

I G U A L D A D M E J O R A C O N T I N U A C A L I D A D



Planes de Igualdad en Empresas



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



www.andalucia.ccoo.es

**PLANES DE IGUALDAD
Y PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

ISBN: 84-

Depósito Legal:

Autoras: Amapola Povedano Díaz e Inmaculada Martínez Gómez

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Coordina: Secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía, Secretaria de la Mujer de la Unión General de Trabajadores de Andalucía e Instituto Andaluz de la Mujer.

Diseño, Maquetación e Impresión:

INTRODUCCIÓN

MÓDULO I. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

U.T.1. Introducción a la Igualdad de Oportunidades

1. Historia de la lucha por la igualdad en España y Andalucía
2. La perspectiva de género y el sistema sexo-género
3. La construcción social del género: desarrollo de estereotipos y roles en los distintos espacios, público, privado y doméstico.

U.T.2. Igualdad de Oportunidades, discriminación y perspectiva de género.

1. Principio de igualdad de Oportunidades
2. Discriminación: Tipología

MODULO II. LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL Y LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

U.T.3. El mercado laboral en Andalucía

1. Las mujeres andaluza en el mercado laboral
2. Segregación sexual del mercado de trabajo
3. Discriminación salarial
4. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo
5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

U.T.4. Políticas de Igualdad

1. Concepto, orígenes y evolución.
2. Medidas de Acción Positiva
3. Principio de transversalidad o “mainstreaming”
4. Planes de Igualdad de Oportunidades
5. Planes de Igualdad en las Empresas. Derechos y obligaciones de las empresas y de los trabajadores.

MÓDULO III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

U.T.5. Definición, objetivos generales y fundamentación de la negociación colectiva con perspectiva de género

MÓDULO IV. INSTRUMENTOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD

U.T.6. Proceso de negociación de medidas y planes de igualdad

1. Diagnóstico
2. Programación
3. Implantación
4. Seguimiento y Evaluación

U.T.7. Diagnóstico y propuestas de acción

1. Imagen, sensibilización y comunicación: la importancia de la comunicación no sexista
2. Acceso al empleo y contratación: Características, evolución e incorporaciones a la plantilla
3. Segregación ocupacional por razón de sexo y retribución
4. Formación y promoción
5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad horaria.
6. Salud laboral, Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES RECOMENDADOS

The background of the right half of the page features a purple-to-white gradient. Overlaid on this gradient are several interlocking gears of various sizes, rendered as thin white outlines. The gears are arranged in a way that suggests a complex mechanical or industrial system.

INTRODUCCIÓN

El reconocimiento legal del derecho a la igualdad en nuestro país supuso la superación histórica de un período sordo a las voces de buena parte de la sociedad española que reclamaban la igualdad de derechos. La Constitución recogió así uno de los acontecimientos de mayor calado en el mercado de trabajo en nuestro país; la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral a partir de la segunda mitad del siglo XX. Desde el nacimiento de la democracia hasta la actualidad el marco legal relativo a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto desde el ámbito europeo como del nacional y autonómico, ha proporcionado una mayor cobertura a la mujer en la incorporación al mercado de trabajo. Sin embargo, las discriminaciones directas y evidentes como la diferencia retributiva y otras más sutiles o indirectas como el techo de cristal evidencian que la igualdad de derecho no garantiza la igualdad de hecho, la igualdad real en el marco de las relaciones laborales.

La negociación colectiva es el espacio legal y natural de las relaciones entre Organizaciones Sindicales y Empresariales, en el que se fijan las condiciones de trabajo y los modelos que permitan articular el marco de las relaciones laborales entre personas trabajadoras y empresas. Por este motivo, la negociación colectiva se convierte en una herramienta fundamental para el fomento de la igualdad de oportunidades laboral y también social.

Debido a la reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la relevancia que ambas otorgan a la negociación colectiva como herramienta a través de la cual fomentar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, la representación sindical y los trabajadores y trabajadoras, tienen en su poder la suficiente cobertura en el marco legal para potenciar la igualdad real de hombres y mujeres en las empresas.

Cuestiones tales como: la igual remuneración ante igual trabajo; el acceso de las mujeres a los puestos que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres; el desarrollo de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres; la adopción de medidas de acción positiva para la eliminación de discriminaciones laborales y sociales, la erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, entre otras, deben de ser planteadas y tratadas en la negociación colectiva, como herramienta a través de la

cual incluir medidas específicas y cláusulas de igualdad en los convenios colectivos que permitan el desarrollo de la igualdad de género en el ámbito laboral.

El presente texto se ha escrito orientado a la información y formación de la representación sindical y los trabajadores y trabajadoras en material de Igualdad de Oportunidades y Planes de Igualdad en las empresas.

Para llevar a cabo este trabajo hemos considerado importante clasificar el contenido del mismo en 4 módulos que contienen agrupaciones de contenidos en unidades temáticas, claramente diferenciadas, pero evidentemente interrelacionadas. El primer módulo introduce al lector o lectora en materia de igualdad de oportunidades, acotando conceptos como la perspectiva de género, el principio de igualdad de oportunidades y la discriminación. Este módulo se inicia con la activación de la memoria histórica mediante un recorrido de la mujer en la historia reciente de España.

En el segundo módulo se evidencia, por una parte, la situación real de la mujer en el mercado laboral español y andaluz, y por otra, se fomenta el acceso a la información en cuanto a políticas de igualdad, medidas de acción positiva, transversalidad, planes de igualdad y finalmente planes de igualdad en las empresas, según son tratados en la Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En los dos últimos módulos se profundiza en la Negociación Colectiva como herramienta adecuada para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las empresas. El objetivo de ambos módulos es realizar una lectura crítica acerca de la definición y objetivos de la negociación colectiva con perspectiva de género, desarrollando el proceso de negociación y las herramientas que permiten el diseño, implementación y evaluación de planes de igualdad en las empresas.

El trabajo que se presenta a continuación, realizado con la colaboración y coordinación del Instituto Andaluz de la Mujer y las Secretarías de la Mujer de CCOO de Andalucía y de UGT de Andalucía, es deudor de las aportaciones de muchas personas que es imposible nombrar de forma individual. Sin embargo esperamos que todas ellas vean reflejado su empeño y labor en la utilidad de actuar en el desarrollo de la igualdad de género en el marco de las relaciones laborales, en concreto, y en el conjunto de la sociedad, en general.

MÓDULO I LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

The background features a light purple-to-white gradient with faint, overlapping outlines of various mechanical gears and shapes. A solid green vertical bar is positioned on the left side of the page.

U.T.1.
INTRODUCCIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1. Historia de la lucha por la igualdad en España y Andalucía

En 1931 las mujeres consiguieron, por primera vez, ejercer el derecho al voto. Este fue un sueño hecho realidad gracias a las reivindicaciones históricas de mujeres que demostraron la valentía de exponer públicamente la necesidad de que las mujeres tuvieran el reconocimiento como ciudadanas de pleno derecho. Los cambios y el recorrido de las mujeres a lo largo del siglo XX, y lo andado hasta ahora en el siglo XXI han sido muchos, significativos y necesarios. Sin embargo, a pesar del recorrido, hoy sabemos que aun queda un largo camino para conseguir que las mujeres y los hombres puedan disfrutar plena y efectivamente de los mismos derechos, las mismas oportunidades y el mismo trato sin que el sexo sea un factor determinante en el futuro que les espera.

Por este motivo, para valorar de donde venimos, dónde hemos llegado y hacia dónde queremos dirigirnos, se hace necesario activar la memoria histórica de los avances de la mujer en España y Andalucía en el último siglo.

En los albores del siglo XX encontramos en España una sociedad altamente tradicional en la que más del 70% de la población se distribuye en núcleos pequeños, dedicada en su mayoría al sector agrícola, con una fuerte influencia de la Iglesia católica sobre la sociedad española, en la que imperan las formas de vida tradicional. El incipiente desarrollo industrial da origen, sobre todo en las ciudades, a una burguesía debilitada y provinciana, con escasa influencia social y política.

En este contexto, la mayoría de las mujeres que trabajan son solteras o viudas, y se ocupan en profesiones relacionadas con su papel tradicional de cuidadoras: maestras, enfermeras, empleadas domésticas, tejedoras o campesinas. Menos del 10% de las mujeres estaban censadas como trabajadoras en 1930. Los altos índices de analfabetismo que sufría la sociedad española de la época fueron debidos en gran parte a la exclusión de las mujeres del sistema educativo. Así, una mujer de cada 7 hombres accede a estudios de bachillerato y una persona de cada 33 es mujer en la universidad en 1930.

La mujer española de la época no podía realizar actividades económicas, firmar contratos y realizar compras (más allá de las asociadas al ámbito doméstico) sin la autorización del marido. Legalmente, si realizaban una actividad remunerada, su salario debía ser administrado por el cónyuge, estableciéndose sanciones desproporcionadas para las esposas que desobedecieran o insultaran a su marido.

El Código Penal estableció en su artículo 438, que si el marido mataba o agredía a la esposa adúltera o a su amante en el acto de ser sorprendidos, sólo sería castigado con el destierro durante un corto periodo de tiempo. En cambio, para la mujer en la misma situación, las penas impuestas fueron mucho más severas: prisión correccional en grados medio y máximo. El asesinato del marido, equiparado al parricidio, se sentenciaba con prisión perpetua.

Mientras que en otros países desarrollados europeos el feminismo tuvo un gran impacto social, en España, fue un movimiento tibio en sus comienzos. Las feministas españolas reivindicaban el derecho de la mujer a la educación y al trabajo, reivindicaciones sociales superadas ya en otros países que demandaban igualdad política. “La cuestión de la mujer” nunca fue un tema en el debate político del primer tercio del siglo XX y, a menudo, quedó inmerso en el conflicto más general entre izquierdas y derechas.

Los códigos morales de la época imponían a estas los estereotipos de “ángel del hogar”, “madre solícita” y “dulce esposa”, ejerciendo un control social informal y altamente eficaz.

Veamos algunos hechos y avances históricos acaecidos en la Segunda República:

- **1931. Derecho al voto.** Tras una curiosa e interesante batalla entre sufragistas y no sufragistas, se concedió el derecho al voto a la mujer en la segunda república. A pesar de la oposición de algunos sectores de la izquierda que sostenían que el voto femenino, debido a la influencia de la iglesia y el analfabetismo, estaba destinado a la derecha más conservadora. **Clara Campoamor**, diputada y miembro

del Partido Radical, apoyó el sufragio femenino, mientras que la diputada socialista **Margarita Nelken** y la radical-socialista **Victoria Kent** rechazaron, en principio, la concesión del voto a la mujer.

- **1931. Constitución.** Supuso un gran avance por la lucha de los derechos de la mujer, recogió el sufragio femenino y legisló desde una perspectiva de libertad e igualdad todos los aspectos relacionados con la familia (matrimonio, divorcio, obligaciones, etc)
- **1932. Ley del Divorcio.** Muy progresista para la época, no penalizaba a ningún sexo por el divorcio, a pesar de las presiones de la iglesia que amenazó a los divorciados que se volvieran a casar con negarles el sacramento.

En 1936 con el levantamiento del bando nacional y la posterior guerra civil, se retomó la legislación anterior a la República, encaminada a la vuelta a los valores de la familia tradicional con roles muy definidos para ambos sexos.

La Sección Femenina de la Falange Española de las JONS trató de ejercer su dominio a través de la educación. Las maestras de primaria debían pertenecer a la organización, se creó una asignatura obligatoria en secundaria de “hogar”, destinada a formar a las mujeres en su papel de madre-esposas.

En 1942, las reglamentaciones de trabajo disponían que al casarse las mujeres debían abandonar sus precarios empleos. Se las consideraba mayores de edad a los 25 años. En la década de los 40, los índices de analfabetismo femenino eran muy elevados. En 1940 un 23% de las mujeres españolas no sabía ni leer ni escribir.

El desarrollo económico iniciado en la década de los 50 llevó asociados la modernización y apertura del país, lo que influyó la vida de las mujeres españolas.

- **1957. Reforma de los planes de estudio.** Este hecho produce la primera entrada seria de las mujeres al sistema educativo. El acceso a la educación redujo la tasa de analfabetismo a un 12% de las mujeres en 1960.

En este contexto social, político y cultural, no es de extrañar que en 1960, sólo el 15,2% de las personas trabajadoras fueran mujeres, que trabajaban en empleos altamente precarios y mal remunerados. La tradicional división sexual del trabajo dentro del hogar se repetía nuevamente en el mercado laboral.

- **1970. Ley General de Educación.** Produce un salto cualitativo en la educación: la enseñanza es libre, gratuita y obligatoria entre los seis y los catorce años. Empieza la entrada masiva de personas a la universidad, siendo mujeres gran parte de sus alumnas.
- **1975. Acceso de la mujer al empleo.** La tasa de actividad femenina se situará en un histórico 30%, aunque los empleos son los tradicionalmente marcados como femenino, lo que supone un gran avance para las mujeres en España.
- **1975. Año internacional de la mujer.** Muerte del dictador Francisco Franco. Ambos hechos dieron lugar a la creación de nuevos grupos feministas, a la visibilización de los ya existentes y a la celebración de las primeras jornadas por la liberación de la mujer, todavía en la clandestinidad.
- **1978. Constitución.** La declaración de la Constitución en 1978 reconoce la plena igualdad jurídica de hombres y mujeres y en su artículo 9.2 compromete a los poderes públicos a “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sea reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

Con la llegada a España de la democracia y después de las elecciones de 1977 y 1979, se suceden una serie de avances legislativos, de los que es pionera y referente en los países industrializados.

- **1981. Ley de divorcio.**
- **1983. Ley para la creación del Instituto de la Mujer** como organismo autónomo. Este hito en la historia reciente de nuestro país reconoce la importancia del papel que juegan las mujeres en las modernas democracias.
- **1985. Despenalización del aborto.** El aborto en España queda despenalizado en los tres supuestos (riesgo para la vida o salud de

la madre; embarazo consecuencia de violación; embarazo con riesgo de malformaciones físicas o psíquicas para el feto).

- **1999. Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.**
- **2003.** Ley sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabora el Gobierno.
- **2004. Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género.**
- **2007. Ley de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género (Andalucía).**
- **2007. Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
- **2007. Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido posible gracias al trabajo conjunto de agentes económicos y sociales y del diálogo social. La presente Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva **2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva **2004/113/CE**, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Como hemos revisado, en un tiempo relativamente breve, las mujeres españolas y andaluzas han conseguido una situación de igualdad jurídica y legal, envidiable, si no estuviera marcada por el peso de siglos de tradición desigual.

Uno de los grandes retos para la sociedad española es erradicar las desigualdades en el ámbito laboral, como el acceso, la promoción, formación y remuneración en los puestos de trabajo para las mujeres y problemas tan graves como el acoso sexual y acoso moral por razón de sexo que sufren muchas trabajadoras. Por estos motivos, el desarrollo de los Planes de Igualdad en las empresas ofrece, a través de la Negociación Colectiva, a las personas trabajadoras la oportunidad de contribuir al desarrollo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado laboral y en la sociedad española en general.

2. La perspectiva de género y el sistema sexo-género

Los cambios y el recorrido de las mujeres en la historia reciente de España y Andalucía han sido importantes, como hemos visto en el apartado anterior. Sin embargo, para comprender estos avances, es necesario poner de manifiesto cómo se ha desarrollado el concepto de género y las diferentes formas de conformar las identidades de hombres y mujeres en la sociedad en la que viven.

En los últimos años se ha desarrollado la “perspectiva de género” y “equidad de género”, conceptos que afectan a toda la realidad del ser humano y desde el cual reelaborar las definiciones de hombre y mujer. Desde esta perspectiva las diferencias entre hombres y mujeres no responden a las condiciones biológicas asociadas al sexo, sino a una percepción cultural, social y psicológica.

