción laboral, discriminación que se produce debido fundamentalmente a la visión estereotipada de roles, fuertemente arraigada en nuestra sociedad, a la vez se mencionan medidas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.

El marco jurídico comunitario y español garantiza que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, si bien en la vida cotidiana, dicha igualdad sigue viéndose mermada porque hombres y mujeres no gozan en la práctica de los mismos derechos. La menor participación de las mujeres en el mercado laboral, la segmentación sectorial y profesional y la precariedad en el empleo, son fenómenos que atentan contra el principio de igualdad. Las mujeres constituyen hoy en día un activo importante para la economía y el desarrollo, constituyen un importante capital humano que una óptima gestión de los recursos no puede desaprovechar. Los recursos humanos, las personas, mujeres y hombres, constituimos la principal fuente de inversión y desarrollo de una empresa, de una idea, de un proyecto. No se puede dejar fuera al 51% de los recursos humanos que constituyen las mujeres.



VICTORIA SIANO KENT

Málaga 3/3/1892, Nueva York 25/9/1987. Abogada y diputada republicana. Su vida y las actividades desarrolladas fueron ejemplos de independencia femenina y de compromiso político. Doctorada en derecho en 1924, ejerció como abogada del Sindicato Nacional Ferroviario. Tras la victoria republicana en las municipales del 14 de abril, fue proclamada la Segunda República, y el presidente del gobierno provisional la nombró directora general de prisiones, cuya labor al frente de dicha Dirección General supuso una verdadera revolución transformando la naturaleza represora del sistema penitenciario represor de delincuentes y convertirlo en promotor de su inserción social. Creó dos instituciones fundamentales: el Instituto de Estudios Penales, encargado de profesionalizar al personal de prisiones, y el Cuerpo Femenino, responsable de los penales de mujeres. Prohibió y retiró grilletes y cadenas en todos los penales y permitió la lectura de todo tipo de prensa en las cárceles. En 1937 fue destinada a la embajada española en París, coordinó la evacuación de niños españoles a terceros países, rescató a refugiados españoles retenidos en campos de concentración galos. En 1943, el Tribunal de la Masonería y el Comunismo de España la condenaba en rebeldía a treinta años de prisión. En 1950, llamada por la ONU, se fue a Nueva York, la nombraron en 1951 ministra delegada en Nueva York del gobierno republicano en el exilio y se dedicó a convertir el boletín interno de la oposición democrática a las dictaduras ibéricas en la revista *IBERICA* para dar a conocer a la opinión pública norteamericana la historia reciente de España y Portugal y la situación de los exiliados.



Las Mujeres y el Empleo

Combatir el desempleo y crear condiciones de igualdad se constituye hoy en día en un cometido que atañe tanto a la Administración Pública como a la Empresa Privada, es una tarea clave para lograr la ansiada cohesión económica y social, desde el Pacto Gijón por el Empleo, el Pacto Institucional por el Empleo y los Planes de Igualdad de Oportunidades donde participan los Agentes Sociales, todos y todas hemos creado un compromiso de trabajo que pretende impulsar las condiciones y producir el cambio de actitudes necesarios para combatir la discriminación por razón de sexo.

Confío en que esta Guía sea útil para reflexionar, conocer las medidas y salvar los obstáculos que se oponen a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Dulce Gallego Canteli
Concejala Delegada de Formación
para el Empleo y Mujer

[INDICE]

■ Presentación.	3	■ El Pacto Institucional por el Empleo.	32
■ Introducción.	6	■ El Pacto Local por el Empleo - Ayudas a la Contratación a nivel local.	34
■ Discriminaciones laborales desde la formación y desde el ámbito profesional.	7	■ Anexo: Mujeres en profesiones en que no están subrepresentadas.	48
- Desde la formación.	7	■ Directorio	50
- Líneas de acción.	8	■ Empleo en la Red	53
- Desde el ámbito profesional.	8		
- Líneas de acción.	10		
• Conclusión.	11		
■ Del Acoso Sexual.	13		
• Definición.	13		
• Consecuencias.	15		
• Normativa Legal.	16		
• Medidas.	17		
■ Del Lenguaje No Sexista.	18		
• Definición.	18		
• Ejemplos y propuestas de uso.	18		
• Medidas.	20		
■ Conciliación de la vida profesional y responsabilidades familiares.	22		
• Estrategias para la conciliación de responsabilidades familiares.	22		
• Normativa.	24		
- Internacional.	24		
- Estatal.	24		
• Medidas.	29		

[INTRODUCCIÓN]

Las instituciones a través de las políticas de Igualdad de Oportunidades han encontrado y aprovechado una vía con la que incorporar la perspectiva de género a todos los niveles de decisión de las actuaciones para con la ciudadanía. Pero uno de los problemas con que nos encontramos en la actualidad es la ausencia de estas políticas transversales en otras entidades directamente implicadas en el crecimiento económico de la región. La incorporación de la mujer en el ámbito laboral ha supuesto grandes cambios a nivel social, no obstante, aún son muchas las barreras que hoy en día se encuentran las mujeres en el acceso a un empleo en condiciones de igualdad.

La necesidad de que las empresas, tanto públicas como privadas, adopten planes de igualdad de oportunidades a nivel de gestión de los recursos humanos es crucial, no sólo por fomentar la contratación de las mujeres y mejorar sus condiciones de trabajo, sino para que su presencia en el ámbito público empiece a considerarse como algo muy positivo, eliminando los estereotipos sexistas que desdibujan la imagen de las mujeres dejándolas en un segundo plano y configurándolas como responsables directas del ámbito doméstico.

Con esta guía pretendemos dar a conocer el conjunto de acciones que en la actualidad existen y el conjunto de acciones que se pueden poner en marcha desde el ámbito público al privado por una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



[Discriminaciones laborales desde la formación y desde el propio ámbito profesional]

Dentro de las políticas de Igualdad de Oportunidades, uno de los puntos estratégicos sigue siendo el relacionado con el ámbito laboral. La importancia de este aspecto no se debe solo a la escasa incorporación de la mujer a los puestos de trabajo, sino a los efectos que conlleva el desempeño de los mismos.

Así mismo, también cabe destacar que la formación (reglada y ocupacional) como paso previo al acceso laboral merece una especial atención por lo que supone para la orientación profesional y la concienciación social que requiere el hecho de que cada vez un mayor porcentaje de la población femenina participe en el ámbito público, si bien es cierto, que en muchos casos sin dejar de lado el ámbito privado, el doméstico.

1. Desde la formación.

Como se menciona en la introducción de este apartado, tan importante es mejorar las condiciones de trabajo en las que las mujeres ejercen su profesión, como prevenir dichas situaciones desde la educación, de hecho, la segmentación laboral viene ya dada a causa de la oferta formativa existente.

Desde la escuela, a las niñas y a los niños se les educa reproduciendo los valores sexistas que refleja la sociedad. En la hora del recreo, las niñas juegan a las muñecas y los niños al fútbol (los anuncios publicitarios de juguetes sexistas son evidentes, pocos son los juegos que fomentan la diversión en grupo o que intercambian roles en los juegos tradicionalmente femeninos con los masculinos), en los cuentos que leen, el poder se representa a través de los reyes, las reinas no existen y si aparecen, juegan en el papel de esposa del rey, y las princesas siempre tienen que ser salvadas de algún peligro (muchas veces la muerte) por un apuesto y valiente príncipe. Todo esto conlleva a que en definitiva no se fomente la coeducación, la educación en igualdad.

Conforme se va dejando atrás la etapa infantil y se pasa a la etapa adolescente, las diferencias entre ambos sexos se mantienen con situaciones similares. Todos y todas conocerán la figura de Newton, Darwin, Shakespeare y un sinnúmero de personajes históricos, pero cuando se les pregunte por una mujer que destaque en la historia, probablemente no sepan responder. Nadie hablará de Clara Campoamor, Marie Curie, Mary Shelley y otras muchas que bajo seudónimos en sus obras, teorías o

inventos, o sin ellos, forman parte también de la historia, aunque durante años hayan ocultado sus nombres.

Por otro lado, a la hora de elegir la especialidad universitaria o la formación técnica, las chicas, a falta de una orientación formativa que las impulse al estudio de carreras o formación profesional relacionadas con la ingeniería o la informática, se decantarán principalmente por perfiles relacionados con las letras, la enfermería o módulos vinculados al sector terciario (administración, hostelería, peluquería). De hecho, de las 120.000 mujeres ocupadas en Asturias, 100.000 están incorporadas en el sector servicios.

Así pues, se hace evidente la necesidad de un sistema de información y orientación formativo que evite una segmentación profesional futura y que corrija desde la escuela la educación sexista

Líneas de acción.

A continuación se enumeran algunas propuestas que ayuden a impulsar iniciativas no discriminatorias en el sector educativo.

- Fomento de programas educativos que promuevan la no discriminación por sexo en los centros de enseñanza pública y privada, reglada y ocupacional.

Las Mujeres y el Empleo

- Coordinación entre el sistema formativo y el laboral, no sólo para promover la participación femenina en estudios universitarios y formación profesional en especialidades concretas (tecnológicas, científicas, etc,...) sino también para investigar sobre nuevos perfiles profesionales.
- Eliminar los estereotipos y el lenguaje sexista en los materiales didácticos.
- Articular mecanismos que mejoren la orientación formativa y profesional, a través por ejemplo de comisiones de seguimiento en las entidades educativas.
- Campañas de concienciación en relación a la perspectiva de género como tema transversal (mainstreaming) dirigidas al propio profesorado, y a las asociaciones de madres y padres de alumnos.

2. Desde el propio ámbito profesional.

Una de las principales barreras que se han encontrado las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo, es la reducida gama de ocupaciones que se ofrece. Esto es debido a que las posibilidades profesionales que se ponen a su disposición están directamente relacionadas con las tareas que las mujeres realizan en el ámbito doméstico.

Guía para la igualdad...

Así pues, en un primer momento las mujeres trabajaban como enfermeras (en casa se ocupaban del cuidado tanto de sus hijos/as y marido como de los familiares más cercanos), como administrativas (no hay que olvidar que son las encargadas de organizar la economía doméstica) y también como maestras (por su labor educacional en la familia).

Aunque actualmente esta situación ha cambiado y la mujer está cada vez más presente en todos los ámbitos, no por ello se puede decir que esté totalmente integrada, dado que determinados puestos de trabajo siguen estando estereotipados y en aquellos en los que la mujer ha logrado acceder, ha tenido que hacer frente o asumir diversas situaciones:

■ **Desigualdad salarial en el empleo.** Las diferencias en la remuneración económica entre un hombre y una mujer para una misma categoría profesional pueden llegar hasta el millón de pesetas anuales, sobre todo si es en cargos de dirección.

■ **Precarización del empleo.** El empeoramiento de las condiciones de contratación (aumento de contratos temporales, a jornada parcial, abaratamiento del coste de despido, etc...) ha afectado principalmente a las mujeres. En algunos casos, éstas asumen dicha situación porque consideran que un empleo a jornada parcial les permite la posibilidad de tener hijos/as o de cuidarles si ya los tienen a la vez que ayudan a la economía familiar.

En este sentido es muy importante el hecho de que el sueldo conseguido por las mujeres se considere muchas veces como un sueldo complementario o de ayuda, al sueldo principal, el de sus maridos, que además poseen un empleo estable.

Probablemente si las mujeres no tuvieran que "conformarse" con esas condiciones laborales y pudieran optar a puestos de trabajo más estables, la percepción sería distinta, tanto a nivel social como personal.

