



PLANES DE IGUALDAD GUÍA PRÁCTICA

ÍNDICE

CAPÍTULO I. CONCEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	19
Acciones positivas en materia de igualdad.....	19
Acoso laboral en el trabajo.....	21
1. Concepto.....	21
2. Elementos constitutivos del acoso.....	21
2.1. Sujetos.....	21
2.2. Conductas propias de una situación de acoso.....	21
2.3. Caracteres de las conductas potencialmente constitutivas de acoso.....	22
2.4. Elementos accesorios del acoso laboral.....	22
2.5. Tutela judicial del acoso laboral.....	22
2.6. Consideración del acoso laboral como contingencia profesional.....	23
Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	23
1. Concepto.....	23
2. Elementos constitutivos de acoso sexual.....	24
3. Tipología del acoso sexual y del acoso sexista.....	24
3.1. En función de las conductas.....	24
3.2. En función de la gravedad del acoso	25
4. Conductas que pueden configurar el acoso sexual y sexista.....	26
Acoso sexual ambiental.....	27
1. Concepto.....	27
Análisis de género.....	29
1. Concepto.....	29
2. Objeto de estudio del análisis de género.....	29
Androcentrismo.....	29
Barreras invisibles/invisibilidad de la mujer.....	30
Brecha salarial por razón de género.....	32
1. Concepto.....	32
Ciberacoso.....	33
1. Concepto.....	33
2. Conductas posibles constitutivas de ciberacoso.....	33
Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	34
1. Concepto.....	34



2. Ejemplos de buenas prácticas desarrolladas en la negociación colectiva para facilitar la conciliación.....	35
Corresponsabilidad/reparto de tareas.....	36
1. Concepto.....	36
2. Beneficios de la corresponsabilidad para trabajadoras/es.....	37
3. Beneficios para la sociedad.....	37
Chantaje sexual	37
1. Concepto.....	37
Democracia paritaria.....	39
1. Concepto.....	39
2. Normativa sobre democracia paritaria.....	39
Desigualdad de género.....	40
1. Concepto.....	40
2. Factores que provocan la desigualdad de género en el trabajo.....	40
3. Consecuencias de la desigualdad de género en el mercado de trabajo.....	41
Discriminación directa e indirecta por razón de sexo.....	41
1. Discriminación directa.....	41
2. Discriminación indirecta.....	42
3. Supuestos apreciados como constitutivos de discriminación por razón de sexo...	42
Discriminación por orientación sexual e identidad de género.....	43
1. Concepto.....	43
2. Supuestos en los que se aprecia la discriminación por orientación sexual e identidad de género por nuestros Tribunales.....	44
División sexual del trabajo/segregación laboral de género.....	44
1. Concepto	44
2. Modalidades de segregación laboral en el trabajo.....	45
2.1. Segregación por sectores de actividad	45
2.2. Segregación por puestos de trabajo.....	45
2.3. Segregación en la relación laboral.....	46
Doble jornada.....	46
Empoderamiento de la mujer.....	47
1. Concepto.....	47
2. Principios para el empoderamiento de las mujeres.....	47
Estado de Bienestar.....	48
1. Concepto.....	48
2. Modelos de Estado de Bienestar	49
Estereotipos de género.....	49
Evaluación del impacto en función del género.....	50
1. Concepto.....	50
2. Ventajas de realizar la evaluación del impacto de género.....	50
3. Normativa.....	50



Exclusión social/riesgo de pobreza.....	51
Feminismo/movimiento feminista.....	52
1. Feminismo	52
2. Movimiento feminista.....	53
Feminización de la pobreza.....	53
Garantía de indemnidad por el ejercicio de los derechos de conciliación.....	54
1. Concepto.....	54
2. Marco normativo de la garantía de indemnidad.....	54
3. Conductas que vulneran la garantía de indemnidad por razón de sexo.....	54
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....	55
1. Concepto	55
2. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.....	55
3. Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades en los ámbitos autonómicos...	56
Igualdad de trato entre mujeres y hombres.....	56
1. Concepto.....	56
2. Marco normativo regulador del principio de igualdad de trato en materia laboral.....	57
3. Algunas manifestaciones del principio de igualdad de trato y su aplicación por los tribunales.....	57
Infrarrepresentación/presencia equilibrada entre mujeres y hombres.....	58
1. Concepto.....	58
2. Normativa básica sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en distintos ámbitos.....	58
Lenguaje (no) sexista.....	59
1. Conceptos básicos.....	59
2. Algunas formas de sexismo lingüístico presentes en textos y documentos del ámbito laboral sindical.....	60
3. Ejemplos de buenas prácticas en la utilización del lenguaje no sexista en los convenios colectivos.....	61
Machismo.....	62
1. Concepto.....	62
2. Comportamientos machistas más comunes.....	62
Orientación sexual, identidad de género e intersexualidad.....	63
Patriarcado.....	64
Perspectiva de género.....	65
1. Concepto.....	65
2. Objetivo de la perspectiva de género.....	65
Principio de no discriminación por razón de sexo y principio de igualdad.....	65
1. Concepto y diferencias.....	65
2. Conductas que vulneran el principio de no discriminación por razón de sexo.....	66
3. Supuestos de vulneración del derecho fundamental por carecer la diferencia de trato de justificación objetiva y razonable.....	67



Sexo y género.....	67
Sexismo.....	68
Sistemas de géneros.....	68
Sororidad.....	69
Suelo pegajoso.....	69
Techo de cristal	70
1. Concepto.....	70
2. Algunos datos que ilustran la existencia del techo de cristal	70
Transversalidad de género.....	71
Violencia de género.....	71
Violencia doméstica.....	72
CAPÍTULO 2. PLANES DE IGUALDAD Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN.....	73
1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?.....	73
2. ¿Tiene la consideración de Plan de Igualdad el acuerdo que se limita a incorporar los derechos ya recogidos en nuestro ordenamiento jurídico?.....	73
3. ¿Para qué se elabora un Plan de Igualdad?.....	73
4. ¿Los Planes de Igualdad van dirigidos a las mujeres?.....	73
5. ¿Cualquier empresa puede tener un Plan de Igualdad?.....	73
6. ¿Tienen obligación de hacer un Plan de Igualdad las Administraciones Públicas?.....	73
7. En las Administraciones, ¿hay que hacer un Plan único para todo el personal o uno para el personal laboral y otro para el funcionariado?.....	74
8. ¿Qué empresas están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad?.....	74
9. ¿Cómo se mide la dimensión de la plantilla a efectos de elaboración del Plan?.....	74
10. Si en la empresa no se aprecia rastro alguno de discriminación, ¿vendría obligada a realizar un Plan de Igualdad?.....	74
11. En los casos en que no se exija por la norma la elaboración de un Plan de Igualdad, ¿su implantación tendría carácter voluntario?.....	75
12. Si la elaboración e implantación del Plan de Igualdad tiene carácter voluntario, ¿es preciso que se negocie su contenido con la representación del personal?.....	75
13. ¿Qué convenios colectivos pueden imponer a las empresas la elaboración de un Plan de Igualdad?.....	75
14. Si el convenio colectivo sectorial impone un contenido mínimo del Plan de igualdad, ¿es obligatorio respetar esa previsión?.....	75
15. Si el convenio colectivo sectorial tuviera carácter extraestatutario, ¿obligaría a todas las empresas incluidas en su ámbito a elaborar un Plan de Igualdad?.....	75
16. En las empresas que tengan convenio colectivo propio y que, por su plantilla, vengán obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, ¿es necesario que dicho Plan forme parte del convenio colectivo?.....	75
17. ¿Es lo mismo negociar medidas de igualdad que elaborar un Plan de Igualdad?.....	76
18. La obligación de negociar medidas de igualdad, ¿afecta a las mismas empresas que vienen obligadas a implantar un Plan de Igualdad?.....	76
19. Las medidas de igualdad, ¿pueden ser decididas unilateralmente por la empresa?	76



20. Dado que la norma se refiere a la representación legal de los trabajadores para negociar medidas de igualdad, ¿significa esto que no está facultada para negociar la representación sindical?....	76
21. ¿Puede aprobar la empresa unilateralmente un Plan de Igualdad cuando su plantilla supera los 250 trabajadores/as?.....	76
22. Si la empresa viene obligada a elaborar un Plan de Igualdad y tiene varios centros de trabajo, ¿podría negociar Planes para cada centro?.....	77
23. En una empresa con varios centros de trabajo, ¿puede un comité de empresa negociar el Plan de Igualdad?.....	77
24. ¿Se puede elaborar un Plan de Igualdad para un grupo de empresas?.....	77
25. ¿Puede negociarse un Plan de Igualdad para un determinado sector de actividad?.....	77
26. Si la empresa tiene más de 250 trabajadores/as y la práctica totalidad de la plantilla son hombres, ¿existiría la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad?.....	77
27. ¿Existe algún organismo público que asesore sobre la forma de elaborar un Plan de Igualdad?78	
28. El Servicio de Asesoramiento, ¿presta ayuda solamente cuando es obligatoria la elaboración del Plan de Igualdad?.....	78
29. ¿Existen ayudas económicas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad?...	78
30. Cuando la empresa viene obligada a elaborar e implantar un Plan de Igualdad y no lo hace, ¿qué medidas puede tomar la representación legal del personal?.....	78
31. ¿Qué caracteres ha de tener un Plan de Igualdad?.....	78
32. ¿Cuáles son las fases de un Plan de Igualdad?.....	79
33. Compromiso de las partes para la negociación del Plan de Igualdad.....	79
34. ¿En qué consiste el diagnóstico de situación previo a la realización del Plan de Igualdad?....	80
35. En las empresas con varios centros de trabajo, ¿es necesario que el diagnóstico de situación se efectúe en cada uno de los centros?.....	80
36. ¿Quién ha de realizar el diagnóstico previo de situación?.....	80
37. Si se crea la comisión paritaria de igualdad, ¿Qué competencias asumiría?....	80
38. ¿Podría la empresa encargar a una consultora o a otra entidad la realización del diagnóstico previo de situación?.....	81
39. La falta de acuerdo entre las partes en el diagnóstico de situación, ¿invalida la obligación de negociar el Plan de Igualdad cuando este sea obligatorio?.....	81
40. ¿Existe algún plazo legalmente establecido para concluir el diagnóstico previo de situación?.....	81
41. ¿Podría el convenio colectivo sectorial que imponga la obligatoriedad de los Planes de Igualdad articular un mecanismo para resolver los conflictos que surjan en la elaboración del diagnóstico?.....	81
42. ¿Cuáles son los caracteres del diagnóstico previo?.....	82
43. ¿Cuál es el objeto de análisis del diagnóstico previo de situación?.....	82
44. ¿Existe algún cuestionario que facilite la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad?.....	.82
45. ¿Cuáles son las situaciones de discriminación que suelen detectarse en el diagnóstico previo de igualdad?.....	84
46. ¿Qué esquema formal debe adoptar el informe sobre diagnóstico previo de igualdad?.....	.85



