

Derecho y género en el mercado laboral

Noelia Igareda González

25 horas

Noelia Igareda González

Doctora en Derecho por la UAB, máster en Políticas de igualdad de género y posgrado en Género e igualdad de oportunidades por la UAB, licenciada en Derecho, especialidad Jurídico-Económica por la Universidad de Deusto. Especialización en derecho y género desde la búsqueda y desde la búsqueda y docencia.

Índice

Introducción	5
Objetivos	6
1. Concepto clave en relación con el mercado de trabajo, género y derecho	7
2. Los principales instrumentos legales: la Constitución española, la Ley Orgánica de Igualdad, el Estatuto de los trabajadores y los convenios colectivos	10
3. Los planes de igualdad en las empresas	15
3.1. Ejemplo de categorías profesionales	17
3.2. Ejemplo de políticas de conciliación de vida familiar y laboral..	18
Resumen	21
Actividades	22
Ejercicios de autoevaluación	24
Solucionario	25
Bibliografía	26

Introducción

Este módulo, “Derecho y género en el mercado de trabajo”, pretende hacer una aproximación a los principales instrumentos legislativos con impacto de género en el mercado de trabajo. En especial, las últimas novedades legislativas sobre el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y los planes de igualdad en las empresas.

El mercado de trabajo es uno de los principales ámbitos de la esfera pública de nuestra sociedad donde las posibles desigualdades de género quedan patentes. A pesar de que vivamos en un mercado de trabajo donde mujeres y hombres tienen los mismos derechos, oportunidades y deberes, la realidad nos muestra que la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo está lejos de ser igualitaria.

Las leyes que regulan el mercado de trabajo tienen que respetar siempre los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, entre ellos, el derecho fundamental a la igualdad. Desde la aprobación de la Constitución española al 1978, el derecho a la igualdad está garantizado al artículo 14.

Pero los roles y estereotipos de género están todavía muy presentes en nuestra sociedad y, a pesar de la existencia de este derecho a la igualdad formal, las mujeres y hombres no acceden, participan y se benefician en condiciones de igualdad en el mercado de trabajo.

Eso ha hecho necesaria la aprobación de más instrumentos legales, entre ellos la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres, para intentar lograr una verdadera igualdad material entre mujeres y hombres. El mercado de trabajo es uno de los espacios más importantes a los se dirigen las actuaciones de esta ley.

Objetivos

- 1.** Definir conceptos clave para entender las relaciones entre derecho, género y mercado de trabajo.
- 2.** Aproximarse al derecho como herramienta para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito laboral.
- 3.** Análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Real y Efectiva de Mujeres y Hombres y sus principales novedades en el ámbito laboral.
- 4.** Conocer los planes de igualdad a las empresas: obligaciones de hacer un plan de igualdad y voluntariedad en las empresas.
- 5.** Identificar los elementos de un plan de igualdad (diagnóstico, diseño, implementación y evaluación).
- 6.** Conocer algunas medidas que se pueden incluir en un plan de igualdad.

1. Conceptos clave en relación con el mercado de trabajo, género y derecho

Nuestra sociedad se organiza en torno a una clara distinción del espacio público-espacio privado, y esta distinción tiene consecuencias diferentes para hombres y mujeres. El **espacio público** es aquel donde se llevan a cabo las actividades más importantes de los/las ciudadanos/as como sujetos libres, autónomos y racionales, y donde el Estado tiene un papel importante: la política y el mercado de trabajo, por ejemplo. El **espacio privado**, en cambio, incluye las dimensiones de la vida de las personas reservadas a la esfera íntima, al mundo de la familia, de los sentimientos y las emociones, donde el Estado no debe interferir (Murillo, 1996).