A lo largo de la historia, se han empleado razonamientos de tipo biológico para explicar las diferencias de comportamiento entre hombres y mujeres, el papel subordinado y la inferioridad legal de la mujer respecto al hombre. Lo femenino y lo masculino quedan absolutamente separados desde el momento en que la persona nace, teniendo que responder a unas expectativas sociales y culturales, ajenas a la persona, sobre las que nunca podrá decidir.

Es decir, se ha confundido frecuentemente sexo y género.

SEXO: Biológico, universal e invariable.

Se entiende por características biológicas, el sexo con el que se nace, que se manifiesta en los órganos sexuales y reproductivos, marcando la diferencia entre hombres y mujeres y es invariable.

GÉNERO: Cultural, social y que evoluciona.

Se entiende por características culturales, una serie de valores asociados a cada sexo, transmitidos socialmente y que establecen la diferencia entre lo masculino y lo femenino. Estos valores son los que marcan la base de la desigualdad entre hombres y mujeres y evolucionan a lo largo del tiempo.

“Las mujeres dan a luz a los hijos e hijas, este hecho es biológico, marcado por el sexo, sin embargo la responsabilidad y el cuidado de los hijos e hijas, es un hecho cultural y social, marcado por el género”

SEXO	GÉNERO
Concepto biológico	Concepto cultural
Transmitido genéticamente	Transmitido socialmente
Divide a los seres humanos en dos grupos: hombres y mujeres	Permite categorizar como masculino o femenino valores, funciones y comportamientos
Es el origen de la diferencia	Es la base de la desigualdad
Invariable	Evoluciona

Podemos sintetizar la **definición de género** como un concepto cultural y socialmente construido, como consecuencia de la división sexual del trabajo y en función de la sexualidad biológica, según el cual a la persona se le atribuyen determinadas cualidades de comportamiento, psíquicas, aptitudinales, actitudinales, culturales y sociales antes de que la persona tenga conciencia de sí misma.

3. La construcción social del género: desarrollo, estereotipos y roles en los distintos espacios, público, doméstico y privado.

Nacemos con una identidad sexual biológicamente definida, pero ¿cómo adquirimos la identidad de género? El ser humano tiene una naturaleza social y su desarrollo evolutivo como persona está determinado por su necesidad de formar parte del grupo y convertirse en un ser social. Es lo que conocemos como el proceso de socialización.

La **socialización** es un proceso de aprendizaje mediante el cual la persona adquiere valores, actitudes, habilidades y conductas útiles para desarrollar e integrarse en la vida social.

Cada sociedad construye unos modelos de socialización (valores, actitudes, habilidades y conductas) de hombres y mujeres diferentes, siendo los individuos orientados y educados en función de lo que la sociedad espera y demanda.

Estos modelos se ajustan a los intereses de la cultura y el sistema social al que pertenecen hombres y mujeres. Así, en las sociedades androcéntricas se generan desequilibrios en el orden social de responsabilidades compartidas: la mitad de la población es educada como débil y dependiente (mujer) mientras que a la otra mitad se le orienta en el desarrollo de respuestas de fortaleza y autonomía (hombre).

A partir de este condicionamiento social, los distintos agentes socializadores formales (escuela) e informales (familia, amistades, religión, medios de comunicación, juegos y ocio, etc) orientan y educan a los niños y niñas en modelos que deben ir asumiendo, esperando y demandando que los pongan en práctica. En los primeros seis o siete años de vida es cuando niños y niñas determinan su concepto social de género, identificándose como “hombre” o “mujer”

En este marco social y cultural, la socialización suele originar una serie de estereotipos, prejuicios y roles asociados a cada género, que ayudan a mantener los modelos.

Los **estereotipos** son ideas simplistas y esquemáticas del entorno social, muy arraigadas en la conciencia colectiva y que se escapan a la razón. Los estereotipos determinan qué comportamientos, actitudes y habilidades, son definidos como correctos e incorrectos para hombres y mujeres.

En nuestra sociedad y cultura, cuando preguntamos ¿qué es un hombre o una mujer? La mayoría de las personas responden asociando rasgos y estereotipos a cada género. Veamos algunos ejemplos:

MUJER-FEMENINO	HOMBRE-MASCULINO
Dependencia	Independencia
Dulzura	Valentía
Cooperación	Competición
Pasividad	Actividad
Debilidad física	Fortaleza física
Sumisión	Dominación
Comprensión	Asertividad
Sensibilidad o Afectividad marcadas	Aspecto sensible o afectivo poco definido
Maternidad	Virilidad
Objeto sexual	Sujeto sexual
(entre otras)	(entre otras)

Si nos fijamos en los ejemplos, vemos que muchos de estos rasgos son bipolares o enfrentados entre sí, es decir lo atribuido al hombre es opuesto a lo atribuido a la mujer siendo también complementarios, lo asignado al hombre y a la mujer se complementan entre sí.

Estas imágenes e ideas mentales irracionales y estáticas presentan una gran resistencia al cambio, ya que cada estereotipo asociado a uno de los géneros es confirmado continuamente a través del entorno social (medios de comunicación, películas, modelos, etc).

Los **prejuicios** son juicios previos y rápidos acerca de las personas y las situaciones sociales, sin permitir que la experiencia real determine nuestra opinión al respecto.

Podemos decir que los prejuicios son la puesta en práctica de los estereotipos de género determinando nuestros pensamientos, sentimientos y acciones.

Veamos un ejemplo: imaginemos a una persona que tiene un estereotipo en el que se asocia a la mujer con la sumisión. Ante la incorporación de una mujer como compañera de trabajo, prejuzgará que es sumisa antes de conocer si realmente es así, y por lo tanto pensará sentirá y actuará en consecuencia, probablemente mostrando dominación hacia ella.

Otro ejemplo es el estereotipo de maternidad asociado a la mujer, que se materializa en el prejuicio de que una mujer se ausentará más de su puesto de trabajo, por asuntos relacionados con la maternidad. Sin embargo este prejuicio es totalmente falso, ya que las ausencias laborales por maternidad son muy pocas comparadas con otro tipo de bajas.

Los **roles de género** son el conjunto de tareas y funciones que realizan mujeres y hombres en relación a lo que cada sociedad determi-

Los valores que se asocian a la feminidad, en función de los cuales educamos a las niñas, son idóneos para las tareas que les van a ser encomendadas para que desarrollen en la edad adulta y que están relacionadas con al crianza, los cuidados, la domesticidad, que se desarrollan en el ámbito doméstico y en el entorno familiar. Sin embargo los valores asociados a la masculinidad son los adecuados para las funciones de proveedor de recursos que se van a encomendar a los varones y que les van a permitir desarrollarse a través del ámbito público.

Vamos a definir espacio personal, familiar y laboral y el impacto que tiene sobre el ser humano la forma en que es educado para que desarrolle el rol de mujer u hombre en los distintos espacios del entramado social.

ESPACIO LABORAL	ESPACIO FAMILIAR	ESPACIO PERSONAL
Ámbito productivo	Ámbito reproductivo	
Espacio visible de actividad	Espacio oculto de actividad	Espacio y tiempo propios
Vida laboral, social y política	Vida familiar	
Lugar de participación social y reconocimiento	Lugar de crianza, afectos y cuidados de personas dependientes	Lugar donde la persona se cultiva para la proyección en lo público
Tiempo remunerado y valorado	Tiempo no remunerado y no valorado	
Espacio mayoritariamente masculino	Espacio mayoritariamente femenino	Espacio mayoritariamente masculino Espacio que las mujeres confunden con el familiar
Elaborado a partir del libro de Soledad Murillo "El mito de la vida privada"		

La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo no ha roto la tradicional asignación de roles que se desarrollan en los diferentes espacios. A pesar de que las mujeres han desarrollado actividad en el ámbito público, mantienen su rol tradicional de madre y ama de casa (doble jornada laboral) o se ven obligadas a elegir entre una vida profesional o crear una familia. Esto ha provocado un descenso demográfico dramático de la población española con consecuencias psicológicas, sociales y económicas.

La **igualdad de género** implica el reconocimiento e igual valoración social de mujeres y de hombres en el entorno social, así como la corresponsabilidad en las tareas y funciones que realizan en los distintos espacios. Como hemos visto, la socialización está basada en el aprendizaje, por lo tanto, está en nuestras manos generar modelos (valores, actitudes, comportamientos y habilidades) que permitan un desarrollo pleno de todas las personas que forman la sociedad.



U.T.2.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DISCRIMINACIÓN Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Igualdad y Diferencia son dos conceptos complementarios y no opuestos. Diferencia, implica diversidad dentro de la misma especie, es decir somos seres humanos, pero existen diversidad entre nosotros, hay hombres y mujeres, etnias y razas diferentes, etc. Tenemos derecho como seres humanos a ser diferentes, diversos. Igualdad implica igualdad de derechos, es decir las personas tenemos el mismo valor independiente de nuestras diferencias.

Cuando la diferencia provoca desigualdad, hablamos de discriminación. La discriminación puede manifestarse de multitud de formas, sobre objetivos distintos y con diferentes resultados a todos los niveles. Por este motivo, para poder identificarla y paliarla, es fundamental delimitar el concepto, acotar su forma y tipología y definir estrategias desde todos los ámbitos, tal y como recoge el marco normativo en nuestro país.

1. Principio de igualdad de Oportunidades

La igualdad puede definirse como el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión, condición social, ideología o circunstancia personal.

En España la igualdad entre ambos sexos queda reflejada en la legislación vigente. Específicamente, **la Constitución** de 1978 en sus artículos 14 y 9.2 expresa que todos **los españoles somos iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, nacimiento, etc., y establece la obligación que corresponde a los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva.

El reconocimiento legislativo del derecho a la igualdad y la no discriminación en ambos artículos supone una doble labor:

- En primer lugar, consagra la igualdad como un principio básico que debe regir a los poderes públicos, acompañando, guiando y convirtiéndola en meta a conseguir en todas sus actuaciones.
- En segundo lugar, lo convierte en un derecho fundamental de las personas, prohibiendo la discriminación, lo que implica que se puede luchar contra ella en los tribunales.

De la misma forma, en el **Estatuto de los Trabajadores**, en su artículo 17, se recoge la no discriminación en las relaciones laborales, declarando nula cualquier cláusula de los convenios colectivos o cualquier otro documento que regule la relación laboral dentro de las empresas, que contenga discriminaciones por razón de edad, sexo, origen, raza, ideas religiosas o políticas, etc., en lo relacionado con las retribuciones, jornadas, y demás condiciones de trabajo

Sin embargo, estos reconocimientos legales garantizan la igualdad formal, pero no la igualdad real. Existe una impronta cultural, de amplio calado, con tradiciones fuertemente arraigadas que hacen distinciones entre las personas por nacer de un sexo u otro, colocándolas en distintas posiciones ante la sociedad y ante ellas mismas. Es decir la igualdad de derecho, no es una igualdad de hecho, no asegura una igualdad real entre sexos.

Para que la igualdad sea efectiva se hacía necesario articular una serie de medidas concretas que eliminen las barreras que aún existen para la plena participación de la mujer en la vida política, económica,

cultural y social. En respuesta a esta demanda social, sindical y política, se aprobó el pasado año la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, avanza en el establecimiento de medidas concretas, en todos los ámbitos político, social y laboral. Y establece su art. 3, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, avanzando y acotando el concepto y su definición, lo que supone un gran avance legislativo para la igualdad.

El **principio de igualdad de trato** entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

2. Discriminación: Tipología

Como vimos en el apartado anterior, la desigualdad de trato, basada en la diferencia, conlleva en la mayoría de las ocasiones discriminación. La discriminación implica la devaluación de personas a partir de un rasgo común y supone un trato no sólo desigual, sino lesivo para el grupo discriminado.

Según recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, existen varias clases de discriminación por razón de género:

Discriminación directa: “Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

Un ejemplo de este tipo de discriminación la encontramos, desafortunadamente de forma muy común, en las ofertas de empleo en las que se incluye una cláusula que indica: “Abstenerse mujeres”.

Cualquier persona que vea vulnerado su derecho a la igualdad podrá acudir a los Tribunales de Justicia para denunciar este hecho.

Sin embargo, también surgen formas mucho más sutiles de discriminación y más difíciles de identificar que también se recogen en la Ley 3/2007: la discriminación indirecta.

Discriminación indirecta: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

Siguiendo con el ejemplo anterior de la selección de personal, una discriminación indirecta se produciría cuando se exige de las perso-

nas candidatas flexibilidad horaria y disponibilidad para viajar, cuando la ley limita las horas extraordinarias. Esta circunstancia excluye de forma encubierta a las mujeres pues se supone que estas han de ocuparse de su familia y no van a cumplir estos requisitos. Como podemos observar una convocatoria de empleo aparentemente neutra, tiene como resultado una discriminación indirecta.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, declara en la Exposición de Motivos II, “Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres inmigrantes y las mujeres con discapacidad”. Es lo que se podría denominar como discriminación múltiple.

También se consideran discriminaciones el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define acoso sexual y acoso por razón de sexo, determinando así sus implicaciones legales, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.¹

“Constituye un caso de acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

- Como ejemplo del acoso sexual, podríamos tratar el caso de una trabajadora que recibe comentarios o comportamientos de naturaleza sexual degradantes de un compañero o un superior.

¹ El acoso sexual está recogido como delito en el artículo 184 del Código Penal y en el artículo 8.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como infracción muy grave.

“Constituye un caso de acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

- Como ejemplo de acoso por razón de sexo está atentar contra la dignidad de una trabajadora por el mero hecho de ser mujer o en otro ejemplo, atentar contra su dignidad por encontrarse embarazada, solicitar reducción de jornada para el cuidado de hijos, etc.



MÓDULO II
LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y LAS
POLÍTICAS DE IGUALDAD

U.T.3.

EL MERCADO LABORAL EN ANDALUCÍA

Para introducir esta unidad temática citaremos a Teresa Pérez del Río (2006) Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, en su excelente obra, Igualdad y Género en el empleo:

“En una sociedad capitalista de mercado, la posición social de cada ciudadano/a viene determinada por su posición en el mercado de trabajo. Esta posición incide directamente en el nivel de libertad y autosuficiencia que cada miembro de la ciudadanía posee. En definitiva determina la posibilidad real de disfrutar y ejercitar otros derechos fundamentales como el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, a la educación y la formación, a una vivienda digna etc. Sin duda la peor situación en la que una persona se puede encontrar es la de ser excluida del mercado de trabajo porque ello frecuentemente determina su situación de exclusión social. Por ello, la igualdad de oportunidades en el empleo constituye uno de los instrumentos esenciales para garantizar un igual disfrute de los derechos fundamentales, al tiempo que se convierte en una garantía de protección contra la exclusión social”

Así, la incorporación de la mujer al mercado laboral es uno de los fenómenos de mayor calado económico y social en historia reciente en Europa. Sin embargo, a pesar de que esta incorporación de la mujer al mercado es imparable, las mujeres tienen más dificultades que los hombres para acceder al entorno laboral y una vez insertas en él, siguen sufriendo discriminaciones por razón de sexo (acoso sexual o por razón de sexo), discriminaciones salariales, mayor precariedad, doble jornada y peores condiciones laborales. Analizaremos en esta unidad didáctica estas realidades.