■ **Entorno laboral.** El acoso sexual y el uso del lenguaje sexista son dos puntos importantes en cuanto a la relación con el resto de compañeros/as y que se tratarán más adelante.

TABLA ESTADÍSTICA (ULTIMO TRIMESTRE 2000)

	Activos/as	Ocupados/as	Parados/as	Parados/as en busca de primer empleo	Inactivos/as	TOTAL
Mujeres	159,2	121,6	37,6	17,3	326,2	485,5
Hombres	239,6	215,4	24,2	5,8	188,7	429,7
Ambos sexos	398,9	337,0	61,9	23,1	515,0	915,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

* Las mujeres presentamos una tasa de actividad más baja que la masculina, una tasa de paro mayor y ocupamos las tasa más alta de población parada en busca de primer empleo.

Las Mujeres y el Empleo

Líneas de acción.

Para prevenir o intentar solucionar todas las situaciones anteriores, es imprescindible que la perspectiva de género sea tenida en cuenta tanto en la captación de capital humano como durante el desarrollo de la actividad en cuestión. Y esto sólo es posible si los agentes que intervienen directamente o indirectamente en las relaciones laborales toman las medidas oportunas.

■ Formación interna.

Es evidente que la concienciación juega un papel muy importante para evitar o aminorar la discriminación de las mujeres, por lo que sería interesante que tanto la empresa como los sindicatos que participan en ella organizaran con cierta frecuencia alguna actividad:

- Publicación de guías, folletos,..., contemplando la temática de mujer. Es una forma de acercar la perspectiva de género al personal de la empresa.

- Actividades formativas. A menudo en las empresas, dentro del campo de la formación se realizan cursos y seminarios, pero casi siempre orientados al aprendizaje empresarial. Una propuesta viable sería organizar puntualmente charlas de sensibilización, explicando las discriminaciones que las mujeres sufren en el trabajo.

Otra posibilidad sería tratar temas relacionados con la empresa, pero incorporando la perspectiva de género.

■ Procesos de contratación de personal.

En este punto se destacan dos aspectos. Por un lado el uso del lenguaje sexista y por otro, la esterotipación de las profesiones.

En cuanto al lenguaje sexista, muchas empresas que ofertan sus puestos de trabajo a través de anuncios en prensa escrita, utilizan el género masculino plural para la definición del propio puesto de trabajo, creando así una gran confusión.

Ejemplo: "Se necesitan administrativos para apertura de nueva sucursal,...". Sería mucho más sencillo poner: "Se necesita personal administrativo,..." o también "Se necesitan administrativos y administrativas,...".

Otra posibilidad que utilizan algunas empresas es utilizar el género masculino plural y añadir posteriormente entre paréntesis (ambos sexos), lo cual no es una solución muy viable, porque sigue considerando el género masculino como universal.

Respecto a los estereotipos, se trataría de evitar que la empresa demande mujeres para puestos de trabajo tradicionalmente femeninos y hombres para los puestos de trabajo tradicionalmente masculinos, así como también evitar que las mujeres sean las que soporten las peores condiciones de contratación.

Guía para la igualdad...

■ Procesos de Promoción.

En los procesos de promoción hay que prestar especial atención al perfil de las personas que tienen posibilidad de promocionar y por ello se hace imprescindible valorar correctamente (sin discriminación por sexo) a la personas que realmente reúnan las competencias que requiere el ascenso del puesto de trabajo.

En caso de igualdad de condiciones, se optaría por llevar a cabo una acción positiva.

■ Políticas salariales y temporalización del trabajo.

Respecto de las políticas salariales, es importante destacar la necesidad de regular bajo convenio colectivo las remuneraciones, estableciendo un salario único por categoría profesional, sin jerarquización alguna por cuestión de sexo.

En cuanto a la temporalización del trabajo, habría que tratar de lograr una mayor flexibilidad de los turnos, jornadas laborales y periodos de vacaciones; este margen debe ser válido para los hombres y para las mujeres con el fin de facilitar el reparto de las responsabilidades familiares.

■ Otras actuaciones.

- Negociar en convenio colectivo las medidas necesarias para prevenir y sancionar el acoso sexual.

- Incluir el acoso sexual como un riesgo laboral. Este punto es de especial importancia dado el auge que están teniendo los cursos de prevención de riesgos laborales tanto en la formación ocupacional (es un tema transversal) como en la formación interna de las empresas.

- Fomentar el uso del lenguaje no sexista a través por ejemplo de la reelaboración de documentos tipo que la empresa utilice habitualmente.

- Impulsar la contratación de mujeres en todas las gamas profesionales a través de ayudas específicas.

- Informar a las mujeres de las entidades a las que pueden acudir en caso de conflictos laborales.

- Poner en conocimiento de sindicatos, instituciones, empresas y colectivos de mujeres la normativa que regula el empleo femenino con el fin de asegurar su cumplimiento.

- Potenciar la implementación de planes de igualdad de oportunidades como parte de la política de recursos humanos de las empresas.

3. Conclusión.

Desde el ingreso en la escuela hasta la incorporación laboral, son muchas las discriminaciones que se ejercen sobre la población femenina.





LILI ALVAREZ

Todos aquellos que pensaban que los deportes eran algo meramente masculino recibieron su sorpresa al descubrir la figura de LiLi Alvarez.

Nacida en Italia a principios de siglo su nombre completo era Elia María González Alvarez.

Desde muy joven comenzó a destacar su habilidad como jugadora de tenis ,alcanzando el título de Campeona Nacional con 13 años de edad. En 1926 y a lo largo de 3 años consecutivos quedó finalista de la modalidad de individuales del Torneo de Wimbledon y durante estos años ocupó el segundo puesto en la clasificación nacional

En 1929 consiguió una nueva victoria ,esta vez en el torneo "Roland Garros",en la modalidad de dobles. Como deportista no solo demostró su valía en el tenis, ya que también fue importante su valía en otros como por ejemplo el esquí ,el patinaje sobre hielo, etc

Como persona destaca su trabajo como corresponsal para el "Daily Mail" desde 1931.

Y como mujer siempre estuvo preocupada por la situación de estas, presidiendo en 1915 la V Comisión del Congreso Femenino Hispanoamericano.

Las Mujeres y el Empleo

Es preciso valorar y analizar que ser mujer o ser hombre debe tener el mismo peso y valor social para poder evitar la discriminación.

El uso del lenguaje sexista, el acoso sexual, las elevadas tasas de desempleo femenino, son algunos de los puntos a destacar.

Las medidas para solucionarlos existen. La puesta en marcha de campañas de divulgación, de ayudas a la contratación, de la implantación de la coeducación en el colegio y de otras actuaciones dependen de la capacidad reivindicativa de las mujeres pero también de la concienciación del resto de agentes sociales y sus esfuerzos por aunar objetivos y desarrollar iniciativas que mejoren la calidad de vida de las mujeres.



[Del acoso sexual]

Dentro de las discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral, el acoso sexual es quizás una de las que merece especial atención, no sólo por el vacío legislativo en el que se encuentra, sino por la gravedad que supone en cuanto al daño psíquico y físico que producen en las mujeres y que en muchos casos sólo cesa con la renuncia de éstas al puesto de trabajo.

Pero antes de comenzar a comentar las consecuencias del acoso sexual, vamos a definir el concepto, porque probablemente aporte nuevas conclusiones sobre lo que en general se entiende por acoso sexual.

1. Definición.

"El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o crea un entorno laboral ofensivo, intimidatorio o humillante".

Como se puede comprobar, esta definición es muy completa ya que en ella se hace referencia al lugar de trabajo donde se produce el acoso, al agresor, a la víctima,...

Vamos a estudiar la definición con más detenimiento:

¿Qué es acoso sexual?

".. toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual,..."

Es decir, el acoso sexual no se refiere exclusivamente (como a veces se piensa) al hecho de ser tocado/a por un hombre o una mujer, sino que el acoso sexual recoge o comprende las siguientes conductas:

- Miradas lascivas.
- Gestos insinuantes.
- Piropos ofensivos.
- Agresión física.
- Lenguaje sexista.
- Tocamientos.
- Propositiones sexuales. De forma indirecta (presionando a la víctima para lograr la actividad sexual) o de forma directa.



Es importante resaltar también las formas de acoso:

■ **Chantaje sexual.** Puede darse por varios motivos: conseguir un empleo, promocionarse en el trabajo, mejorar las condiciones laborales, etc,...

■ **Acoso sexual ambiental.** Aquí se incluirían las proposiciones sexuales, contactos físicos no deseados, gestos insinuantes, notas escritas de naturaleza sexual, etc,...

¿Dónde se lleva a cabo?

"... en el ámbito de la organización de una empresa o como consecuencia de una relación de trabajo..."

El acoso sexual se produce por tanto, en un lugar determinado que puede ser o bien el propio centro de trabajo o el relacionado con el trabajo de la persona que sufre acoso sexual.

¿Quién acosa sexualmente?

"... realizada por un sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima,..."

Entonces ¿quién es ese sujeto?. Es una persona que de forma directa o indirecta se relaciona con el ámbito de la organización de la empresa. De forma directa, porque ese sujeto desarrolla su actividad en el mismo lugar de trabajo que la víctima, pudiendo ser su jefe o jefe de otra sección (ambos utilizarán su situación de superioridad en la jerarquía

Las Mujeres y el Empleo

organizativa de la empresa respecto de la situación de subordinación de la víctima), o los propios compañeros de trabajo. De forma indirecta, personas con una relación cercana a la empresa (clientes y proveedores).

¿Quién sufre acoso sexual?

No existe una definición establecida, porque resulta complicado determinar un perfil específico, pero si se pueden enumerar aquellos colectivos con mayor riesgo de sufrir acoso sexual, que son los siguientes:

■ **Mujeres jóvenes** que acceden a un primer empleo, el cual suele ser además temporal e incluso sin contrato (del total de acciones de acoso sexual, un 30% se han producido con trabajadoras sin contrato laboral).. Mujeres, que al igual que los hombres, se sienten desorientadas ante la falta de experiencia en su puesto de trabajo.

■ **Mujeres solteras, separadas, divorciadas** (el 40% de la mujeres víctimas de acoso sexual están separadas o divorciadas) con responsabilidades familiares, madres solteras.

■ **Mujeres competitivas** con elevado nivel socio-cultural, que ejercen su profesión en sectores tradicionalmente masculinos y en el que por tanto, la presencia de mujeres es mínima. El status socio-cultural y su competitividad (características aso-

Guía para la igualdad...

ciadas desde siempre a la figura masculina) suponen una amenaza para los hombres que ven peligrar no sólo su puesto de trabajo sino su nivel de poder en la empresa y que por tanto responden a esta amenaza, a través de un castigo a la mujer, en forma de acoso sexual.

2. Consecuencias.

Las consecuencias del acoso sexual se manifiestan en diversos niveles:

■ **Aspecto laboral.** Afectará principalmente al modo en que se seguirá desarrollando la actividad profesional y a la propia continuidad de la misma:

- Absentismo laboral.
- Abandono o cambio de trabajo.
- Bajo rendimiento laboral.
- Empeoramiento del ambiente laboral. Se generan situaciones de tensión y hostilidad.

■ **Aspecto personal.**

- Disminución de la autoestima.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Miedo a perder o empeorar la condición laboral.
- Reticencias a trabajar con hombres, sobre todo si estos son mayoría.

■ **Aspecto social.**

Este apartado hay que analizarlo desde dos puntos de vista distintos:

• **Visión de la sociedad respecto a la víctima.**

- Tendencia a la culpabilidad de la víctima, que se manifiesta a través de un rechazo hacia la misma.
- Toma de conciencia y solidaridad con la víctima (puesta en marcha de campañas publicitarias contra el acoso sexual, actividades de formación,...).