El **espacio público** ha sido tradicionalmente construido según un modelo de ciudadano hombre, un hombre racional, autónomo, sin responsabilidades sobre el cuidado y con plena disponibilidad para la toma de decisiones políticas o para su trabajo, según sea el caso. En cambio, el **espacio privado** es el espacio de la familia por antonomasia, y tras la familia se piensa siempre en las mujeres de la familia, las principales responsables del cuidado, el trabajo doméstico y las necesidades afectivas de los otros miembros de la sociedad (Carrasco, 2001).

El mercado de trabajo es un claro ejemplo de espacio público pensado y organizado en torno a un hombre proveedor, cabeza de familia, que nunca ha sido pequeño, nunca ha estado enfermo, nunca ha tenido la necesidad de cuidar de nadie, y nunca será viejo (Ferber y Nelson, 2004).

Pero desde hace años, las mujeres también trabajan en el mercado de trabajo formal y, en nuestro país, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido un fenómeno masivo desde la década de los setenta.

A pesar de que las leyes proclaman la igualdad de los hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra sociedad, incluido el mercado de trabajo, y en principio las condiciones laborales y sus normas son iguales para hombres y mujeres, las principales estadísticas oficiales que muestran la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo son lejos de ser igualitarias.

¿Cómo puede ser eso? Porque, a pesar de las leyes y las políticas que se crean para garantizar esta igualdad, los roles que tradicionalmente se asignan a hombres y mujeres en nuestra sociedad son muy diferentes. Todavía se piensa que el hombre es el único cabeza de familia, que ha de ser el único o, al menos, el más importante proveedor de sostenimiento económico de la familia. Por lo tanto, su trabajo se considera más importante y valioso. Del

Ved algunas estadísticas oficiales sobre la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

http://www.inmujer.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678206&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUI_Estadisticas

mismo modo, no se espera que un hombre sea responsable del cuidado de niños/as pequeños/as, mayores o enfermos/as de su círculo familiar, si es que los tiene. Y eso hace que se presuponga al hombre como una persona con plena disponibilidad horaria y geográfica para su trabajo. Se cree además que el hombre es por naturaleza más racional, está más comprometido con su trabajo, tiene mejores dotes naturales para la autoridad y para desarrollar los trabajos más importantes de nuestra sociedad (Torns, 2005).

En el caso de las mujeres, tradicionalmente se espera que sean ellas las principales responsables del cuidado de la familia, y que esta responsabilidad estará siempre por encima de su trabajo. Las mujeres, además, son quienes se embarazan, quienes se quedan en casa para amamantar a los bebés y a quienes corresponde salir del mercado de trabajo para cuidar de los niños cuando son pequeños o cuando lo requieren.

Por lo tanto, los **roles** son funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas o exigencias; una vez asumidos un rol por la persona, esta construye su personalidad en función del mismo y su entorno le exige que lo cumpla.

Estos roles y estereotipos producen los siguientes fenómenos en el mercado de trabajo:

La discriminación **directa** por razón de sexo es una actuación clara, objetiva y contraria a las normas establecidas, que se puede verificar directamente sin recurrir a análisis complementarios, y que produce efectos perjudiciales.

La discriminación **indirecta** por razón de sexo es un tratamiento formalmente neutro que produce efectos perjudiciales para un colectivo determinado, generalmente las mujeres.

La segregación **vertical** se produce cuando las mujeres se concentran en niveles más bajos de responsabilidades que los hombres en la jerarquía laboral.

La segregación **horizontal** es la que concentra mujeres en sectores menos reconocidos y valorados socialmente o, dentro de la misma estructura laboral, en los departamentos o sectores de la empresa menos reconocidos laboral y asalarialmente.

La **brecha salarial** es la diferencia salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

El **acoso sexual** en el trabajo es toda conducta verbal o física, de carácter sexual, desarrollada dentro del ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación con o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o tiene que saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, y que determina una situación que afecta a la ocupación y a las condiciones de trabajo, o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

El **acoso por razón de sexo** es cualquier comportamiento mostrado en función del sexo de una persona y con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo

El derecho ha sido tradicionalmente una herramienta importante para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad. Pero, muchas veces, los roles y estereotipos sobre hombres y mujeres son tan fuertes que incluso las leyes son insuficientes o no siempre se pueden lograr sus objetivos (Heim y Bodelón, 2010).

