

## LA PARTICIPACIÓ DE LES DONES EN EL MERCAT LABORAL

**Sra. Attard**

Presidenta del Consell Nacional de la Dona de Malta  
La perspectiva maltesa

### **Legislació**

El compromís del Govern maltès amb la igualtat de gènere ha estat en l'ordre del dia en els darrers tretze anys. Les primeres mesures legislatives es van prendre durant la legislatura del 1987-1992, quan es va esmenar la Constitució de Malta (article 45) per incloure-hi la prohibició de la discriminació per raó de sexe.

El març del 1991, el Govern de Malta es va adherir al Conveni de les Nacions Unides sobre l'eliminació de tot tipus de discriminació envers la dona. Com a declaració internacional de drets, el Conveni va proporcionar una base per a l'acció per part dels governs per garantir la igualtat de gènere. Després de l'adhesió de Malta, es va confiar als departaments del govern i a les institucions parapúbliques la responsabilitat d'aplicar els articles de la Conveni que recauen sota la seva competència.

En la mateixa línia dels esdeveniments internacionals, Malta va continuar desenvolupant la seva política nacional, que va canviar d'una política basada exclusivament en els drets de la dona a una de centrada en garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. No obstant això, estava clar que les mesures que es van prendre el 1991 per esmenar la Constitució maltesa s'havien interpretat de manera que només eren aplicables a la relació entre l'Estat i la persona i, per tant, les accions discriminatòries entre les persones encara no estaven reconegudes per la llei, i la víctima d'aquestes accions havia de fer front a un buit legal per recórrer a una reparació judicial.

### **El sector públic**

#### *Transversalització de gènere*

L'octubre del 1997, l'aleshores secretari parlamentari per als drets de la dona va crear un Comitè sobre la legislació de la igualtat de gènere, i va presentar un informe el juny del 1999 on proposava la promulgació d'una nova Llei sobre la igualtat de gènere. El 8 de març del mateix any, el Gabinet va aprovar l'adopció de la transversalització de gènere com a objectiu estratègic principal per aconseguir la igualtat de facto en l'administració pública. Aquest projecte s'havia de desenvolupar al llarg de cinc anys i ara inclou també sessions continuades de conscienciació i exercicis de formació per dur a terme avaluacions d'impacte de gènere. La primera part del projecte va ser l'elaboració d'un estudi per formular una estratègia per tal d'augmentar la presència de dones en els llocs de presa de decisions de l'Administració pública maltesa. L'estratègia inclou també la creació de grups per controlar les millores. El desembre del 2002, la prof. Theresa Rees, experta de la UE sobre la transversalització de gènere, va ser invitada a Malta per assessorar en la direcció d'un projecte d'avaluació d'impacte per a tres ministeris: Educació, Salut i Benestar.

### **L'adhesió de Malta a la Unió Europea**

El Govern maltès s'ha compromès a adoptar l'*acquis communautaire* de la Unió Europea abans d'ingressar-hi com a membre. El foment de la igualtat de gènere és un element important de les relacions externes de la Comunitat. En particular, la legislació sobre la igualtat de tracte és una part integrant fermament establerta de l'*acquis communautaire* que els països que sol·liciten ser membres de la UE han de respectar. El 2002, es va publicar un Llibre Blanc

sobre la legislació de la igualtat de gènere. Després del debat públic, es va promulgar la Llei sobre la igualtat de gènere el febrer del 2003, la qual aplica les directrius següents:

- 97/80 EC La càrrega de la prova en els casos de discriminació per raons de sexe ha de recaure sobre el demandat, i cal la disposició d'una autoritat que escolti i investigui els casos d'aquest tipus.
- 76/2207 ECC La prohibició de la discriminació per raons de sexe quant a les sol·licituds de treball i quant a l'accés a tot tipus d'orientació professional, formació professional i reciclatge.
- 86/6113 ECC La igualtat en el tracte d'homes i dones que treballen per compte propi i la protecció de les dones autònomes durant l'embaràs i la maternitat.