• **Visión de la víctima respecto a la sociedad.**

- Sentimiento de desamparo ante la falta de información (desconocer centros donde poder acudir,...).
- Sentimiento de indefensión por la ignorancia o desconfianza de los instrumentos jurídicos que regulen el acoso sexual.
- Necesidad de apoyo a otras víctimas y por tanto, aumento de su capacidad reivindicativa frente a la sociedad (participar en colectivos de mujeres,...).





MARY WORTLEY MONTAGU

Nacida en el Reino Unido en el año 1689.

Gracias a su espíritu de iniciativa, esta mujer introdujo la técnica de inmunización contra la viruela. En un viaje que realizó a Turquía, observó que la población local se inmunizaba inyectándose viruela bovina.

A su regreso a Inglaterra aplicó esa técnica a su hija y poco después fue adoptada como técnica de profilaxis pública.

ROSARIO TRABANCO

Gijón 1904-1985, actriz. Personalidad del teatro regional al que consagró toda su vida haciendo cartel con el actor José Manuel Rodríguez con el que representa obras clásicas en la comedia asturiana como "Los últimos playos", "El Milanu",...

De Rosario Trabanco tenemos un testimonio sonoro en un disco con Donorino García con estos temas de Eladio verde: "Señora Doña Josefa" "Los amores de Ximielga", y "El Gallu de la Quintana".

Las Mujeres y el Empleo

3. Normativa legal.

■ Comunitaria:

- Código de conducta de la Comisión Europea de 19 de noviembre de 1991.

■ Estatal.

- Constitución Española:
 - Art. 10: "Respeto a la dignidad personal".
 - Art. 14: "Derecho a la no discriminación por razón de sexo":
 - Art. 15: "Derecho a la integridad física y moral de las personas".
 - Art. 18.1: "Respeto a la intimidad".
 - Art. 40.2 "Derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo".
- Estatuto de los Trabajadores.
 - No existe tipificación expresa sobre acoso sexual, pero puede ser de aplicación los artículos. 95 y 96. La Ley 50/1998, 30 de diciembre, Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en su art. 37 modifica el art. 96 del ET: "El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial".



Guía para la igualdad...

- Código Penal.

- Art. 184. "constituye un delito solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero en el ámbito de la relación laboral prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica".

4. Medidas.

- Prevenir el acoso sexual a través de la negociación colectiva.

- Indicar dentro de los Convenios Colectivos la tipificación como falta leve, grave o muy grave del acoso sexual, en consonancia con dicha conducta.

- Obligar a un procedimiento especial de demanda que establezca la apertura de mecanismos a través de los cuales todo trabajador/a pueda dar cuenta por escrito, por sí mismo/a o a través de sus representantes legales (Delegados/as de Personal) sobre las conductas de acoso sexual, que sufra en su ámbito laboral, y con ello poder instruir un expediente disciplinario.

- Difusión de guías en las empresas y sindicatos para las mujeres, donde se les informen sobre los centros a los que pueden dirigirse en caso de sufrir acoso sexual.

- Campañas de formación para el personal de la empresa.



[Del lenguaje no sexista]

Partiendo de la base de que el lenguaje es un medio de comunicación y que como tal, a través de él se recogen los puntos de vista, expresiones, sentimientos e ideas del conjunto de la sociedad, investigar los paralelismos entre ésta y su lengua se convierte en un elemento fundamental para poder determinar propuestas que eviten un uso sexista del lenguaje.

En los siguientes apartados se analizarán los fenómenos lingüísticos sexistas más significativos, propuestas de uso y medidas, pero antes, vamos a conocer un conjunto de definiciones esenciales para una mejor comprensión del problema.

1. Definiciones.

■ **Lenguaje sexista.** Es aquel que reproduce una cultura concreta y una visión parcial de la realidad, que oculta cuando no maltrata, directamente a la mujer y su papel en la sociedad.

■ **Androcentrismo.** Considerar al ser humano de sexo masculino, como centro del universo, como medida de todas las cosas, como único observador válido de cuanto sucede en nuestro mundo, como el único capaz de dictar leyes, de imponer justicia, gobernar el mundo.

■ **Expresión sexista.** Toda expresión que debiendo ser genérica, se formule de modo que la mujer quede oculta, olvidada y agraviada.

2. Ejemplos y propuestas de uso.

■ **Uso del género masculino como género universal.**

- Ejemplo A. "En la conferencia se debatió sobre los derechos de los hombres".

Propuestas de uso:

Guía para la igualdad...

- Utilizar sustantivos marcados y colectivos: Derechos humanos, derechos de las personas.
- Añadir la figura femenina: derechos de los hombres y de las mujeres.

• Ejemplo B. "Mañana vendrá el albañil a poner la escayola. Se llama Elsa".

Propuesta de uso:

En el caso de que la profesión no pueda expresarse en género femenino (albañila no existe) se resaltarán esta condición a través del artículo. "Mañana vendrá la albañil...".

• Ejemplo C. Dentro del sexismo lingüístico, un caso específico es el del lenguaje administrativo. Veamos algunos ejemplos:

- Personal funcionario que participa en los procedimientos:

"... debidamente compulsada por funcionario público autorizado para ello (Notario, Secretario de Ayuntamiento, Secretario Judicial, etc,...).

- Alusiones a los usuarios/as de los servicios:

"El abajo firmante..."
"El declarante..."
"Datos del propietario"

- Formas de tratamiento:

"El que suscribe D..."
"Sr. D..."

- Orden de las palabras:

"Padre, madre o representante legal"
"Especifique con una V o M según sea varón o mujer"

Propuestas de uso:

Excepto para el último caso, en el que bastaría con cambiar el orden de las palabras, para el resto, la solución sería el uso de dobles: o/a, o(a), o-a y del artículo en género femenino.

"...debidamente compulsada por funcionario(a) público(a),..."
"El/la abajo firmante,..."
"Sr/a. D/Dª..."

■ Ausencia de específico masculino.

Se refiere a situaciones en las que siendo necesario determinar que se trata de un uso específico del género masculino, por ausencia de éste, la información parece incluir los dos sexos.

• Ejemplo. Noticia de un periódico: "Tras una encuesta realizada, el 31% de los jóvenes prefiere la música al deporte"
Esto no sería incorrecto, sino fuera porque ese porcentaje no





se refiere a los jóvenes en general, sino sólo a los varones.

Propuesta de uso: Remarcar el valor específico y el valor genérico según el caso:

"... el 31% de los jóvenes varones prefieren,..."

■ Designación sexual.

Hay designación sexual cuando se utiliza la condición sexual de las mujeres para referirse a ellas.

• Ejemplo. "Una mujer, finalista del Premio Cervantes de este año".

Propuesta de uso: Nombrar a las mujeres por su posición en la sociedad, no por su posición sexual, por el hecho de ser "mujer".

"Una escritora, finalista del Premio Cervantes de este año".

■ Redundancia de la palabra "mujer".

• Ejemplo. "Cada vez hay más mujeres directoras de empresa".

Propuesta de uso: Simplificar la frase, evitando recargar el significado de la misma a causa de un abuso innecesario en la identificación sexual femenina.

"Cada vez hay más directoras de empresa".

Las Mujeres y el Empleo

■ Duales aparentes.

Hace referencia a aquellas palabras que utilizadas en género femenino tienen un significado peyorativo y despectivo, al contrario que el significado de la misma palabra en género masculino.

• Ejemplo. Fulano y fulana.

Fulano. Individuo cualquiera.
Fulana. Prostituta.

3. Medidas.

Como se mencionaba en la introducción de este apartado, el lenguaje refleja las diversas ideologías (sobre asuntos sociales, políticos, culturales, etc,...) que conviven en mayor o menor armonía en la sociedad, y es por esto por lo que las personas, como sujetos que hablan, como representantes de esa diversidad de pensamientos, se convierten en responsables de los usos lingüísticos, de los contenidos de los discursos, pero también del modo en que se establecen esos discursos. ¿Y cómo se comunican las personas?. La respuesta es muy sencilla, se comunican a través de conversaciones, de diálogos segmentados por las diferencias entre hombres y mujeres, y se comunican por tanto, incorrectamente.

Cuando dos o más personas hablan entre sí, están expresando sus opiniones, pero es muy difícil que esos puntos de vista sean entendidos coherentemente, dado que hay un sector de la población que no aparece representado en ellos. Este sector evidentemente es el femeni-

Guía para la igualdad...

no y el problema, además de la no presencia del género femenino, es que en los casos en los que aparece, surge en relaciones de subordinación, de predominio del género masculino sobre el femenino.

De aquí la importancia de proponer medidas que canalicen las propuestas de uso, expuestas anteriormente, hacia el público destinatario.

■ Medidas desde el ámbito laboral.

- Campañas informativas. Divulgación de guías sobre lenguaje no sexista en el seno de la empresa privada o pública.
- Actuaciones concretas.
 - Reelaboración de documentos oficiales o tipo en los que se corrijan los usos lingüísticos sexistas
 - Uso no sexista del lenguaje en los procedimientos relacionados con ofertas de trabajo (anuncios en prensa).

■ Medidas desde el ámbito formativo.

- Campañas informativas en centros educativos públicos y privados.
- Eliminar estereotipos de los materiales didácticos. Esto implica:

- Corregir el lenguaje sexista de los materiales.

- Incluir discursos y/o biografías breves de mujeres en diversos ámbitos: historia, literatura, ciencia, tecnología,...

Para evitar usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres, la Administración Pública intenta cambiar aquellos hábitos del lenguaje administrativo que dan lugar a tratamientos discriminatorios por razón de sexo, y para ello el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) ha publicado un "Manual de estilo del lenguaje Administrativo (Madrid, 1994)". Y siguiendo su ejemplo el Ayuntamiento de Gijón dispone de una serie de Recomendaciones sobre uso no sexista del lenguaje Administrativo en las unidades administrativas dependientes del Ayuntamiento (Gijón, 8 de marzo de 1996). Además el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990, una recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, en virtud del art. 156 del Estatuto del Consejo de Europa.



[Conciliación de la vida profesional y de las responsabilidades familiares]

La situación de las mujeres en el ámbito privado y de los hombres en el ámbito público ha sido un hecho constante en toda la historia, y fue precisamente la incorporación de la mujer al mundo laboral lo que ha supuesto un replanteamiento respecto a esta asignación tradicional de papeles.

En la permanencia de estos estereotipos a lo largo del tiempo, un factor fundamental es el de la familia, núcleo transmisor por excelencia de valores, hábitos y costumbres y núcleo también de apoyo económico y emocional. Así pues, la familia se constituye como centro de consumo (porque se satisfacen las necesidades de sus integrantes) y como centro de servicios gratuitos (por los servicios de educación, salud, atención y cuidado que proporciona). Ahora bien, ¿quién ejecuta las tareas domésticas? Y ¿quién se beneficia de ellas?. Las realizan mayoritariamente las mujeres y se benefician las personas que conviven en su mismo lugar de residencia: hijos, hijas, pareja sentimental, familiares más cercanos, etc.).

Hay que destacar también que antes existía una homogeneización en la estructura familiar formada por una pareja heterosexual casada y con hijas/os (para las mujeres la maternidad era un resultado inmediato y automático del matrimonio) que actualmente ha evolucionado hacia familias monoparentales, parejas (heterosexuales y homosexuales) sin descendencia, etc.,

En todo caso, la implicación del hombre en las responsabilidades familiares sigue siendo mínima en comparación a la mujer, la cual no sólo sigue asumiendo esas tareas, sino que debe soportar bajo la fórmula de "instinto maternal" el que su figura sea imprescindible en el hogar y que la liberación que se le ha propuesto sea una liberación a medias, donde su tiempo de ocio depende de electrodomésticos tecnológicamente avanzados que finalizan rápidamente el trabajo doméstico como habitualmente vende la publicidad.