También, el derecho es un producto más de nuestra sociedad y, como tal, no es tan neutral y objetivo como se proclama (Facio, 1995). De igual modo, las leyes están pensadas en torno a un sujeto modelo hombre, y regulan fenómenos típicamente femeninos, como es el caso del embarazo o el parto, como “accidentes” de la vida de un “trabajador normal” (Igareda, 2010).

2. Los principales instrumentos legales: la Constitución española, la Ley Orgánica de Igualdad Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Estatuto de los trabajadores, los convenios colectivos

Las leyes no valen todas por igual. Están ordenadas jerárquicamente, y arriba de todo está la **Constitución española (CE)**. Entre otras muchas cosas, en la Constitución se recogen los derechos más importantes para nuestro Estado de derecho: los derechos fundamentales. Los derechos fundamentales son aquellos derechos humanos (reconocidos como derechos humanos por la mayoría de los países y recogidos en textos jurídicos internacionales) que están contenidos entre los artículos 14 y 29.2 de la CE.

Son unos derechos que tienen una especial importancia en nuestro sistema legal, necesitan siempre ser regulados por leyes orgánicas (un tipo de ley que requiere para ser aprobada mayoría absoluta del Congreso de los Diputados y mayoría simple del Senado, es decir, con un gran acuerdo político), el Estado está obligado a su garantía, y tienen procedimientos judiciales especiales para hacerlos aplicables ante todo el mundo.

El derecho a la igualdad está recogido en el artículo 14 de la CE. Se trata por lo tanto de un derecho fundamental, que el Estado y toda la sociedad están obligados a garantizar, también en el mercado de trabajo, y también por parte de la empresa. Este derecho a la igualdad garantiza una igualdad formal.

Ved los artículos 81 y 53 de la Constitución española en

<http://www.boe.es/aeboe/consultas/enlaces/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Artículo 14 CE

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

La **igualdad formal** existe cuando las normas y leyes establecen derechos iguales para todas las personas.

La **igualdad de oportunidades** trata de garantizar por ley unas mismas oportunidades y derechos a todo el mundo, presuponiendo que todo el mundo parte del mismo punto.

La **igualdad real y efectiva** o igualdad material trata de garantizar que todo el mundo tiene unas mismas oportunidades y derechos como resultado final, teniendo en cuenta que quizás algún colectivo o grupo parte de una situación inicial de desventaja.

La **acción positiva** es una estrategia temporal (y que, por lo tanto, deberá ser derogada cuando se hayan conseguido los objetivos de igualdad fijados). Va destinada a cambiar situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado (en este caso por razón de sexo) conseguir una situación real de igualdad efectiva.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH)** pretende lograr una mayor igualdad material. Una gran parte de las normas incluidas en esta ley están dirigidas al mercado de trabajo.

El **Estatuto de los trabajadores (ET)** es la principal ley que regula las condiciones de trabajo de las personas en el mercado de trabajo formal, las relaciones entre empresa y trabajadores/as, las obligaciones y deberes de ambas partes. Las normas contenidas en el Estatuto de los trabajadores constituían unos mínimos que toda relación laboral debe respetar. Nuestro sistema legal reconoce la negociación colectiva, es decir, la capacidad de acordar normas que mejoren o complementen estos mínimos legales establecidos en el Estatuto de los trabajadores, fruto de los acuerdos entre representantes de los trabajadores/as y empresas, y que se recogen en los convenios colectivos.

La **Ley Orgánica de Igualdad** ha introducido una serie de novedades importantes en el ámbito laboral, para lograr una verdadera igualdad material de hombres y mujeres en la participación en el mercado de trabajo. Podemos dividir estas novedades entre las medidas destinadas a garantizar una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres y los planes de igualdad.