No obstant això, algunes de les qüestions tractades en aquesta legislació s'han aplicat en el marc legislatiu de la Llei sobre les relacions laborals, esmenada cap a la fi del 2002. Aquestes esmenes inclouen clàusules específiques sobre:

- La protecció contra les pràctiques discriminatòries en el treball,
- La introducció de transversalització de gènere, i
- Les mesures de caràcter familiar que ja s'han introduït en el sector públic.
- Altres qüestions, com ara la protecció de la maternitat al lloc de treball, es van abordar en la nova Llei sobre la salut i la seguretat en el treball, promulgada l'any 2000.

## **Investigació 1**

### **Igualtat de gènere al lloc de treball**

#### **Un estudi encarregat pel Consell Nacional de la Dona**

***Dirigit per la Dra. Valerie Sollars, Facultat d'Educació, Universitat de Malta***

L'objecte de l'estudi és doble:

- Establir si la política d'igualtat de gènere existeix al lloc de treball
- Obtenir informació sobre les opinions del personal amb diferents càrrecs sobre la igualtat de gènere al seu lloc de treball respectiu.

En la carta d'introducció adreçada al personal que hi participaria, la presidenta del Consell Nacional de la Dona va expressar l'opinió que "la igualtat de gènere no només ha de considerar-se una norma ètica, sinó també un valor econòmic, un factor de benestar, rendibilitat i imatge pública." Per a l'objecte de l'estudi, es va recollir informació sobre sis empreses que representen el sector bancari, el manufacturer i el de l'hosteleria.

*Les dades es van recollir a partir de:*

- a) Un full informatiu sobre l'empresa, que havia d'omplir el/la director/a de RH
- b) Entrevistes amb els/les directors/es de RH
- c) Qüestionaris que es van repartir entre el personal de les sis empreses.

L'estudi volia obtenir informació sobre:

- models de treball;
- condicions de treball;
- contractació i promoció;
- disponibilitat de la baixa per maternitat i el permís parental;
- mesures de caràcter familiar, i
- assetjament al lloc de treball.

## Resultats preliminars

En total hi van participar 980 persones: 505 dones i 475 homes. A partir de la informació facilitada per la Direcció de Recursos Humans de les sis empreses, es veu que hi ha un predomini d'empleats homes dins de quatre de les empreses. A les altres dues, hi ha una distribució gairebé igual d'homes i dones (48% i 51%). Les Direccions de RH insisteixen que no discriminen per raons de sexe en contractar personal, perquè: a) hi ha una contractació interna, per tant, és un procediment de selecció natural que depèn de qui sol·licita el lloc de treball; b) la Direcció busca competències específiques en una persona: qualificació, aptituds, p. ex., com la persona s'adaptarà al lloc de treball.

La majoria de les persones enquestades (tant dones com homes) tenen més de vint anys. Les dones de més de quaranta anys són les menys representades. La major part de les dones són solteres:

En general, les dades mostren que:

- a) Els homes ocupen els llocs de direcció (el 82,4% davant el 17,6%) i també els llocs de cap de departament i cap de secció (el 87,1% davant el 12,9%).
- b) Del total del treball no qualificat, el 15% dels homes i el 88,8% de les dones fan tasques de neteja.
- c) Més dones que homes (el 31,3% davant el 8%) han manifestat que els van fer preguntes relacionades amb temes de gènere durant les entrevistes de feina per al seu lloc de treball actual.
- d) Més homes que dones (el 79,4% davant el 49,9%) han manifestat que a homes i dones se'ls donen les mateixes oportunitats de promoció dins de l'empresa.
- e) Més dones que homes (el 78,4% davant el 54,5%) creuen que tenen les mateixes oportunitats d'assistir a cursos de formació.
- f) La política familiar no es considera que s'apliqui: el 18,6% esmenta la feina compartida; el 2,4%, el teletreball, i el 23,0% fa referència a l'horari flexible.
- g) Més dones que homes (el 68,1% davant el 54,1%) creuen que les dones haurien de continuar treballant durant l'embaràs, mentre que més homes que dones (el 32,2% davant el 6,1%) manifesten que l'empresa modificaria la feina d'una dona embarassada si fos necessari.
- h) La baixa per maternitat de 14 setmanes es pot demanar en tots els llocs de treball, però l'excedència d'un any no remunerada, no.
- i) Uns 199 participants han declarat haver patit assetjament per part de col·legues al lloc de treball. Més dones que homes (el 26,3% davant el 13,9%) informen que han patit algun tipus d'assetjament al lloc de treball per part de col·legues.
- j) Més dones que homes acostumen a ser víctimes d'assetjament verbal (el 20,2% davant el 9,3%) i també d'assetjament físic i verbal (el 3,6% davant el 0,8%).
- k) Les persones que en parlen obertament, ho fan en la major part amb col·legues (63,7%). El 69,2% de les dones en parlen amb col·legues. Les persones que no en parlen obertament fan front a la situació totes soles (45%). Aquest també és el motiu pel qual s'ha aturat la conducta no desitjada (34,2%).