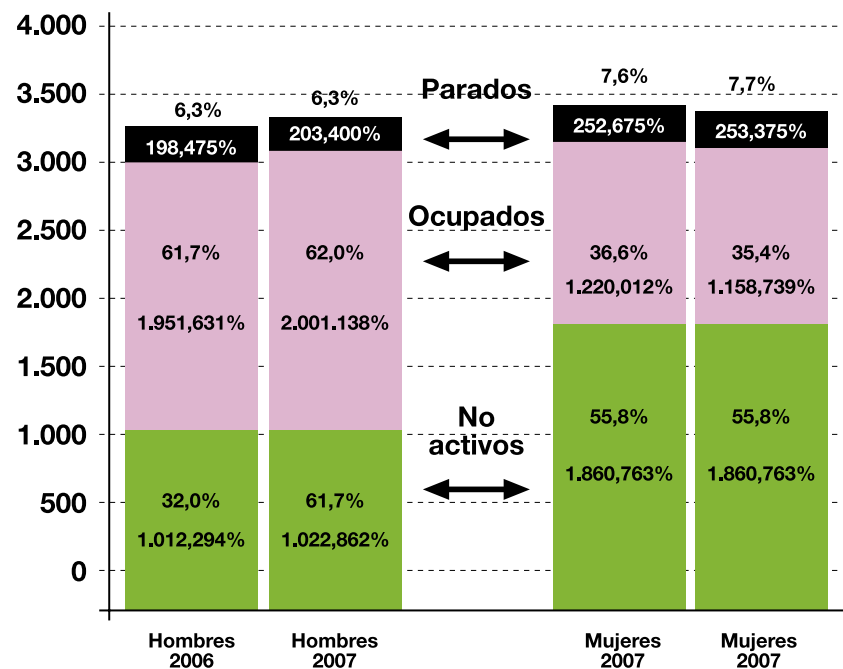
1. La mujer andaluza en el mercado laboral

La desigualdad ante el trabajo se evidencia en las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de actividad, ocupación (o empleo), desempleo (o paro), tipo de contrato y temporalidad. Analizaremos el mercado de trabajo español y andaluz según la evolución de los parámetros señalados a lo largo del 2007.

Como podemos observar en el siguiente gráfico que compara los principales indicadores del mercado de trabajo andaluz en su evolución en el año 2007, las mujeres han continuado la aproximación progresiva de los últimos años a los hombres en número de personas activas (paradas y ocupadas) y en número de personas inactivas.

Sin embargo, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo andaluz es lento, comparado con el resto de España y la Unión Europea. Podemos destacar el 55,8% de mujeres en Andalucía que en el año 2007 pertenecen a la categoría inactivas, frente a un 31,7% de los hombres, 24 puntos de diferencia entre ambos sexos.

Evolución en 2007 de la situación laboral de hombres y mujeres en Andalucía. Medias anuales en miles

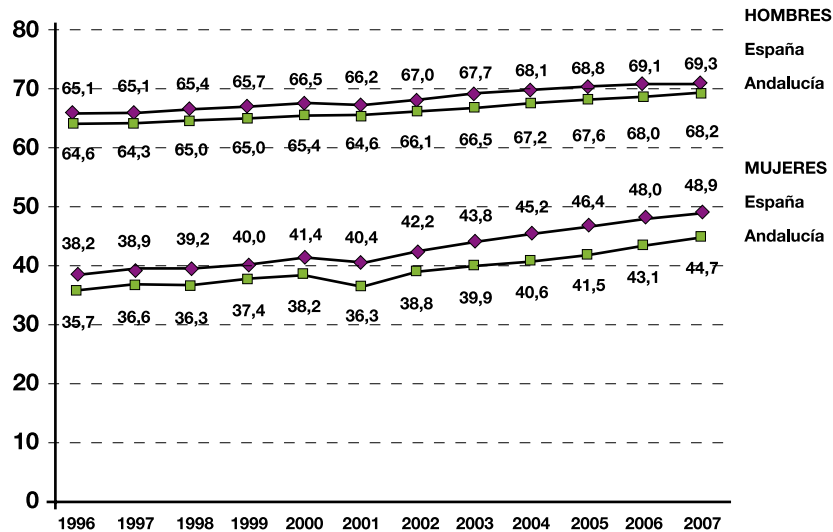


1.1. La población activa femenina en Andalucía.

Crece la tasa de actividad femenina. La mujer continúa incorporándose al mercado de trabajo progresivamente, aportando una proporción mayor de fuerza del trabajo disponible.

La tasa de actividad femenina en Andalucía se sitúa en el 44,7% y crece algo más de punto y medio en 2007, respecto al año anterior. Sin embargo, la distancia con los hombres andaluces es de 23'5 puntos y evidencia el largo camino que aún queda por recorrer hasta situar a hombres y mujeres en un plano de igualdad en cuanto a potencial de acceso al empleo se refiere.

Evolución de la tasa de actividad por sexo en España y Andalucía. Medias anuales



Fuente INE EPA.

1.2. El empleo femenino en Andalucía

El empleo femenino sigue creciendo más que el masculino en Andalucía. Aun así, las distancias con las mujeres españolas y europeas en las tasa de empleo son importantes.

Según Eurostat², la tasa de empleo femenino en Andalucía se sitúa en un 43,2%, aumentado dos puntos y medio respecto al año anterior, frente a la tasa masculina con un crecimiento de un punto y medio respecto al año anterior.

La Estrategia de Lisboa establece el objetivo de alcanzar una tasa de empleo femenino del 60% para el 2010. La media de la UE-25 se acerca a este objetivo con 57'4% en 2006. Sin embargo, en Andalucía, aunque el Plan Estrategia para la Competitividad de Andalucía asume como propio el objetivo de la Estrategia de Lisboa, lo ha postergado hasta 2013, lo que significa sumar más de quince puntos porcentuales en los 7 años que separan el casi 43,2% tomado de referencia para 2006 con el deseable 60% en 2013.

Diferencial con la UE de la tasa de empleo por sexo

MUJERES						
UE-25	54,2	54,5	55,0	55,5	56,4	57,4
España	43,1	44,4	46,3	48,3	51,2	53,2
Andalucía	32,3	33,9	35,8	37,6	40,7	43,2
Dif And-UE	21,9	20,6	19,2	17,9	16,7	14,2
HOMBRES						
UE-25	71,2	70,9	70,8	70,7	71,2	72,0
España	72,5	72,6	73,2	73,8	75,2	76,1
Andalucía	64,3	65,2	65,1	67,8	69,9	71,1
Dif And-UE	6,9	5,7	4,7	2,9	1,3	0,9

Población entre 15 y 64 años

Fuente : Eurostar

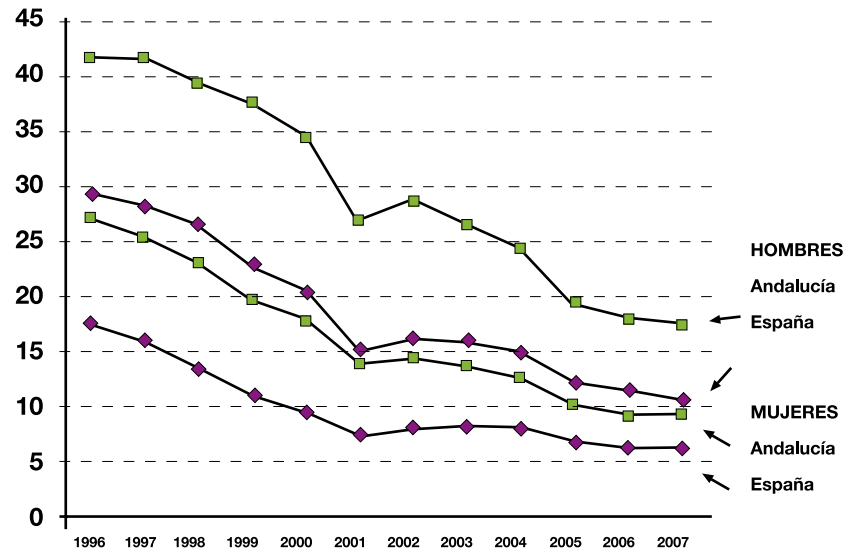
² Eurostat (Statistical Office of the European Communitie) Oficina Estadística de la Unión Europea.

1.3. El desempleo en la mujer andaluza

El paro femenino es casi el doble que el masculino en Andalucía

El desempleo afecta fundamentalmente a las mujeres y los últimos datos referentes a la tasa de paro en 2007 así lo evidencian. La tasa de paro femenina en Andalucía (17,6%) es casi el doble que la tasa masculina (9,5%), existiendo una diferencia de 8,1 puntos entre ambos sexos en Andalucía. Esta diferencia duplica la existente entre hombres y mujeres en las tasas de paro a nivel nacional, siendo 4,5 puntos.

Evolución de la tasa de paro por sexo en España y Andalucía.
Medias anuales



Fuente INE EPA.

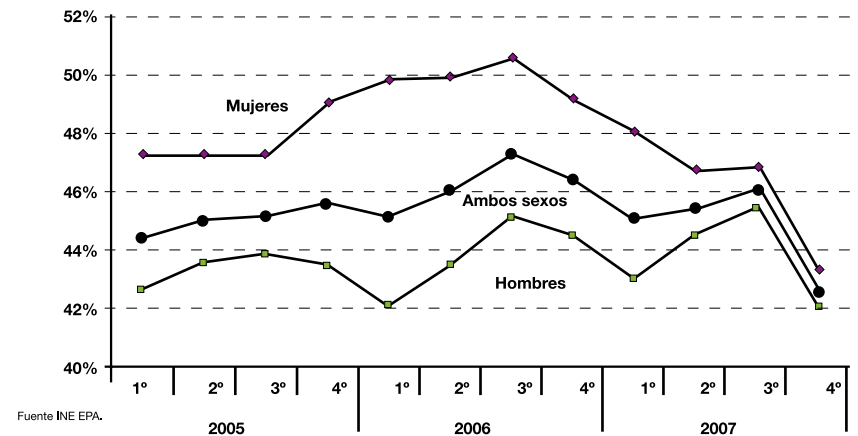
1.4. Temporalidad

Se reduce la temporalidad tanto en hombres como en mujeres, aunque sigue habiendo una diferencia importante entre ambos sexos.

Como podemos observar en el gráfico, tradicionalmente las mujeres andaluzas han sido las principales víctimas de los trabajos temporales y de la precariedad. Sin embargo, la evolución del último trimestre de 2007 arroja datos esperanzadores en este parámetro, la precariedad en el empleo ha descendido, tanto para hombres como para mujeres. Estos datos pueden haberse visto afectados por la entrada en vigor del RDL 5/2006 (1 de julio) al que se traslada el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento del Empleo (AMCE), y también por la desaceleración económica que suele afectar en mayor medida a los contratos temporales que a los indefinidos.

Evolución de la tasa de temporalidad por sexo en Andalucía

Tasa de temporalidad = % Asalariados/as con contrato temporal / Total Asalariados/as



Fuente INE EPA.

El mercado de trabajo sufre lo que llamamos segregación ocupacional, concepto que hace referencia a la concentración de las personas trabajadoras en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo en función del sexo.

2. Segregación del mercado de trabajo

La diferenciación de trabajos en función del sexo ha sido una de las grandes lacras de la mujer en su incorporación al mercado laboral. Una de las causas fundamentales de la segregación ocupacional en función de género es lo se conoce como división sexual del trabajo.

Cuando ocurre la división sexual del trabajo, el hombre se sitúa en el entorno de la vida productiva y pública y la mujer de la vida reproductiva y privada, se adjudican capacidades, actitudes y aptitudes distintas a mujeres y a hombres por el hecho de serlo y de una forma arbitraria, sin reconocer la diversidad propia de los seres humanos. Así, las capacidades de los hombres y las mujeres, fruto de esta división sexual del trabajo, son analizadas y tratadas como si fueran innatas e inamovibles.

Encontramos dos tipos de Segregación Ocupacional: Segregación Horizontal y Vertical.

Segregación Horizontal hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres.

Segregación Vertical hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o puestos, donde las mujeres normalmente ocupan puestos inferiores

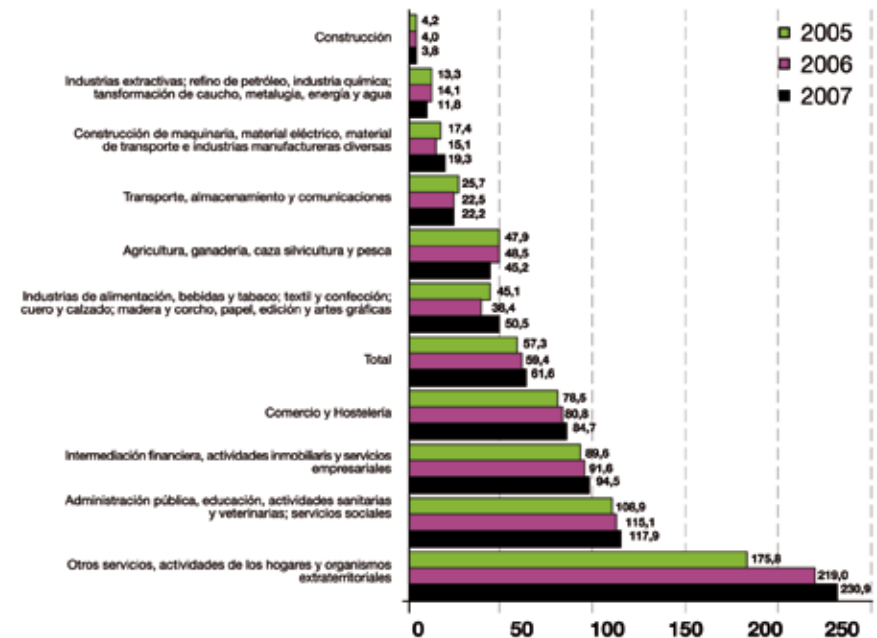
La segregación horizontal del trabajo se refleja en la feminización de determinadas profesiones como enfermería o secretariado, es decir profesiones que son ocupadas mayoritariamente por mujeres, fruto de la tradición y la práctica social. En muchos casos se trata de la extensión de las tareas y funciones llevadas a cabo en el ámbito doméstico, relacionadas con la asistencia, el cuidado, la educación, la limpieza, etc.

Como podemos observar en la tabla, el índice de feminización del trabajo en 2007³, ha crecido en las ramas de actividad relacionadas con

³ Índice de feminización: Mujeres/Hombres x 100

la actividad en los hogares y el sector servicios, que son los sectores tradicionales de ocupación femenina. Sin embargo, en sectores como construcción, industria y transporte, la ocupación femenina descendió en 2007 en relación a años anteriores.

Segregación Horizontal:
Índice de Feminización por ramas de actividad en Andalucía.
Medias anuales



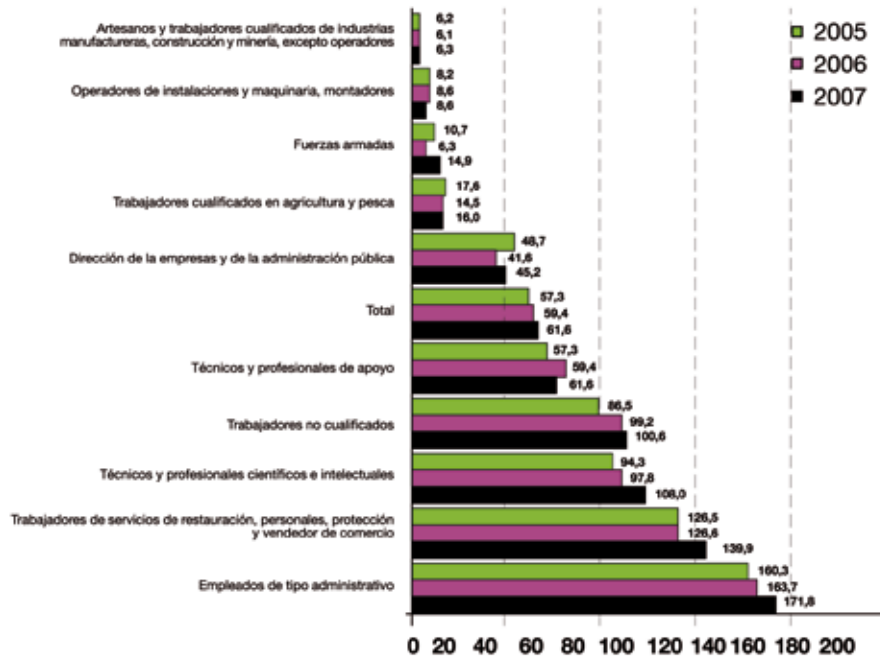
La segregación vertical se evidencia en la siguiente gráfica en la que podemos resaltar la escasa presencia de las mujeres en puestos directivos, frente a una alta presencia en trabajos no cualificados, de servicios o empleados administrativos.