Las medidas para contribuir a una mayor corresponsabilidad de hombres y mujeres incluyen las siguientes novedades:

a) Riesgo durante la lactancia natural

Durante el periodo de lactancia natural (no en caso de lactancia artificial), también puede declararse la suspensión del contrato si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del/de la hijo/a y así lo certifican los servicios médicos del INSS o de las mutuas, con el informe del médico (art. 26.4 LPRL). Hasta que el/la hijo/a cumpla 9 meses.

Ved...

...el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

b) Mejoras del existente permiso de maternidad

En caso de **parto prematuro**

Supuesto 1: parto prematuro y aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto. El permiso de maternidad se podrá computar, a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Supuesto 2: con falta de peso y aquellos otros por los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días. La suspensión del contrato se amplía en tantos días como el hijo/la hija se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de 13 **semanas adicionales**, y en los términos en que los reglamentariamente se desarrolle (permiso total: 16 + 13 = 29 semanas o más).

Permiso retribuido por nacimiento de hijos/as prematuros/as (art. 37.4 bis ET)

Nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto.

El padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Y también derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario.

Ved...

...el artículo 48.4 y 48.5 ET.

Prestación por maternidad

- Si el/la trabajador/a tiene **menos de 21 años** en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial, no se exige periodo mínimo de cotización.

- Si tiene entre **21 y 26 años**, se exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el requisito mencionado si, alternativamente, el/la trabajador/a acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, anteriormente a esta última fecha.

- Si el/la trabajador/a es **mayor de 26 años**, el periodo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considerará cumplido el requisito mencionado si, alternativamente, el/la trabajador/a acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Ved...

...el artículo 133 bis y 133 ter de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogida de menores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogida múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del/de la segundo/a. Es compatible con el permiso de maternidad.

Ved...

...el artículo 48 bis ET.

d) Mejora de reducciones de jornada y excedencias por cuidado de familiar

Reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares

Supuesto 1: quien por razones de guarda legal tiene a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no ejerza una actividad retribuida tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la **mitad** de la duración de aquella.

Supuesto 2: quien precisa encargarse del cuidado directo de un familiar, incluso de 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desarrolle una actividad retribuida.

Ved...

...el artículo 37.5 y 37.6 ET.

e) Jornada de trabajo

El/la trabajador/a tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con el/la empresario/a respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Ved...

...el artículo 34.8 TE.

f) Vacaciones

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha diferente, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya acabado el año natural al que correspondan.

Ved...

...el artículo 38 ET.

3. Los planes de igualdad en las empresas

Otra novedad de la Ley Orgánica de Igualdad es la inclusión de los planes de igualdad como una herramienta para favorecer unas condiciones de mayor igualdad material en las empresas.

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a lograr en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ved...

...el artículo 46 LOIEMH.

¿A quién obliga la ley?

- En todas las empresas: es obligatorio negociar medidas antidiscriminatorias y de acción positiva, independientemente del número de trabajadores/as y/o del convenio colectivo (artículo 45 LOIEMH).
- Empresas de más de 250 trabajadores/as: tienen la obligación de negociar un plan de igualdad con la representación sindical.
- Empresas sancionadas porque no cumplen el principio de igualdad entre mujeres y hombres: tienen que elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación con la representación sindical, cuando la autoridad laboral decide sustituir las sanciones por el desarrollo de un plan de igualdad.
- Empresas de menos de 250 trabajadores/as que quieran hacer un plan de igualdad de manera voluntaria.

Ved...

...el artículo 45 LOIEMH.

Ved...

...el artículo 85.2 TE y 45.2 LOIEMH.

Ved...

...el artículo 45.4 LOIEMH.

Ved...

...el artículo 45.5 LOIEMH.