47. ¿Cuáles son los objetivos del Plan de Igualdad a la vista del diagnóstico previo realizado?.....	85
48. ¿Conviene diversificar los objetivos del Plan de Igualdad?.....	86
49. Cada uno de los objetivos propuestos, ¿debe ir acompañado de medidas concretas?.....	86
50. ¿Es posible que el acuerdo entre la empresa y una comisión de representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el Plan de Igualdad pueda ser sustituido por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores designados a tal fin?.....	86
51. ¿Cómo se constituye la comisión para la elaboración del Plan de Igualdad exigido por un convenio colectivo, una vez que se ha realizado el diagnóstico previo de situación?.....	86
52. ¿Puede excluirse de la comisión negociadora del Plan de Igualdad a un sindicato legitimado para negociar, que no firmó el convenio colectivo?.....	86
53. Los miembros integrantes de la comisión negociadora, ¿disponen de un crédito horario específico para dicha negociación?.....	87
54. ¿Cómo se denomina y que funciones se atribuye a la comisión que ha de llevar a cabo la elaboración e implantación del Plan de Igualdad?.....	87
55. ¿Qué naturaleza tiene la comisión de igualdad?.....	87
56. ¿Existe un contenido mínimo del Plan de Igualdad?.....	87
57. ¿Qué estructura debe de tener el Plan de Igualdad?.....	88
58. ¿Existe una vigencia temporal del Plan de Igualdad?.....	88
59. Una vez redactado el Plan, ¿existe obligación de registrarlo en alguna dependencia administrativa?.....	88
60. Finalizado y redactado el Plan de Igualdad, ¿sería posible proceder a la modificación del mismo durante su vigencia?.....	88
61. ¿En qué consiste la implantación del Plan de Igualdad?.....	89
62. ¿Es necesario que los Planes de Igualdad contengan procedimientos de evaluación y seguimiento?.....	89
63. ¿Qué se pretende con la evaluación del Plan de Igualdad?.....	89
64. ¿Quién ha de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan?.....	89
65. ¿Quién integra la comisión de seguimiento y evaluación?.....	89
66. ¿Qué funciones han de atribuirse a esta Comisión?.....	89
67. ¿Podría realizarse el seguimiento y evaluación por una empresa externa?.....	90
68. Decálogo para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	90
69. ¿Qué sucede cuando una empresa obligada a ello no elabora el Plan de Igualdad?.....	91
70. ¿Qué otras sanciones pueden imponerse a la empresa, además de las económicas, por incumplimiento de la normativa sobre Planes de Igualdad?.....	91
71. ¿Es jurídicamente exigible el contenido del Plan de Igualdad?.....	91
72. ¿Qué derechos de información tienen los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras con relación al Plan de Igualdad elaborado?.....	91
73. ¿Qué ventajas sindicales tienen los Planes de Igualdad?.....	92
74. ¿Qué beneficios tiene para la empresa la implantación de un Plan de Igualdad?.....	92
75. ¿Cuáles son los principales obstáculos para implantar un Plan de Igualdad?.....	93
76. Marco normativo de los Planes de Igualdad.....	93



CAPÍTULO 3. MATERIAS SOBRE LAS QUE PUEDE Y DEBE INCIDIR EL PLAN DE IGUALDAD.....	95
1. Acceso al empleo	95
1.1. Conceptos básicos.....	95
1.2. Vulneraciones del principio de igualdad en el acceso al empleo apreciadas por los tribunales.....	96
2. Clasificación y promoción profesional, y formación.....	97
2.1. Conceptos básicos.....	97
2.2. Prácticas discriminatorias por razón de sexo, en materia de clasificación, promoción profesional y formación, apreciadas por los tribunales.....	99
3. Retribuciones	100
3.1. Conceptos básicos.....	100
3.2. Prácticas discriminatorias en materia retributiva apreciadas por los tribunales...	101
4. Ordenación del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.....	103
4.1. Conceptos básicos.....	103
4.2. Nulidad de actuaciones empresariales que afectan a trabajadoras que tienen solicitadas medidas de conciliación por motivos familiares.....	104
5. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	105
5.1. Conceptos básicos.....	105
5.2. Conductas calificadas por los órganos judiciales constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.....	106
6. Prevención de otras modalidades de acoso en el trabajo: acoso laboral, acoso sexual ambiental y ciberacoso.....	108
6.1. Conceptos básicos.....	108
6.2. Comportamientos constitutivos de otras modalidades de acoso.....	109
7. Protección reforzada para las mujeres que acrediten ser víctimas de violencia de género.....	110
7.1. Conceptos básicos.....	110
7.2. Resoluciones judiciales de interés relacionadas con la violencia de género.....	112
8. Otras materias que pueden ser abordadas por el Plan de Igualdad.....	113
CAPÍTULO 4. MEDIDAS CONCRETAS QUE PUEDE INCORPORAR EL PLAN DE IGUALDAD.....	115
1. Acceso al empleo.....	115
2. Clasificación, promoción interna y formación profesional.....	116
3. Medidas en materia de retribuciones.....	119
4. Ordenación del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y la corresponsabilidad.....	121
5. Medidas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de otras modalidades de acoso.....	124
6. Medidas sobre protección de las mujeres víctimas de violencia de género.....	126
7. Medidas en materia de salud laboral para trabajadoras embarazadas o lactantes.....	128
8. Otras medidas de posible inclusión en el Plan de Igualdad.....	129



**CAPÍTULO 5. MEDIDAS LEGALES QUE INCIDEN EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL,
QUE PUEDEN SER OBJETO DE MEJORA EN EL PLAN DE IGUALDAD..... 131**

I. Prestaciones de Seguridad Social.....	131
1. Prestación de maternidad.....	131
1.1. Situaciones protegidas.....	131
1.2. Modalidades de disfrute.....	131
1.3. Requisitos de acceso a la prestación.....	132
1.4. Prestación económica y sujetos responsables	132
1.5. Duración de la prestación.....	133
1.6. Posibles mejoras de la prestación de maternidad en el Plan de Igualdad	133
2. Subsidio especial por maternidad.....	134
2.1. Requisitos de acceso a la prestación.....	134
2.2. Posibles mejoras del subsidio especial de maternidad en el Plan de Igualdad.....	135
3. Prestación por paternidad.....	135
3.1. Situación protegida.....	135
3.2. Beneficiarios/as.....	135
3.3. Requisitos de acceso a la prestación.....	135
3.4. Contenido de la prestación.....	136
3.5. Duración.....	136
3.6. Posibles mejoras de la prestación de paternidad en el Plan de Igualdad.....	136
4. Prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave....	136
4.1. Situación protegida.....	136
4.2. Requisitos de acceso a la prestación.....	137
4.3. Contenido de la prestación.....	137
4.4. Duración.....	138
4.5. Mejoras de la prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave en el Plan de Igualdad.....	138
5. Prestación por riesgo durante el embarazo.....	139
5.1. Situación protegida.....	139
5.2. Requisitos de acceso a la prestación.....	139
5.3. Contenido de la prestación.....	139
5.4. Nacimiento, duración y extinción del derecho.....	139
5.5. Compatibilidad del subsidio con la realización de otro trabajo.....	140
5.6. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.....	140
5.7. Posibles mejoras en la prestación por riesgo durante el embarazo en el Plan de Igualdad.....	141
6. Prestación por riesgo durante la lactancia natural.....	142
6.1. Situación protegida.....	142
6.2. Requisitos de acceso a la prestación.....	143
6.3. Contenido de la prestación.....	143
6.4. Nacimiento, suspensión y extinción del derecho.....	143



6.5. Procedimiento.....	143
6.6. Posibles mejoras de la prestación por riesgo durante la lactancia natural en el Plan de Igualdad.....	144
7. Otras prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social.....	144
7.1. Prestación por menores a cargo o mayores discapacitados.....	144
7.2. Prestación económica de pago único, a tanto alzado, por nacimiento o adopción de hijos/as en familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.....	145
7.3. Prestación económica por parto múltiple	146
7.4. Posibles mejoras de estas prestaciones en el Plan de Igualdad.....	146
II. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social en situaciones relacionadas directa o indirectamente con medidas de conciliación o corresponsabilidad.....	147
1. Cómputo como cotizado de determinados periodos sin actividad laboral....	147
1.1. Beneficios en la cotización por cuidado de hijos/as y menores.....	147
1.2. Períodos de cotización asimilados por parto.....	148
1.3. Consideración como periodo de ocupación cotizada hasta tres años de excedencia por cuidado de cada hijo/a o menor en acogimiento.....	148
1.4. Cómputo como periodo de cotización efectiva del primer año de excedencia por cuidado de otros familiares.....	149
1.5. Periodo de maternidad/paternidad que subsista tras la extinción de la relación laboral, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.....	149
1.6. Cómputo como cotizado del periodo de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, de la trabajadora víctima de violencia de género.....	150
2. Incremento al 100 por 100 de las cotizaciones correspondientes a periodos de reducción de jornada en los siguientes supuestos.....	151
2.1. Reducción de jornada por cuidado de menores.....	151
2.2. Reducción de jornada por cuidado directo de una persona con discapacidad o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.....	151
2.3. Reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave.....	152
2.4. Posible mejora de las situaciones que pueden dar lugar a beneficios en la cotización de la Seguridad Social en el Plan de Igualdad.....	152
III. Reducciones de jornada.....	153
1. Reducción de jornada por cuidado de menores.....	153
2. Reducción de jornada por cuidado de familiares.....	154
3. Reducción de jornada por cuidado directo de una persona con discapacidad.....	155
4. Reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.....	155
5. Reducción de jornada para quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género.....	155
6. Reducciones de jornada como alternativa al disfrute de permisos.....	156
6.1. Reducción de jornada por lactancia.....	156
6.2. Nacimiento de hijas o hijos prematuramente o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.....	156



7. Posibles mejoras de las reducciones de jornada por motivos familiares en el Plan de Igualdad.....	156
IV. Permisos por circunstancias familiares.....	158
1. Tipología.....	158
2. Caracteres comunes a todos los permisos.....	159
3. Posibles mejoras de los permisos familiares en el Plan de Igualdad.....	159
V. Excedencias por motivos familiares.....	159
1. Excedencia voluntaria.....	159
1.1. Beneficiarios/as.....	160
1.2. Duración.....	160
1.3. Caracteres.....	160
2. Excedencia por cuidado de hijas o hijos.....	160
2.1. Beneficiarios/as.....	160
2.2. Situaciones que pueden dar lugar a la excedencia.....	161
2.3. Duración y forma de disfrute.....	161
2.4. Caracteres.....	161
3. Excedencia por cuidado de familiares.....	163
3.1. Beneficiarios/as.....	163
3.2. Objeto.....	163
3.3. Duración.....	163
3.4. Caracteres.....	163
4. Otras modalidades de excedencia.....	163
5. Posibles mejoras de las situaciones de excedencia en el Plan de Igualdad.....	164
VI. Protección laboral y de Seguridad Social de las víctimas de violencia de género.....	165
1. Reducciones de jornada.....	165
2. Reordenación del tiempo de trabajo.....	166
3. Derecho a la movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo dentro de la misma localidad.....	166
4. Derecho a suspender el contrato con reserva del puesto de trabajo.....	167
5. Extinción del contrato de trabajo a instancia de la víctima de violencia de género....	169
6. Nulidad del despido disciplinario derivado del ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico a las víctimas de violencia de género.....	169
7. Carácter justificado de las faltas de asistencia o puntualidad en el trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.....	169
8. Derechos en materia de Seguridad Social para las víctimas de violencia de género....	170
9. Otros derechos económicos.....	171
9.1. Ayuda económica de pago único para las víctimas de violencia de género...	171
9.2. Renta activa de inserción	172
10. Programa de inserción sociolaboral.....	172
11. Posibles mejoras para la protección de las víctimas de violencia de género incluíbles en el Plan de Igualdad.....	173

PLANES DE IGUALDAD GUÍA PRÁCTICA

Capítulo I

CONCEPTOS BÁSICOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

ACCIONES POSITIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD

Son un conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se oponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres. Estas medidas, aplicadas con carácter temporal, persiguen producir un efecto beneficioso sobre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades.

Normativa de interés

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre (Exposición de Motivos)

“Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen ... la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud”.

Artículo 11.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en 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.

Artículo 17.4 Estatuto de los Trabajadores

“... La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones”.

Artículo 24.2 Estatuto de los Trabajadores

“Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”.

Sentencias de interés

Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero.

“En el caso de la mujer compete al legislador establecer medidas que permitan la conciliación de la vida laboral o profesional con la familiar, perseguir en todos los ámbitos la violencia de género, el acoso sexual o la cosificación de la mujer en los medios publicitarios, combatir la educación sexista, la discriminación en el empleo o en las remuneraciones, facilitar la opción por la maternidad y cuantas múltiples formas de acción positiva tiendan de modo decidido a mejorar la posición de la mujer en la sociedad ...”.

Tribunal Constitucional 16/1995, de 24 de enero.

“Entre los posibles elementos justificadores del distinto tratamiento normativo se encontrarán indudablemente aquellas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer, en virtud de las cuales la persona de sexo femenino ... pueda contribuir a poner fin a una situación de inferioridad en la vida social y jurídica, caracterizada por la existencia de numerosas trabas de toda índole en el acceso al trabajo y en la promoción a lo largo de la actividad laboral y profesional”.

Tribunal Constitucional 3/1993, de 14 de enero.

“... En la perspectiva del artículo 9.2 de la Constitución, de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer”.