- l) Més del 60% dels participants no són conscients dels avenços en relació amb l'assetjament sexual incorporats a les relacions industrials i la legislació sobre la igualtat de gènere.

Aquests resultats suggereixen que:

- Encara han de produir-se canvis en els estereotips associats amb la feina. Clarament, hi ha feines que estan molt dominades per homes o per dones.
- També, el paper i la contribució de la dona al lloc de treball sembla ser un factor positiu i vàlid fins que es forma una família.
- Les responsabilitats de portar una família encara recauen molt sobre la dona.

### **Recomanacions**

Si ha d'haver-hi més dones contractades com a mà d'obra, cal que entrin en vigor serveis i estructures de suport que haurien d'incloure:

- Política familiar al lloc de treball
- Establiment de guarderies d'alta qualitat que siguin accessibles i tinguin un preu raonable.
- Creació d'un ambient laboral positiu que respecti el personal, independentment del sexe, la raça o la religió.
- Desenvolupament d'eines per valorar l'estat d'igualtat al lloc de treball.
- I finalment, l'elaboració d'un estàndard compost de diversos factors per a l'Equal Work Organisation (Organització del Treball Igual).

A Malta, el nombre de dones amb treball remunerat és considerablement inferior al d'homes. No obstant això, com a resultat del nombre creixent de dones en l'educació superior, del desig d'independència econòmica, de la necessitat d'uns ingressos per part doble en el cas de moltes famílies, i també de les demandes del mercat laboral, Malta s'enfrontarà sens dubte a un creixement del nombre de dones amb treball remunerat en els propers anys. La Llei sobre les relacions laborals i la Llei sobre la igualtat de gènere, promulgades recentment, aborden aquestes necessitats, en particular al lloc de treball; unes necessitats que han portat el "tema de la igualtat" a l'avantguarda un cop més.

Els resultats també serviran com a eina per al Consell Nacional de les Dones, i per a altres organitzacions i persones, per centrar-se en les àrees que requereixen una consideració nacional, en el camí per aconseguir un entorn millor i beneficis per a tothom.

**Informe a càrrec d'ETC (Corporació de Treball i Formació)  
sobre el progrés quant a la igualtat de gènere**  
25 de febrer de 2002

**Informe elaborat per ETC sobre la igualtat de gènere, a càrrec de la Sra. Anna Borg –  
Dirigent empresarial  
Temes relacionats amb el gènere al Departament de recerca i desenvolupament del  
mercat laboral**

Consell d'Administració

El Consell d'Administració d'ETC està compost de nou homes i tres dones.

Afiliació a sindicat

Hi ha 122 persones que són membres de l'UHM (sindicat de Malta), de les quals 56 són dones i 66, homes. El Comitè de l'UHM està format per 12 persones que representen seccions diferents. D'aquestes, 7 són homes i 5, dones.

Contractació de dirigents empresarials – Temes relacionats amb el gènere

El 2002 la corporació estava planejant el llançament del Pla d'igualtat de gènere d'ETC, i l'octubre del 2002 ETC va contractar una dirigent empresarial perquè s'ocupés solament dels temes relacionats amb el gènere al mercat laboral.