Los planes de igualdad tienen que incluir como mínimo **los siguientes ámbitos**: acceso a la ocupación, categorías profesionales, promoción, política salarial, conciliación de vida familiar y laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las fases de un plan de igualdad tendrían que ser:

Diagnóstico

El diagnóstico de la situación de igualdad de la empresa es imprescindible para el establecimiento de los objetivos del plan de igualdad. Identificar aspectos de la organización que deben mejorarse. Recogida de información sobre la situación de la plantilla. Los medios para su elaboración tendrían que incluir como mínimo las estadísticas oficiales y algunas encuestas a los/las trabajadores/as.

Diseño

En todas aquellas cuestiones en las que el diagnóstico ha mostrado que existen desigualdades entre hombres y mujeres, deberán identificarse los objetivos, las posibles medidas que se adoptarán para lograr estos objetivos, y quiénes, cuándo y cómo se implementarán estas medidas.

Implantación

Una vez acordado el plan de igualdad y quiénes serán las personas responsables de su implantación, seguimiento y evaluación (sea una o varias personas, una comisión paritaria o un/a agente de igualdad), se procederá a la implementación del plan de igualdad durante el periodo de tiempo acordado.

Cuando las medidas incluidas en el plan de igualdad supongan una modificación de las condiciones de trabajo de la empresa, será necesario que también se incluyan estas modificaciones en el convenio colectivo.

Seguimiento y evaluación

En el mismo momento del diseño y negociación del plan de igualdad, será necesario incluir cuáles serán las medidas de seguimiento (recogida de datos, estadísticas, cumplimiento de tiempo y tareas establecidas) y cómo se evaluará la implementación del plan y los resultados.

3.1. Ejemplo de categorías profesionales

Para realizar el diagnóstico de la empresa en el ámbito de la clasificación profesional, podríamos construir tablas con los indicadores cuantitativos de la empresa sobre los datos de la plantilla desagregados por sexo.

Con esos datos podríamos construir la siguiente tabla, por ejemplo de una empresa del sector de grandes superficies:

Categorías producción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Peón	139	22%	247	20%	386
Ayudante	148	23%	178	14%	326
Oficial de 2ª	186	29%	254	20%	440
Oficial de 1ª	119	18%	246	20%	365
Especialista		–	24	2%	24
Encargado	2	–	41	3%	41
Categorías oficinas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Auxiliar administrativo	34	6%	16	1%	50
Auxiliar laboratorio			7	1%	7
Oficial administrativo 2ª	5	1%	57	5%	62
Oficial administrativo 1ª	3	–	68	5%	71
Jefe administrativo		–	6	1%	56
Titulado mixto	2	–	48	4%	50
Titulado superior	7	1%	54	4%	61
Total	645	100%	1.246	100%	1.889

Posibles criterios de análisis y preguntas ante estos indicadores:

- - ¿Hay una composición paritaria de la plantilla en términos globales (60-40%)?
- - ¿Hay una sobrerrepresentación de mujeres en determinadas categorías? ¿En las categorías profesionales inferiores? ¿Qué razones explican esta sobrerrepresentación de las mujeres en estas categorías inferiores? (¿menos nivel formativo, menos salarios y por lo tanto menos atractivo para los hombres, anuncios de vacantes laborales para estas categorías redactadas sólo para un potencial público femenino?)
- - ¿Hay segregación vertical? ¿Por qué?
- - ¿Hay segregación horizontal? ¿Por qué?

Si después de estas preguntas detectamos una determinada situación de desigualdad de género, deberíamos ser capaces de, en la fase de diseño del plan, identificar uno o varios objetivos dirigidos a eliminar o mejorar esta situación de desigualdad.

Una vez acordado(s) el/los objetivo(s), se tienen que especificar las posibles medidas para lograrlo(s). Es importante que, además, se añada una temporalización, es decir, durante qué lapso de tiempo se llevarán a cabo estas medidas para lograr el objetivo, quién será responsable de coordinar su implementación, qué recursos humanos y económicos se destinan, y en qué plazos se procederá a su seguimiento y evaluación, para determinar si el objetivo ya se ha logrado o la necesidad de correcciones.