Ejemplo práctico

Se ha considerado ajustado a derecho establecer como uno de los criterios de permanencia en la empresa, en los supuestos de despido colectivo, el tratarse de mujeres embarazadas o que hayan dado a luz en los últimos nueve meses (STSJ Cataluña de 1 de diciembre de 2015, rec. 4963/2015).

Constituye una manifestación de acción positiva el establecer una ayuda económica para mujeres con hijos menores de seis años, para facilitar su acceso y permanencia en el empleo (STSJ Madrid de 15 de diciembre de 2010, rec. 3791/2010).

ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO



1. Concepto

Constituye acoso laboral toda conducta reiterada y no deseada, ejercida en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, que tiene como objetivo o resultado atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

2. Elementos constitutivos del acoso

2.1. Sujetos

Cualquier persona de la empresa o de su entorno y la víctima.

2.2. Conductas propias de una situación de acoso

Las conductas, que son diversas, pueden ser agrupadas así:

- Actividades que impiden la comunicación adecuada de la víctima con su entorno laboral (aislamiento, supresión del teléfono u ordenador que normalmente utilizaba, ...).
- Actividades orientadas a evitar que la víctima mantenga contactos sociales (no hablarle, aislarle en los lugares comunes, prohibir que otros trabajadores/as mantengan contacto, ...).
- Desacreditar personalmente a la víctima (ridiculizarla, hacer circular rumores sobre su vida privada o familiar, burlarse de sus ideas políticas o religiosas, ...).
- Desacreditarle profesionalmente (descalificación del trabajo que realiza, encomendarle trabajos de imposible realización o de escaso valor, ...).
- Encomendarle actividades que puedan afectar a su integridad física o psíquica (asignación de los trabajos más penosos, ...).

2.3. Caracteres de las conductas potencialmente constitutivas de acoso

- Reiteración de comportamientos por parte del sujeto acosador.
- Conductas no deseadas por las víctimas.
- Ha de tratarse de comportamientos susceptibles de atentar contra la dignidad o de crear un entorno laboral humillante u hostil.

2.4. Elementos accesorios del acoso laboral

- Intencionalidad de causar un daño.

No es necesario que quien acose persiga causar un daño, ya que basta con que su conducta sea susceptible

de originarlo.

– Producción del daño.

Lo determinante es que existan conductas contrarias a la dignidad de la persona, con independencia de que produzcan un daño material (baja laboral por IT, declaración de incapacidad permanente, etc.). El daño material no es consustancial al acoso laboral, pero en caso de producirse permite calcular la indemnización por resarcimiento del mismo.

2.5. Tutela judicial del acoso laboral

Es competente la jurisdicción social para conocer de las demandas derivadas de acoso laboral (demanda de resolución del contrato de trabajo, declarativa de derecho para que cese la situación de acoso, con indemnización de daños y perjuicios, etc.). Tratándose de funcionarios también es competente la jurisdicción laboral, siempre que se demande por inobservancia de medidas de seguridad y salud laboral.

2.6. Consideración del acoso laboral como contingencia profesional

La incapacidad temporal o permanente derivada de acoso laboral en el trabajo debe tener el tratamiento de accidente de trabajo (SSTSJ Asturias de 14 de febrero de 2014, rec. 131/2014; Comunidad Valenciana de 12 de marzo de 2014, rec. 2174/2013 o La Rioja de 6 de octubre de 2005, rec. 179/2005); pudiendo imponerse a la empresa el recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad (SSTSJ Cataluña de 13 de junio de 2014, rec. 1281/2014; 22 de octubre de 2013, rec. 7237/2012 y 21 de mayo de 2012, rec. 221/2012; Comunidad Valenciana de 17 de enero de 2012, rec. 1794/2011 o Galicia de 25 de enero de 2012, rec. 2040/2008).

Ejemplo práctico

Si una trabajadora es objeto de acoso laboral en su empresa y como consecuencia de ello inicia un proceso de incapacidad temporal, dicha baja habrá de tener la consideración de accidente de trabajo. Como es muy probable que la baja se reconozca como enfermedad común, habrá de iniciarse el procedimiento sobre determinación del origen de la contingencia ante el INSS, que resolverá sobre el carácter común o profesional de la baja laboral, sin perjuicio de que la resolución del INSS sea recurrible ante la jurisdicción social.

ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Concepto

Constituye 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 (artículo 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOI).

Constituye 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 (art. 7.2 LOI).

2. Elementos constitutivos de acoso sexual

SSTC 224/1999, de 13 de diciembre y 136/2001, de 18 de junio:

- Ha de tratarse de un comportamiento realizado en función del sexo de una persona.
- Dicho comportamiento puede ser físico o verbal y manifestado en actos, gestos o palabras que hagan referencia a actitudes de naturaleza sexual.
- Tal conducta ha de ser percibida como indeseable por la víctima o destinataria del acoso, ya que quedan fuera de tal calificación las conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, consentida o, al menos, tolerada.
- Ha de ser grave y capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato.

3. Tipología del acoso sexual y del acoso sexista

3.1. En función de las conductas

En un estudio realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO se diferencian cinco clases de acoso:

- Acoso por invasión, que comprende aquellos comportamientos en que la presión y las molestias no se manifiestan verbalmente, ni traspasan un límite físico, siendo sin embargo ofensivas para quien las recibe.
- Acoso a través de presiones recibidas de jefes, compañeros, subordinados o clientes, para mantener relaciones sexuales.
- Chantaje sexual, en el que se condiciona la vida laboral de una trabajadora, o su contratación, a la aceptación de alguna clase de relación sexual.
- Acoso físico leve, en el que se producen tocamientos indeseados.
- Agresión sexual directa.



3.2. En función de la gravedad del acoso

El Instituto de la Mujer, en un estudio sobre acoso sexual, agrupa como constitutivas de acoso leve, grave, o muy grave distintas conductas.

- Acoso leve
 - Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
 - Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
 - Pedir reiteradamente citas.
 - Acercamiento excesivo.
 - Hacer gestos y miradas insinuantes.
- Acoso grave
 - Hacer preguntas sobre su vida sexual.
 - Hacer insinuaciones sexuales.
 - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
 - Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
- Acoso muy grave
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Tocamientos, pellizcos.
 - Acorralamientos.
 - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
 - Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
 - Asaltos sexuales.

4. Conductas que pueden configurar el acoso sexual y sexista

Los comportamientos susceptibles de ser catalogados dentro del concepto de acoso sexual son variados y de diferente nivel de gravedad: desde bromas y comentarios de mal gusto, alusiones groseras e inaceptables, gestos, exhibición de pornografía no deseada por la víctima, hasta la agresión física más o menos grave.

En función de la gravedad o la intensidad de la acción pueden distinguirse cuatro tipos de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Requerimientos de favores sexuales, acompañados de promesas laborales o de amenazas en caso de no acceder a tales requerimientos.
- Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones impúdicas o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales, observaciones desagradables, etc.

Sentencias de interés

STSJ Cataluña de 26 de febrero de 2015, rec. 6729/2014

Procede la resolución del contrato al apreciarse la existencia de acoso sexual en la conducta del presidente del consejo de administración, que consistió en hacer comentarios de índole sexual, usar el nombre de la trabajadora en diminutivo, regalarle flores y querer regalarle zapatos, hacer comentarios sobre la vestimenta, tocar el cabello o efectuar comentarios sobre la situación íntima de pareja.

STSJ Valencia de 10 de octubre de 2006, rec. 2966/2006

Se accede a la resolución del contrato al acreditarse que el encargado de la empresa y superior jerárquico de las demandantes se dirigía a estas, de forma continuada, con frases groseras de claro contenido sexual, así como con sucesivos requerimientos para que mantuvieran relaciones sexuales con él, profiriendo frases tales como “quien no folla se va a la calle”, de modo que lo que en un principio fue considerado como bromas de mal gusto por parte de las trabajadoras, se acabó convirtiendo en una situación claramente incómoda y perturbadora.

STSJ Madrid de 27 de marzo de 2006, rec. 649/2006

Es procedente el despido de quien acosa sexualmente a una compañera de trabajo llevando a cabo continuas insinuaciones, tocamientos ocasionales y comentarios verbales libidinosos que generan un entorno laboral hostil e incómodo.

Ejemplo práctico

En el supuesto de producirse una situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la trabajadora puede accionar judicialmente mediante una demanda declarativa de derecho dirigida frente a la empresa que haya consentido la conducta y frente al acosador, exigiendo el cese en el comportamiento y el abono de una indemnización por daños morales. También puede solicitar la resolución de contrato con derecho a una indemnización por dicha resolución y otra por vulneración de derechos fundamentales.

ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

1. Concepto

Se trata en realidad de una modalidad de acoso sexual que consiste en un comportamiento grosero e



indeseable, que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para las mujeres.

STC 224/1999, de 13 de diciembre

“Para que exista un acoso sexual ambientalmente constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante, por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos, o palabras, comportamiento que se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave y capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.

Reproducen la anterior definición de acoso sexual ambiental, entre otras SSTSJ Extremadura de 30 de enero de 2017, rec. 569/2016; Comunidad Valenciana de 10 de octubre de 2006, rec. 2966/2006 y 18 de diciembre de 2002, rec. 2741/2002; o Cataluña de 9 de septiembre de 2002, rec. 3375/2002.

Concepto de acoso sexual ambiental contenido en el modelo de protocolo para la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo del Instituto Andaluz de la mujer:

“Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo u humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo”.

Pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa. Como ejemplo de este tipo de conductas se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas pornográficas, etc.

Otras Sentencias de interés

STSJ Madrid de 2 de febrero de 2017, rec. 555/2006

Despido procedente de un superior jerárquico que practicó acoso sexual a dos trabajadoras, creando un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo, que desencadenó las bajas laborales de estas y la petición de traslado.

STSJ Madrid de 7 de marzo de 2006, rec. 338/2006

El acoso sexual ambiental consiste en un comportamiento de carácter libidinoso, no deseado, grave por su intensidad y reiteración, que genera un ambiente laboral desagradable, intimidatorio o humillante.

STSJ Baleares 26 de octubre de 2004, rec. 248/2004

El acoso sexual ambiental crea un entorno laboral humillante y se diferencia del acoso sexual chantaje en que este último aparece vinculado a un peligro en la estabilidad o promoción en el empleo.

ANÁLISIS DE GÉNERO

1. Concepto

Es la herramienta básica de las políticas feministas. Parte de la consideración de las diferentes formas en que los hombres y las mujeres participan en el hogar, en la economía y en la sociedad, y trata de identificar estructuras y procesos que pueden perpetuar los patrones de desventaja de las mujeres.

201

2. Objeto de estudio del análisis de género

Sin perjuicio de otras materias, el análisis de género busca identificar los siguientes datos:

- La división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- El acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Las necesidades específicas de hombres y mujeres.
- Las limitaciones y oportunidades.
- La capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad.

ANDROCENTRISMO

Es la visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas, partiendo de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres.

La Real Academia Española lo define como “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”.

Ejemplos prácticos

Son múltiples las manifestaciones de androcentrismo en la vida, como lo reflejan los siguientes extremos:

- En política. El androcentrismo considera al hombre el centro de la toma de decisiones en todos los ámbitos de convivencia, comenzando por estructuras como la familia, hasta los partidos políticos y los órganos de representación.
- En arte. El canon de perfección del ser humano es desde la más remota antigüedad el cuerpo del hombre. En la actualidad el canon de belleza masculino sigue inspirándose en el de los clásicos (musculatura, hombros anchos, altura) mientras que el ideal de la mujer supone la negación de todo lo anterior (extrema delgadez, poco musculada, etc.).
- En lenguaje. Las instituciones encargadas del buen uso del lenguaje siguen considerando como oficiales muchos términos sexistas. El uso de términos como hombre para referirse al hombre y la mujer, o las terminaciones en o/os (niños, ancianos, arquitectos, médicos, etc.) para hablar de ambos sexos son prueba de ello.

BARRERAS INVISIBLES/INVISIBILIDAD DE LA MUJER

Son actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

La invisibilidad del trabajo de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo. El trabajo de la mujer queda en segundo plano cuando se realiza dentro de casa y es frecuentemente infravalorado cuando se efectúa fuera de ella.

El acceso de las mujeres a las instancias donde se toman las decisiones sigue siendo insuficiente y no responde a la incorporación masiva de la mujer al trabajo.