A pesar de ser mayor el número de universitarias que de universitarios, más del 75% por ciento de los puestos de responsabilidad en entidades públicas y privadas están ocupados por hombres. Es una de las esferas en las que la presencia de las mujeres está muy limitada, las del poder y la toma de decisiones.

Segregación Vertical

Índice de Feminización por ocupaciones en Andalucía

Medias anuales



46

Son muchos los factores que limitan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, uno de los principales es el llamado “techo de cristal”, que es la barrera invisible a partir de la cual no pueden crecer profesionalmente.

Algunos de los obstáculos que conforman el forjado del “techo de cristal” tienen relación con:

- Las estructuras jerárquicas, en las que fundamentalmente los hombres ocupan los puestos de toma de decisión y entre los que funciona el principio designación por elección y no por reglamento o méritos.
- El choque cultural producto de procesos de socialización diferentes. La cultura de empresa continúa siendo eminentemente masculina.

- A muchas mujeres se les exige un nivel de “excelencia”, que no siempre se le exige a sus compañeros varones. Su trabajo es observado de forma más inquisitiva.
- Los estereotipos que gravitan sobre el imaginario social: “las mujeres temen ocupar posiciones de poder”, “a las mujeres no les interesa ocupar puestos de responsabilidad”, “las mujeres no pueden afrontar situaciones difíciles que requieran autoridad y poder”...
- El peso de las responsabilidades familiares, que todavía recaen fundamentalmente sobre las mujeres.
- La escasez de modelos femeninos con los que identificarse contribuye a que algunas mujeres se cuestionen su eficacia en puestos tradicionalmente ocupados por varones.

Estas segregaciones no sólo se ven una vez incorporada la persona a su puesto de trabajo, sino desde el mismo momento de la selección de personal. La segregación no sólo afecta al puesto de trabajo que ocupan, sino al tipo de contrato, la retribución, la jornada, etc. Son una lacra para el desarrollo profesional de las mujeres y tienen una clara manifestación en la composición del mercado laboral femenino.

47

3. Discriminación salarial

Los salarios de las mujeres son un 25% inferiores a los de los hombres en Andalucía

La brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las discriminaciones en el mercado laboral más frecuentes. Como podemos observar en el cuadro, las mujeres en Andalucía cobran un 25% menos que los varones en la misma categoría profesional. Si examinamos la evolución a lo largo del trienio que separa a 2002 de 2005 observamos cómo la retribución sube en las mujeres andaluzas un 17'1% pero solo permite un leve acercamiento al nivel de los hombres andaluces (65'1%-66'2%) y a la media nacional para las mujeres (77'2%-79'0%).

Las diferencias salariales son más importantes en las ocupaciones con menor retribución, por lo que la discriminación salarial tiene una especial incidencia en mujeres en una posición económica más desfavorable, castigadas por la discriminación múltiple.

	2002	2002	2003	2004	2005
España					
Total	14.370	14.963	15.658	16.018	16.018
Varones	16.588	17.198	17.964	18.321	18.321
Mujeres	11.175	11.838	12.424	12.800	12.800
%S/V	67,4%	68,8%	69,2%	69,9%	69,9%
Andalucía					
Total	11.428	12.032	12.778	13.182	13.182
Varones	13.260	13.976	14.824	15.269	15.269
Mujeres	8.631	9.104	9.746	10.107	10.107
%S/V	65,1%	65,1%	65%	66,2%	66,2%
Andalucía/España (%)					
Total	75,5%	80,4%	81,6%	82,3%	82,3%
Varones	79,9%	81,3%	82,5%	83,3%	83,3%
Mujeres	77,2%	76,9%	78,4%	79,0%	79,0%

“El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (...), implica para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, la eliminación, en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, de cualquier discriminación por razón de sexo.”

Art. 1 del Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

- Se produce discriminación salarial cuando dos personas que realizan trabajos de igual valor perciben una retribución distinta.
- Se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

En la práctica, camuflados bajo denominaciones distintas, trabajos con las mismas tareas y funciones reciben distinta retribución. Un ejemplo claro se produce con el personal de limpieza; la categoría de limpiadora (en femenino y ocupada por mujeres) recibe una retribución menor a la de limpiacristales (ocupada mayoritariamente por hombres).

En otros casos, dos tipos de trabajos equivalentes reciben retribuciones distintas, debido a que se infravaloran aspectos del trabajo normalmente realizado por mujeres, como ocurría con las recogedoras de aceituna y los vareadores.

La identificación de los casos de discriminación dependerá de procedimientos de valoración de los puestos de trabajo.

4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Según un estudio dirigido por la Comisión Europea entre el 40% y el 50% de las mujeres de la Unión Europea consideran haber sido acosadas alguna vez en su vida profesional.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define acoso sexual y acoso por razón de sexo, determinando así sus implicaciones legales, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.⁴

Sin embargo, podemos encontrar, además del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, otras clases de acoso:

Chantaje sexual: cuando la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utiliza como base de una decisión que repercute sobre el acceso de la persona a la formación, al empleo, a la promoción, al salario, etc.

Son sujetos activos de este tipo de acoso quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea empresario, representante legal o el personal directivo de la empresa.

Acoso ambiental: cuando la persona que acosa crea con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este caso no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa: despido, traslado, etc. Pero se producen una serie de consecuencias como disminución de rendimiento, absentismo, presión psicológica, etc... en la víctima.

⁴ El acoso sexual está recogido como delito en el artículo 184 del Código Penal y en el artículo 8.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como infracción muy grave.

5. Conciliación de la vida familiar y personal

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar consiste en la introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

(Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea)

En la sociedad tradicional, los ámbitos productivos y reproductivos están claramente asignados. Sin embargo la incorporación de la mujer al trabajo plantea el problema de la conciliación al quedar alterada la división sexual del trabajo. Sin embargo, esta cuestión no adquiere carácter público ya que las funciones de mantenimiento del hogar y la atención a sus miembros se ejecuta de forma casi exclusiva por las mujeres.

Inés Alberdi, directora del Fondo para el Desarrollo de la Mujer de la ONU, plantea la cuestión de la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres en los siguientes términos: “Existen dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres: uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Éste es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la femineidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social” (Alberdi, 2003: 205).

El desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral implica que las mujeres deben seguir manteniendo sus responsabilidades familiares. Este hecho no ocurre en el caso de los hombres, se responsabilizan en menor medida hacia las ocupaciones familiares que las mujeres. El conflicto entre la esfera pública y privada ocurre en mayor medida en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

El hecho de que las mujeres se hayan incorporado al mercado de tra-

bajo y sigan siendo las responsables de las labores del hogar hace que tengan que desarrollar una doble jornada laboral, una dentro y otra fuera del ámbito doméstico (no reconocida ni remunerada). Esta doble jornada limita el tiempo que la mujer tiene en el ámbito privado disponible para el ocio, el reciclaje profesional o la autorrealización personal. Como ya vimos, esto conlleva la confusión para muchas mujeres del espacio doméstico y privado.

El estudio realizado por el Instituto de la Mujer “La conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demanda” (2005), revela que encontrar el equilibrio para conciliar la vida familiar y laboral es aún un reto para las mujeres españolas. Todavía más del 50% de las mujeres ocupadas reconoce la dificultad de lograrlo, y más del 40% las empresas aseguran que la aplicación de las medidas de conciliación (como la flexibilidad horaria), suponen una limitación de sus capacidades competitivas.

Así, dentro de este estudio, se plantea la relación entre la vida familiar, personal y laboral en términos de conflicto o contradicción más que en términos de conciliación. Este conflicto queda de manifiesto, atendiendo a tres tipos de datos:

1. Datos demográficos

- Natalidad y Fecundidad: España posee la tasa de natalidad de 1.38, cifra significativamente más baja que la de países como Francia, cuya tasa de natalidad es de 2 puntos (cifras INE 2006) siendo las principales causas de índole económica y laboral.
- Existe relación entre el número de hijos e hijas, inactividad, ocupación y género; comparando a las mujeres españolas que tienen hijos/as con las que no tienen, se observa que la llegada del primer hijo/a afecta relativamente poco a la tasa de empleo de mujeres, que baja entorno a dos puntos porcentuales. El cambio definitivo parece producirse con la llegada del segundo hijo/a, a partir del cual desciende notablemente la proporción de ocupadas y aumenta el porcentaje de inactivas.
- Según la EPA, en España en los últimos años se ha incrementado el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por “razones personales o responsabilidades familiares”: 5,4% de mujeres frente a 0,4 % de hombres.

2. Datos sobre uso del tiempo y personas dependientes.

- Según la encuesta de empleo del INE 2002-2003, son notables las diferencias de tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar y cuidado de familiares; así, mientras el 92,2% de las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios de media a estas tareas, el 69,6% de los varones dedica tan solo 2 horas y 4 minutos diarios. Se pone de relieve que persiste la tradicional asignación de roles.
- Ello se traduce en la asunción de un doble rol y una doble jornada, situación que indudablemente va a dar lugar a consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de las mujeres, además de constituir una fuente constante de tensiones y problemas de salud.

3. Datos relativos al mercado de trabajo.

- Actividad e inactividad; la tasa de actividad femenina aumenta hasta el tramo de 35 a 39 años, cayendo a partir de los 40, fecha que coincide con el nacimiento del segundo hijo. En el caso de los hombres, disminuye de forma más gradual.
- Matrimonio: destaca, igualmente, que la tasa de actividad masculina de hombres casados es del 67,8 %, apenas dos puntos inferior a la de solteros, mientras que en la mujeres casadas es del 43,1, casi 16 puntos inferior a la de solteras. (Cifras 2004)
- Ocupación y desempleo; la tasa de desempleo femenino prácticamente duplica a la masculina, disminuyendo sólo a partir de los 45 años, momento en que desciende drásticamente su tasa de actividad.
- Temporalidad de la ocupación; la temporalidad en la contratación es algo mas de 5 puntos superior en las mujeres. Por otra parte, el 60,9% de los contratos indefinidos corresponden a hombres.
- Segregación laboral; el denominador común de las actividades feminizadas es su afinidad con las tareas de cuidado de otras personas; es una proyección de la asignación tradicional de roles e identidades de género.
- Diferencias salariales y discriminación salarial; las cargas familiares están presentes en los factores que condicionan la brecha salarial.

La desigual posición de las mujeres en el ámbito productivo y en el reproductivo se realimenta constantemente; la asunción de un doble rol y la doble jornada, o simplemente su dedicación prioritaria a las tareas domésticas y de atención a los miembros de la familia, limita su empleabilidad; limitación que a su vez tiende a reforzar la dedicación al ámbito doméstico, provocando incluso el abandono de la ocupación, y, en definitiva, reproduciendo la desventaja de su posición en el mercado de trabajo.

En España, la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras introduce modificaciones en el ordenamiento jurídico tendentes a garantizar el derecho a la conciliación de mujeres y hombres. La Ley de Igualdad de 2007 sigue avanzando en este proceso, creando nuevos derechos y recursos, y ampliando los ya existentes.

Es importante destacar que los derechos de conciliación deben estar destinados tanto a mujeres como a hombres.

U.T.4.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

El sistema de géneros imperante en el mundo occidental desde principios del siglo XIX se cuestiona, a partir de la Segunda Guerra Mundial, dando lugar a un cambio en la definición de igualdad. La definición y aplicación normativa sobre la igualdad entre hombres y mujeres se incluyó en la agenda pública internacional, hecho novedoso con respecto a épocas anteriores y que dadas las características de la sociedad global actual ha influido notablemente en las normativas internas de los distintos estados.

1. Concepto, orígenes y evolución

Las Políticas Públicas de Igualdad entre géneros son un conjunto de intenciones, decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de las mujeres y de la igualdad de género entre hombres y mujeres

Siguiendo esta definición, el Estado, la Administración Pública, es la encargada de paliar las desigualdades y la discriminación de la mujer incidiendo no sólo en la implementación de las políticas de igualdad y leyes adecuadas, sino también en las condiciones socio-económicas, educacionales y culturales que impiden y obstaculizan dicha igualdad.

Como hemos visto en capítulos anteriores, en España y Andalucía la tardanza en la introducción de las ideas sobre igualdad entre géneros fue motivada por la permanencia de un sistema de valores prevalente normativamente en las leyes franquistas, hecho que suponía la consideración de las mujeres como menores jurídicas y dependientes hasta la aprobación de la Constitución de 1978.

Sin embargo, en esa época, acaecieron acontecimientos fuera de nuestras fronteras, que influyeron y determinaron los cambios que iban a tener lugar en el sistema de géneros. A continuación señalaremos las fechas y acontecimientos más importantes, activando nuestra memoria histórica:

- **1948. Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU). Aunque la Declaración no es vinculante a los Estados, tuvo una fuerza moral importante, fomentando la modificación de la mayoría de las constituciones para reflejar el principio de igualdad e iniciando todo un proceso normativo para cambiar la consideración de inferioridad jurídica que reflejaban muchos códigos civiles con respecto a la mujer. Este hecho también fomentó la universalidad del derecho al voto de las mujeres y su participación en política. En su art. 2º se incluye:

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

- **1950. Incorporación de las mujeres a la fuerza del trabajo.** El fuerte desarrollismo que se produjo en el sistema productivo demandó un incremento de la mano de obra para poner en marcha el proceso de desarrollo capitalista. La escasez de mano de obra masculina, por el importante número de fallecidos en la II Guerra mundial, obligó a las mujeres a contribuir con su fuerza de trabajo al desarrollo capitalista de los países.
- **1957. Tratado de Roma.** Con la constitución de la Comunidad Económica Europea, el tema de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se incorporó en el art. 119 que establecía el principio que hombres y mujeres debían recibir el mismo salario por el mismo trabajo.
- **1958. Convenio sobre la discriminación.** La Organización Internacional del trabajo (OIT), recoge en el Convenio 111, la eliminación de todas las formas de discriminación en los puestos de trabajo.
- **1960. Segunda Ola del movimiento feminista.** Este feminismo, no exigía exclusivamente el derecho al voto, ya conseguido en casi todos los países europeos después de la Segunda Guerra Mundial, sino que exigía una igualdad real entre los géneros y una mayor participación en la vida pública, incluyendo el problema de la desigualdad de género en la agenda pública de cada estado.
- **1975. I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.** México. Se inicia una nueva era de esfuerzos a escala mundial para promover el avance de las mujeres. Se pretende la eliminación de las formas de discriminación por motivos de género en la legislación: la igualdad de derecho.
- **1979. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.** En el marco de las Naciones Unidas se creó la Comisión Jurídica y Social de la Mujer que aprobó la citada Convención en el que se recogía la adopción de medidas

apropiadas para modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a eliminar estereotipos, discriminación, prejuicios y prácticas basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los sexos.

- **1980. II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.** Copenhague. 1980. En esta Conferencia se interpreta la igualdad no sólo en el sentido de igualdad jurídica, sino también de derechos, responsabilidades y oportunidades para la participación de las mujeres en el desarrollo.
- **1984. Comité de Derechos de la Mujer.** El Parlamento europeo aprobó la creación de este Comité para el impulso de resoluciones y leyes de apoyo al trabajo que realizaba la Comisión Europea.
- **1985. III Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.** Nairobi. Se reconoce que la igualdad de las mujeres, lejos de ser una cuestión aislada, abarca toda la esfera de la actividad humana.
- **1995. IV Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas.** Beijing. Esta conferencia supuso el traslado del foco de atención de las mujeres al concepto de género, reconociendo que toda la estructura de la sociedad, y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esta estructura, tenían que ser reevaluadas. Esta conferencia aprobó una Declaración en la que se instaba a los Estados a garantizar la igualdad de género definiéndose dos principios de obligado cumplimiento:
 - Promover la perspectiva de género en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas (**principio de transversalidad o “mainstreaming” de género**).
 - Promover el acceso de las mujeres a la toma de decisiones en todas las escalas, fortaleciendo su autonomía y aumentando sus oportunidades (**empoderamiento**).
- **1997. Tratado de Ámsterdam.** Transposición de los principios de la Conferencia de Beijing a la Unión Europea. En el art. 2 y 3 se incluye que la Unión Europea tendrá como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas.