Utilizando el ejemplo anterior, esta podría ser una propuesta de los objetivos a alcanzar en el plan de igualdad en el ámbito de las categorías laborales.

- Presencia paritaria de las mujeres en la plantilla en un plazo de 8 años.
- Disminuir la segregación vertical y horizontal en un plazo de 5 años.

Para lograr estos objetivos, podemos proponer las siguientes medidas:

- Acción positiva: política de contratación preferente de mujeres.
- Revisión del manual de puestos de trabajo y eliminación de posibles estereotipos de género.
- Revisión de la política de promoción interna: procedimientos objetivos y pruebas teóricas-prácticas.
- Promoción de la presencia de mujeres en el comité de empresa.

3.2. Ejemplo de política de conciliación de la vida familiar y laboral

Para realizar el diagnóstico de la empresa en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, podríamos construir tablas con los indicadores cuantitativos de la empresa sobre los datos de los diferentes permisos retribuidos y suspensiones del contrato de trabajo previstas en las leyes.

Con estos datos, podríamos construir la siguiente tabla, por ejemplo de una empresa del sector agroalimentario de grandes superficies:

Permisos, excedencias y reducciones horarias por cuidado durante 1 año	Mujeres	Hombres	Total
Permiso maternal	14		14
Reducción de jornada por hijos/as	108		108
Reducción de jornada por personas mayores o dependientes			
Excedencia por hijos/as	17	13	30
Excedencia por personas mayores o dependientes			
Permiso por lactancia			
Cambio de jornada completa a jornada parcial por cuidado			
Total	139	13	152

Posibles criterios de análisis y preguntas ante esta tabla:

- - ¿La conciliación sólo se entiende como conciliación para las mujeres trabajadoras, en la medida que son madres y trabajadoras?
- - ¿Se incluyen a los hombres en la teoría y en la práctica?
- - ¿La conciliación queda limitada a permisos, reducciones de jornada o excedencias por hijos/as?
- - ¿Ha habido algún tipo de medida o permiso que no sea de los estrictamente previstos en la legislación vigente?
- - ¿Hay una desproporción en el números de trabajadores/as que se acogen a este tipo de medidas? ¿Se corresponde con la composición de la plantilla? ¿Se corresponde con el número de padres/madres con hijos/as pequeños en la plantilla?

Utilizando el ejemplo anterior, esta podría ser una propuesta de los objetivos a alcanzar en el plan de igualdad en el ámbito de la política de conciliación de la vida familiar y laboral:

- Elaboración de una política de conciliación para trabajadores y trabajadoras.
- Revisión de la organización de los tiempos de trabajo.

Para lograr estos objetivos, podemos proponer las siguientes medidas:

- Incorporación de medidas de flexibilización horaria para trabajadores/as de todas las categorías laborales.
- Permiso de maternidad/paternidad más amplio del legalmente estipulado.
- Política de horarios de reuniones y viajes.
- Cambio de la cultura de trabajo de “la presencia” por la cultura “de los objetivos”.

Resumen

La garantía constitucional del derecho a la igualdad no es suficiente para garantizar realmente una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Por eso recientemente se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Real y Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). Su objetivo es proponer una serie de medidas destinadas a lograr una verdadera igualdad material.

La LOIEMH es una ley transversal que incluye medidas para lograr una mayor igualdad en numerosos ámbitos, y uno de los más importantes es el del mercado de trabajo. Por los roles que tradicionalmente se asignan a hombres y mujeres en nuestra sociedad, se atribuye a los hombres la función de cabezas de familia y principales responsables del sustento familiar. Por este motivo, sus tareas en el mercado de trabajo formal tienen más valor e importancia. En cambio, a las mujeres se les atribuye y se les presupone una función como cuidadoras y, por lo tanto, de principales responsables del cuidado y del trabajo doméstico en el ámbito privado, lo que supone un elemento de discriminación laboral.