Guarderies durant les vacances d'estiu per al personal

12 membres del personal d'ETC utilitzen la guarderia que es va obrir durant les vacances d'estiu a ETC. El propòsit és que la corporació faciliti el servei també aquest any, després d'haver rebut una valoració molt positiva per part dels usuaris.

**Serveis d'ocupació**

Els serveis que ofereix el Departament del Servei d'ocupació inclouen l'elaboració del perfil de la persona desocupada i ajudar-la amb assessorament i orientació professional per trobar-li un lloc de treball. Els serveis de col·locació es faciliten a la seu central de la corporació i al centres de treball regionals a Valletta, Cospicua, Mosta i Victoria Gozo.

El 2002 hi va haver una mitjana de 6.206 homes i 1.379 dones desocupats que es van registrar a la Part 1 i la Part 2 del registre d'ETC. D'aquestes persones, el 29% d'homes van aconseguir-hi una feina, davant del 57% de les dones que s'hi havien registrat. Aquesta curiosa tendència mostra que hi ha un índex més alt d'èxit quant a la col·locació de dones al mercat laboral que no pas d'homes. La major part de contractes a temps parcial també es van fer a dones que buscaven feina, amb 359 col·locacions d'un nombre total de 627 contractes a temps parcial.

Pel que fa a les preferències de les persones desocupades el 2002, la majoria de les dones registrades preferien feines d'oficina i feines en la indústria manufacturera. Bona part de les dones van preferir feines de la categoria miscel·lània, que inclou feines relacionades amb les vendes, l'atenció al client i tasques de gestió. En canvi, els homes van preferir feines relacionades amb la manufactura, feines de peó i la indústria de la construcció, respectivament (veg. la taula 2).

Lloc web

Per mantenir els clients informats regularment dels seus serveis, ETC té el seu propi lloc web, que s'actualitza de forma regular. A més d'informar sobre els seus serveis, el lloc web mostra ofertes de feina. Les persones interessades poden sol·licitar aquestes ofertes en línia.

El registre de feines a temps parcial al lloc web

El lloc web d'ETC també inclou un registre en línia per a les ofertes a temps parcial. La gent hi pot presentar el currículum i incloure la seva disponibilitat per a una feina a temps parcial. Els qui ofereixen les feines poden accedir al web, mirar els currículums i contractar la persona que els sigui convenient de forma immediata. Només les persones que han sol·licitat ser membres poden accedir a la informació dels sol·licitants.

**Taula 2: Preferències d'ocupació de les persones desocupades a la Part 1, per gènere, 2002**

Grup d'ocupació	Homes	Dones	Total
<b>Manual</b>			
<i>Construcció</i>	537	1	538
<i>Indústria del metall</i>	276	0	276
<i>Fusteria</i>	0	0	0
<i>Impremta</i>	15	1	16
<i>Tèxtils</i>	12	7	19
<i>Miscel·lània, diferent de la indústria manufacturera</i>	2.292	294	2.586
<i>Càtering</i>	216	32	248
<i>Altres treballadors de serveis</i>	109	83	192
<i>Treball de peó</i>	1.606	196	1.802
<i>Agricultura</i>	104	1	105
<b>No manual</b>			
<i>Oficina</i>	408	398	806
<i>Supervisió</i>	46	11	57
<i>Tècnica i professional</i>	238	69	307
<i>Miscel·lània</i>	315	249	564
<b>Total</b>	6.174	1.342	7.516

Font: ETC dades no publicades, desembre del 2002

### Plans dels Serveis d'ocupació i formació

La corporació també duu a terme una sèrie de programes i plans amb l'objecte d'augmentar els nivells d'ocupació i millorar la capacitat d'ocupació de la mà d'obra maltesa, especialment les persones desocupades, incloent-hi les dones desocupades. Aquestes plans són:

#### El pla de col·locació i formació professional

Aquest pla ofereix tant feina com formació professional per a les persones sol·licitants desocupades majors de 40 anys o que figuren com a desocupades després de més d'un any. L'any 2002, 283 homes i 141 dones van participar en el pla.