- **1983-2000.** La Comisión Europea aprueba, en este periodo de tiempo, cuatro Programas de Acción Comunitaria para la implementación y propuesta de acciones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, cuyos objetivos y prioridades se relacionan con situación socio-económica del momento. La trasposición a España y Andalucía de estos Programas se ha denominado Planes de Igualdad.

En la actualidad se utiliza una estrategia dual en la propuesta e implementación de Políticas Públicas de igualdad entre género: por una parte se tienen en cuenta políticas específicas con acciones positivas y por otra parte se intenta aplicar la transversalidad o “mainstreaming” en todas las políticas públicas.

Claro ejemplo de la aplicación de ambos principios en las normativa española es la trasposición de la Directiva Comunitaria 2002/73/CE a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que pretende implementar en todas la políticas públicas el principio de transversalidad de género y asimismo prevé medidas de acción positivas con el fin de alcanzar esa igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

2. Medidas de Acción Positiva

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su art. 11:

Acciones Positivas: Los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

La acción positiva es un conjunto de medidas de carácter temporal, que tiene por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre hombres y mujeres. Es una estrategia que proporciona una serie de ventajas a las personas discriminadas para paliar las diferencias o garantizar la igualdad cuando las leyes por sí sola no pueden.

En el siguiente ejemplo se muestra gráficamente cómo actúan las medidas de acción positiva ante situaciones laborales en las que las mujeres cuentan con un menor número de oportunidades que los hombres. Por ejemplo, en el acceso a puestos directivos, las mujeres cuentan con menos oportunidades (4) que los hombres (5). Las medidas de acción positiva intentan paliar estas situaciones articulando medidas para favorecer el acceso de las mujeres a los puestos directivos. Así, las mujeres, durante el periodo de tiempo establecido en la acción positiva, tendrán más oportunidades de acceso a puestos directivos (6) que los hombres (5). Si sumamos las oportunidades de partida y las medidas de acción positiva de cada sexo vemos que es posible llegar a la igualdad efectiva entre mujeres ($4 + 6 = 10$) y hombres ($5 + 5 = 10$).

1	2	3	4	5
OPORTUNIDADES HOMBRE				

+

1	2	3	4	5
ACCIÓN POSITIVA				

=

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IGUALDAD REAL									

1	2	3	4
OPORTUNIDADES MUJER			

+

1	2	3	4	5	6
ACCIÓN POSITIVA					

=

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IGUALDAD REAL									

La **acción positiva** nunca puede ser considerada como un acto discriminatorio hacia los hombres, ya que no se trata de favorecer a las mujeres y perjudicar a los hombres, sino de actuar en un plano de igualdad real, es decir, de fomentar la igualdad para compensar la discriminación de la mujer en el punto de partida.

La discriminación positiva es una medida dirigida a un grupo determinado, con la que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

No hay que confundir la acción positiva con la discriminación positiva, la diferencia estriba principalmente en el momento de aplicación, ya que la discriminación fija su atención en los resultados finales, en el objetivo a alcanzar, mientras que la acción positiva son las actuaciones puntuales que se realizan para eliminar las barreras que imposibilitan la igualdad real.

Ejemplo:

- **Discriminación Positiva:** Establecer la paridad en los órganos directivos de una empresa.
- **Acción Positiva:** Organizar cursos de promoción y formación para capacitar a mujeres de la empresa en puestos directivos o de responsabilidad.

3. Principio de Transversalidad o “Mainstreaming”

Respecto a la transversalidad o mainstreaming de género, el Consejo de Europa, lo define como:

Transversalidad o “mainstreaming” es “la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas a todos los niveles y en todas las etapas por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”

Siguiendo las especificaciones de la Comisión Europea, la transversalidad de género se refiere a la integración sistemática de las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y de los hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Esto implica que se debe considerar, abiertamente, el impacto potencial sobre la situación respectiva de hombres y mujeres en todas las medidas y acciones desde la planificación a la evaluación.

Las principales características del mainstreaming de género o transversalidad son:

- La transversalidad es una estrategia. Una estrategia es la coordinación de acciones para alcanzar un objetivo o meta; es, por tanto, inherente al quehacer político y técnico, y no solamente algo puntual.
- Para alcanzar la meta de la igualdad de género. Igualdad de género significa la igual aceptación y valoración de los hombres y las mujeres y de los roles que desempeñan en la sociedad. Incluye el derecho a ser diferente, el respeto a las diferencias existentes entre mujeres y hombres.
- Parte de una nueva interpretación de la realidad social. Busca la comprensión de la realidad social, tal como la viven y la sienten hombres y mujeres; para comprender los fenómenos sociales no basta con una información desagregada por sexos.
- Mediante la integración de la perspectiva de género, revisando el cuerpo de conceptos sobre el que se apoya este modelo social y

modificando las relaciones de poder que sitúan al género femenino en una posición inferior.

- Y la implicación de todos los agentes. La transversalidad conlleva un proceso de organización o reorganización de la política; por tanto implica a todos los actores, tanto personal político como técnico que habrán de incorporar la perspectiva de género.
- Para llevar a cabo una intervención. Hablamos de una transformación social y por tanto que afecta a todos los niveles de intervención.

4. Planes de Igualdad de Oportunidades

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son los instrumentos básicos para la articulación de las políticas de igualdad. Consisten en un conjunto de objetivos y medidas aprobadas y tomadas por los gobiernos y que deben llevar a cabo diferentes departamentos gubernamentales en un periodo de tiempo.

Con la creación del Instituto de la Mujer en 1983, se inician en España las políticas públicas de igualdad. El Instituto de la Mujer, que quedó encargado de elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades, siguiendo el modelo de los Programas de Acción Comunitaria de la Comisión Económica Europea. Además, en España todas las comunidades autónomas han desarrollado sus propios planes, adaptando el Plan Nacional a las condiciones y necesidades específicas de las mujeres de sus respectivas autonomías.

PLANES DE IGUALDAD ESTATAL Y ANDALUZ			
ESPAÑA	Plan de 1988-1990 Plan de 1993-1995 Plan de 1997-2000 Plan de 2003-2006 Plan de 2008-2011	ANDALUCÍA	Plan de 1990-1992 Plan de 1995-1997 Plan de 2001-2004

Fuente: Elaboración propia

Los Planes de Igualdad promueven las siguientes características (Bustelo, 2004), que están recogidas en la mayor parte de los planes que nos afectan, a nivel estatal y a nivel autonómico:

- Concienciar a los poderes públicos sobre el problema de la desigualdad.
- Compromiso público en la aplicación de los planes
- Globalidad: tratando el problema de la igualdad de oportunidades desde diferentes ámbitos y sectores (empleo, educación, legislación, salud, etc.)
- Visión estratégica: definiendo periodos de tiempo y recursos económicos y humanos.

- Transversalidad: requiere la participación activa de diferentes departamentos y sectores gubernamentales como condición necesaria para promover el mainstreaming en todas las políticas públicas.
- Participación: en el proceso de elaboración se incluye la participación de grupos de mujeres.
- Seguimiento y evaluación: necesarias para saber si los contenidos de los planes han servido para cambiar la situación de desigualdad.

Por último podemos señalar que en los Planes de Igualdad Estatal o Autonómico han sido considerados todos o la mayoría de los siguientes objetivos:

- Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.
- Derechos e igualdad de oportunidades
- Empleo y participación económica
- Conciliación de la vida familiar y laboral.
- Exclusión social
- Violencia de género
- Educación, cultura, deporte y medios de comunicación
- Salud y calidad de vida
- Participación socio-política
- Cooperación

Cada uno de los objetivos marcados en los Planes de igualdad contiene una serie de medidas o acciones concretas, definiendo los organismos que intervienen para su puesta en marcha. La concreción de las actuaciones y medidas es muy importante ya que facilita el posterior seguimiento y evaluación de las mismas. La evaluación de los planes es un proceso fundamental ya que permite obtener conclusiones de las cuales se definirán compromisos concretos que puedan ser realmente cumplidos.

5. Planes de Igualdad en las empresas: Derechos y obligaciones de las empresas y de las personas trabajadoras.

La Ley 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en el art. 46 el concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas:

“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación laboral, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad que se pretenden alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos prefijados.

Los planes de igualdad en las empresas podrán contemplar entre otras materias:

- Acceso al empleo y contratación
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribución
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
- Conciliación de vida laboral, personal y familiar.

Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa, al margen del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Según la Ley, las empresas y los trabajadores y trabajadoras tienen una serie de obligaciones y derechos.

Obligaciones y derechos de las empresas.

Las empresas están obligadas por Ley a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales. Así, de-

berán negociar con la representación de los trabajadores y trabajadoras medidas de actuación, para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y favorecer la igualdad de oportunidades.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, refleja en su art. 45 distinto nivel de exigencia en la elaboración e implementación de planes de igualdad, estando obligadas:

- Empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras y convenio colectivo propio quedan obligadas a la negociación de planes de igualdad.
- Empresas sin convenio colectivo propio, independientemente del tamaño de la plantilla, deberán regirse por su convenio colectivo sectorial. Si el convenio sectorial recoge la obligación de que negocien y desarrollen planes de igualdad, deberán llevarlo a efecto. Si el convenio sectorial no recoge nada al respecto, las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras deben dirigirse a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.
- Empresas sancionadas por la autoridad laboral, previo acuerdo, a la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación sindical, en los términos que fijen en el indicado acuerdo.
- Se establece también la elaboración e implantación de planes de igualdad de forma voluntaria para empresas no contempladas en ninguno de estos casos, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En el art. 49, la Ley define el apoyo a la implantación voluntaria de planes de igualdad dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirá el apoyo técnico necesario.

Las empresas tendrán derecho.

Distintivo en material de igualdad, definido en el art. 50, para reconocer aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

En el art. 35 se definen las bases reguladoras de subvenciones públicas, con objeto de valorar las actuaciones para la efectiva consecución de igualdad en las empresas por parte las entidad solicitantes.

Derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

La Ley de Igualdad define una serie de derechos para los trabajadores y trabajadoras en la elaboración e implementación de los planes de igualdad. Así, en el art. 47, se define la transparencia en la implantación del plan de igualdad, haciendo referencia a este derecho.

“Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o en su defecto de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Esto se entiende sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias

Así mismo, el art.46 del Estatuto de los Trabajadores queda modificado por la presente Ley, reconociendo el derecho del comité de empresa a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. De especial importancia es el apartado 13, ya que implica que la dirección de la empresa deberá contar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Además, según la aplicación del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, a las empresas se les impide hacer unilateralmente modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo si no es mediante el procedimiento y en razón a las causas previstas en el mismo.


Por otra parte, las plataformas sindicales tienen la obligación y el deber de incluir entre sus objetivos prioritarios la negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades, y en su caso, de planes de igualdad.

La Ley 3/2007 de Igualdad proporciona un marco legal histórico para la igualdad de mujeres y hombres en el entorno laboral, donde la negociación colectiva se convierte en una herramienta fundamental para el desarrollo de planes de igualdad en las empresas.

Las empresas y las personas trabajadoras tienen en sus manos las herramientas legales necesarias para hacer posible que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea una realidad en el mercado laboral, incluyendo en las agendas negociadoras la prioridad del desarrollo de planes de igualdad en las empresas.



MÓDULO III
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESDE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO



**U.T.5.
DEFINICIÓN, OBJETIVOS GENERALES Y VENTAJAS
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO**

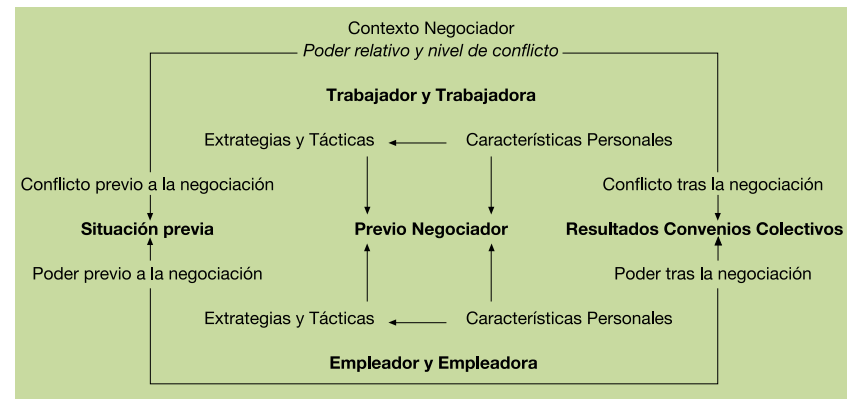
Definición

La Negociación Colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador y/o empleadora, un grupo de empleadores y/o empleadoras, una organización o varias organizaciones de empleadores y/o empleadoras, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores y trabajadoras” para llegar a acuerdos que serán reflejados en la firma de los convenios colectivos.

Convenio nº154 de la O.I.T ratificado por España

El gráfico⁵ adjunto presenta un modelo de negociación que refleja los puntos esenciales del proceso, considerando la negociación como una confrontación entre partes estrecha y fuertemente interdependientes, ligados por una cierta relación de poder, y presentando una mínima voluntad de llegar a un acuerdo, y de reducir las diferencias para llegar a una solución aceptable en función de sus objetivos y del margen de maniobra que se hubiesen otorgado (Munduate y Martínez, 1998).

En la negociación colectiva, las partes son representadas, de un lado, por el empleador o empleadora y del otro, por los trabajadores y trabajadoras, en el marco de las relaciones laborales de una empresa o de un sector de actividad.



⁵ Modelo de negociación. Adaptado de Savage, Blair y Sorenson (1999)

Así, definimos la negociación colectiva como un proceso de negociación, realizado normalmente mediante representantes, entre las partes de un conflicto de intereses, considerándose un elemento propio de las relaciones laborales.

En la Negociación Colectiva es usual que la representación de las empresas y trabajadores y trabajadoras deba rendir cuentas ante sus propias organizaciones del proceso y los resultados de la negociación (Medina y Munduate, 2006). Así, se han encontrado diferencias en las tácticas de poder que emplean los representantes cuando dan cuentas de los resultados de la negociación en función del sexo. Las mujeres tienden a justificar los malos resultados obtenidos en la negociación, mientras que los hombres justifican en mayor medida los resultados positivos (Medina, Povedano, Martínez y Munduate, 2007).

Objetivos de la negociación colectiva en general

La negociación colectiva es, junto a las leyes y reglamentos, un instrumento de garantía de los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la igualdad de trato. En el Estatuto de los Trabajadores el convenio colectivo constituye un acuerdo que regula las condiciones de trabajo de forma vinculante para ambas partes.

El fin de la negociación colectiva es⁶:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Regular las relaciones entre patronal y trabajadores y trabajadoras.
- Regular las relaciones entre patronal y sus organizaciones y una organización o varias de trabajadores y trabajadoras.

Convenios Colectivos

Debemos destacar la importancia de realizar una correcta diferenciación entre Negociación Colectiva y Convenio Colectivo; como hemos visto anteriormente la Negociación Colectiva hace referencia al proceso de negociación entre las partes en conflicto mientras que el Convenio Colectivo es el resultado de ese proceso.

⁶ Convenio nº154 de la O.I.T ratificado por España

El **Convenio Colectivo** es el contrato negociado y firmado por las partes en conflicto en las relaciones laborales, producto de un proceso de negociación o diálogo social.

Tipos de Convenios:

- Sectoriales o por rama de actividad: Convenios Colectivos con carácter provincial, regional o estatal.
- Empresa: Convenios Colectivos que afectan a todos los centros de trabajo de una empresa y/o de grupos de empresas.

La Negociación Colectiva con perspectiva de género

La **Negociación Colectiva con perspectiva de género** significa que, en todo el proceso de negociación, se tengan en cuenta y se incluyan los derechos de las trabajadoras y sus mejoras, para que en su aplicación, el convenio sea equitativo para toda la población trabajadora a la que afecte.