La LOIEMH incluye una serie de novedades legales que tienen como objetivo eliminar la discriminación que las mujeres todavía sufren en el mercado de trabajo por la atribución de este rol y por la división sexual del trabajo. También esta ley tiene como objetivo fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, es decir, un reparto más igualitario de las responsabilidades del cuidado.

Los planes de igualdad constituían uno de los instrumentos más innovadores para implicar a las empresas, los/las trabajadores/as y los poderes públicos en la construcción de un mercado de trabajo más igualitario. Los planes de igualdad son un conjunto de medidas acordadas en cada empresa para corregir posibles situaciones de desigualdad de género en los ámbitos de acceso a la ocupación, categorías profesionales, promoción, política salarial, conciliación de la vida familiar y laboral, y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Actividades

1) Visualizad este video e identificad de qué roles de género en el mercado de trabajo hablan los protagonistas y por qué:

<http://youtube/7ouavc05wtk>

2) A partir de la lectura del siguiente artículo, de Teresa Pérez del Río, http://www.amites.org/assets/files/publicaciones/discriminacion_indirecta_teresa_%20perez_vasamblea.pdf poned un ejemplo de discriminación directa, de discriminación indirecta y de acción positiva en un contexto laboral que os sea familiar. Razonad el porqué de vuestro ejemplo.

3) Siguiendo como ejemplo el protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, de la Generalitat, elaborad una propuesta imaginaria de protocolo para una empresa de cadena de supermercados.

http://www20.gencat.cat/docs/governacio/Funcio%20Publica/Documents/Eempleats%20publics/politiques_socials/Arxiu/assetjament_sexual.pdf

4) Elegid un plan de igualdad de los que aparecen en esta página web y comentad los aspectos más positivos y los más negativos que habéis encontrado:

<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=biblio&idcat=549>

5) Estudiad esta tabla de diagnóstico de una empresa ficticia, y analizad las posibles situaciones de desigualdad en el ámbito de acceso a la ocupación y decid qué objetivos plantearíais y posibles medidas para lograr estos objetivos:

Categorías laborales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialista	92	72%	59	17%	151
Técnico/a especialista	11	9%	217	63%	228
Técnico/a	18	14%	30	9%	48
Mando intermedio	1	-	13	4%	14
Técnico/a superior	0	-	13	4%	13
Directivos/vas	0	-	9	3%	9
Diplomados/as y licenciados/as	5	4%	0		5
Aprendices	0	-	3		3
Total	127	100%	344	100%	471

Ejercicios de autoevaluación

Indicad si es verdadero o falso:

1. Es natural que las mujeres sean quienes se acojan mayoritariamente a los permisos de maternidad, reducciones de jornada, excedencias, etc., porque ellas tienen instinto maternal y los menores han de estar con sus madres en los primeros años de vida.
2. Hay trabajos en los que se requiere una determinada fuerza física o existe una cierta peligrosidad incompatible con la posibilidad que sean mujeres quienes hagan estos trabajos.
3. El derecho es siempre neutral y objetivo.
4. El permiso de paternidad es una suspensión del contrato de trabajo exclusivo e intransferible del padre de 13 días.
5. Solo las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad tienen que incluir medidas para garantizar el derecho en la igualdad de los/las trabajadores/as.
6. Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral son medidas para beneficiar a las trabajadoras.
7. La discriminación indirecta puede ser una condición de trabajo aparentemente neutral e igual para hombres y mujeres pero que, en la práctica, beneficia claramente a los hombres y hace imposible, por ejemplo, que sea un trabajo ejercido por mujeres.
8. El rol de cuidadoras se atribuye generalmente a las mujeres en nuestra sociedad porque se entiende que las mujeres son las responsables en exclusiva del cuidado de los demás y del trabajo doméstico.
9. La segregación vertical desaparecerá con el tiempo. Ahora no hay mujeres en los niveles más altos de la jerarquía laboral porque se han incorporado hace poco tiempo al mercado de trabajo.
10. Los planes de igualdad se ocupan del lenguaje no sexista.