1. Estrategias para la conciliación de responsabilidades familiares.

El que las mujeres sean las encargadas de velar por las responsabilidades familiares supone no sólo un agotamiento físico por las actividades que conllevan

Guía para la igualdad...

dichas tareas, sino también una carga emocional porque deben organizar su vida en función de las necesidades de su familia y no de la suya propia, lo cual les llevará en un futuro a cuestionarse el por qué de esa pérdida de libertad individual, de renuncia a proyectos personales.

Con el fin de que la igualdad de oportunidades sea visible en el ámbito público y en el privado, se enumeran a continuación algunas estrategias:

- Potenciar la creación de servicios de atención para la infancia y personas dependientes que cuenten con flexibilidad de horarios (de apertura y cierre).
- Adaptar los cambios en el trabajo (reducción y reordenación del tiempo de trabajo) de forma que los inconvenientes que suponen dicha reorganización no los soporte siempre el colectivo femenino.
- Creación y concesión de permisos parentales variados que permitan cubrir necesidades de cuidados y formativas.
- Ampliar garantías de salud laboral y seguridad en el trabajo para las empleadas en caso de embarazo, así como la protección contra cualquier discriminación por tal motivo.



MARIE
SOPHIE
GERMAIN

Nacida en 1776 en Francia. Ganó el PRIX EXTRAORDINARIO el 8 de enero de 1816 por voluntad de Napoleón; por su estudio sobre las modalidades de las vibraciones, patrocinado por la Academia de Ciencias; A pesar del reconocimiento oficial, esta mujer constituye el claro ejemplo de la época al no poder desarrollar todas sus potencialidades, a causa de un ambiente científico exclusivamente masculino.



Las Mujeres y el Empleo

2. Normativa.

■ Normativa Internacional.

- Normativa de la Organización Internacional del Trabajo.

- Convenio número 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

- Recomendación número 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

- Normativa Social Europea.

- Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras.

- Proyecto de Directiva sobre los permisos parentales y los permisos por motivos familiares.

- Recomendación del Consejo de Comunidades Europeas sobre el cuidado de los niños y las niñas.

- Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

- Fomento de la individualización de los derechos.

- ◆ Eliminación de cualquier política fiscal y de protección social potencialmente discriminatoria.

- ◆ Garantizar sistemas de

Seguridad Social y de impuestos individualizados a la hora de buscar empleo y compaginar la vida laboral y familiar.

- Conciliación del trabajo y la vida familiar.

- ◆ Investigación y comparación de políticas para la combinación de responsabilidades familiares y laborales de hombres y mujeres.

- ◆ Inicio y apoyo de debates, estudios, intercambios e información sobre el empleo y la protección social a nivel europeo en el campo de los cuidados, de innovaciones en el ámbito del tiempo dedicado a la vida profesional o privada, de las propuestas de permisos y otros métodos de conciliación, de los tiempos de trabajo y de las infraestructuras sociales, así como de los servicios de custodia.

- ◆ Invitación a los Estados miembros para la investigación y publicación de los resultados.

■ Normativa Estatal.

- Tiempo de trabajo.

- Permisos retribuidos.

El/la trabajador/a (tanto si trabaja en la Función Pública como en una empresa privada) previo aviso y justificación dis-



Guía para la igualdad...

pondrá de permisos retribuidos en los siguientes supuestos:

- ◆ Dos días de ausencia en los casos de nacimiento de hijo/a, por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si además el/a trabajador/a necesitase realizar un desplazamiento para tal efecto, el plazo se amplía a cuatro días.
- ◆ Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

- Reducción de la jornada.

- ◆ Reducción de jornada por lactancia.

Las trabajadoras tendrán un permiso diario por lactancia de una hora o media (si es reducción de jornada), durante los nueve primeros meses después del nacimiento de una hija o un hijo. Dicho permiso podrá ser disfrutado tanto por el padre como por la madre en el caso de que ambos trabajen.

La persona que disfrute de dicho permiso fijará el horario del mismo dentro de su jornada ordinaria.

- ◆ Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Los/as trabajadores/as que por motivos de guarda legal sean los responsables del cuidado directo de algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico, o necesiten encargarse del cuidado directo de un familiar (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad), que por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando no desempeñe actividad retribuida, tendrán derecho a reducir la jornada laboral. Dicha reducción conllevará una disminución proporcional del salario que estará comprendida entre un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

La determinación de la reducción de jornada deberán realizarla los/as trabajadores/as dentro de su jornada ordinaria.

- Excedencia.

- ◆ Excedencia por maternidad/paternidad.

Los padres y madres biológicos o adoptivos tendrán derecho a excedencia para el cuidado de cada hija o hijo por un período no superior a tres años contados desde la fecha del nacimiento o resolución de adopción o acogimiento.



Las Mujeres y el Empleo

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, se tendrá derecho de asistencia a cursos de formación profesional y durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

◆ Excedencia por cuidado de familiares.

Los/as trabajadores/as podrán disfrutar de excedencia por un período no superior al año (excepto si se concreta un duración mayor bajo negociación colectiva) para el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad, se tendrá derecho de asistencia a cursos de formación profesional y durante el primer año se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

- Contrato de trabajo.
 - Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.
 - ◆ Permiso de maternidad/paternidad.

Para el supuesto de parto se concede a la trabajadora una suspensión de dieciséis semanas de duración que se disfrutarán de forma ininterrumpida. Dicho período se ampliará en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo para los casos de parto múltiple. Este período será distribuido por la madre, pero las seis primeras semanas deberán ser disfrutadas inmediatamente después del parto.

En los permisos de maternidad la duración máxima del permiso que el padre puede disfrutar es de diez semanas, opción que corresponderá a la madre y siempre teniendo en cuenta que para ésta las seis primeras semanas son de descanso obligatorio. Además el permiso paternal podrá simultanearse con el de la madre, sin que la suma de los mismos puedan exceder de las dieciséis semanas.

En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso de la parte que resta del período de suspensión.

◆ Permiso por adopción o acogimiento de un menor de seis años o mayores discapacitados.



Guía para la igualdad...

En este caso, se establece una suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas contadas a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

Si la madre y el padre trabajan, el permiso podrá ejercerlo por entero uno de los dos o distribuirlo entre ambos, de forma simultánea o sucesiva.

Para el supuesto de adopción internacional, si resulta necesario el desplazamiento previo de los padres, el período de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial.

- Extinción del contrato de trabajo.

◆ Las faltas de asistencia al trabajo de la mujer con motivo de riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia no podrán tenerse en cuenta en su caso, para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

◆ Todo despido será nulo, cuando la decisión extintiva de la relación laboral, se hubiera tomado por motivos relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho de los trabajadores y las trabajadoras a los permisos y excedencias derivadas de la maternidad, adopción o acogimiento.



ROSARIO ACUÑA

Esta madrileña es un claro ejemplo de iniciativa además de talento.

Nació en 1851 y desde siempre mostró su gran afición por las letras. Su poesía fue publicada por primera vez con solo 24 años, pero fue su debut como autora teatral con su obra "Rienzi el tribuno", lo que hizo de ella una mujer tan polémica como famosa.

Fue la primera mujer a la que se le permite disertar en el foro del Ateneo de Madrid, en el transcurso de las veladas poéticas que se desarrollaban en 1844.

Monta su propia compañía de teatro para dirigir su obra "El padre Juan", cuyo estreno fue prohibido.

Recibió la Medalla de Plata en la Exposición Internacional de Avicultura, celebrada en Madrid en 1903, por sus artículos sobre el tema. Colaboradora habitual del Ateneo Obrero de la ciudad de Gijón. A pesar de quedarse completamente ciega en 1891, continuó escribiendo poemas, dramas y ensayos. Su vida fue la de una inconformista, adhiriéndose a los movimientos sociales más radicales de su tiempo, ya fuese el librepensador o el obrero.

Finalmente muere a los 72 años en Gijón.



Las Mujeres y el Empleo

Respecto al riesgo durante el embarazo, la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral establece:

- Que la mujer trabajadora cuando se encuentre embarazada, tiene derecho a ser cambiada a otro puesto de trabajo o de función, si las condiciones del puesto que desempeña afectan negativamente a su salud o a la del feto. De no ser posible se suspenderá su contrato de trabajo por "riesgo durante el embarazo" con la consiguiente protección de la Seguridad Social.
- Una prestación económica de la Seguridad Social, para las mujeres embarazadas, cuando se suspenda su contrato de trabajo por "riesgo durante el embarazo" que gestionará directamente el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- Coste para las empresas.

La Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral incluye una serie de reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social con el fin de que las empresas no soporten los costes sociales de las disposiciones establecidas y se facilite de esta forma la conciliación del trabajo y la familia sin discriminaciones para la mujer.

Estas medidas son:

- Ampliación al Coste Cero, para el empresario, de las cuotas a la Seguridad Social por los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas, para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por "riesgo durante el embarazo", que se suma a las medidas ya existentes de bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social en los contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.
- Se amplía la reducción, en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes ya existentes, para la contratación de trabajadoras/es que sustituyan a trabajadoras/es con excedencia por cuidado de hijos/as, a los contratos con trabajadoras/es para sustitución de aquellas/os que se hubieran acogido a una excedencia para el cuidado de familiares y con las mismas bonificaciones 95, 60 y 50 por ciento para el primero, segundo o tercer año de excedencia. Las/os trabajadoras/es contratados deberán ser beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial durante al menos un año.

Guía para la igualdad...

- Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley las/os trabajadoras/es autónomas, socias/os trabajadoras/es o socias/os de trabajo de las sociedades cooperativas en los supuestos de riesgo durante el embarazo y período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

3. Medidas.

Haciendo un breve análisis del mercado laboral se puede comprobar que tanto el tiempo de trabajo como las condiciones de contratación han variado notablemente. Antes lo más habitual eran los contratos fijos de cuarenta horas semanales. Actualmente sin embargo, se puede afirmar que el tiempo de trabajo se ha reducido y esto por varios motivos: recorte de la vida laboral (mayor duración de los estudios y adelanto de la edad de jubilación), implantación de nuevas tecnologías que disminuyen el tiempo empleado por actividad, etc.,. En cuanto a los contratos, se tiende a una mayor flexibilidad de los mismos a través de contratos a tiempo parcial.

Mientras que la reducción de la jornada laboral aumenta, el tiempo de ocio de las personas y también la creación de empleos, los contratos a tiempo parcial y sus variantes no son tan bien aceptados porque suponen menores ingresos, menor protección social y mayor inestabilidad. En cualquier estadística se observa que las mujeres mayoritaria-

mente son contratadas a tiempo parcial, mientras que los hombres disfrutan de condiciones de trabajo más estables. El por qué de este sesgo encuentra justificación en dos factores:

- La mujer al incorporarse más tarde que el hombre al mundo laboral tuvo y tiene que afrontar barreras discriminatorias tanto para su acceso al empleo como una vez dentro.
- Se sigue considerando la figura femenina como indispensable para organizar, gestionar, atender y cuidar la vida familiar.