La negociación colectiva es la herramienta fundamental para la cobertura de las necesidades de mujeres y hombres en los lugares de trabajo y para la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo en el empleo y en las condiciones laborales.. Por esto el género es un factor importante en la negociación ya que las mujeres forman parte activa de las relaciones laborales como trabajadoras y representantes sindicales, por lo que deben tener la misma representatividad que los hombres.

Ventajas de la Negociación Colectiva con perspectiva de género

- Uno de los avances importantes en los últimos años ha sido la participación de las mujeres en el proceso negociador en la Negociación Colectiva. Según el informe anual del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, la participación de la mujer en las mesas de negociación ha aumentado sensiblemente, aunque ha sido en los sectores más feminizados. Podemos encontrar la diferencia comparando

los datos de los últimos años donde las mujeres participaron en el proceso negociador: 263 convenios en 2004, 289 en 2005, 323 en 2006 y 388 en 2007, es decir, se ha incrementado la participación de la mujer en un 50% de convenios. Encontramos en estos datos, el reflejo de la defensa por parte de los sindicatos de la Igualdad de Género, teniendo como consecuencia una mayor conciencia sobre este aspecto por parte de todos los integrantes de las mesas de negociación.

- El valor del factor humano y los recursos humanos en las empresas, en un entorno altamente globalizado y competitivo, se ha convertido en el principal valor de las organizaciones que quieren sobrevivir. Las empresas necesitan a personas motivadas, formadas, que creen buen clima, así como un entorno laboral estable y libre de prácticas sexistas o discriminatorias. El principio de igualdad de oportunidades en la empresa asegura a las trabajadoras y a los trabajadores un entorno favorable para poder desarrollar todas sus habilidades, comportamientos y actitudes.

Objetivos para fomentar desde la acción sindical una negociación colectiva con perspectiva de género:

- Eliminar las discriminaciones por razón de sexo y las desigualdades de género que aún persisten en el mercado laboral.
- Incentivar la representatividad de las mujeres en las mesas de negociación
- Formar y concienciar a las personas que negocian sobre la igualdad de oportunidades y sobre cómo negociar con perspectiva de género
- Cumplir con los compromisos adquiridos en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) firmados por el gobierno, patronal y sindicatos mayoritarios como fruto de concertación social existente. En la actualidad el ANC que está vigente es el de 2008.
- Cumplir con la normativa vigente: Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y en su caso mejorarlas.

Contenidos básicos a incluir en el Convenio Colectivo

La Negociación colectiva con perspectiva de género incluye una serie de contenidos mínimos a incluir en los Convenios Colectivos. La inclusión de estas recomendaciones se dirige a todas las empresas y sectores, independientemente de que estén obligadas o no por la Ley de Igualdad a incluir planes de igualdad en los convenios.

Si durante el proceso de negociación es imposible contar con un diagnóstico de la situación de la empresa o sector en materia de igualdad de oportunidades se podrá llevar a cabo con posterioridad siempre que en el mismo articulado se fije los siguientes elementos:

- Fijación de un plazo máximo para el diagnóstico y elaboración del plan de igualdad.
- Compromiso de adaptar el plan mediante la firma de un acuerdo entre las partes negociadoras.
- Constitución de la Comisión de igualdad.
- Criterios y variables para realizar el diagnóstico previo al plan de igualdad.
- Fases, estructura básica y materias que abordará el plan de igualdad

1. Lenguaje No Sexista

En primer lugar se debemos tener muy en cuenta a la hora de la redacción del Convenio Colectivo el uso de un lenguaje no sexista, nombrando en el texto tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, en aquellos casos en que se quiera englobar a ambos. O bien, utilizar términos neutros o genéricos que sean inclusivos.

2. Declaración del Principio de Igualdad de Oportunidades y de no discriminación

Sería muy conveniente incluir en el texto de los convenios colectivos un artículo específico, preferentemente dentro del Capítulo I del convenio, consistente en una declaración de principios sobre igualdad y no discriminación. El objetivo sería garantizar que durante la vigencia

del convenio se respeten las condiciones de igualdad y no discriminación por cuestión de género, de conformidad con la legislación vigente nacional, la jurisprudencia y las directivas comunitarias.

3. Comisión de igualdad

- Crear una Comisión de Igualdad que podría estar incluida en la Comisión Paritaria, cuyo objetivo será velar por el cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades y conciliación, evitándose así que se lleven a cabo discriminaciones por razón de género.
- Determinar los plazos para la constitución de la Comisión de Igualdad, desde la firma del Convenio.

4. Planes de Igualdad

Incluir en el Convenio Colectivo, cuando el plan de igualdad no pueda realizarse paralelamente al mismo, un artículo especificando:

- Fijar plazos y tiempos establecidos para el diagnóstico, la programación, la implantación y el seguimiento y la evaluación.
- Compromiso de implantar el plan, una vez se haya programado.
- Indicadores para la realización del diagnóstico.
- Intervención de la comisión paritaria, cuando la comisión de igualdad pueda quedar bloqueada o si se incumplieran los compromisos adquiridos.

Cuando las partes así lo acuerden, se incluirán los planes de igualdad en las empresas que no están obligadas a ello por ley. Recordemos que la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, define en el artículo 27, que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no están obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

U.T.6.

EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN DE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad deberán diseñarse y programarse atendiendo a las necesidades en materia de igualdad concretas que se detecten en cada empresa o sector. Para poder adaptar el plan a la realidad de cada empresa, es necesario previamente contar con un diagnóstico exhaustivo que detecte y valore los aspectos esenciales en materia de igualdad que hay que reflejar en la elaboración del plan.

Para que los planes de igualdad se conviertan en herramientas efectivas que permitan potenciar la igualdad real de mujeres y hombres en el entorno laboral, debemos respetar en la medida de lo posible la siguiente secuencia de procesos: diagnóstico, programación del plan, implantación, seguimiento y evaluación del mismo.

Es muy importante la difusión a la plantilla de la negociación del plan de igualdad en la empresa, que sepa en qué consiste y conozca cómo va desarrollándose cada una de sus fases. De esta manera el plan de igualdad responderá a las necesidades de los co-protagonistas en la vida de una empresa: la dirección y los trabajadores y trabajadoras.

1. Diagnóstico

Para plantear un proceso de intervención en la empresa que implique el cambio cultural que supone la incorporación de la igualdad de oportunidades es necesario un conocimiento profundo de la empresa desde una perspectiva de género.

El diagnóstico de la situación de la empresa o el sector en materia de igualdad deberá ser un reflejo de la situación de partida sobre la que se estructurará el plan de igualdad.

Por lo tanto, es de vital importancia para la representación sindical contar con información tanto cualitativa como cuantitativa, de todos los aspectos que pueden formar parte del plan de igualdad. Se deberá elaborar el diagnóstico de acuerdo con la Comisión de Igualdad o la Comisión Paritaria.

En la realización del Diagnóstico intervienen de forma activa todas las partes que conforman una empresa. La dirección aporta la documentación relativa a la configuración empresarial, y de la política de recursos humanos de la empresa.

En cuanto a las delegaciones sindicales y/o comités de empresa juegan un papel muy importante en la recogida de información realizada durante el diagnóstico. Supone una fuente de información cualitativa muy valiosa.

Con la información obtenida de las entrevistas personales a determinados miembros del comité de empresa o representantes sindicales y de cuestionarios a la plantilla, se obtienen datos que se complementan con la ofrecida por las personas responsables de recursos humanos. De esta manera se tiene una visión en conjunto de la realidad de la empresa.

¿Qué información se debe solicitar?

Si se cuenta con la implicación de la dirección de la empresa en el desarrollo de planes de igualdad, ésta nos facilitará la información necesaria para elaborar un diagnóstico compartido y facilitar acuerdos sobre las medidas y acciones a desarrollar en el plan de igualdad.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recoge en la disposición adicional décimo primera, que modifica el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores lo siguiente:

Art. 64. Competencias

1.- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

Nuevo párrafo 2º: También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”

13.- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Así, para realizar un diagnóstico fiable, la empresa facilitará la siguiente información SIEMPRE DESAGREGADA POR SEXOS (hombres y mujeres):

- Acceso:
 - Evolución de la plantilla en los últimos 5 años:
 - Nuevas incorporaciones
 - Bajas de la plantilla (especificando el motivo de la baja)
 - Situación contractual de la plantilla de nueva incorporación en el último año:
 - Tipo de contrato
 - Categoría profesional
 - Puestos de trabajo
- Reclutamiento:
 - Información básica sobre del procedimiento para el reclutamiento de las nuevas incorporaciones en la plantilla (tribunal de selección, perfil demandado, categoría, experiencia, contenido de entrevistas y pruebas de selección etc.)
- Características de la plantilla:
 - Grupos de edad

- Tipo de contrato
- Categoría profesional y antigüedad
- Categoría profesional y nivel de estudios
- Retribuciones:
 - Retribución por categoría profesional y horas de trabajo
 - Media de cada categoría profesional de los conceptos “fijos” salariales
 - Media de cada categoría profesional de los conceptos “variables” salariales
- Formación continua:
 - Número de mujeres y hombres que acceden a la formación
 - Horas de formación y modalidad formativa (presencial, on-line, etc..)
 - Personas que han solicitado permisos individuales para la formación por categorías profesionales
 - Adaptación de la jornada para la realización de estudios reglados por categorías
- Promoción:
 - Promoción por categoría profesional de los últimos cinco años.
 - Forma de promoción (antigüedad, prueba objetiva, discrecional de la dirección)
 - Promociones vinculadas a la movilidad geográfica
 - Promociones vinculadas a las horas extraordinarias o la disponibilidad horaria.
- Conciliación:
 - Si se recogen o incluso mejoran todos los derechos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, recientemente modificados por la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a permisos, reducciones de jornadas, excedencias, suspensiones de contrato etc
 - Uso de suspensión temporal y permiso retribuidos en los últimos 5 años (especificando la causa)

- Uso de derechos no retribuidos, en los últimos 5 años y su causa (reducción jornada por cuidado de hijos, otros familiares, excedencias por cuidados, asistencias a consultas médicas, otros permisos).

2. Programación

Cuando el diagnóstico de la situación real de la plantilla de la empresa, o de la realidad del sector, sea presentado se establecerán los objetivos, tiempos de ejecución y herramientas necesarias para alcanzarlos. A este proceso se le denomina programación. Al programar, se desarrollan medidas concretas que nos permitan erradicar las carencias o lagunas en materia de igualdad siguiendo los diferentes indicadores que hemos analizado en el diagnóstico.

Los planes de igualdad, para erradicar las desigualdades diagnosticadas entre mujeres y hombres, deben establecer en su programación:

- La realidad desde la que se parte (diagnóstico de una situación concreta)
- Objetivos claros y evaluables a alcanzar
- Programa de actuación: medidas y acciones positivas
- Tiempo estimado para alcanzar cada objetivo y calendarización
- Las personas responsables de llevar a cabo cada una de las medidas

Una programación adecuada facilita el trabajo a los agentes implicados fomentando la mayor comprensión del procedimiento y facilitando las fases posteriores de implementación y seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

3. Implantación

Una vez elaborado el plan de igualdad deberá ser ratificado por las partes implicadas en las relaciones laborales dentro de la empresa para acordar el ámbito correspondiente.

Se inicia entonces la implantación o puesta en marcha de las actuaciones concretas, siguiendo el calendario establecido, por parte de las personas responsables de cada objetivo, medida o acción positiva.

Es muy importante realizar una labor de amplia difusión del mismo entre trabajadores y trabajadoras para que accedan, conozcan y se comprometan con los contenidos del mismo, lo que permitirá aumentar la probabilidad de éxito.

4. Seguimiento y evaluación

La Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres resalta la importancia del seguimiento y la evaluación de planes de igualdad y del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, en la Disposición final quinta, contemplando lo siguiente:

“Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes”

En el diseño del plan de igualdad debemos definir cuándo se estima que se realice la evaluación, qué agente será el responsable de realizarla, qué indicadores de evaluación se tendrán en cuenta y los instrumentos que se utilizarán:

Los indicadores deben ser válidos, fiables, comprensibles y accesibles.

Los instrumentos pueden ser cualitativos (entrevistas) o cuantitativos (cuestionarios, registro de información por medio de fichas en los departamentos, etc.)



U.T.7.

DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

En esta unidad temática se trabajará una propuesta de análisis de un diagnóstico de la situación laboral en relación a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. También se presentan recomendaciones para la Negociación Colectiva y el marco legal en el que se basan.

Recordemos que la Ley de Igualdad define en su artículo 46 un Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas, adoptado tras la realización de un diagnóstico de la situación laboral existente, con objeto de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Se deben definir en el Plan de Igualdad **la planificación** (objetivos concretos y medibles a alcanzar; las estrategias de actuación, el personal responsable), **la implantación** (los tiempos y calendarización) y **los sistemas de seguimiento y evaluación** de los objetivos fijados.

Como se ha visto en capítulos anteriores, la fase de diagnóstico es fundamental en el proceso de elaboración de Planes de Igualdad en las empresas a través de la Negociación Colectiva. El objetivo fundamental de incluir en los convenios negociados Planes de Igualdad es erradicar las desigualdades y la discriminación laboral existente en las empresas entre hombres y mujeres. Para ello, debemos contar con un diagnóstico fiable y adecuado, que nos permita detectar estas desigualdades y discriminaciones, para establecer las medidas y acciones positivas necesarias que permitan erradicarlas.

1. Imagen, sensibilización y comunicación: la importancia de la comunicación no sexista.

1.1 Comunicación y Lenguaje

Hay que prestar especial atención a la redacción de los textos, tanto en las plataformas, en los convenios como en todos los documentos y canales de comunicación empleados por las empresas, con el objetivo de evitar el uso sexista o discriminatorio del lenguaje. Un uso apropiado del lenguaje y de la comunicación puede ejercer un papel importante para promover cambios en el comportamiento. Sin embargo, en muchos convenios, encontramos el uso permanente del masculino. El femenino está totalmente invisibilizado o cuando se utiliza es sólo para designar determinados puestos de trabajo y categorías profesionales, lo que fomenta el escaso acceso hacia determinados puestos de las mujeres.

El lenguaje en español permite el uso de fórmulas neutras para evitar el uso no sexista del lenguaje en la redacción de los convenios y plataformas.

Siempre que sea posible se debería:

- Utilizar palabras genéricas o neutras: “Personal de contabilidad” o “la plantilla”
- Sustituir al sujeto u omitirlo: En lugar de “los trabajadores deberán ser puntuales” podrá redactarse “Se exige puntualidad en el puesto de trabajo”
- Usar perífrasis: Por ejemplo “las personas trabajadoras”
- Desdoblar, alternando el orden: “Trabajadores y trabajadoras”

1.2. Imagen

Para ofrecer una imagen igualitaria de la empresa de hombres y mujeres, se recomienda:

- Utilizar, en las imágenes externas e internas que se utilicen en la empresa, mujeres y hombres en una proporción equilibrada en todos los eventos, folletos, etc, en un mismo plano y nivel de importancia o relevancia política-social.

- Generalizar la imagen del hombre para referirse a todos los aspectos relacionados tradicionalmente con la mujer, como la maternidad, la educación y cuidado de personas dependientes, etc., fomentando la corresponsabilidad.
- Utilizar en proporción imágenes de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y prestigio.
- Evitar los rasgos físicos estereotipados relacionados con hombres y mujeres.

1.3. Sensibilización y comunicación

La sensibilización y comunicación a la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en general, y de los planes de igualdad en particular, son fundamentales para proporcionar una adecuada información a las personas trabajadoras de las medidas y actuaciones que se están llevando a cabo en la empresa en esta materia. Las personas informadas son más conscientes de los acontecimientos en los que están participando, propiciando que las actuaciones concretas que se realizan tengan una mayor probabilidad de éxito y su impacto sea duradero.