Solucionario

1. Falso. No hay una explicación biológica o natural para justificar un rol construido social y culturalmente.
2. Falso. La fuerza física no puede ser un requerimiento discriminatorio por sexo de un puesto de trabajo. Si un trabajo es peligroso, lo es tanto para hombres como para mujeres. Sólo existen normas protectoras específicas por las mujeres, en los periodos de embarazo, parto y lactancia.
3. Falso. En ocasiones, el derecho, bajo una apariencia neutral, en verdad está tomando como modelo al ciudadano hombre y las cuestiones específicas de las mujeres, como desviaciones de la norma.
4. Verdadero.
5. Falso. Todas las empresas deben respetar el derecho fundamental a la igualdad y, por lo tanto, incluir medidas para garantizar esta igualdad en la negociación colectiva.
6. Falso. Las medidas de conciliación tendrían que beneficiar tanto a mujeres como a hombres.
7. Verdadero.
8. Verdadero.
9. Falso. Las mujeres llevan en el mercado de trabajo suficiente tiempo como para haber llegado a todos los escalafones laborales. Las razones que explican por qué no están en los niveles más altos de la jerarquía laboral tienen más que ver con los roles y estereotipos de género y con factores de discriminación que con una carencia de tiempo o formación.
10. Falso. Los planes de igualdad pueden tratar el lenguaje no sexista como un ámbito más, pero es una cuestión en todo caso voluntaria, que no exime de abordar los ámbitos obligatorios de todo plan de igualdad: acceso a la ocupación, categorías profesionales, promoción, política salarial, conciliación de la vida familiar y laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

Bibliografía

Carrasco, C.; Alemany, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.

Carrasco, C. (ed.) (2001). *Tiempos, trabajos y géneros*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Fabregat, G. (2007). "La negociación colectiva de los planes de igualdad". *Revista de Trabajo, Economía y Sociedad* (nº 45, Págs. 9-17).

Fabregat, G. (2010). "Planes de igualdad". En: **R. J. Escudero (coord.)**. *Observatorio de la negociación colectiva, nuevas tecnologías y globalización* (Págs. 176-187). Madrid: Cinca.

Escudero, R. J. (2007): "Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres". *Relaciones laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* (nº 1, Págs. 1011-1043).

Facio, A. (1995): *Cuando el Género suena, cambios trae*. Caracas: Gaia, Centro de las Mujeres - Mediateca de las Mujeres ULA.

Ferber, M.; Nelson, J. (eds.) (2004). *Más allá del hombre económico; economía y teoría feminista*. Madrid: Cátedra.

Gala, C. (2007): "Los aspectos de Seguridad Social de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". *IUSLabor* (nº 2).

Heim, D.; Bodelón, E. (coords.) (2010). *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras androcéntricas*. Barcelona: Antígona.

Igareda, N. (2010). "Quince años bajo la perspectiva de género". En: **M. J. Espuny; O. Paz (coords.)**. *Quince años de reformas jurídicas (1993-2008)* (Págs. 291-301). Madrid: Dyckinson.

Martínez Iglesias, M.; López Peral, C. (2008). *Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Murillo, S. (1996). *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid: Siglo XXI.

Observatorio de Medidas y Planes de Igualdad en la Negociación Colectiva (2010). *Análisis de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Pérez del Río, T. (2007). “La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: aproximación para el debate”. *Revista de Derecho Social* (nº 37, Págs. 223-250).

Pérez del Río, T. (2010). “La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”. Disponible en línea [fecha de consulta: 20 de mayo del 2010]:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero9/boletin_acrl_9-ley_organica3-2007.pdf

Torns, T. (2005). “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (Vol. 23, nº 1, Págs. 15-33).

Torns, T. (2008, enero-junio). “El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género”. *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales* (nº 15, Págs. 55-73).