Es decir, al situar a la mujer en el ámbito privado se entiende que "dispone" de poco tiempo para dedicarse al ámbito público, y el hombre al estar dedicado casi exclusivamente al ámbito público se supone que no tiene tiempo para ocuparse del ámbito privado. Es evidente que existe un desequilibrio, y para estabilizar dicha situación hay que proponer una serie de medidas como las siguientes:

- Reorganizar el tiempo de trabajo sin discriminación por sexo. Romper el desequilibrio fomentando la contratación de mujeres a tiempo completo y aumentar las contrataciones de hombres a tiempo parcial.
- Flexibilidad común de horarios. Concretar una parte fija del horario y dejar una parte flexible para que las mujeres y los hombres en función de



las responsabilidades familiares, organicen su vida laboral y personal. Es importante que esta flexibilidad sea dirigida a ambos, ya que de lo contrario existiría una predisposición a que fuera la mujer la que debido a una mejor disposición horaria, se responsabilizase de la vida familiar.

■ Fomentar el aumento de permisos de paternidad para asuntos escolares, acompañamiento a consultas médicas, etc.,.

Resulta indispensable que las empresas públicas y privadas incluyan estas medidas en sus políticas de empleo.

En Asturias dentro del Pacto Institucional por el Empleo y en Gijón en el marco del Pacto Local por el Empleo, se hace referencia a la reorganización del tiempo de trabajo en alguno de sus apartados:

■ Pacto Institucional por el Empleo.

En el apartado de "Adaptación de las Actuaciones sobre Recursos Humanos a las Políticas de Empleo", se incluyen dos acciones específicas:

- Acción 2.3. "Reparto del trabajo para la creación de empleo".

Descripción de la actuación. "Concesión de subvenciones a empresas privadas por la contratación indefinida de trabajado-

Las Mujeres y el Empleo

res/as desempleados/as a jornada laboral completa o parcial siempre que se derive de acuerdos alcanzados en el ámbito de la empresa que afecten a toda o a una parte de la plantilla, a los efectos de llevar a cabo:

- Sustitución de horas extraordinarias.
- Reducción del tiempo de trabajo en jornada anual y/o semanal.
- Reordenación del tiempo de trabajo.

- Acción 2.4. "Realización de estudios previos al reparto de trabajo".

Descripción de la actuación. "Concesión de ayudas a las empresas privadas para la realización de estudios previos a la implantación de las medidas acordadas entre las partes (empresarios/as y representantes de los trabajadores/as) relativas al reparto del tiempo de trabajo.

■ Pacto Gijón por el Empleo.

En este plan se establecen medidas en dos ejes:

- Ayudas a la contratación por cuenta ajena.

Guía para la igualdad...

En el apartado 1.3. "Otras ayudas a la contratación" se incluye un proyecto de "Creación de empleo mediante la aplicación de medidas de reparto del tiempo de trabajo".

Descripción de las actuaciones. Esta línea de subvenciones, a cargo del Principado de Asturias y gestionadas por el Ayuntamiento de Gijón en su término municipal, pretende fomentar las contrataciones indefinidas de trabajadores/as desempleados/as que tengan lugar como consecuencia de acuerdos alcanzados en el seno de la empresa, referidos a la gestión del tiempo de trabajo (sustitución de horas extraordinarias, reducción del tiempo de trabajo en jornada anual y/o semanal y reordenación del tiempo de trabajo), asimismo, en el ámbito del municipio de Gijón se incluirán en esta medida las contrataciones derivadas de la aplicación del contrato de relevo con carácter indefinido.

La subvención consistirá en una aportación a fondo perdido por importe máximo de 1.000.000 de pesetas, cuantía que se reducirá proporcionalmente en el caso de contrataciones indefinidas a tiempo parcial.

- Formación ocupacional para la inserción laboral.

En el apartado 1.1. "Plan Local de Formación Ocupacional" y dentro de los programas de formación profesional continua se establece un "Subprograma de formación profesional continua para trabajadores ocupados cuya contratación sea el resultado de la implantación de medidas de reparto de trabajo (ADAPTA)".

Descripción de la actuación. Subvenciones para la formación de trabajadores/as en activo de empresas que hayan implantado medidas de reparto de trabajo en sus diversas modalidades y cuya contratación derive de las mismas. Este programa tiene como objetivo la promoción de la formación para la mejora y adecuación de los recursos humanos a los puestos que desempeñan dentro de sus respectivas empresas, para la actualización de sus conocimientos y aptitudes y el desarrollo de nuevas competencias profesionales, como herramienta de adaptación a los cambios y anticipación de nuevas evoluciones que se van produciendo, tanto en el ámbito de la gestión como de la producción".



[El pacto Institucional por el Empleo]

La situación económica y social de Asturias en los últimos años se ha caracterizado por una crisis económica, agudizada en ciertas zonas, que se ha visto reflejada en un crecimiento de las tasas de paro, un descenso de la producción y la aparición por tanto de desmotivación social.

Esta problemática ha llevado a las instituciones regionales y locales a promover la puesta en marcha de políticas activas de empleo, medida que se ha visto impulsada por un lado, por el compromiso de agentes políticos, sociales y económicos y por otro, por la obtención de recursos financieros, no sólo a nivel local y regional, sino también estatal y europeo.

En este marco de apoyo se gesta el Pacto Institucional por el Empleo, un programa que recoge una serie de actuaciones y propuestas con el objetivo de canalizar las políticas activas mencionadas anteriormente que aparecen estructuradas en cuatro puntos:

- Industria.
- Formación
- Empleo.
- Seguridad y Salud Laboral.

A través del Pacto Institucional por el Empleo se trata de potenciar la cualificación profesional de la población asturiana y facilitar su incorporación laboral.

Introduzcamos ahora, la perspectiva de género. Si partimos de una situación de declive económico en el que las tasas de desempleo aumentan y las condiciones de contratación empeoran (aumento de contratos temporales, abaratamiento del coste de despido,...) habría que comprobar qué sectores de población soportan en mayor grado estas situaciones. Estos grupos son: mujeres, jóvenes, parados/as de larga duración, personas con discapacidad y personas con riesgo de exclusión social.

Teniendo en cuenta que la incorporación de las mujeres al mundo laboral ha sido un proceso lento debido a las barreras que se les han impuesto en cuanto a formación y segmentación profesional, se hizo necesario articular desde las políticas de igualdad de oportunidades una serie de medidas para aminorar la discriminación de las mujeres en el ámbito formativo y laboral. Estas medidas se centraron en:

■ Impulsar la formación de las mujeres desde dos ejes:

- Información y orientación sobre las posibilidades de formación a las propias mujeres.
- Concienciación a las entidades educativas sobre la perspectiva de género en vistas a una orien-

Guía para la igualdad...

tación escolar y formativa que evite una segmentación profesional futura.

- Fomentar el autoempleo y el empleo femenino a través de subvenciones y ayudas a la contratación.

- Informar sobre los derechos y recursos laborales a las mujeres y a todos los agentes que participan en dichas relaciones profesionales.

Como información estadística, es importante resaltar que de las 59.000 personas paradas en Asturias, el 63% son mujeres. En cuanto al salario, un 40% de las mujeres asturianas cobra menos del salario mínimo interprofesional.

Es importante mencionar dentro de la política de igualdad de oportunidades, un concepto que está teniendo especial relevancia dentro de las mismas. Este concepto es el de la transversalidad o mainstreaming.

El mainstreaming es un mecanismo que trata de incorporar las políticas de igualdad de oportunidades a todos los ámbitos: empleo, salud, juventud, cultura, deportes,...; es decir, hacer de la igualdad de oportunidades no una política específica, sino una política general. Desde el Plan de Acciones Positivas a nivel Regional se impulsa la perspectiva de género para que esté presente de forma transversal en las acciones previstas en el Pacto.

Dentro de las subvenciones a la contratación indefinida de las mujeres en profesiones u oficios en las que estén subrepresentadas, se conceden 700.000 pesetas por contrato celebrado a jornada completa, en el resto de la modalidad de contrataciones, se concede un incremento en la subvención a la contratación de mujeres como colectivo prioritario.

Además, a través del Pacto Institucional por el Empleo se subvenciona a las Entidades Locales que desarrollen Iniciativas Municipales para la Igualdad de Oportunidades y promuevan la Inserción Sociolaboral de Mujeres, formalicen Planes locales de Igualdad de Oportunidades, desarrollen acciones de información, orientación, asesoramiento y formación a mujeres y prioricen, en general, actuaciones que beneficien a las mujeres en su acceso al mundo laboral, con la asistencia técnica de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Todo ello implica apostar por introducir la perspectiva de género en la elaboración de proyectos de actuación, desde el diseño de los objetivos hasta el diseño de la evaluación y del impacto que una medida puede tener para hombres y para mujeres.



[El pacto Local por el Empleo Ayudas a la contratación a nivel local]

Como se señalaba en el capítulo anterior, en la última década, Asturias se ha visto afectada por un proceso de declive económico. Este descenso de la actividad económica ha tenido especial incidencia en Gijón, donde las altas tasas de desempleo, de las que la población femenina se lleva la mayor parte (en Gijón el desempleo afecta el doble a las mujeres, sea cual sea su edad y nivel de formación) han hecho necesaria la articulación de estrategias para actuar en los sectores productivos con el fin de reactivar la economía y la inserción laboral en los mismos.

El diseño de estas iniciativas locales para potenciar el empleo se enmarca en un proceso que comienza con la firma del Convenio para el Desarrollo Local de Gijón, suscrito por el Ayuntamiento, la Administración Central y el Principado de Asturias (dicho convenio dio lugar a la creación del Consejo de Desarrollo Local y a la puesta en marcha de un Servicio Técnico de Desarrollo Local) y que finalmente se consolida en 1996 con la creación de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo.

Es desde dicha entidad donde se programan y elaboran las políticas de creación de empleo y mejora de la actividad económica. Fruto de esta programación es el Pacto Gijón por el Empleo que se ha

estructurado, al igual que el Pacto Institucional por el Empleo, en torno a cuatro ejes:

- Plan de Empleo Local.
- Plan Local de Formación.
- Plan de Innovación Tecnológica.
- Actuaciones de Promoción Económica e Industrial.

En cada eje se determinan las ayudas y subvenciones que se ofrecen como medidas para fomentar el empleo. Como se podrá comprobar en algunos apartados, la cuantía de las ayudas se verá incrementada en función del público destinatario, en este caso las mujeres, configurándose dos límites económicos dependiendo de si las mujeres se incorporan a sectores donde estén subrepresentadas o no.

Estas ayudas específicas son relevantes, no tanto por la cuantía de las mismas, sino porque de este modo constatan la existencia de un sector importante de población con mayores dificultades de acceso al mercado laboral y en el que las instituciones juegan un papel importante a través de la transversalidad o mainstreaming de las políticas de igualdad de oportunidades, intentado así que las mujeres logren una plena integración laboral y dejando de ser por tanto, un colectivo específico.

Guía para la igualdad...

A continuación y en el marco del Pacto Gijón por el Empleo se exponen las ayudas a la contratación para el período 2000/2001. Hay que destacar que estas ayudas al igual que en el Pacto Institucional por el Empleo se enmarcan en un plan general, el Pacto Gijón por el Empleo para el período 2000-2003, por lo que aquellas empresas y personas que deseen solicitar alguna de las subvenciones expuestas, y no puedan realizar dicha petición para el período que acontece, tienen la posibilidad de solicitarla en los siguientes períodos anuales siempre y cuando estas ayudas no varíen con el nuevo pacto.

1. AYUDAS A LOS CONTRATOS FORMATIVOS.

■ CONTRATOS EN PRÁCTICAS.

Requisitos de los contratos:

- El contrato deberá tener una duración mínima de 1 año.
- La jornada laboral no podrá ser inferior al 50% de la jornada habitual en la actividad de que se trate, o la máxima legal establecida.
- El trabajador/a deberá ser contratado/a para realizar tareas de su especialidad, y dentro de los 4 años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, plazo que será de 6 años en el caso de trabajadores/as minusválidos/as.