A pesar de que la conciencia acerca de la igualdad de oportunidades avanza de forma paulatina en la población trabajadora, determinados aspectos o formas estereotipadas de pensamiento siguen persistiendo. Son estos aspectos lo que hay que trabajar con mayor interés a la hora de sensibilizar a la plantilla en relación a la igualdad entre hombres y mujeres, como por ejemplo:

- Las mujeres pueden desarrollar cualquier tipo de trabajo.
- La desigualdad salarial hacia la mujer es injusta.
- Todas las personas deben implicarse en la prevención de cualquier tipo de acoso.
- Debemos premiar la profesionalidad y la eficacia frente a la disponibilidad horaria.
- Hombres y mujeres deben asumir su corresponsabilidad en los trabajos derivados de la familia (cuidado de hijos y/o hijas, personas dependientes, tareas del hogar, etc.)

El flujo de información a las personas trabajadoras en la empresa es primordial para conocer por ejemplo: la oferta formativa, una posibilidad de promoción, el acceso a otra actividad, cambios de horarios, vacaciones, movilidad geográfica, etc. Por este motivo, debemos potenciar que la información sea accesible igualmente para hombres y para mujeres dentro de la empresa, utilizando para este fin los canales de mayor difusión (email, cartelería...)

La representación sindical y la dirección de la empresa pueden contar con información y sensibilización en estos aspectos. Sin embargo, difundir esta información a la plantilla y asegurar que llega a mujeres y hombres por igual son indicadores que pueden mostrar el grado de implicación tanto de la gerencia de la empresa como de la representación sindical con los planes de igualdad.

1.4. Recomendaciones para la negociación colectiva

- Incluir una cláusula en el convenio colectivo donde se especifique el compromiso y la prioridad de la empresa ante la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como el compromiso de la empresa con la difusión de la información en relación a la igualdad de oportunidades.
- Asegurar canales de información permanentes sobre igualdad de oportunidades en la empresa, creando secciones de “Igualdad” en las publicaciones, intranet, tableros de anuncios, etc., que aseguren el acceso, de toda la plantilla, a la información.
- Asegurar canales de información permanentes, que permitan a la plantilla acceder a la información relativa al desarrollo de los Planes de Igualdad:
 - Resultados obtenidos en el diagnóstico
 - Objetivos del plan de igualdad
 - Medidas y acciones positivas y a que departamentos afecta
 - Personas responsables de cada medida y acción positiva
 - Evaluación de los Planes de Igualdad.
- Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en los planes de igualdad a través de sugerencias a la Comisión de Igual-

dad, habilitando los canales necesarios para conseguir este fin (buzón de sugerencias, correo electrónico...)

- Cuidar la imagen y el lenguaje que se emplean en las comunicaciones internas y en las externas, eliminando cualquier forma sexista de la comunicación.
- Instaurar entre las funciones de la Comisión de Igualdad la revisión del texto del convenio, antes de su firma definitiva, desde la perspectiva de género, permitiendo la elaboración alternativa de la redacción, cuando fuese necesario.

2. Acceso al empleo y contratación: características, evolución e incorporaciones a la plantilla.

En este apartado analizaremos los aspectos básicos que deberán ser tratados para analizar correctamente el acceso al empleo y la contratación desde una perspectiva de género, estudiando las características, la evolución y las nuevas incorporaciones de la plantilla desagregadas por sexo.

2.1. Características, evolución y nuevas incorporaciones de la plantilla

- Para conseguir una primera impresión acerca de la situación laboral de la organización es necesario analizar:
 - La estructura de la plantilla
 - La antigüedad del personal
 - La evolución de las personas trabajadoras
 - Las nuevas incorporaciones a la plantilla

Deberemos utilizar esta información desagregando los datos por sexo según las siguientes variables:

- Total de personas
- Número y porcentaje de mujeres
- Número y porcentaje de hombres

Con esta información se podrá detectar si la brecha entre hombres y mujeres es muy pronunciada en la plantilla y cómo ha evolucionado en el tiempo con las nuevas incorporaciones. Si la diferencia entre hombres y mujeres es alta, a favor de los primeros, se deberá equilibrar la situación con la propuesta de acciones positivas correctoras de carácter temporal.

Para una interpretación adecuada de esta información se tendrán en cuenta los sistemas de reclutamiento y selección de las personas trabajadoras para descubrir si se están aplicando criterios sexistas que obstaculizan el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones a los empleos.

2.2. Acceso al Empleo

Previa a la selección o inicial:

- Cada ocupación dentro de la empresa está asociado a un perfil profesional, que hace referencia a las habilidades, conocimientos, comportamientos y actitudes que se requieren para desempeñar la ocupación y que responden a un nivel de cualificación determinado.
- El perfil profesional del puesto es la ocupación desempeñando un puesto de trabajo en concreto en una empresa determinada, por lo que puede llevar asociadas algunas características específicas adicionales al perfil profesional. La definición del perfil profesional del puesto se realiza normalmente desde el departamento de Recursos Humanos.
- El perfil profesional del puesto deberá determinar la selección de personal en la empresa, es decir, el proceso de reclutamiento elegido por la empresa, que deberá ser acorde a la búsqueda de la persona más adecuada que encaje con el perfil del puesto de trabajo.

Existe discriminación cuando el proceso de selección es tendencioso hacia uno de los sexos cuando, analizando el perfil del puesto, se comprueba que los conocimientos, las habilidades, los comportamientos y las actitudes establecidas no guardan relación con el sexo de las personas.

Durante el proceso de selección:

- Las mujeres son objeto de una serie de preguntas en torno a su vida privada que no suelen formularse a los candidatos hombres: interés por conocer el estado civil, maternidad, cuidado de hijos e hijas... denota que la persona que entrevista valora las circunstancias de la candidata desde una óptica en la que los cuidados de la familia son responsabilidad de las mujeres.
- Las deducciones que se hacen de la información recibida están relacionadas con la disponibilidad, el absentismo, las bajas maternales etc.
- También existen una serie de estereotipos sexistas por el cual las empresas consideran que las mujeres no son aptas para determinados trabajos o sectores de actividad (como la construcción, transportes etc)

Existe discriminación cuando durante el proceso de selección existe una tendencia a la exclusión de las mujeres, a pesar de ser las candidatas que se ajustan mejor al perfil profesional del puesto de trabajo.

2.3. Modalidades de Contratación:

- En relación a la contratación del personal de la plantilla, se debe analizar en el diagnóstico la situación contractual de hombres y mujeres en la empresa, estudiando los porcentajes de contrataciones indefinidas y temporales de hombres y mujeres.
- También se deben analizar las diferencias por sexos según el tipo de jornada laboral y de contrato ya que la contratación a tiempo parcial suele inclinar la balanza hacia las mujeres.

La contratación a tiempo parcial es un arma de doble filo para las mujeres. Por una parte ofrece, este tipo de contratación se ha utilizado como instrumento para conciliar la vida familiar, laboral y personal ya que, a pesar del recorte retributivo que implica, se mantiene el puesto de trabajo.

Sin embargo, por otra parte, el hecho de que este tipo de contratación se utilice fundamentalmente para contratar mujeres, o sean las trabajadoras las que se tienen que acoger a este tipo de modalidad (obligadas por su asunción casi en exclusiva de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares), tiene el efecto perverso de reproducir el rol sexista de las mujeres como cuidadoras, evitando la corresponsabilidad de los hombres en las tareas del hogar y de que persistan prácticas discriminatorias en función del sexo como la discriminación salarial, la imposibilidad de acceder a la formación, las dificultades de promoción etc.

2.4. Marco Legal para la Negociación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla:

“Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”

2.5. Recomendaciones para la negociación colectiva:

Para la selección de personal:

- Redactar una declaración de principios que manifieste que los procedimientos de selección estarán presididos por el principio de igualdad de oportunidades en el empleo para evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de selección.
- Evitar las discriminaciones en el lenguaje y en las imágenes en los anuncios para el reclutamiento de candidatos y candidatas.
- Vigilar que en las solicitudes de empleo, en los formularios y en las pruebas de selección que utilicen las empresas se incluya sólo información imprescindible y relevante para el puesto, sin aludir a temas personales o a titulaciones y experiencias innecesarias.
- Comprobar que en las entrevistas de selección no se interroga acerca de cuestiones personales que perjudican a la mujer en la contratación.
- Potenciar la participación de mujeres en los tribunales de selección.
- Asegurar que el embarazo no sea causa de exclusión a la hora de intentar acceder a un puesto de trabajo.
- Garantizar la participación de la representación sindical durante todo el proceso de selección y contratación de personal, para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en los procesos.

Para la contratación:

- Fomentar la contratación indefinida, a través de compromisos cuantificados y concretos, teniendo en cuenta el sexo de quienes se benefician de esta conversión, para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres en la estabilidad laboral.
- Elaborar medidas de acción positiva para la incorporación de la mujer donde estén menos representadas.
- Garantizar en el texto del convenio o en cualquier otra norma que regule la empresa, los mismos derechos y las mismas condiciones laborales entre las personas trabajadoras que están contratadas temporalmente y/o a tiempo parcial y las que están contratadas indefinidamente y/o a tiempo completo

3. Segregación ocupacional y retribución.

La discriminación salarial y la segregación ocupacional se deben a que los trabajos desempeñados mayoritariamente por mujeres se desarrollan en categorías inferiores a la de los hombres (segregación sexual vertical) y además se concentran en puestos y sectores con menos prestigio social, menos valorados (segregación sexual horizontal) y por tanto peor retribuidos.

En este sentido, la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contempla la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y a todas las categorías profesionales, sobre todo a los puestos en los que encuentran menos representación.

Se revisará a continuación los aspectos a tener en cuenta dentro del diagnóstico que permitan romper la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal y la discriminación salarial por razón de sexo.

3.1. Grupos profesionales

Los sistemas de clasificación profesional son un mecanismo de diferenciación y jerarquización profesional y salarial de las trabajadoras y los trabajadores. Por lo tanto, para conocer la existencia de discriminación debida a la segregación ocupacional dentro de la empresa es necesario analizar los datos disponibles atendiendo las siguientes variables:

- Departamentos o áreas de trabajo
- Categorías o grupos profesionales

No se debe olvidar que estos datos deben estar definidos en función de:

- Número de mujeres y el porcentaje sobre el total de mujeres
- Número de hombres y el porcentaje sobre el total de hombres
- Número y porcentaje de trabajadoras con respecto a número y porcentaje de hombres.
- Total de personas

Para la correcta interpretación de esta información se debe tener en cuenta:

- La agrupación de mujeres en determinadas categorías profesionales o departamentos y la existencia de categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino porque tradicionalmente se consideraban trabajos femeninos.
- Infravaloración de determinadas categorías o puestos ocupados mayoritariamente por mujeres. Esto va normalmente unido a la invisibilidad de las cualidades, tareas, esfuerzos, aptitudes, conocimientos considerados tradicionalmente femeninos y que son ignorados a la hora de evaluar el trabajo y de asignarle una retribución acorde.
- Adecuada valoración de los puestos de trabajo ya que pondría en cuestión la actual clasificación profesional dentro de la empresa. Es habitual encontrar categorías profesionales que han sido directamente trasladadas de las obsoletas ordenanzas laborales, obviando los sistemas de clasificación actual. Así, existían diferencias salariales y de condiciones laborales sostenidas por el hecho de que hombres y mujeres realizaban funciones diferentes, sin tener en cuenta si esas funciones son equivalentes en cualificación y contenidos.

3.2. Retribución

Se produce discriminación salarial cuando dos personas trabajadoras que realizan trabajos de igual valor, perciben retribuciones diferentes en función del sexo.

Trabajo de igual valor: Se consideran trabajos de igual valor aquellos a los que corresponde un conjunto equivalente de requerimientos relativos a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativas), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.

Para poder valorar adecuadamente si existen diferencias retributivas discriminatorias por razón de sexos, se debe analizar la siguiente información básica:

- Retribución media por categoría profesional
- Horas semanales de trabajo por categoría profesional

No se debe olvidar que estos datos deben estar definidos en función de:

- Número de hombres y el porcentaje sobre el total
- Número de mujeres y el porcentaje sobre el total
- Total de personas

Para la correcta interpretación de esta información se debe tener en cuenta:

- El sistema de retribución en las empresas se rige por los mínimos negociados en los convenios colectivos y que en ningún caso puede ser inferiores a los fijados en el convenio. Sin embargo, este hecho que asegura los mínimos, no afecta a la libre contratación por parte de la empresa por encima de ellos, es decir aquellas personas que hacen contratos individuales o fuera de convenio. Este hecho provoca una falta de transparencia en el sistema de retribuciones que puede provocar discriminaciones por razón de sexo.
- Por otra parte, la valoración de puestos de trabajo debería recoger todos los elementos que forman parte de la retribución como pluses, primas y complementos salariales, ya que la diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres se concentra en los complementos salariales, pues el valor de éstos en los hombres duplica al de la mujeres o se aplican a trabajos que son ocupados mayoritariamente por hombres.
- También se debe analizar el sistema de incentivos que se emplea en la empresa, ya que en muchas ocasiones los criterios para otorgarlos se alejan bastante de la objetividad.

3.3. Marco Legal para la Negociación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla en el punto segundo de la disposición adicional décimo primera, añadir un nuevo apartado 4 al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores:

“4. (...) La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para

ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

3.4. Recomendaciones para la negociación colectiva

Para la segregación ocupacional:

- Asegurar que el sistema de valoración de los puestos de trabajo sea pactado con la representación de los trabajadores y trabajadoras. Así, si la valoración ya se ha realizado, podrá ser revisada en profundidad.
- Asegurar que los sistemas de categoría profesional o grupo profesionales no reflejen lenguaje sexista.
- Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres para cubrir puestos de trabajo o categorías profesionales en los que se encuentran menos representadas.

Para la igualdad retributiva:

- Sistematizar la estructura salarial de forma sencilla, clara y transparente, revisando los complementos salariales y extrasalariales (mejoras sociales, indemnizaciones por traslados...), para detectar cualquier tipo de discriminación.
- Revisar periódicamente las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
- Recoger cláusulas antidiscriminatorias para la igual remuneración en trabajos de igual valor.
- Establecer medidas de acción positiva, con estrategias y plazos, que permitan igualar los salarios en los casos en los que se detecte discriminación.

4. Promoción y formación

La segregación vertical a partir de la cual las mujeres tienen menos presencia en puestos de responsabilidad y toma de decisión es en parte debida a las formas de promoción que existan dentro de la empresa. En muchas ocasiones la promoción se produce por libre designación, sin establecer criterios claros y transparentes ante una posibilidad de ascenso. En estas ocasiones los estereotipos y prejuicios asociados a las mujeres limitan las posibilidades del acceso a los puestos de responsabilidad y de poder. Algunos de esos estereotipos son:

- Las mujeres temen ocupar puestos de responsabilidad.
- Las responsabilidades familiares impiden una implicación total de la mujeres.
- Los hombres no aceptan a las mujeres como superiores.
- Las mujeres tienen poca disponibilidad, tanto horaria como geográfica.

La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género ayuda a romper con estas ideas preconcebidas acerca de las mujeres en puestos de responsabilidad. La formación continua es una poderosa herramienta para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y posibilidades de promoción y desarrollo profesional en el mundo laboral.