#### El pla de l'experiència professional

Aquest pla pretén facilitar un lloc de treball als joves desocupats que encara no han tingut cap experiència professional, donant-los una feina durant un màxim de 13 setmanes. L'any 2002, van participar en el pla 191 homes i 106 dones.

### El pla d'assistència social

L'objecte d'aquest pla és donar a les persones desocupades a llarg termini majors de 40 anys i altres grups desfavorits una oportunitat de tornar a treballar destinant-les a organitzacions de voluntaris i ajuntaments, segons el més convenient. L'any 2002, 20 homes i 2 dones van participar en el pla.

### El passaport bàsic d'ocupació

Amb aquesta iniciativa es vol augmentar la capacitat d'ocupació dels joves desfavorits amb poques o cap habilitat/aptitud acadèmica o d'un altre tipus, proporcionant-los la formació bàsica necessària que és indispensable per entrar al mercat laboral. La formació inclou sessions sobre habilitats bàsiques, formació en l'àmbit digital, habilitats socials i d'aprenentatge. Durant aquest programa de 12 setmanes, es van formar 175 homes i 133 dones.

### El pla per a emprenedors

L'objecte del pla per a emprenedors és promoure una cultura d'iniciativa empresarial. El pla consisteix en tres serveis: formació en desenvolupament personal i gestió de petit negoci; un servei de tutoria que facilita un tutor o mentor a cada participant per orientar-lo en l'inici del seu negoci, i ajuda financera. El 2002, 28 dones i 46 homes van participar en el programa, mentre que hi havia 17 dones i 17 homes encarregats de la tutoria per ajudar els participants en el pla.

## **Serveis de formació**

ETC, The Employment and Training Corporation, ofereix un gran ventall de cursos de formació que estan oberts tant per a persones desocupades com per a persones ocupades que volen millorar les seves aptituds. Els cursos cobreixen diversos temes i es poden classificar en els títols següents:

- Cursos d'oficina,
- Cursos de recepció i assistència,
- Cursos de gestió i
- Cursos comercials.
- Cursos d'atribució de poder per a dones

Alguns dels cursos es donen juntament amb altres institucions públiques i privades. Són gratuïts o a un preu simbòlic. No obstant això, els cursos per a les dones que s'incorporen al món laboral són gratuïts. Els cursos s'organitzen al matí, a la tarda i al vespre, fet que facilita a les persones que hi estan interessades de triar el moment que millor s'adapti a les seves necessitats. La taula 3 mostra el nombre de participants en els cursos de transversalització d'ETC per edat i sexe.

### Curs d'atribució de poder per a dones

Un dels cursos organitzats pels Serveis de formació d'ETC que va ser de particular interès per a les dones és el Curs d'atribució de poder per a dones. Està especialment destinat a dones que s'incorporen de nou al mercat laboral després d'un cert període d'inactivitat, en col·laboració amb el Consell Nacional de la Dona, una organització no governamental que promou els temes relacionats amb la dona. El curs proporciona aptituds d'atribució de poder per permetre a les dones de fer front al que podria ser tot un repte.

El curs té una durada de 28 dies i les sessions tracten temes com ara el desenvolupament personal, introducció a la informàtica, tendències del mercat laboral i les dones al treball, com cercar feina, com escriure cartes i un currículum vitae. Hi ha sessions sobre la Llei de regulació sobre les condicions de treball, entrevistes, treball en equip i ètica del treball, higiene personal,

sessions sobre com formar una cooperativa, aptituds comunicatives, salut i seguretat, tractament de l'estrès, tracte al client i aptituds de negociació.

Anàlisi sobre la situació formativa des d'una perspectiva de gènere

Els cursos amb més èxit entre les dones són els relacionats amb les tasques d'oficina, assistència i gestió. Cap dona no ha optat pels cursos comercials durant l'any 2002, tot i que hi va haver una gran participació de dones als cursos d'informàtica, com ara Java Script (10 dones i 18 homes), creació de pàgines web amb HTML (9 dones i 24 homes), XML (9 dones i 24 homes), comerç electrònic (6 dones i 14 homes).