ROSA SENSAT

Nacida en El Masnou (Barcelona) en 1873.

Con la muerte de su padre, se ve obligada a trabajar desde muy pequeña en el taller de bordados familiar. A pesar de ello, se mostró muy interesada por la educación y así fue matriculada en el Col·legi Barcelonés y con 15 años ya era maestra superior. Múltiples fueron sus destinos como profesora, pero todos ellos contribuyeron a hacer de esta mujer una gran pedagoga.

Entró en contacto con la Fundació Libre de Ensenyament y fue una gran estudiosa de las experiencias educativas más renovadoras de la Europa de principios del siglo XX.

Finalmente será en La Escola de Bose, donde como directora, pone de relieve todos sus conocimientos y criterios de renovación pedagógica.

A la edad de 58 años se hace cargo del grupo escolar Milá y Fontanals.

Participó como representante del Ayuntamiento de Barcelona en el Congreso Internacional de enseñanza, celebrado en 1931 en París.

Defendió el derecho de las mujeres a la educación y mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres.

Falleció a la edad de 88 años.



Las Mujeres y el Empleo

- La empresa elaborará un Plan de Seguimiento de las Prácticas, en el que designará a un/a tutor/a del trabajador/a que supervise su formación teórico-práctica.
- Las categorías laborales mínimas para los contratos en prácticas según titulación deberán ser:
 - Licenciados/as e Ingenieros/as: Titulado Superior.
 - Diplomados/as e Ingenieros/as Técnicos: Titulado Medio.
 - FP II o Ciclos formativos de Grado Superior. Oficiales de 2ª.
 - FP I o Ciclos formativos de Grado Medio: Oficiales de 3ª.

■ CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN.

Requisitos de los contratos:

- El contrato deberá tener una duración mínima de 1 año.
- La jornada será la legal o convencionalmente pactada.
- El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición por el/la trabajador/a de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un puesto de trabajo u oficio, susceptible de un determinado nivel de cualificación.
- La empresa elaborará un Plan de formación, en el que designará a un/a tutor/a del/la trabajador/a que supervise su formación teórico-práctica.
- El tutor/a asignado por la empresa para la formación prác-

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Poseedores de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional	40% del 60% del salario bruto según convenio. En el caso de no existir convenio colectivo o que el 60% del salario bruto según convenio sea inferior al S.M.I., se tomará como base para el cálculo de la subvención el S.M.I. 75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año.	75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año. 150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.



Guía para la igualdad...

tica del trabajador en formación deberá tener una categoría mínima y un puesto de trabajo acorde con la profesión objeto del contrato de formación.

- El salario del/la trabajador/a no será inferior al 85% del salario mínimo interprofesional vigente con dos pagas extras.
- El tiempo dedicado a la formación y el tiempo máximo de trabajo efectivo será del 30% y 70% respectivamente de la jornada.
- La formación teórica se impartirá con carácter presencial o a distancia, en centros formativos homologados al efecto y/o en el propio centro de trabajo. Por su parte, la empresa debe elaborar para su aprobación un programa de formación práctica, presentando trimestralmente un informe, firmado por el trabajador/a, en el que consten los trabajos

realizados por él/la mismo/a, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos previstos en el programa de formación.

2. AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE COLECTIVOS ESPECIFICOS.

■ COLECTIVOS BENEFICIARIOS DE PLANES DE EMPLEO MUNICIPALES.

Requisitos de los/as trabajadores/as.

- Haber obtenido experiencia laboral, en los tres años previos a la realización del contrato, en alguno de los planes de empleo municipales: Piles, Escuelas Taller y Casas de Oficios, Ingreso Mínimo de Inserción, Garantía Social, Convenio Inem-Corporaciones Locales o cualquier otro programa de forma-

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Desempleados/as que en el momento de la formalización del contrato sean mayores de 16 años y menores de 21 años.	350.000 pesetas por un año de contrato. 750.000 pesetas por dos años de contrato.	75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año.
No se aplicará el límite máximo de edad fijado en el párrafo anterior cuando e concierte con un trabajador/a minusválido/a	Los costes derivados de la formación teórica que no estén bonificados por la Seguridad Social	150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.



Las Mujeres y el Empleo

ción y empleo gestionado por el Ayuntamiento de Gijón.

Requisitos de los contratos.

- El contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses.
- La jornada laboral no podrá ser inferior al 50% de la jornada habitual en la actividad de que se trate, o máxima legal establecida.

menos al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción y que la renta mensual del conjunto de la unidad familiar dividida por el número de miembros que la componen (incluida la interesada) no supere el 100% del S.M.I. (excluida la parte proporcional de pagas extras).

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Personas que hayan participado en algún Plan de Empleo Municipal en los 3 años anteriores a la contratación.	200.000 pesetas para contratos de 6 meses. 500.000 pesetas para contratos de 1 año	75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año. 150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.

■ COLECTIVOS ESPECIALMENTE DESFAVORECIDOS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Requisitos de los/as trabajadores/as.

- Parados/as de larga duración:
 - Mujeres con responsabilidad familiar de tener a cargo, al

- Jóvenes demandantes de primer empleo, menores de 35 años y mayores de 21 años.

- Mayores de 45 años con la responsabilidad familiar de tener a cargo, al menos al cónyuge o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción y que la renta mensual del conjunto de la unidad familiar dividida por el

Guía para la igualdad...

número de miembros que la componen (incluido/a el/la interesado/a) no supere el 100% del S.M.I. (excluida la parte proporcional de pagas extras).

- Personas discapacitadas.
- Personas con riesgo de exclusión social.

Requisitos de los contratos.

- El contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses.
- La jornada laboral no podrá ser inferior al 50% de la jornada habitual en la actividad de que se trate, o máxima legal establecida.

■ JÓVENES CON CERTIFICACIÓN DE FORMACIÓN OCUPACIONAL.

Requisitos de los/as trabajadores/as.

- Desempleados/as menores de 35 años que posean Certificado de Formación Ocupacional expedido por el INEM, F.S.E. o Ayuntamiento de Gijón, relacionado directamente con el puesto de trabajo a desempeñar y obtenido en los últimos 4 años anteriores a la contratación.

Requisitos de los contratos.

- El contrato deberá tener una duración mínima de 6 meses.
- La jornada laboral no podrá ser inferior al 50% de la jornada habitual en la actividad de que se trate, o máxima legal establecida.

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Colectivos que sufren situaciones de exclusión social y laboral con los requisitos mencionados anteriormente	200.000 pesetas para contratos de 6 meses. 500.000 pesetas para contratos de 1 año de duración.	75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año. 150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.



Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Colectivos que sufren situaciones de exclusión social y laboral con los requisitos mencionados anteriormente	200.000 pesetas para contratos de 6 meses. 500.000 pesetas para contratos de 1 año de duración.	75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año. 150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.

3. OTRAS AYUDAS A LA CONTRATACIÓN.

■ CONVERSIONES DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS.

Contrataciones subvencionables.

1. Serán subvencionables las transformaciones en indefinidos de contratos temporales suscritos al amparo de cualquiera de las modalidades vigentes, celebrados con trabajadores/as que pertenezcan a alguno de los siguientes colectivos:

- Trabajadores/as que en el momento de la conversión sean mayores de 45 años.
- Mujeres, en profesiones u oficios en los que se hallen subrepresentadas.
- Minusválidos/as.

- Primer empleado/a de la empresa.

2. Serán subvencionables las transformaciones en indefinidos de contratos temporales suscritos al amparo de cualquiera de las modalidades vigentes, que hubieran estado subvencionados vía colectivos específicos:

- Beneficiarios/as de planes de empleo municipal.
- Especialmente desfavorecidos en el mercado de trabajo.
- Jóvenes con certificación de formación ocupacional.

3. Igualmente serán subvencionables las transformaciones en indefinidos de contratos formativos suscritos al amparo de cualquiera de las modalidades vigentes.

Guía para la igualdad...


Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Colectivos mencionados en el apartado de contrataciones subvencionables	<p>350.000 pesetas para la conversiones definidas en el punto 1.</p> <p>450.000 pesetas para las conversiones definidas en el punto 2.</p> <p>400.000 pesetas para las conversiones definidas en el punto 3.</p>	<p>75.000 pesetas para los tres tipos de conversiones en el caso de que la contratación afecte a una mujer.</p> <p>Para la conversión del punto 3 la subvención se amplía a 100.000 pesetas mujeres en profesiones u oficios en los que se hallen subrepresentadas y 100.000 para minusválidos/as</p>

■ CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO.

Contrataciones subvencionables.

Serán subvencionables los contratos concertados inicialmente como indefinidos y a tiempo completo con personas en quienes concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- Desempleados/as que en el momento de la contratación sean menores de 30 años.
- Parados/as de larga duración.
- Desempleados/as que en el momento de la contratación sean mayores de 45 años.
- Mujeres desempleadas en profesiones u oficios en los que se hallen subrepresentadas.
- Minusválidos/as.
- Personas con riesgo de exclusión social.



**CAROLINE
HERSCHEL**

Nacida en Alemania en el año 1750 a muy temprana edad se trasladó a Inglaterra.

Fue la primera mujer que descubrió un cometa, el 1 de agosto de 1786; lo que le permitió obtener del rey fondos y una pensión para el montaje de un telescopio de casi 12 metros.

En 1828, con 75 años de edad, completó su inmensa obra sobre la posición de casi 2500 nebulosas, obra que le hizo ganar la medalla de oro de la Royal Astronomical Society.



Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Personas descritas en el apartado de contrataciones subvencionables	<p>350.000 pesetas para menores de 30 años y parados/as de larga duración incrementable en 250.000 cuando el/la trabajador/a hubiese realizado en los 6 meses anteriores a la fecha de contratación un curso de formación ocupacional relacionado con el puesto de trabajo.</p> <p>700.000 pesetas para mayores de 45 años o mujeres en profesiones u oficios en los que se hallen subrepresentadas.</p> <p>800.000 pesetas para minusválidos/as o personas con riesgo de exclusión social.</p>	<p>75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año.</p> <p>150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.</p>

■ CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL.

Contratos subvencionables.

Serán subvencionables los contratos concertados inicialmente como indefinidos y a tiempo parcial con personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Desempleados/as que en el momento de la contratación sean menores de 30 años.
- Parados/as de larga duración.
- Desempleados/as que en el momento de la contratación sean mayores de 45 años.
- Mujeres desempleadas en profesiones u oficios en los que se hallen subrepresentadas.
- Minusválidos/as.
- Personas con riesgo de exclusión social.

Guía para la igualdad...

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Personas y colectivos descritos en el apartado de contratos subvencionables	La señalada para la contratación indefinida a tiempo completo, en proporción a la duración de la jornada, incrementada en un 10%.	No se establece ayuda específica

■ CONTRATACIÓN DE EXPERTOS/AS EN RIESGOS LABORALES.

Contratos subvencionables.

Los contratos deberán celebrarse con carácter indefinido a jornada completa o parcial, debiendo ser en este último caso al menos del 50% de la jornada ordinaria en la empresa.

El/la trabajador/a deberá ser contratado/a en una categoría profesional adecuada al nivel de cualificación que acredite y a las funciones a desempeñar, que serán entre otras si procede, las propuestas en los artículos 36 y 37 del R.D. 39/1997.