Hablar de la invisibilidad de la mujer implica hacer referencia a la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres en el ámbito privado y en las labores de cuidado y educación de los hijos e hijas, entre otras. Los datos estadísticos ponen de manifiesto que las mujeres y los hombres no son igualmente visibles en la sociedad española ni gozan de las mismas responsabilidades.



Ejemplos prácticos

- El número total de juezas en España es superior al de jueces y sin embargo su presencia en los máximos órganos judiciales (Constitucional, Supremo, Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia) es casi inapreciable.
- Las mujeres realizan más del 53 por 100 de la carga total del trabajo en el mundo, sin cuantificar el trabajo doméstico, y sin embargo la presencia de la mujer al frente de las grandes corporaciones es mínima. Igualmente la mujer aparece subrepresentada en los consejos de administración de las empresas.
- Las mujeres tienen menor presencia y poder en la política que los hombres. En la actualidad la Secretaría General de los principales partidos políticos está ocupada por hombres. La presencia de las mujeres en los Parlamentos del mundo no alcanza el 15 por 100 del total.
- La invisibilidad de las mujeres en la sociedad española es palpable como lo acredita su escasa presencia en instituciones como la Real Academia Española, el Consejo de Estado, los Rectorados de Universidad, etc.
- Más del 60 por 100 de los licenciados son mujeres, pero según aumenta el nivel profesional disminuye la presencia de la mujer, hasta el punto de que en alta dirección se reduce al 14 por 100.

BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO

1. Concepto

Es la diferencia existente entre las retribuciones percibidas por el trabajo realizado por mujeres y hombres.

En la base de este fenómeno se encuentra la menor valoración sistemática del trabajo femenino respecto del trabajo masculino y es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en una sociedad patriarcal.

Ejemplos prácticos de la negociación colectiva para combatir la brecha salarial

- Artículo 18.c) del XVIII Convenio General de la industria química.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

- Disposición preliminar cuarta del convenio colectivo estatal para las industrias extractivas y otras en 2017.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

CIBERACOSO

1. Concepto

Se trata de un fenómeno de violencia emergente en el ámbito de las relaciones laborales, que se produce

mediante la utilización de las tecnologías de la información y especialmente de las redes sociales, y que se

- Artículo 45.5 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. Los convenios colectivos del sector de hostelería, cualquiera que fuera su ámbito en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial o extrasalarial, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

caracteriza por la utilización de medios tecnológicos para ejercer una violencia psicológica frente a terceros. Cuando los sujetos intervinientes mantienen relación laboral con una empresa nos hallamos en presencia del ciberacoso laboral, que en la actualidad carece de regulación específica y que se manifiesta por medio de correos electrónicos, mensajes telefónicos, etc.

STSJ País Vasco de 13 de marzo de 2014, rec. 864/2014

Existe ciberacoso en el envío de mensajes telefónicos con propuestas sexuales, llegando a remitir unos mil mensajes en menos de dos meses.

2. Conductas posibles constitutivas de ciberacoso

- Distribuir o colgar en internet una imagen o datos comprometedores de la víctima reales o trucadas, susceptibles de causarles un perjuicio.
- Dar de alta a la víctima en un sitio web donde puede ser objeto de ridiculizaciones.
- Crear un perfil falso en el que la víctima comparte intimidades o realiza ofertas explícitas a demandas sexuales.
- Poner anuncios de compañeras o compañeros de trabajo en páginas web de contactos, o facilitar un teléfono con ofertas de contenido erótico.
- Usurpar la identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos a terceros.
- Acceder a los archivos informáticos y distribuir su contenido, sin consentimiento alguno.
- Hacer correr falsos rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
- Enviar mensajes ofensivos a través de correos electrónicos, sms, whatsapps, o redes sociales.
- Acosar a través de llamadas telefónicas silenciosas o con amenazas o insultos, o proposiciones de carácter sexual.
- Acciones de presión permanente para actuar conforme a las solicitudes del acosador, llevadas a cabo por

parte de compañeros de trabajo o superiores jerárquicos¹⁵.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

1. Concepto

Se trata de una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo tanto familiar como personal.

2. Ejemplos de buenas prácticas desarrolladas en la negociación colectiva para facilitar la conciliación

- Creación de la comisión paritaria de igualdad para el seguimiento de las cuestiones de género propuestas por la plantilla de la empresa.
- Formación interna en igualdad de oportunidades, dentro del horario laboral.
- Mejora de la política de excedencias, garantizando en todo caso la reserva del puesto de trabajo.
- Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas por encima del permiso legalmente establecido.
- Ampliación del permiso de lactancia a dos horas diarias y por un periodo total de doce meses.
- Establecimiento de permisos retribuidos para asistir al médico, a tutorías infantiles, acompañamientos a mayores, etc.
- Ampliación de los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Concesión de permisos de corta duración, a ser posible retribuidos, en familias con hijos menores de doce años y coincidentes con periodos vacacionales de Navidad y Semana Santa.
- Reconocimiento de licencias no retribuidas para favorecer temas relacionados con la conciliación.
- Implantación de jornadas flexibles.

¹⁵ PÉREZ MARTÍNEZ, A. y ORTIGOSA BLANCH R., *Una aproximación al ciberbullyng*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.



- Abono del 100 por 100 de la retribución en las situaciones de IT.
- Ampliación del disfrute de vacaciones al primer trimestre del año siguiente.
- Concesión de ayudas para asistencia a guarderías de los hijos y las hijas menores de tres años.
- Facilitar la movilidad entre centros de trabajo de la misma empresa para acercar el lugar de trabajo al domicilio.
- Concesión de un número de horas al mes para ocupación en asuntos personales o familiares.

CORRESPONSABILIDAD/REPARTO DE TAREAS

1. Concepto

Las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres, contribuyendo a que la conciliación se considere como un problema exclusivamente femenino, y buena prueba de ello es que anualmente más de 300.000 mujeres hacen uso del permiso de maternidad, frente a poco más de 5.800 hombres, y más de 32.000 mujeres se acogen anualmente a la excedencia por cuidado de hijos, mientras que tan solo 2.100 hombres solicitan dicha excedencia.

El concepto de corresponsabilidad da un paso más ya que conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos u otras personas dependientes, y por tanto implica superar la dicotomía público/privado, donde el espacio público está reservado para los hombres y el espacio privado/doméstico para las mujeres. Además, supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico, y disponer de tiempo propio.

En definitiva, la corresponsabilidad puede definirse como el reparto de las tareas domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres.

2. Beneficios de la corresponsabilidad para trabajadoras/es

- Incrementa la calidad de vida.
- Disminuye el estrés personal.
- Aumenta la estabilidad laboral y permite el desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.
- Disminuye la exclusión social.
- Posibilita tiempo para el enriquecimiento personal.
- Mejora la autoconfianza, autoestima y equilibrio emocional.

3. Beneficios para la sociedad



- Favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorece el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres.
- Favorece el aumento demográfico y la calidad de vida.
- Incrementa la tasa de actividad y aumenta la productividad.
- Reduce el fracaso escolar.
- Favorece un nuevo modelo de organización familiar y social que permite mayor sostenibilidad.

CHANTAJE SEXUAL

1. Concepto

Constituye también una variante de acoso sexual y puede definirse como aquel que es realizado por quien ocupa una posición jerárquica superior y que consiste en condicionar la contratación, las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo, al sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.

Esta modalidad de acoso se caracteriza por la existencia de requerimientos de favores sexuales, acompañados de promesas laborales o de amenazas en caso de no acceder a tales requerimientos.

Sentencias de interés

STSJ Cataluña de 17 de julio de 2012, rec. 2811/2012

Se produce el chantaje sexual "... cuando el trabajador es requerido sexualmente, explícita o implícitamente, por el empresario o un superior jerárquico, con la promesa de experimentar una mejora, o la amenaza de sufrir un mal, en sus condiciones y expectativas laborales, en función de que acepte o no el requerimiento formulado".

En los mismos términos STSJ Galicia 27 de enero de 2005, rec. 5355/2004.

STSJ Galicia de 29 abril de 2005, rec. 1507/2005

Para la modalidad de chantaje sexual, la gravedad es intrínseca al propio concepto al introducir un condicionante sexual en el desenvolvimiento de la relación laboral.

STSJ Andalucía/Málaga de 9 octubre de 1998, rec. 236/1998

Sería constitutivo de chantaje sexual la situación en la que la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de los empleadores o trabajadores (incluidos superiores o los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base de una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

DEMOCRACIA PARITARIA

1. Concepto

Es una propuesta de participación equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de decisión política.

El glosario europeo de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres define la democracia paritaria como “un concepto de sociedad integrada a partes iguales por mujeres y por hombres, en la cual la representación equilibrada de ambos en las funciones decisorias de la política es condición previa al disfrute pleno y en pie de igualdad de la ciudadanía, y en la cual unas tasas de participación similares o equivalentes (entre el 40 y el 60%) de mujeres y hombres en el conjunto del proceso democrático es un principio de democracia”.

2. Normativa sobre democracia paritaria

– Artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General:

“1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las elecciones de las citadas Asambleas Legislativas”.

Datos de interés

Congreso de los Diputados legislatura constituyente (1977-1979)

		Hombres		Mujeres	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
G.P. UCD	166	159	95,78%	7	4,22%



G.P. Socialista	103	96	93,20%	7	6,80%
G.P. Comunista	20	17	85,00%	3	15,00%
G.P. Alianza Popular	16	15	93,75%	1	6,25%
G.P. Socialistes de Catalunya	15	13	86,67%	2	13,33%
G.P. Minoría Catalana	13	13	100%	0	0,00%
G.P. Vasco (PNV)	8	8	100%	0	0,00%
G.P. Mixto*	9	9	100%	0	0,00%
	350	330	94,29%	20	5,71%

* G.P. Mixto: PSP-US (6 hombres); EC-FED (1 hombre); CIC (1 hombre); EE-IE (1 hombre)

DESIGUALDAD DE GÉNERO

1. Concepto

Se trata de un fenómeno social y cultural en virtud del cual no todas las personas de un mismo grupo social pueden acceder a los mismos bienes, servicios y derechos, produciéndose un trato desigual y discriminatorio con fundamento básicamente en su género.

2. Factores que provocan la desigualdad de género en el trabajo

Los factores de desigualdad son aquellos elementos que explican las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso, permanencia y promoción en el trabajo.

Entre tales factores podrían señalarse los siguientes:

- Existencia de una educación y formación que potencia valores diferenciados entre mujeres y hombres, en función exclusiva de su sexo.
- Existencia de una cultura empresarial sexista que obstaculiza la actividad laboral de las mujeres y



potencia las desigualdades.

- Infravaloración de las habilidades de las mujeres, derivada de la división sexual del trabajo.
- Permanencia de la sobrecarga del trabajo doméstico y cuidados de terceros, que continúa asumiendo mayoritariamente la mujer.

3. Consecuencias de la desigualdad de género en el mercado de trabajo

- Mayor desempleo femenino.
- Mantenimiento de la brecha existente en la tasa de ocupación entre mujeres y hombres.
- Aumento de la precariedad laboral de las mujeres (contratación temporal, a tiempo parcial, trabajos discontinuos, etc.).
- Mantenimiento de la brecha salarial por realización de trabajos de igual valor.
- Mayor presencia de mujeres en sectores considerados femeninos y peor remunerados.
- Dificultad de acceso de la mujer a puestos directivos.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

1. Discriminación directa

Situación en la 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 (art. 6.1 LOI).

Constituye discriminación directa por razón de sexo, todo trato desfavorable de las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 LOI).

2. Discriminación indirecta

Situación en la 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 pudieran justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2 LOI).

3. Supuestos apreciados como constitutivos de discriminación por razón de sexo

- Cese anticipado en comisión de servicios por causa de embarazo (STSJ Madrid de 20 de noviembre de 2015, rec. 657/2014).