4.1. Promoción

A la hora de realizar el diagnóstico sobre posibles desigualdades en oportunidades de promoción en la empresa, se debe analizar la siguiente información:

- Sistemas de promoción de los últimos cinco años (libre designación, pruebas objetivas, antigüedad, promoción vinculada a movilidad geográfica o presentismo)
- Promociones profesionales de los últimos cinco años por categoría o grupo profesional

Es importante recordar que siempre se utiliza esta información desagregando los datos según las siguientes variables:

- Total de personas

- Número y porcentaje de Mujeres
- Número y porcentaje de Hombres

Para poder analizar esta información que proporciona la empresa se deben tener en cuenta algunos factores que pueden afectar a la desigual distribución de hombres y mujeres en la promoción en las empresas:

- Cuando la promoción se produce bajo el criterio de antigüedad, podemos estar ante un caso de discriminación indirecta por razón de sexo, debido a que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo recientemente, por lo tanto es menos probable que posean antigüedad. Por otra parte, el criterio de antigüedad no es un criterio objetivo asociado al mérito o la capacidad de las personas para asumir puestos de responsabilidad dentro de las empresas.
- Cuando la promoción se produce por libre designación de la empresa, encontrando menor presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones, posiblemente podamos estar ante un caso de discriminación directa o indirecta.
- La promoción asociada a la movilidad geográfica supone una penalización para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.
- El presentismo implica la dedicación absoluta de la persona que tiene interés en promocionar o que ha promocionado en la empresa. Es decir, se requiere la “presencia” de la persona en su puesto de trabajo, fuera de la jornada laboral, lo que limita el tiempo disponible de mujeres y hombres para la vida familiar y personal. El presentismo coarta el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones ya que hoy por hoy las mujeres no pueden cumplir con la disponibilidad horaria exigida al seguir atribuyéndoles casi en exclusiva la dedicación a las responsabilidades familiares y las tareas domésticas. Por otra parte, este anquilosado criterio también supone un gran impedimento para impulsar la corresponsabilidad de hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

4.2. Formación

La participación de la mujer en la formación continua es un aspecto relevante, teniendo en cuenta que constituye un requisito para la promoción. La segregación ocupacional, debida a la formación inicial, limita en muchas ocasiones el acceso de la mujer a la formación continua y, por lo tanto, a la promoción.

Para poder detectar las desigualdades en las oportunidades de formación en la empresa, se debe analizar la siguiente información:

- Lugar y horario de la formación (dentro o fuera de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, on-line, etc.)
- Tipo de formación y número de horas (especialización, desarrollo de carrera, formación genérica –idiomas, informática-, formación transversal –técnicas de comunicación, liderazgo, gestión de equipos...-

Es importante recordar que siempre se utiliza esta información desagregando los datos según las siguientes variables:

- Total de personas
- Número y porcentaje de Mujeres
- Número y porcentaje de Hombres

Para la correcta interpretación de esta información, se debe tener en cuenta:

- El acceso a la formación mayoritariamente por hombres puede estar provocado por horarios, lugar de la formación, por estar dirigido a determinadas categorías laborales etc., que puede afectar a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- El tipo de formación al que acceden hombres y mujeres también puede afectar a la promoción.

4.3. Marco Legal para la Negociación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla en el punto segundo de la disposición adicional décimo primera, añadir un nuevo apartado 4 al artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores:

“4. (...) La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

4.4. Recomendaciones para la negociación colectiva

Para la promoción profesional:

- Asegurar la presencia de la representación sindical y/o la Comisión de Igualdad en los procesos de promoción interna de la empresa
- Potenciar la participación y la presencia de mujeres en los comités de selección
- Establecer criterios claros, transparentes y con objetividad, en los que se valore la capacidad profesional (actitudes, habilidades y comportamiento) frente a la antigüedad o el presentismo
- Elaborar medidas de acción positiva para el ascenso de mujeres a puestos, categorías profesionales o niveles retributivos en los que se encuentre menos representadas, que establezcan objetivos mínimos de promoción de mujeres
- Difundir la información de las promociones internas, para que toda la plantilla tenga acceso a la misma
- Evaluar la capacidad profesional en función de cumplimiento de objetivos y no de presencia en la empresa para la promoción a puestos de responsabilidad

Para la formación:

- Asegurar la presencia de la representación sindical en la elaboración del Plan de Formación de la empresa

- Realizar planes de carrera en todas las categorías profesionales, que permitan a las mujeres acceder a la formación y a puestos de responsabilidad
- Formar de manera transversal a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y perspectiva de género, tanto a equipos de directivos, mandos intermedios como personal base
- Establecer planes de formación específica para mujeres en aquellos contenidos que les permitan el acceso a puestos de responsabilidad o categorías profesionales en las que tienen menos presencia
- Garantizar, en la medida de lo posible, la impartición de la formación en horario laboral, dentro de la empresa, como medida de conciliación de la vida familiar y laboral
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para las personas trabajadoras que se incorporan tras un periodo de permiso y/o excedencia, así como a las mujeres víctimas de violencia de género que hayan estado separadas del mercado laboral.

5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ordenación del tiempo de trabajo, flexibilidad horaria.

La distribución de los tiempos en la vida profesional, vida familiar y vida personal, son desiguales entre hombres y mujeres. Para que exista un equilibrio entre ambos sexos, se debe fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida familiar, para que ambos puedan tener las mismas oportunidades de acceso a la vida profesional y la vida personal (ocio, tiempo libre... etc).

Las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas por las mujeres en su mayor parte, por lo que el problema de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral se ha considerado un problema que afecta a las mujeres. Sin embargo, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debe partir del concepto de corresponsabilidad, en la que hombres y mujeres asumen responsabilidades compartidas en los tres espacios vitales.

A la hora de analizar en el diagnóstico posibles lagunas en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se debe atender a la siguiente información:

- Tipo de jornada (flexible, continua y partida)
- Uso de permisos (retribuidos y no retribuidos)

Es importante recordar que siempre se utiliza esta información desagregando los datos según las siguientes variables:

- Total de personas
- Número y porcentaje de Mujeres
- Número y porcentaje de Hombres

Para interpretar correctamente esta información se debe tener en cuenta:

- La jornada continua frente a la jornada partida posibilita a las personas trabajadoras que no quieren reducir su presencia en el espacio laboral, la conciliación familiar.
- El número de permisos de lactancia, riesgo durante el embarazo o de otro tipo, puede ser un indicador del grado de compromiso de

la empresa con la conciliación. Así, en una empresa en la que muy pocas trabajadoras o pocos trabajadores pueden disfrutar de estos permisos o tienen dificultades para acogerse a los mismos, puede significar una presión indirecta de la empresa, bajo amenaza de despido.

5.1. Marco Legal para la Negociación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla en el Capítulo II lo siguiente en relación a la Conciliación:

Igualdad y conciliación

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

5.2. Recomendaciones para la negociación colectiva

- Establecer canales de información adecuados para la difusión de la información acerca de las modificaciones introducidas por la Ley de Igualdad en los derechos laborales en materia de conciliación, para garantizar el acceso a estos derechos por parte de toda la plantilla.
- Garantizar, estableciendo en el articulado del convenio colectivo o mediante acuerdo con la empresa, la posibilidad de disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada en jornadas completas a la finalización de la suspensión por maternidad.

- Garantizar el derecho a la adaptación de la jornada, con la flexibilidad horaria, atendiendo al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Facilitar el acceso a la jornada continua, siempre que sea posible.
- Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las empresas a través de información, sensibilización y formación en esta materia.
- Garantizar el derecho a la reserva del puesto de trabajo tras periodos de excedencias o permisos (retribuidos y no retribuidos) en el marco que establece la Ley
- Incluir cláusulas que determinen derechos retribuidos para las adopciones internacionales.
- Garantizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que establece la Ley, ampliándolos en el caso que fuese necesario.

6. Salud laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6.1. Salud laboral

Las diferencias de salud entre hombres y mujeres derivan de las distintas condiciones físicas y biológicas, pero también de la propia realidad social y cultural. Las mujeres no tienen las mismas condiciones de vida y de trabajo que los hombres y esto afecta a su salud de manera diferente. Por todo ello, surge la necesidad de **abordar los problemas de salud desde una perspectiva de género.**

La Política de Prevención de Riesgos Laborales en las empresas debe contemplar la perspectiva de género a la hora de realizar la Evaluación de los riesgos para la salud de hombres y mujeres y elaborar el Plan Preventivo de la empresa. Debemos tener en cuenta, además, los riesgos específicos relacionados con la maternidad y la lactancia y aquellos otros riesgos ergonómicos y químicos relacionados con las condiciones laborales de los puestos de trabajos que son mayoritariamente ocupados por mujeres.

Riesgos ergonómicos (lesiones músculo-esqueléticas): Las condiciones de trabajo de las mujeres implican más lesiones músculo-esqueléticas debido:

- Tipo de tareas asignadas a las mujeres: riesgos repetitivos.
- Sobreesfuerzos debido a que las mujeres tienen menos fuerza muscular.
- Interacción del riesgo psicosocial o de organización del trabajo con los riesgos músculo-esqueléticos, como es la doble jornada.
- Riesgos posturales (dependientas, administrativas etc.)

Riesgo químico: Algunas sustancias químicas pueden afectar de manera diferenciada a las mujeres por:

- Diferencias biológicas.
- Diferencias sociales.
- Exposición múltiple en el empleo y en el hogar.
- Hábitos (tabaco y alcohol) que han aumentado en mujeres.

- Alteración de la reproducción (disruptores endocrinos).
- Productos químicos que perjudican el embarazo y la lactancia.

Los problemas de salud relacionados con el género deben estar, por lo tanto, presentes en la práctica sindical cotidiana y contemplarse en las evaluaciones de riesgos.

Además, debe impulsarse la presencia de mujeres en los Comités de Seguridad y Salud, previa elección como delegadas de prevención.

6.2. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son discriminaciones sexuales ya que el sexo es el factor que determina quién es objeto de acoso y quién es el acosador. El acoso sexual supone un grave obstáculo para la adecuada integración de las mujeres en el mercado de trabajo y atenta contra el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el entorno laboral.

Las consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo pueden tener un efecto catastrófico sobre la salud, la autoestima, la moral y el rendimiento de las personas que lo sufren. Los riesgos psicológicos asociados al acoso son la ansiedad y el estrés, desencadenantes de bajas por enfermedad, absentismo y finalmente abandono del puesto de trabajo.

Estudios realizados en la UE muestran que existen grupos específicos más vulnerables de sufrir acoso sexual. A la condición de mujer se le suman otras variables, por ejemplo el estado civil (mujeres divorciadas o separadas), edad (jóvenes), experiencia laboral (primer empleo), relación contractual (contratos temporales, precarios o irregulares), discapacidad física, orientación sexual (lesbianas), minorías raciales, etc.

Para realizar el diagnóstico de la situación de la empresa respecto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo será difícil contar con datos cuantitativos que apoyen la existencia de los citados riesgos para la salud de las mujeres, por lo que debemos realizar un análisis del ambiente y de las condiciones laborales de la empresa.

6.3. Marco Legal para la Negociación

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres contempla en el artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

6.4. Recomendaciones para la negociación colectiva

- Promover una concepción integral de la salud y la atención a las enfermedades profesionales específicas asociadas al sexo, desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, incidiendo especialmente en el embarazo y en la lactancia.
- Garantizar el compromiso de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras para evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por medio de una declaración de compromiso para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Elaborar un protocolo de actuación que arbitre procedimientos específicos para la prevención, actuación, sanciones y cauce a las denuncias que puedan formularse.
- Designar una persona técnica especialista en igualdad (Agente de Igualdad) que asesore, apoye, reciba denuncias de acoso sexual y

por razón de sexo, asegurando la total confidencialidad de la información.

- Garantizar la protección para la víctima de acoso sexual o por razón de sexo, siendo el acosador el que deba desplazarse de su puesto de trabajo y no la víctima.
- Garantizar el cumplimiento del compromiso para la prevención y eliminación del acoso, dotando de competencias a la Comisión de Igualdad o a la Comisión paritaria para velar por el cumplimiento de la normativa establecida.
- Difundir la información a la plantilla, utilizando los medios más adecuados para este fin. Definición de las conductas de acoso, sensibilización, edición de materiales, así como del protocolo de actuación y las medidas preventivas y sancionadoras al respecto.
- Formar a la plantilla en igualdad de oportunidades y perspectiva de género, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre sus contenidos prioritarios.

EJEMPLO RECOGIDO EN CONVENIO COLECTIVO

Acoso sexual

Ejemplo recogido en una cláusula identificada en el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Sevilla:

“Cláusula Adicional Segunda. Acoso sexual:

- Las empresas y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito.
- En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrolladas en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.
- Se considerarán constitutivas de acoso sexual, las siguientes conductas, a título ejemplificativo:
 - Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
 - Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores.
 - Exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo.
 - Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de sexo.
 - Toda agresión sexual.
- Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación, serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso, en su grado máximo, cuando en las mismas exista prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o el acosador”.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberdi, I. (1999) La nueva familia español. Taurus. Madrid.
- Álvaro, M, Maseda, R, Andrea, M, González, A. Laquidáin, B. (2005) Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres Autonómico y Nacional. MTAS. IM.
- ATAE. Andalucía y Peralta, E. (2007) Guía de derechos laborales básicos de las trabajadoras. Secretaría de la Mujer UGT. Andalucía.
- Bonino, C y Aragón, J. (2003) La Negociación Colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. MTAS. Madrid.
- Bustelo (2004) La evaluación de las políticas de género en España. Catarata. Madrid.
- Castano, S, García, C y Gomariz, N (2003) Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. IM.
- Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Fabregat, G. (2007) Los planes de igualdad como obligación empresarial. Bomarzo, Albacete.
- GPI Consultores (2005) Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas. MTAS. IM. Madrid.
- Informe sobre la situación laboral de las mujeres en Andalucía. Marzo de 2008. Secretaría de la Mujer de CCOO-A y Gabinete Técnico CCOO-A.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Medina, F.J., Povedano, A., Martínez, I. y Muduate, L. (2007) How do we approach accountability with our constituency? Gender Differences in the use of influence tactics. International Journal of Conflict Management.

Munduate, L. y Martínez, J. M. (1998). Conflicto y Negociación. Pirámide. Madrid.

Munduate, L. y Medina, F. J. (Coord.) (2006). Gestión del conflicto, negociación y mediación. Pirámide. Madrid.

Olivares, C. y Secretaría de la Mujer de CC.OO-Andalucía (2008) Guía Básica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Secretaría de la Mujer CCOO-A.

Pérez del Río, T. (2006). Igualdad y género en el empleo. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Savage, G. T., Blair, J. D. y Sorenson, R. L. (1999). Consider both relationship and substance when negotiating strategically. En R. J. Lewicki, D. M. Sunders y J. M. Minton (Eds.). Negotiation. Reading, Exercises and Cases. Irwin McGraw-Hill. Boston.

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO y Gabinete Jurídico Confederal de CCOO (2007) Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad. Manual para delegadas y delegados, Paralelo Edición, Madrid.

CCOO Andalucía. Secretaría de la Mujer. Protocolo de Negociación Colectiva No discriminatoria y Planes de Igualdad. Sevilla, 2008.

Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. La Ley de Igualdad y la Negociación Colectiva. UGT y Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Madrid. 2008.

UGT Andalucía, Secretaría de la Mujer. Guía de Derechos Laborales Básicos de las Trabajadoras. Edit UGT Andalucía. Sevilla 2007.

UGT Andalucía, Secretaría de la Mujer. Recomendaciones para Favorecer la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional, a

través de la Negociación Colectiva. Edit UGT Andalucía Sevilla, 2007

UGT Andalucía, Secretaría de la Mujer. Guía de Buenas Prácticas Empresariales en materia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional, a través de la Negociación Colectiva. Edit UGT Andalucía. Sevilla, 2007

Secretaría de la Mujer UGT Andalucía. Guía Ítaca de Negociación Colectiva No Discriminatoria, Edit UGT Andalucía Sevilla, 2003

ENLACES RELACIONADOS

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IGUALEM-Igualdad-en-las-Empresas.htm>

www.mtas.es/mujer

www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

www.boe.es/t/es/boe/dias/2007/03/23

www.andaluciajunta.es/portal/boletines/2007

http://Europa.eu.int/comm/employment_social/index_es.html

www.onu.org

www.ine.es

<http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer>

<http://www.ugt-andalucia.com/areas/mujer/index.aspx>



I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

C A L I D A D

Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía

C/ Trajano, 1 – 5ª planta, 41002 Sevilla

Teléfono: 954 507 025

Web: www.andalucia.ccoo.es

Mail: mujer@and.ccoo.es



Unión Europea

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



www.andalucia.ccoo.es