MARIE SKŁODOWSKA CURIE

Nacida en Polonia en el año 1867 se trasladó después de realizar sus estudios superiores a París, donde estudió en la facultad de Ciencias. Casada con el físico Pierre Curie, aislaron en 1898 dos nuevos elementos radiactivos, el polonio y el radio descubrimiento por el que recibieron el Premio Nobel en 1903. Después de la muerte de su marido, continuó sus investigaciones y en 1911 ganó el Premio Nobel de Química.



Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
<p>Empresas que, si estar obligadas a constituir un servicio de prevención propio, contraten a desempleados/as especializados/as en prevención de riesgos laborales de nivel medio o superior, para la implantación y desarrollo de una política de protección de riesgos y salud laboral.</p> <p>Desempleados/as. (quien acredite como tal la inscripción en la correspondiente oficina del INEM de Gijón, o bien a través de certificado de "vida laboral" expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social).</p>	<p>700.000 pesetas para preventonistas de grado medio</p> <p>1.000.000 para preventonistas de grado superior</p>	<p>75.000 pesetas si la contratación afecta a una mujer.</p>

■ CONTRATO DE RELEVO.

Contrataciones subvencionables.

Serán subvencionables los contratos de relevo, que se realicen para sustituir parcialmente a un/a trabajador/a de la empresa, que accede a la pensión de jubilación de forma parcial y que se formalicen con personas en quienes concurren las siguientes circunstancias.

- Desempleados/as. A los efectos del presente programa se enten

derá por desempleado/a al/la que se acredite como tal mediante la inscripción en la correspondiente oficina del INEM de Gijón, o bien a través de certificado de "vida laboral" expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Requisitos de los contratos:

- El contrato deberá tener una duración mínima de 1 año.
- La jornada laboral no podrá ser inferior a la establecida legalmente en el contrato de relevo.

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
Desempleados/as sujetos/as a la definición como tales del apartado contrataciones subvencionables	Subvención a fondo perdido por importe de 200.000 pesetas al año y con el tope máximo de 1.000.000 de pesetas por cinco años de contrato	75.000 ptas. En el caso de que la contratación afecte a una mujer durante un mínimo de un año. 150.000 ptas. En el caso de que dicha mujer haya sido insertada en una profesión u oficio en que la participación de la mujer esté subrepresentada, por la misma duración contractual.

4. AYUDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

■ Entidades sin ánimo de lucro.

Requisitos de la entidad participante.

- La entidad beneficiaria actuará en coordinación con la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón y el Servicio Integrado Para el Empleo (SIPE).
- La entidad beneficiaria cumplimentará la correspondiente oferta genérica, excepto en aquellos casos en los que, por razones del proyecto, ésta sea o haya sido nominativa.
- Deberán presentar un proyecto que deberá incluir una breve descripción de los siguientes aspectos:

- Área de intervención de los proyectos o problemas específicos en los que se actúe.
- Metodología a aplicar en las actividades o proyectos.
- Valoración técnica de la intervención de la entidad.
- Descripción técnica de la propuesta presentada: objetivos específicos a alcanzar al finalizar el proyecto, detalle de las acciones, metodología de trabajo, presupuesto y sistemas de evaluación.
- Las actuaciones a desarrollar deben ser clasificadas por su interés colectivo, por lo que no deben constituir la actividad ordinaria de la entidad, salvo causas excepcionales debidamente justificadas. En ese sentido, se considerarán prioritarias, dentro de las actividades de inte-



Las Mujeres y el Empleo

rés colectivo, las actuaciones que incidan en la promoción de iniciativas empresariales innovadoras o en el desarrollo de proyectos o actividades de carácter excepcional, bien por su singularidad en el ámbito local de Gijón, bien por la finalidad a la que se dirigen y las características y trayectoria de la entidad que las promueve.

- Será indispensable proceder a la justificación exhaustiva de la duración del proyecto.

Requisitos de los/as trabajadores/as.

- Desempleados/as.
- Presentar una situación de menores rentas entre los/as seleccionados/as para los puestos ofertados cuando concurren las circunstancias de igualdad, mérito y capacidad similares.
- Ser clasificados/as y evaluados/as por el SIPE o, en su defecto, colaborar con él mismo en la aportación de cuanta información le sea requerida.

Contratos subvencionables.

Las contrataciones serán de duración variable hasta un límite máximo subvencionable de un año. No obstante, la duración del contrato a realizar podrá ser mayor. En todo caso, resulta indispensable la justificación exhaustiva tanto de la duración del proyecto como de las actividades que los desarrollan.

La jornada laboral del contrato subvencionable no podrá ser inferior a un tercio de la jornada laboral habitual en la actividad de que se trate o de la máxima legal establecida.

La duración y tipo de contrataciones podrá ser la siguiente:

- Contrataciones de una duración de hasta tres meses, a jornada completa.
- Contrataciones de una duración superior a tres meses e inferior a seis, a jornada parcial del 50%.
- Contrataciones de una duración superior a seis meses y hasta un año, a jornada completa o parcial, indistintamente (en este último supuesto la duración de la jornada no podrá ser inferior al 50% de la jornada laboral habitual de la actividad de que se trate o de la máxima legal establecida).

Guía para la igualdad...

Beneficiarios/as	Ayudas	Ayudas específicas
<p>Desempleados/as que cumplan los requisitos establecidos en el apartado de requisitos de los/as trabajadores/as</p>	<p>Para las contrataciones de duración hasta tres meses será el 100% de los costes salariales derivados de la contratación, a jornada completa, sin incluir costes de Seguridad Social para la entidad, excepto en el caso de sociedades de capital mayoritario municipal o para aquellos proyectos que por su interés y características, se hagan necesario incrementar la ayuda.</p> <p>Para las contrataciones de entre tres y seis meses, abono del 100% de los costes salariales a jornada parcial del 50%, sin incluir costes de Seguridad Social para la entidad, excepto en el caso de sociedades de capital mayoritario municipal o en aquellos proyectos que por su interés y características, se haga necesario incrementar la ayuda.</p> <p>Contrataciones superiores a 6 meses y hasta un año: abono del 50% de los costes del personal contratado.</p>	<p>Para las contrataciones de una duración superior a seis meses y hasta un año, la cuantía se incrementará en un 60% en el caso de que la persona contratada pertenezca a alguno de los siguientes colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer. - Jóvenes menores de 30 años en busca de su primer empleo. - Inmigrantes.



[ANEXO]

RELACIÓN DE PROFESIONES U OFICIOS DE LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES EN LOS QUE LAS MUJERES NO ESTÁN SUBREPRESENTADAS. (Orden de 16 de septiembre de 1998, BOE, 29/09/98). Se bonificará la contratación de mujeres en todas las profesiones y ocupaciones que figuran en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, aprobada por Real Decreto 917/1994, de 6 de mayo, EXCEPTO:

- Biólogas, Botánicas, Zoólogas y asimiladas.
- Patólogas, Farmacólogas y asimiladas.
- Médicas y Odontólogas.
- Veterinarias.
- Farmacéuticas.
- Profesoras de Universidades y otros centros de Enseñanza Superior.
- Profesoras en Enseñanza Secundaria.
- Otras profesionales de la enseñanza.
- Profesionales del Derecho.
- Sociólogas, Historiadoras, Filósofas, Filólogas, Psicólogas y asimiladas.
- Archiveras, Bibliotecarias y profesionales asimiladas.
- Profesionales de nivel medio en Ciencias Biológicas y asimiladas.
- Enfermeras.
- Profesoras de Enseñanza Primaria e Infantil.
- Profesoras de Educación especial.
- Profesorado Técnico de Formación Profesional.
- Graduadas Sociales y asimiladas.
- Ayudantes de archivos, bibliotecas y asimiladas.
- Diplomadas en Trabajo Social.
- Técnicas de las Ciencias Naturales y Sanidad.
- Técnicas en Educación Infantil y Educación Especial.
- Agentes de viaje.
- Secretarías Administrativas y asimiladas.
- Profesionales de apoyo a servicios jurídicos y servicios similares.
- Profesionales de carácter administrativo de aduanas, tributos y asimilados que trabajan en tareas propias de las Administraciones Públicas.
- Profesionales de apoyo de Promoción Social.
- Decoradoras y Diseñadoras Artísticas.
- Empleadas de tipo administrativo.
- Cocineras y otras preparadoras de comidas.
- Auxiliares de Enfermería y asimiladas.
- Trabajadoras que se dedican al cuidado de personas y asimiladas (excepto auxiliares de enfermería).
- Peluqueras, especialistas tratamiento de belleza y trabajadoras asimiladas.
- Azafatas o Camareras de avión y barco.

Guía para la igualdad...

- Guías y Azafatas de tierra.
- Mayordomas, económas y asimiladas.
- Otras trabajadoras de servicios personales.
- Modelos de moda, arte y publicidad.
- Dependientes y exhibidoras en tiendas, almacenes, quioscos y mercados.
- Artesanas de la madera, de textiles, del cuero y materiales similares.
- Trabajadoras de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco.
- Trabajadoras de la industria textil, la confección y asimiladas.
- Zapateras, marroquineras y guantería de piel.
- Operadoras de máquinas de preparar fibras, hilar y devanar.
- Operadoras de telares y otras máquinas tejedoras.
- Operadoras de máquinas de coser y bordar.
- Operadoras de máquinas de blanquear, teñir, limpiar y tintar.
- Operadoras de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel.
- Otras Operaciones de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y cuero.
- Operadoras de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco.
- Trabajadoras no cualificadas en el comercio.
- Empleadas domésticas y otro personal de limpieza de interior de edificios.



MARÍA DE LA Ó LEJARRA

Esta mujer profesora de comercio y maestría desarrolló arduamente dos aspectos de su vida: la actividad literaria cuya producción desarrollaba bajo la identidad de su marido; y la de defensora de los derechos de las mujeres.

Su obra es plagada en numerosas ocasiones, en el caso del guión de "La dama y el vagabundo" inspirado en su obra "Merlín y Viviana" o "La gata egoísta y el perro".

Los libretos de obras tan admiradas como "El amor brujo" y "El sombrero de tres picos" de Manuel de Falla pertenecen a esta prolífica mujer.

Durante toda su vida defendió el principio de igualdad entre hombres y mujeres a través de la educación, la ley y el trabajo remunerado.

Fundó varias asociaciones de trabajadoras e intervino en foros para la defensa de sus ideas.