- Denegación de la reducción de jornada para el cuidado de un menor (STC 3/2007, de 15 de enero).
- Suspensión de demanda de empleo por causa de maternidad que impide concurrir a un proceso selectivo de personal (STC 214/2006, de 3 de julio).
- Relegación de funciones en asesoría jurídica, con cambio de puesto de trabajo, por causa de embarazo y posterior maternidad (STC 483/2015, de 20 noviembre).
- Imposición obligatoria de utilización de determinado calzado a las mujeres por razones estéticas y no a los hombres, aunque realicen la misma actividad laboral (STSJ Madrid de 17 de marzo de 2015, rec. 931/2014).
- Práctica empresarial que obliga a enfermeras y auxiliares a usar falda, delantal, cofia y medias, sin posibilidad de optar por el pijama sanitario que utilizan los hombres (STS de 19 de abril de 2011, rec. 16/2009).
- Exclusión como jornadas productivas, a efectos del cobro de retribución variable, de las seis semanas posteriores al parto (SSTS de 10 de enero de 2017, rec. 283/2015 y de 21 de mayo de 2015, rec. 103/2014).
- El disfrute de jornada reducida por cuidado de un menor no puede conllevar la supresión automática del plus de responsabilidad, siendo dicha actuación una conducta discriminatoria por razón de sexo (STSJ Comunidad Valenciana de 20 de septiembre de 2011, rec. 2082/2011).
- No computar como periodo de asistencia al trabajo la incapacidad laboral derivada de la situación de embarazo, a efectos del complemento de productividad (STSJ Madrid cont.-admvo. de 22 de octubre de 2016, rec. 477/2015).
- Cambio de puesto de trabajo tras reincorporación por maternidad (STSJ Madrid de 13 de noviembre de 2014, rec. 377/2014).

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

1. Concepto

Es aquella modalidad de discriminación que incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género, que tenga por objeto o resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la Ley o de la igual protección por parte de la Ley, o del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Conferencia Yogycarta. Indonensia, 2006).

STC 41/2006, 13 de febrero

La discriminación se construye sobre: “La constatación de que la orientación homosexual comparte con el resto de los supuestos mencionados en el art. 14 CE el hecho de ser una diferencia históricamente muy arraigada y que ha situado a los homosexuales, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, en posiciones desventajosas y contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE, con los profundos prejuicios arraigados normativa y socialmente contra esta minoría”.

“... los tratos desfavorables por razón de la orientación sexual, también los que se produzcan en el trabajo, constituyen una discriminación proscrita por el art. 14 CE, a la luz de lo dispuesto en el art. 10.2 de la propia

Constitución”.

2. Supuestos en los que se aprecia la discriminación por orientación sexual e identidad de género por nuestros Tribunales

- Nulidad del despido de un trabajador por razón de su orientación sexual (STC 41/2006, de 13 de febrero).
- Despido nulo por discriminación basada en la orientación sexual del trabajador, sin que la empresa haya neutralizado los indicios de conexión entre el despido y la orientación homosexual (STSJ Madrid de 21 de julio de 2010, rec. 1945/2010).
- La negativa a la readmisión tras excedencia es constitutiva de despido nulo al apreciarse indicios de que la no readmisión obedece a motivos relacionados con la orientación sexual de la trabajadora (STSJ Galicia de 17 de julio de 2008, rec. 2760/2008).
- Existe discriminación por orientación sexual al no dar el mismo tratamiento a las parejas de hecho del mismo sexo que al resto de parejas de hecho (SSTSJ Madrid de 16 de julio de 2002, rec. 552/2002, y de 19 de junio de 2002, rec. 1272/2002).

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO/SEGREGACIÓN LABORAL DE GÉNERO

1. Concepto

La división sexual del trabajo viene referida a la asignación de tareas diferentes o responsabilidades distintas a mujeres y hombres, en función de su sexo.

Históricamente, salvo contadas excepciones, las diferencias biológicas entre mujeres y hombres establecían una diferencia sexual del trabajo, en base a la cual a la mujer le correspondía el trabajo reproductivo y el de cuidado de hijas/os y otras personas en el ámbito familiar, mientras que el hombre asumía el trabajo productivo.

El trabajo de la mujer quedaba así limitado al ámbito doméstico o privado, mientras que al hombre correspondía el trabajo productivo y remunerado.

El acceso de la mujer al trabajo remunerado no ha venido acompañado en la misma proporción que el acceso del hombre al trabajo en el ámbito privado, de manera que la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados sigue siendo una asignatura pendiente aun cuando se haya avanzado algo en la materia.

Sucede, además, que el incremento de las tasas de actividad femenina y la organización del trabajo remunerado han venido a reproducir la segregación sexual en el trabajo, persistiendo una notoria desigualdad desde el momento que las mujeres continúan sin desarrollar el trabajo en condiciones iguales a los hombres.

2. Modalidades de segregación laboral en el trabajo

La segregación en el trabajo se produce por sectores de actividad, por puestos de trabajo y por el tipo de relación laboral.

2.1. Segregación por sectores de actividad

El mercado de trabajo ofrece un conjunto de ramas de actividad claramente diferenciadas por sexo y cualificaciones, produciéndose la llamada segregación horizontal por el hecho de agrupar mujeres y hombres en trabajos habitualmente considerados como femeninos (limpieza, comedores, cuidado de mayores, servicio doméstico, elaboración textil, etc.) o masculinos (actividades extractivas, construcción, industria pesada, etc.).

214

2.2. Segregación por puestos de trabajo

Viene referida al hecho de que, dentro de cada sector de actividad, las mujeres ocupan puestos de nivel inferior respecto de los hombres, estando poco representadas en puestos de trabajo de carácter decisorio o directivo, situación esta conocida como segregación vertical (ver ejemplos citados en barreras invisibles).

En la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo aparece que los puestos de supervisión son ocupados por hombres en un porcentaje del 64 por 100, mientras que las mujeres ocupan el 36 por 100.

2.3. Segregación en la relación laboral

Conocida como segregación contractual supone que las trabajadoras son objeto de un mayor número de contratos a tiempo parcial o temporales, existiendo además diferencias retributivas por realización de trabajos de igual valor y mayores dificultades en la promoción profesional y mantenimiento del puesto de trabajo.

DOBLE JORNADA

Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que, además, deben desarrollar las tareas que implica el trabajo reproductivo y de cuidados.

La doble jornada supone sumar a la jornada laboral remunerada otra jornada no retribuida y dedicada principalmente a las tareas del hogar y al cuidado de las personas dependientes que conviven en la unidad familiar.

Esta doble jornada es consecuencia directa de la división sexual del trabajo y de la educación machista en nuestra sociedad, que reproduce los roles que tradicionalmente han venido atribuidos a mujeres y hombres, asignando a aquellas funciones reproductivas y de cuidados, que no han desaparecido con su incorporación al trabajo remunerado.

La doble presencia de la mujer en el trabajo y en el hogar familiar evidencia que no hay una distribución igualitaria del trabajo entre mujeres y hombres, lo que condiciona las posibilidades de elección de trabajo



remunerado por las mujeres, que han de asumir forzosamente trabajos a tiempo parcial, temporales, sin posibilidades de promoción profesional, etc. por falta de disponibilidad horaria, o posibilidades de movilidad geográfica.

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

1. Concepto

Se trata de un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, para referirse al aumento de participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

Otra acepción del término es el de la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tienen que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

2. Principios para el empoderamiento de las mujeres

ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, han elaborado un catálogo de principios para el empoderamiento de las mujeres, con la esperanza de que su aplicación inspire e intensifique los esfuerzos realizados para asegurar la presencia de las mujeres a todos los niveles.

Tales principios consisten en:

- Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetando y defendiendo los derechos humanos y la no discriminación.
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial a favor del empoderamiento de las mujeres.
- Promover la igualdad mediante medidas comunitarias.
- Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

La versión completa de las medidas propuestas, puede consultarse en: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/partnerships/businesses-and-foundations/women-s-empowerment-principles_2011_es-pdf?la=es&vs=1818

ESTADO DE BIENESTAR

1. Concepto

Concepción de la intervención del Estado que se impone después de la Segunda Guerra Mundial según la cual el Estado debe participar activamente en la búsqueda del progreso económico y social.

En ocasiones la noción del Estado de Bienestar, se ha empleado de forma más restrictiva, para designar el sistema de protección social.

Esta concepción se opone a la del Estado-policía, según la cual el Estado queda limitado a las funciones no económicas (protección de los individuos y de la propiedad por medio de la policía, la justicia y el ejército), con el deber de hacerse cargo de las actividades no rentables (infraestructuras).

El Estado del Bienestar asocia progreso social y dinamismo del sistema económico: la búsqueda del pleno empleo y los sistemas de protección social y educación contribuyen al sostenimiento de la demanda y mantienen la fuerza del trabajo y al mismo tiempo dan una respuesta a las necesidades sociales.

Hoy día, las aportaciones obligatorias y la redistribución de las rentas que suponen el Estado del Bienestar no gozan del mismo consenso de antaño. La crisis las ha hecho más necesarias y onerosas, y ha llegado a poner en duda su eficacia, surgiendo la pregunta de si esta crisis del Estado de Bienestar es solo una crisis “técnica” de redefinición del reparto de las misiones entre el Estado y el mercado, una crisis política de replanteamiento liberal de la democracia social, o una crisis de transición hacia otras formas de regulación futuras.

2. Modelos de Estado de Bienestar

Modelos de Estado de Bienestar

Modelo liberal	Modelo conservador	Modelo socialdemócrata
Orientación asistencial y hacia una definición residual de los riesgos sociales; fomento del papel del mercado en la función de protección.	Prestaciones diferenciales contributivas; corporativismo; familiarismo; apertura relativa al mercado.	Universalismo; cobertura amplia; igualitarismo; desmercantilización en la provisión de prestaciones sociales.

Fuente: G. Esping-Andersen, Fundamentos sociales de las económicas postindustriales, Ariel, Barcelona, 2000.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Conjunto de ideas preconcebidas que utilizamos para analizar los valores que se atribuyen a cada género y las relaciones hombre/mujer.

El estereotipo masculino se identifica con las ideas de poder, dominio, eficacia, percepción y, en general con

valores positivos socialmente aceptables; mientras que el femenino se asocia a las ideas de dependencia, debilidad, cuidado de personas dependientes, etc.

El estereotipo masculino sitúa al varón como artífice de la vida pública y con funciones productivas, mientras que la mujer se asocia al hogar y a la realización de funciones reproductivas y trabajo doméstico.

Los estereotipos son objeto de aprendizaje y se transmiten por medio de la familia, la educación o la sociedad en su conjunto, sirviendo para justificar como verdades indubitadas comportamientos no contrastados, lo que conduce a atribuir determinados roles sociales a mujeres u hombres por el hecho de serlo. La moda, los estudios, las relaciones de pareja, los trabajos etc., están plagados de estereotipos de género que orientan y a veces predeterminan las actitudes y conductas de las personas.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

1. Concepto

Método que analiza el impacto que una propuesta política tendrá sobre las relaciones de género y que tienen por objeto neutralizar sus posibles efectos discriminatorios, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres.

El impacto de género puede ser:

- Negativo, si la medida contribuye a acentuar las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Positivo, cuando la medida contribuye a la promoción de la igualdad de oportunidades y a la abolición de conductas estereotipadas.

2. Ventajas de realizar la evaluación del impacto de género

- Permite comprobar si la medida que se pretende adoptar tiene efectos positivos o negativos en igualdad, pudiendo corregirse en este último caso las consecuencias perjudiciales.
- Evidencia las desigualdades existentes en el ámbito de actuación de que se trate, posibilitando el diseño de políticas más eficaces en igualdad.
- Contribuye a la visibilización de las mujeres y de su problemática específica en materia de igualdad.

3. Normativa

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- Art. 19 LOI 3/2007, de 22 de marzo. Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de

Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

- Art. 55 LOI 3/2007, de 22 de marzo. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

EXCLUSIÓN SOCIAL/RIESGO DE POBREZA

218

Está definida según unos criterios establecidos por EUROSTAD considerándose en riesgo de exclusión social aquella población que está al menos en alguna de estas tres situaciones:

- En riesgo de pobreza (60 por 100 de la media de ingresos por unidad de consumo).
- En situación de carencia material severa, entendiendo por tal los hogares con carencia en al menos cuatro conceptos del siguiente listado:
 - No pueden permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
 - No pueden permitirse una comida de carne, pollo o pescado, al menos cada dos días.
 - No pueden permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
 - No tienen capacidad para afrontar gastos imprevistos.
 - Han tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad, etc.), o en compras a plazos, en los últimos 12 meses.
 - No pueden permitirse disponer de un automóvil.
 - No pueden permitirse disponer de teléfono.
 - No pueden permitirse disponer de un televisor.
 - No pueden permitirse disponer de una lavadora.
- En hogares sin empleo o con baja intensidad laboral, entendiendo por tales aquellos en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20 por 100 del total de su potencial de trabajo durante el año anterior.