[DIRECTORIO]

**AGENCIA LOCAL DE PROMOCIÓN
ECONÓMICA Y DE EMPLEO**

C/ Paseo de la Infancia, s/n
33207 – Gijón
Tfno: 985/091200 • Fax: 985/091207
agencialocal@ayto-gijon.es

**AGENTE DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES**

C/ Paseo de la Infancia, s/n
33207 – Gijón
Tfno: 985/ 091200 • Fax: 985/ 091207

**CENTRO MUNICIPAL DE EMPRESAS
DE GIJÓN**

Avda. de la Argentina, 132
33213 - Gijón
Tfno: 985/301183 y 985/308040
Fax: 985/300988 y 985/308226

SIPE

Oficina de La Calzada
Avda. de la Argentina, 132.
33213 – Gijón
Tfno: 985/300338 y 985/300339
Fax: 985/308228
Linea 900: 900/121131
Oficina central
c/ Paseo de la Infancia, s/n.
33207.-Gijón
Tfno: 985/091200 • Fax: 985/091207
Oficina del Coto
Centro Municipal del Coto
Plaza de la República, s/n.
(Antiguo Cuartel del Coto).
33204 - Gijón
Tfno: 9085/132572

OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

Asesoría Jurídica
Plaza Fábrica del Gas (entrada por
Ezcurdia.47, entlo posterior).
33202 – Gijón
Tfno: 985/ 097073 • Fax: 985/ 097075

Casa de Encuentro
Plaza Fábrica del Gas (entrada por
Ezcurdia 47, entlo posterior)
33202 – Gijón
Tfno: 985/ 097072 • Fax: 985/ 097075

Información de los Derechos de la
Mujer
Plaza Fábrica del Gas (entrada por
Ezcurdia 47, entlo posterior)
Tfno: 985/ 097074 • Fax: 985/ 097075

**FUNDACIÓN MUNICIPAL
DE SERVICIOS SOCIALES**

Avda de la Constitución Nº4
33207 - Gijón
Tfno: 985 175087 • Fax: 985 175088

INSPECCIÓN DE TRABAJO

C/ Llanes, 4-6
33207 – Gijón
Tfno: 985/ 341106 y 985/ 340658
Fax: 985/ 351660

**OFICINA DEL DEFENSOR
DEL CIUDADANO**

Edificio "Trinidad"
C/ Instituto,6 1ª Planta
33201 – Gijón
Tfno: 985/ 170303 • Fax: 985/ 170303

OFICINA DE INFORMACIÓN JUVENIL

Oficina Centro
C/ Jovellanos, 21
33206 – Gijón
Tfno: 985/ 347073 y 985/ 347084
Fax: 985/ 347291
Oficina "La calzada"
Ateneo Obrero de La Calzada, 1
33213 – Gijón
Tfno: 985/ 300033 • Fax: 985/ 301198

Guía para la igualdad...

CENTRO DE FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

Ctra. Carbonera, s/n • 33211 – Gijón
Tfno: 985/ 172021 • Fax: 985/ 990018

PARQUE CIENTÍFICO TECNOLÓGICO

Cabueñes s/n. • 33203 – Gijón
Tfno: 985/ 091013

OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

Oficina central de atención al ciudadano.
Sección de atención directa al ciudadano
Edificio Admtvo "Antigua Pescadería Municipal"
C/ Cabrales, 2 • 33201 – Gijón
Tfno: 985/181105 • Fax: 985/181182

Oficina del Coto
Servicio de atención al ciudadano
Plaza de la República, s/n (Antiguo cuartel del Coto). • 33204 – Gijón
Tfno:985/195586 • Fax: 985/181182

Oficina de La Calzada
Servicio de atención al ciudadano.
Ateneo Obrero de la Calzada, 1
33203 – Gijón • Tfno: 985/328011

FUNDACIÓN MUJERES

Avda del Llano nº 53
33209 – Gijón
Tfno: 985/090002

AYTO. GIJÓN ESCUELAS TALLER Y CASA DE OFICIOS ANTIGUA CASA ROSARIO ACUÑA.

Camino de Los Arces, s/n
33203 – Gijón
Tfno: 985/132594

PLAN PILES

Paseo de la Infancia s/n • 33207 – Gijón
Tfno:985/091283 • Fax: 985/091283

DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN DE EMPLEO

C/ Uría, 10 5ª y 6ª planta
33003 – Oviedo
Tfno: 985/ 108202

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER

Plaza del Sol Nº8 • 33007 – Oviedo
Tfno: 985/106701

AGENCIA REGIONAL DE EMPLEO

Plaza de España Nº5 1ª Planta
33007 – Oviedo
Tfno: 985/106419

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO

C/ Uría Nº10 • 33003 – Oviedo
Tfno: 985/ 108240

FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL

C/Matemático Pedrayes Nº21 3º
33005 – Oviedo • Tfno: 985/273684

FUNDACIÓN ASISTENCIAL MUJERES

C/ Foncalada Nº14 • 33001 – Oviedo
Tfno: 985/220276

ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

U.G.T. (Formación).
Plaza General Ordoñez Nº1
33005 Oviedo • Tfno: 985/275412

CC.OO (Forem)
C/ Santa Teresa Nº 15
33005 – Oviedo
Tfno: 985/256906

U.S.O.
Carrera Oviedo s/n • Tfno: 985/167863

FADE
C/ Dr.Alfredo Martínez Nº6 2º
33005 – Oviedo • Tfno: 985/232105



.....

**FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONS-
TRUCCIÓN**

Alto el Caleyú Nº2 • 33172 – Ribera de
Arriba • Tfno: 985/982801

**INSTITUTO FOMENTO REGIONAL
(I.F.R.)**

Parque Tecnológico Asturias
33420 – Llanera • Tfno: 985/980020

**AAME ASOCIACIÓN ASTURIANA DE
MUJERES EMPRESARIAS**

C/Alfredo MARTINEZ nº6 2º
33205 – Oviedo • Tfno: 985/113470

ASEM ASOCIACIÓN EMPRESA MUJER

C/Muñoz Degrain 14 Bajo f
33007 – Oviedo • Tfno: 985/275857

CENTROS ASESORES DE LA MUJER

AREA DE NAVIA

C/Pilarín 2 1º • 33700 – Luarca
Tfno: 985/470176

AREA DE CANGAS DE NARCEA

Plaza Conde Toreno S/N
33800 – Cangas del Narcea
Tfno: 985/810151

AREA DE OVIEDO

C/ Río Nalón, 34 • 33010 – Oviedo
Tfno: 985/115554

AREA DE AVILÉS

Palacio de Maqua. C/La Camara, 23
2ªPlanta • 33400 – Avilés
Tfno: 985/527546

AREA DE GIJÓN

C/Ezcurdia, 47 Entlo Posterior
33202 – Gijón • Tfno: 985/097073

AREA DE ARRIONDAS

C/Covadonga, 9 2º • 33530 – Infiesto
Tfno: 985/711187

AREA DEL CAUDAL

C/Manuel Llana, s/n • 33600 – Mieres
Tfno: 985/463953

Las Mujeres y el Empleo

AREA DEL NALÓN

C/Julían Duro, 12 • 33936 – Langreo
Tfno: 985/673041

**AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTU-
NIDADES**

TINEO

AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL
CENTRO DE PROMOCIÓN EMPRESARIAL
Polígono Industrial La Curiscada
33877 Tineo.
Tfno: 985/800809 • Fax: 985/801694

MIERES

C/ Gerónimo Ibrán, Nº19 – Bajo
33600 – Mieres.
Tfno: 985/451241 • Fax: 985/464529

EL FRANCO

Ayuntamiento de El Franco
33720 – La Caridad.
Tfno: 985/478730 • Fax: 985/478731

OVIEDO

CENTRO SOCIAL OTERO 2
Plaza del Ave Maria, Bajos del Edificio
San Mateo • 33008 – Oviedo
Tfno: 985/215871 • Fax: 985/212884

OVIEDO

CENTRO DE LA MUJER

C/Río Nalón
Ventanielles
33010 – Oviedo
Tfno: 985/115554
Fax: 985/981897

GIJÓN

Paseo de la Infancia, s/n • 33207 Gijón
Tfno: 985/091200



[EMPLEO EN LA RED]

Portal de la formación y el empleo: www.redconecta.com

BOLSAS DE EMPLEO:

Job universe	http://www.idg.es/JobUniverse/indice.asp
Jobline-España	http://jobline.es
Jobpilot	http://www.jobpilot.es
Bolsa de trabajo de El Mundo	http://www.clasificados.el-mundo.es/clasificados/
IT-Job	http://www.it-job.com
Laboris.net	http://www.laboris.com
Tecnoempleo	http://tecnoempleo.com
Vulcana	http://www.cfnti.net/empleovulcana
Trabajo fácil	http://www.trabajofacil.com/
Ahora qué	http://www.ahoraque.com/trabajo/
FADE	http://trabajo.fade.es/
Todo trabajo	http://www.todostrabajo.com/
Publiempleo:	http://www.publiempleo.com/
Wideyes	http://www.wideyes.es/

OFERTA DE EMPLEO

Empleo	http://www.empleo.com
OficinaEmpleo	http://www.oficinaempleo.com
Global Net	http://www.bolsadetrabajo.com/
Jobware	http://www.jobware.com/
Jet Internet	http://www.jet.es/empleo.html

EMPRESAS CON OFERTAS DE EMPLEO

APPLE	http://www.apple.com/employment/
Mango	http://www.mango.es/s/online/ofertas.htm
Microsoft	http://www.microsoft.com/spain/empleos/
Grupo ALSA	http://www.alsa.es
Banco de España	http://www.bde.es/default.asp
Cadena Tryp	http://www.tryp.es/
Burger King	http://www.burgerking.es
IBM España	http://www.es.ibm.com/employment/



TELETRABAJO

Normativa del teletrabajo en Europa	http://www.galileo.it/crypto/teletrabajo/normativa.html
Virtual Job	http://www.lanzadera.com/vj/
JALA Internacional	http://www.jala.com/
Teleconmuter's Digest	http://tdigest.com/
Ciberpais	http://www.ciberpais.elpais.es
EL Teletrabajo	http://www.gtic.ssr.upm.es/demo/teletrab1.htm

TRABAJO VOLUNTARIO

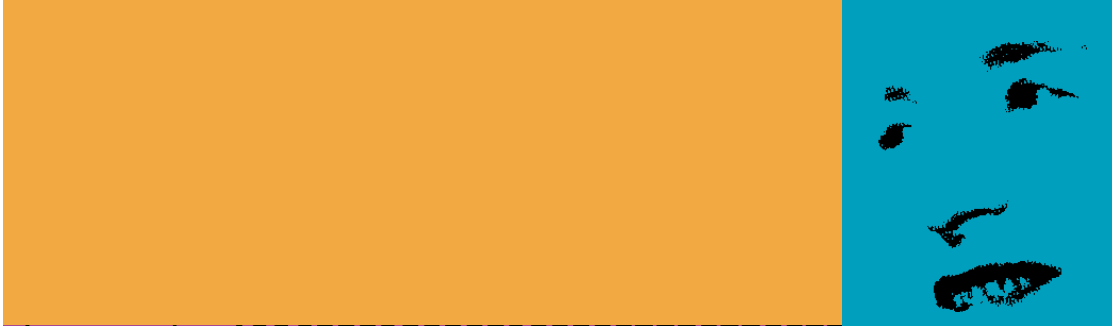
ACNUR España	http://www.servicom.es/acnur/
Ayuda en Acción	http://www.ayudaenaccion.com/volunta.htm
Canal Solidario	http://www.canalsolidario.com/
Cruz Roja Española	http://www.cruzroja.es/
Empleo en La ONU	http://www.onu.org/trabajo.htm
Medicus Mundi International	http://www.medicusmundi.org/
Canal Solidario	http://canalsolidario.com




CLARA CAMPOAMOR

Abogada de ideología republicana y feminista española (Madrid, 1888-Lausanne, 1972). En 1924 se licenció en Derecho por la Universidad de Madrid. En 1925 fue nombrada miembro del Colegio de Abogados. Obtuvo un escaño en el primer Parlamento republicano junto a M. Nelken y V. Kent. Defendió la igualdad de los derechos y el sufragio de la mujer. Desarrolló una intensa actividad parlamentaria. Solicitó la discusión de la Ley del Divorcio, única diputada que participó en su debate y, también en los del Estatuto catalán, en los de la reforma del Código Penal y en muchos otros relacionados con la situación jurídica de la mujer y la infancia. Entre sus obras destacan El derecho de la mujer en España (1936), La situación jurídica de la mujer española (1938) y El voto femenino y yo, mi pecado mortal.






**Ayuntamiento
de Gijón**
Concejalía de la Mujer
Agencia Local de Promoción
Económica y Empleo


**GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**
CONSEJERÍA DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DE EMPLEO




"GIJÓN POR
EL EMPLEO"
www.ayto-gijon.es