Según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida realizada por el INE, en 2016, el porcentaje de población en riesgo de pobreza en nuestro país se situó en 22,3 por 100, frente al 22,1 por 100 del año anterior.

FEMINISMO/MOVIMIENTO FEMINISTA



1. Feminismo

Corriente de pensamiento por la defensa de la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos. Constituye una forma diferente de entender el mundo, las relaciones de poder, las estructuras sociales y las relaciones entre los sexos.

Esta nueva manera de observar la realidad, desde la perspectiva de las mujeres, es el motor que está produciendo más cambios en el presente siglo, en el sistema y los valores sociales, consiguiendo que las instituciones modifiquen sus políticas sociales y económicas.

Actualmente el feminismo se divide en dos grandes corrientes: feminismo de la igualdad y feminismo de la diferencia.

El primero, el feminismo de la igualdad, defiende que mujeres y hombres tienen los mismos derechos, y de esta manera, pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales. La igualdad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres. Mitos, estereotipos y descalificaciones han rodeado a esta corriente de pensamiento.

El feminismo de la diferencia apuesta por el sentido, el significado que se le da al hecho de ser mujer, por el reconocimiento de los valores que tradicionalmente se han considerado como femeninos, dándoles autoridad y poder social, al margen de las estructuras patriarcales.

(Fuente: palabras para la igualdad, biblioteca básica vecinal).

2. Movimiento feminista

Está integrado por mujeres feministas organizadas en torno a diversos colectivos, plataformas, asambleas y asociaciones de mujeres que tienen en común la conciencia de grupo oprimido por la ideología patriarcal. Tiene un carácter social, político, filosófico y reivindicativo que preconiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y la libertad para elegir el modelo de vida que deseen seguir, más allá de estereotipos y roles sexistas que les asignan comportamientos, deseos, y realidades.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA

A finales de los años 70 se acuñó el término “feminización de pobreza” para referirse al fenómeno en virtud del cual la pobreza afectaba más a las mujeres que a los hombres y, muy en particular, a las mujeres que asumían en solitario las cargas familiares.

De las personas que viven en el mundo en situación de pobreza, cuyo total se estima en unos 1.700 millones, más del 70 por 100 son mujeres. Este dato constituye, en sí mismo, prueba irrefutable de que la pobreza en el mundo tiene “rostro de mujer”, fenómeno que está ampliamente documentado tanto en los países del sur como en los industrializados. La feminización de la pobreza es un proceso y existe una tendencia a que la presencia desproporcionada de las mujeres entre los pobres aumente progresivamente.

La mayor vulnerabilidad de las mujeres a los procesos de empobrecimiento viene determinada por las



condiciones adversas en que estas acceden al mercado de trabajo, su extensa dedicación a tareas no remuneradas, sus déficits de alimentación, educación y atención sanitaria y su menor dotación de activos económicos, sociales y culturales en comparación con los hombres.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD POR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

1. Concepto

Supone un blindaje de la persona frente a cualquier trato adverso o efecto negativo que derive de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

2. Marco normativo de la garantía de indemnidad

- Art. 24.1 CE.
- Art. 6 LOI.
- Art. 9 LOI.
- Art. 12 LOI.
- Art. 17.1 ET

3. Conductas que vulneran la garantía de indemnidad por razón de sexo

- Denegación de la reducción de jornada por cuidado de familiares en las condiciones en las que se venía disfrutando, adoptándose la medida tras reclamación formulada por el trabajador en su condición de presidente de comité de empresa (STSJ Madrid de 9 de marzo de 2016, rec. 990/2015).
- Despido llevado a cabo como represalia derivada de la interposición de denuncias ante la inspección de trabajo, por acoso laboral (STSJ Madrid de 21 de enero de 2008, rec. 4779/2007).
- Despido de una trabajadora responsable de comunicación que se hallaba embarazada y había seguido actuaciones ante la inspección de trabajo (STSJ Galicia de 28 de noviembre de 2012, rec. 372/2012).
- Resolución de la relación laboral durante el periodo de prueba, con fundamento en la maternidad de la trabajadora (STSJ Madrid de 22 de noviembre de 2013, rec. 1606/2013).
- Extinción del contrato posterior a la reincorporación de la trabajadora, tras permiso de maternidad y después de solicitar reducción de jornada (STSJ Madrid de 28 de noviembre de 2014, rec. 678/2014).
- Disminución de retribuciones por ausencias justificadas derivadas de la situación de embarazo (STSJ Castilla y León/Valladolid de 2 de noviembre de 2004, rec. 1976/2004).

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Concepto

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Junto con la igualdad de trato constituye un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integrará y observará en la interpretación de las normas jurídicas.

Es de aplicación tanto en el sector público como en el privado, debiendo garantizarse en el acceso al empleo, en la promoción profesional, en la formación y en la determinación de las condiciones de trabajo.

221

2. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

El art. 17 LOI dispone que el Gobierno, en las materias que sean competencias del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estatal de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, para eliminar la discriminación por razón de sexo.

El actual Plan Estratégico se estructura en siete ejes de actuación que responden a los principales problemas actuales en materia de igualdad de oportunidades, definiendo los objetivos principales que pretenden alcanzar las siguientes materias:

- Empleo y discriminación salarial.
- Fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.
- Erradicación de la violencia de género.
- Corrección de la baja participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.
- Impulso de la igualdad de oportunidades a través del sistema educativo.
- Refuerzo de las perspectivas de género en otras áreas como la sanidad, el deporte, la cultura, etc.
- Integración del principio de igualdad en las políticas de acciones del Gobierno.

3. Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades en los ámbitos autonómicos

Las distintas leyes autonómicas en materia de igualdad, también establecen la obligación de los Gobiernos autonómicos de aprobar planes estratégicos de igualdad de oportunidades.



IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Concepto

Se trata de un principio informador del ordenamiento jurídico que se integra en él y ha de observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, cuando derive de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el Estado civil.

222

2. Marco normativo regulador del principio de igualdad de trato en materia laboral

- Art. 17. 1; 64.3 y 64.7.a) 3º ET.
- Arts. 2; 3; 5; 14; 15 y 51 LOI.

3. Algunas manifestaciones del principio de igualdad de trato y su aplicación por los Tribunales

- Vulnera la igualdad de trato la negativa empresarial a contratar a una mujer como vigilante de seguridad por tal condición (STSJ Andalucía/Granada de 22 de febrero de 2012, rec. 2860/2011).
- Trabajadora rechazada, tras superar las pruebas de selección, por no disponer la obra de baño para mujeres (STSJ Canarias/Las Palmas de 22 de diciembre de 2008, rec. 98/2007).
- El embarazo de la mujer no justifica que se le postergue en su acceso al trabajo, al que tiene derecho por su posición en la bolsa de trabajo (STSJ Baleares de 25 de marzo de 2013, rec. 486/2012).
- Negativa de la empresa a contratar o a renovar un contrato por el hecho de estar embarazada (STC 173/1994, de 7 de julio).
- Ante la negativa a ser contratada por razón de su embarazo en base a las protestas de las trabajadoras, finalmente se le contrata y a los pocos días se le extingue el contrato por no superar el periodo de prueba. Despido nulo (STSJ Castilla-La Mancha de 27 de diciembre de 2013, rec. 863/2013).
- Despido de trabajadora tras comunicar a la empresa que va a someterse a un tratamiento de fertilidad. Alegación por la empresa de una causa sin base real (STSJ Cataluña de 14 de septiembre de 2011, rec. 761/2011).

INFRARREPRESENTACIÓN/PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. Concepto



La participación o presencia equilibrada de mujeres y hombres significa que la representación de cada sexo en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política o pública no debe de ser inferior al 40 por 100 (Recomendación del Comité de Ministros de la UE, de 12 de marzo de 2002).

En nuestro país, siguiendo la normativa europea, la Disposición adicional primera de la LOI estableció que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100.

“Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

2. Normativa básica sobre presencia equilibrada de mujeres y hombres en distintos ámbitos

La Ley Orgánica de Igualdad contiene diversos apartados en los que hace referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, referidos, entre otras materias, a:

- Participación en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones (art. 14.4 LOI).
- Nombramiento y designación de cargos de responsabilidad (art. 16 LOI).
- Órganos de dirección y distintos grupos profesionales en la empresa, como requisito para otorgar el distintivo empresarial en materia de igualdad (art. 50 LOI).
- Órganos de selección y valoración de personal (art. 51.d LOI).
- Órganos directivos de la Administración General del Estado (art. 52 LOI).
- Tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes (art. 53 LOI).
- Representación de la Administración del Estado en órganos colegiados (art. 54 LOI).

Art. 44 bis.1 Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

“Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento...”.

LENGUAJE (NO) SEXISTA



1. Conceptos básicos

El sexismo en el lenguaje es una de las manifestaciones más evidentes del trato no igualitario de mujeres y hombres en la sociedad.

Consciente de esta realidad, la LOI aboga por la implantación de un lenguaje no sexista en las relaciones sociales, culturales o artísticas; propugnando que en todos los proyectos sufragados con dinero público se garantice un lenguaje no sexista y que los medios de comunicación social de titularidad pública utilicen un lenguaje neutro.

En junio de 2009 el Consejo General del Poder Judicial, ya dictó unas normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo, estableciendo que “la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas, como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras. Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario...”.

En el ámbito de las relaciones laborales, en la negociación colectiva y en la práctica sindical, aunque se ha avanzado hacia la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres, sigue siendo una práctica frecuente utilizar exclusivamente el masculino genérico (trabajador, empresario, delegado, etc.) como inclusivo de mujeres y hombres, y aun cuando se han elaborado guías para el uso no sexista del lenguaje (ver por todas la guía para el uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical, de CCOO), la realidad es que a día de hoy son frecuentes los convenios colectivos y documentos sindicales que mantienen un uso sexista, no igualitario y en buena medida discriminatorio, del lenguaje.

2. Algunas formas de sexismo lingüístico presentes en textos y documentos del ámbito laboral sindical

- Denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico), excepto cuando se trata de profesiones con mayor presencia de mujeres, en las que sí se incluyen las denominaciones en femenino (limpiadora, costurera, enfermera, etc.).
- Redacción general de los documentos (convenio, informe etc.) en masculino, excepto cuando se hace referencia a temas que parecen implicar directamente a las mujeres (medidas sobre conciliación), cuando en realidad van dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Utilización del masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por abajo, como presidente y secretaria; médico y enfermera; director y profesora, etc.
- Masculinizar los cargos de representación de los trabajadores/as en la empresa, como delegado de personal o delegado sindical.
- Utilización general del masculino, como comprensivo de ambos géneros.

3. Ejemplos de buenas prácticas en la utilización del lenguaje no sexista en los convenios



colectivos

En la guía para el uso del lenguaje no sexista de CCOO se señalan, entre otros, los siguientes ejemplos de buenas prácticas para el uso del lenguaje no sexista:

- Redacción del convenio utilizando fórmulas que contribuyan a representar de forma igualitaria a las trabajadoras y trabajadores.
- Mantener la redacción en femenino solo en los casos en los que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras como destinatarias, como pueden ser los derechos derivados de maternidad, riesgo durante el embarazo, o en la lactancia natural, etc.
- Mantener la redacción en masculino exclusivamente para medidas que se refieran a los trabajadores varones, como el permiso de paternidad.
 - Redactar la totalidad del convenio en un lenguaje igualitario.
 - Establecimiento de categorías y grupos profesionales con denominaciones genéricas que incluyan por igual a mujeres y hombres.
 - Incorporar al convenio una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para dejar claro que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

MACHISMO

1. Concepto

Conjunto de actitudes, conductas, prácticas sociales y creencias destinadas a justificar y promover el mantenimiento de actitudes discriminatorias contra las mujeres y contra quienes tienen comportamientos considerados como impropios de su sexo.

2. Comportamientos machistas más comunes

- Comentarios sexualmente ofensivos.
- Referencias groseras al cuerpo de la persona aludida.
- Prohibición de determinadas actividades por el hecho de ser mujer.
- Encasillar a la mujer en el papel de ama de casa, madre, y esposa.
- Las mujeres quitan el trabajo a los hombres.
- La promoción profesional de la mujer se produce “por sus encantos personales”.
- Las mujeres deben permanecer calladas cuando hablan los hombres.
- El disfrute del sexo es cosa de hombres.

- Las mujeres no están dotadas para ocupar puestos decisorios o de responsabilidad.
- La mujer solo se realiza personalmente por medio de la maternidad.
- Tolerar los comportamientos machistas de un hombre o reírle las gracias.
- Sentirse incómodo con su jefe por ser mujer.
- Justificar diferencias retributivas entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.
- No contratar o no promocionar a una trabajadora por el hecho de ser mujer.
- Imponer horarios laborales o reuniones de trabajo incompatibles con la vida familiar.
- Sentirte incómodo por cobrar menos que tu mujer.
- No hacer trabajos domésticos.
- No reprochar los comportamientos machistas de hijas e hijos.

ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO E INTERSEXUALIDAD

La orientación sexual hace referencia a la capacidad de cualquier persona de sentir atracción emocional, afectiva o sexual para tener relaciones íntimas y sexuales con individuos de diferente o del mismo sexo, o de más de un sexo. La orientación sexual es diferente de la conducta sexual, porque viene referida a los sentimientos de la persona, pudiendo o no expresar dicha orientación en su condición sexual.

La orientación sexual no es una elección de los seres humanos y para la mayoría de las personas surge en la adolescencia, incluso sin ninguna experiencia sexual previa. Los principales tipos de orientación sexual son: la heterosexualidad, la bisexualidad, y la homosexualidad.

La identidad de género alude al sentimiento profundo, interno e individual de cada persona sobre su género, que puede o no corresponder con el sexo que le fue asignado en su nacimiento. No se relaciona con quien te atrae sino con quién eres. Cuando las identidades de género no se corresponden con el sexo asignado por el nacimiento hablamos de transexualidad.

La intersexualidad –última letra del término LGTBI– se identifica con personas nacidas con cromosomas sexuales genitales externos o sistema reproductivo interno, que no se identifica con los estándares de hombre o mujer. La Real Academia de la Lengua define la intersexualidad como la cualidad por la que el individuo muestra, en grados variables, caracteres sexuales de ambos sexos.

PATRIARCADO

El movimiento feminista lo define como un sistema familiar y social, ideológico y político, con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley, el lenguaje, las costumbres, las etiquetas, la educación y división del trabajo– determinan cual es o no el papel que las mujeres deben de interpretar, con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.

Se trata por tanto de un modelo de organización social de dominación masculina sobre las mujeres, que



habiendo adoptado diversas formas a lo largo de la historia se ha vertebrado y reproducido en torno a la familia, y aun cuando se viene manteniendo que a día de hoy ha desaparecido, ya que son las mujeres las que deciden sus destinos, sus opciones, y sus obligaciones, sin embargo la sociedad actual continua reflejando buena parte de los caracteres propios de este modelo social, sin perjuicio de reconocer las profundas transformaciones que ha experimentado con el paso del tiempo, al amoldarse a las diferentes etapas históricas.

El patriarcado sigue estando presente tanto en el ámbito personal (roles educativos, reparto de tareas, sexualidad, etc.) como en el colectivo, ya que los puestos decisorios de poder en la empresa, en el ámbito político, en las instituciones religiosas o en las entidades culturales, siguen estando mayoritariamente en poder de los hombres, al tratarse de un modelo que se sostiene en las construcciones de género, sin que por tanto venga determinada de forma biológica o esté presente en la naturaleza.

El patriarcado puede y debe ser abolido, sustituyéndose por un sistema familiar y social justo e igualitario.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Concepto

Significa tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre hombres y mujeres en cualquier actividad.

El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas definió la perspectiva de género en 1997, como: “El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como las de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros”.

2. Objetivo de la perspectiva de género

Garantizar los derechos humanos y la justicia social para mujeres y hombres, lo que redundará en más oportunidades sociales y económicas y en menos violencia de género.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO Y PRINCIPIO DE IGUALDAD

1. Concepto y diferencias

Es frecuente que los términos desigualdad y discriminación se utilicen indistintamente, cuando ambos conceptos tienen un alcance y dimensión diferente. El TC configuró en su momento el derecho a la igualdad como un derecho fundamental autónomo, diferente al derecho a la no discriminación, y ello, aunque ambos parecen confluir en un único derecho en la regulación contenida en el art. 14 CE.

En materia laboral la prohibición de no discriminación se impone a todos los poderes públicos y privados. Es un principio que actúa sobre el legislador, sobre la negociación colectiva y sobre los actos que la empresa adopte en el ejercicio de su poder de dirección, sin que en ningún ámbito pudiera existir discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, el principio de igualdad ha de ser matizado en función de la fuente en la que se contenga el distinto tratamiento, teniendo en cuenta que no toda desigualdad de trato vulnera el principio de igualdad, pues para ello es necesario que la diferencia se produzca entre situaciones sustancialmente iguales, sin que exista una justificación objetiva y razonable en la diferencia de tratamiento.

El principio de igualdad ha de hacerse compatible con otros valores que tienen su origen en el principio de autonomía de la voluntad y en la autonomía colectiva, y cuando se enjuician conductas unilaterales de la empresa, las diferencias pueden estar justificadas en el ejercicio de su poder de organización, siempre que se respeten los mínimos legales y convencionales y, por supuesto, que las diferencias no encubran un trato discriminatorio.

2. Conductas que vulneran el principio de no discriminación por razón de sexo

- La relegación de funciones de una trabajadora en la asesoría jurídica y el cambio del puesto de trabajo, constituye una discriminación directa por razón de sexo, al acreditarse la conexión causal de estos hechos con la maternidad (STC 182/2005, de 4 de julio).
- Existe trato discriminatorio cuando se impide a una trabajadora que tras una baja por embarazo no pueda ejercer un derecho preferente de modificación de condiciones laborales reconocido por el convenio colectivo (STC 2/2017, de 17 de enero).
- Incurrir en discriminación por razón de sexo el denegar a una funcionaria el reconocimiento de derechos económicos y antigüedad con carácter retroactivo, después de haber aprobado la oposición y verse obligada a retrasar el curso teórico práctico de carácter obligatorio, al coincidir con la fecha del parto (STC 66/2014, de 5 de mayo).
- Pérdida de vacaciones por causa de incapacidad temporal y sucesivo permiso por maternidad. La limitación temporal para el disfrute de vacaciones no puede operar en contra de la protección debida a la madre (STC 324/2004, de 3 de julio).
- Suspensión de demanda de empleo por causa de maternidad (STC 214/2006, de 3 de julio).
- Despido nulo de trabajadora sometida a tratamiento de fecundidad in vitro, habiendo reconocido la empresa la improcedencia del despido (STS de 4 de abril de 2017, rec. 3466/2015).
- Disminución retributiva a médica residente durante el periodo de adaptación del puesto de trabajo por razón de embarazo, por no realización de guardias médicas (STS de 24 de enero 2017, rec. 1902/2015).
- Abono de un plus voluntario a camareras de pisos en cuantía inferior al plus que perciben los trabajadores del bar y cocina, perteneciendo al mismo nivel retributivo (STS de 14 de mayo de 2014, rec. 2328/2013).

3. Supuestos de vulneración del derecho fundamental por carecer la diferencia de trato de justificación objetiva y razonable

- El acceso a planes de pensiones reconocido a trabajadores ingresados en la empresa antes de una determinada fecha vulnera el derecho fundamental de igualdad (STC 104/2004, de 28 de junio).
- La autonomía colectiva no puede establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad necesaria (STSJ Madrid de 25 de enero de 2006, rec. 6251/2005).

SEXO Y GÉNERO

El sexo es el conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

El género es una construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y comportamientos diferenciados a hombres y mujeres, en función de su sexo biológico. Hace referencia por tanto a las diferencias sociales entre hombres y mujeres que son objeto de aprendizaje y que la sociedad las ha establecido en cada momento.

La Conferencia Mundial sobre la Mujer, de 1995, adoptó un concepto de género declarando que “se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular concepto socioeconómico, político y cultural, estando afectado por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”.

SEXISMO

Con el término sexismo nos referimos generalmente a la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. Históricamente el sexo al que se ha atribuido la inferioridad y en base a ello ha sido discriminado es el femenino. Esta atribución de inferioridad hacia las mujeres ha recibido frecuentemente la forma de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y vulneran su derecho como personas.

El sexismo también puede suponer una actitud jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o de su identidad sexual. Aunque tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas, mayoritariamente supone la existencia de una actitud consciente que propicia la dominación y subordinación del sexo femenino con respecto al masculino.

SISTEMAS DE GÉNEROS

Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantienen y perpetúan los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que clásicamente viene atribuido a mujeres y hombres.

Se fundamenta en la existencia implícita de un contrato social de género, constituido por un conjunto de pautas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen, a unos y otras, distinto trabajo, responsabilidades y obligaciones.

230

SORORIDAD

Solidaridad y concordia entre mujeres, que implica un reconocimiento mutuo plural y recíproco.

Es un término que alude a la hermandad entre mujeres y puede definirse como el pacto asumido entre estas para disminuir la brecha que existe entre su condición y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva forma de relación entre mujeres que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de la competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos.

Marcela Lagarde describe la sororidad como “... una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento vital de cada mujer... (...) Sumar y crear vínculos. Asumir que cada una es un eslabón de encuentro con muchas otras y así de manera sin fin. El mecanismo más eficaz para lograrlo es dilucidar en que estamos de acuerdo y discrepar con el respeto que le exigimos al mundo para nuestro género”.

SUELO PEGAJOSO

Fuerza que mantiene a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica, por el hecho de asumir tareas domésticas y de cuidados de hijas/os u otras personas que conviven en el hogar familiar, a cuyos cometidos tradicionalmente se les ha relegado, impidiendo su realización como personas fuera del ámbito familiar.

Las mujeres, a pesar de haberse incorporado al mundo del trabajo, no lo han hecho en igualdad de condiciones, ya que al seguir siendo responsables de los trabajos de cuidado se lastran sus posibilidades de promoción profesional, ante las dificultades de todo tipo para salir de ese “espacio natural atribuido por una concepción patriarcal de las relaciones familiares y sociales”.

TECHO DE CRISTAL

1. Concepto

Es una barrera invisible que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, al producirse su estancamiento laboral que le impide alcanzar puestos de responsabilidad o de carácter decisorio, coincidiendo en muchas ocasiones con el acceso a la maternidad.

2. Algunos datos que ilustran la existencia del techo de cristal

- Siendo mayoría las mujeres en la judicatura (52,7 por 100 del total en enero de 2017), solo ocupan un escaso 13 por 100 en el Tribunal Supremo; el 37 por 100 en la Audiencia Nacional; el 36 por 100 en los Tribunales Superiores de Justicia y el 37,6 por 100 en las Audiencias Provinciales. En el Tribunal Constitucional solo existen dos mujeres de los 12 miembros que lo integran.
- La comisión permanente del Consejo de Estado está compuesta por ocho miembros y solo hay una mujer.
- En la Real Academia Española de la Lengua hay ocho mujeres de un total de 44 miembros. Hasta en tres ocasiones rechazaron a Emilia Pardo Bazán con el argumento de que “las señoras no pueden formar parte de este Instituto”.
- En las 50 Universidades públicas existentes en España solo hay tres mujeres rectoras y el número de catedráticas sobrepasa en muy poco al 20 por 100 del total.
- En el informe “científicas en cifras 2015” aparece que los siete organismos públicos de investigación existentes en España están dirigidos exclusivamente por hombres.
- De los 50 sillones que integran la Real Academia Española de Medicina solo dos están ocupados por mujeres.
- En el informe sobre mujeres en la alta dirección en España, que analiza un total de 147 grandes empresas, las mujeres ocupan un 13,48 por 100 del total de altos cargos.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

La transversalidad de género hace referencia a la forma en que se incorpora la dimensión de género al conjunto de políticas que se desarrollan tanto desde los Gobiernos y Administraciones Públicas, como desde los organismos internacionales y desde el sector privado.

Se conoce también como “enfoque integrado de género” y pretende asegurar que a través de las políticas públicas y privadas se promuevan los cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a largo plazo, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos.

Se trata por tanto de una estrategia para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y supone contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social. No es una aplicación esporádica de medidas puntuales, sino la



aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 define en su artículo 15 la transversalidad al establecer que “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la declaración de Naciones Unidas del año 1993 la violencia de género es “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer”.

Sin embargo, el concepto de violencia de género recogido en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, tiene un ámbito más restringido pues se reduce a la violencia que se produce en el ámbito de la relación de pareja o expareja y, en su caso, sobre los hijos o hijas menores.

La violencia de género es la inferida por hombres contra mujeres por el mero hecho de ser mujeres y constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales. Es consecuencia de la discriminación ancestral de las mujeres y supone una clara vulneración de sus derechos humanos, siendo su manifestación más relevante, cuantitativamente, la que tiene lugar en el ámbito de convivencia o relación familiar, muy especialmente en el ámbito de la pareja o expareja.

El sujeto activo siempre es el varón y el pasivo la mujer.

VIOLENCIA DOMÉSTICA

Es la ejercida en el ámbito familiar entre ascendientes, descendientes o hermanos, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre menores o incapaces que se hallen sujetos a la patria potestad, tutela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente o que con él convivan, o sobre otra persona amparada por cualquier relación por la que se encuentran integrados en el núcleo de convivencia familiar, siempre y cuando no se trate de hechos cometidos contra la mujer por su pareja o expareja varón.

La violencia doméstica puede incluir:

- Violencia física.
- Violencia sexual.
- Amenazas.
- Abuso emocional que puede llevar a la depresión, ansiedad o aislamiento social.
- Maltrato económico o financiero.
- Acoso, que provoca miedo por la propia seguridad.



Capítulo 2

PLANES DE IGUALDAD Y PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

233

2. ¿Tiene la consideración de Plan de Igualdad el acuerdo que se limita a incorporar los derechos ya recogidos en nuestro ordenamiento jurídico?

No, ya que el Plan de Igualdad ha de contener medidas concretas para la consecución de los objetivos fijados por las partes, una vez realizado el diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad.

3. ¿Para qué se elabora un Plan de Igualdad?

Para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudiera existir en la empresa y alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

4. ¿Los Planes de Igualdad van dirigidos a las mujeres?

No, ya que afectan a toda la plantilla de la empresa.

5. ¿Cualquier empresa puede tener un Plan de Igualdad?

Sí, con independencia de su plantilla o de su carácter público o privado.

6. ¿Tienen obligación de hacer un Plan de Igualdad las Administraciones Públicas?

Sí, la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 establece su obligatoriedad para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Además, todas las Administraciones,

independientemente de su plantilla, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable (Disposición Adicional 7ª Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

7. En las Administraciones, ¿hay que hacer un Plan único para todo el personal o uno para el personal laboral y otro para el funcionariado?

Los Planes de Igualdad afectan a toda la plantilla, por tanto, solo se realizará un Plan, independientemente de que haya personal laboral o funcional.

234

8. ¿Qué empresas están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad?

- Las que tengan más de 250 trabajadores/as.
- Las que vengan obligadas por convenio colectivo.
- Cuando se haya acordado por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador, en el que se establezca la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración de un Plan de Igualdad.

9. ¿Cómo se mide la dimensión de la plantilla a efectos de elaboración del Plan?

La Secretaría General de Políticas de Igualdad ha establecido que toda la plantilla computa, al margen del momento en que haya sido contratada, de la duración del contrato o del tipo de jornada. Así, la empresa tendrá la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad cuando en algún momento el volumen del personal ocupado sea superior a 250.

10. Si en la empresa no se aprecia rastro alguno de discriminación, ¿vendría obligada a realizar un Plan de Igualdad?

Sí, siempre que tenga más de 250 trabajadores/as o su elaboración venga exigida por convenio colectivo y en los casos en los que el Plan de Igualdad haya sido ordenado por la autoridad laboral.

11. En los casos en que no se exija por la norma la elaboración de un Plan de Igualdad, ¿su implantación tendría carácter voluntario?

Sí, previa consulta con la representación legal de los trabajadores/as.

12. Si la elaboración e implantación del Plan de Igualdad tiene carácter voluntario, ¿es preciso que se negocie su contenido con la representación del personal?

La Ley Orgánica de Igualdad exige en estos casos la previa consulta con dicha representación.

13. ¿Qué convenios colectivos pueden imponer a las empresas la elaboración de un Plan de Igualdad?

Los convenios estatutarios de ámbito sectorial o de empresa.

14. Si el convenio colectivo sectorial impone un contenido mínimo del Plan de Igualdad, ¿es obligatorio respetar esa previsión?

Sí, ya que la Ley Orgánica de Igualdad dispone que las empresas deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo y “en los términos previstos en el mismo”.

15. Si el convenio colectivo sectorial tuviera carácter extraestatutario, ¿obligaría a todas las empresas incluidas en su ámbito a elaborar un Plan de Igualdad?

No, ya que el convenio carecería de eficacia vinculante. Solo obligaría a las empresas representadas en la negociación y aquellas otras que se hubieran adherido al convenio.

16. En las empresas que tengan convenio colectivo propio y que, por su plantilla, vengán obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, ¿es necesario que dicho Plan forme parte del convenio colectivo?

Sería conveniente que se incorporara como una parte del convenio, pero no es imprescindible, pudiendo existir por una parte el convenio colectivo y por otra el Plan de Igualdad.

17. ¿Es lo mismo negociar medidas de igualdad que elaborar un Plan de Igualdad?

No, el art. 85.1 ET, referido al contenido de los convenios colectivos, diferencia entre medidas dirigidas a

promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y los Planes de Igualdad.

18. La obligación de negociar medidas de igualdad, ¿afecta a las mismas empresas que vienen obligadas a implantar un Plan de Igualdad?

No, la obligación de negociar medidas de igualdad se impone a todas las empresas, mientras que los Planes de Igualdad solo son obligatorios cuando así se disponga en el convenio colectivo, cuando la empresa tenga más de 250 trabajadores/as y en los casos en los que el Plan de Igualdad haya sido ordenado por la autoridad laboral.

236

19. Las medidas de igualdad, ¿pueden ser decididas unilateralmente por la empresa?

No, el art. 45.1 de la Ley Orgánica de Igualdad, dispone que tales medidas deben ser objeto de negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

20. Dado que la norma se refiere a la representación legal de los trabajadores para negociar medidas de igualdad, ¿significa esto que no está facultada para negociar la representación sindical?

No, ya que tanto la representación unitaria (delegados/as y comités) como la sindical (secciones y delegados/as sindicales) pueden negociar tales medidas. Es más, si las medidas de igualdad son objeto de negociación en un convenio de sector, solo podrán negociar las representaciones sindicales.

21. ¿Puede aprobar la empresa unilateralmente un Plan de Igualdad cuando su plantilla supera los 250 trabajadores/as?

No, el Plan ha de ser negociado con la representación del personal y de no ser así procederá declarar su nulidad (STS de 9 de mayo de 2017, rec. 85/2016).

22. Si la empresa viene obligada a elaborar un Plan de Igualdad y tiene varios centros de trabajo, ¿podría negociar planes para cada centro?

No, el Plan de Igualdad deberá ser único para toda la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales para determinados centros de trabajo y en función de sus singularidades.



23. En una empresa con varios centros de trabajo, ¿puede un comité de empresa negociar el Plan de Igualdad?

No, ya que el comité de empresa tiene limitada su capacidad representativa al centro de trabajo en el que ha sido elegido, sin estar facultado para llevar a cabo una negociación que afecte a la empresa en su conjunto (STS de 24 de febrero de 2016, rec. 268/2013).

24. ¿Se puede elaborar un Plan de Igualdad para un grupo de empresas?

En principio parecería que cada una de las empresas integrantes del grupo debería negociar su propio plan, pero la práctica comercial ha admitido la negociación de un Plan de Igualdad para varias empresas integrantes de un grupo (ejemplo: Plan de Igualdad de Acciona).

25. ¿Puede negociarse un Plan de Igualdad para un determinado sector de actividad?

No, el Plan de Igualdad es para empresas y no para sectores, sin perjuicio de que el convenio colectivo de sector pueda establecer medidas de incorporación obligatoria en los Planes de Igualdad que lleven a cabo las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

26. Si la empresa tiene más de 250 trabajadores/as y la práctica totalidad de la plantilla son hombres, ¿existiría la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad?

Sí, ya que la obligación se impone en función de la plantilla y no del sexo de las personas que la integran.

27. ¿Existe algún organismo público que asesore sobre la forma de elaborar un Plan de Igualdad?

Sí, existe un Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad, que tiene por finalidad orientar y asesorar en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad.

28. El Servicio de Asesoramiento, ¿presta ayuda solamente cuando es obligatoria la elaboración del Plan de Igualdad?



No, ya que puede asesorar en todos los casos en los que se decida llevar a cabo la elaboración de un Plan.

29. ¿Existen ayudas económicas para la elaboración e implantación de Planes de Igualdad?

Sí, anualmente el Instituto de la Mujer convoca ayudas dirigidas a las pequeñas y medianas empresas para tal finalidad.

238

30. Cuando la empresa viene obligada a elaborar e implantar un Plan de Igualdad y no lo hace, ¿qué medidas puede tomar la representación legal del personal?

Debe solicitar a la empresa la constitución de la comisión que afronte la realización del Plan y de no hacerlo podrá solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo.

31. ¿Qué caracteres ha de tener un Plan de Igualdad?

Ha de ser:

- Transversal, al afectar a todas las áreas y departamentos de la empresa.
- Práctico, al posibilitar su aplicación de forma eficaz y sin lagunas interpretativas.
- Participativo, ya que en su realización debe de estar presente la representación legal de la plantilla, facilitando, además, las sugerencias del personal de la empresa.
- Dinámico, por su sometimiento a cambios y a nuevas realidades en la empresa.
- Transparente, tanto en sus objetivos como en las medidas que aborda.
- Colectivo, al dirigirse a la empresa en su conjunto.
- Ejecutable, pues debe contener medidas concretas y no ser una mera declaración de intenciones.

32. ¿Cuáles son las fases de un Plan de Igualdad?

Aunque no están definidas legalmente, pueden ser las siguientes:

- Compromiso expreso de la empresa de negociar un Plan de Igualdad.
- Constitución de la comisión encargada de negociar, elaborar e implantar el Plan de Igualdad.
- Realización del diagnóstico previo de situación para detectar las carencias de la empresa en materia de igualdad.
- Fijación de sus objetivos a la vista de los resultados del diagnóstico previo.
- Elaboración, planificación y programación de las medidas concretas en función de los objetivos.
- Implantación de las medidas.



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

- Seguimiento del Plan.
- Evaluación de resultados.

33. Compromiso de las partes para la negociación del Plan de Igualdad

Habrà de realizarse en un escrito que comprenda los siguientes extremos:

- Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico en la empresa.
- Inclusión de este principio en la política de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios para su elaboración.

239

34. ¿En qué consiste el diagnóstico de situación previo a la realización del Plan de Igualdad?

Es el procedimiento que permite detectar en que aspectos o parcelas se revelan carencias de la empresa en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, sirviendo de base para la fijación de objetivos y la realización del Plan.

35. En las empresas con varios centros de trabajo, ¿es necesario que el diagnóstico de situación se efectúe en cada uno de los centros?

Sí, ya que solo así se conocerá la situación real de la empresa en materia de igualdad.

36. ¿Quién ha de realizar el diagnóstico previo de situación?

La Ley Orgánica de Igualdad no lo establece. Parece que lo más conveniente sería constituir una comisión paritaria de igualdad que elabore el diagnóstico. De llevarse a cabo su constitución deberá tener presencia equilibrada de mujeres y hombres.

37. Si se crea la comisión paritaria de igualdad, ¿Qué competencias asumiría?

Las que decidan sus componentes y que deberán incluirse en un Reglamento de funcionamiento en el que, entre otras, podrían establecerse las siguientes:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Informar a la plantilla sobre el compromiso adoptado para elaborar el Plan de Igualdad.



- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de participar activamente, aportando sugerencias en la elaboración del Plan.
- Facilitar que pueda recabar información y documentación de la empresa para elaborar el diagnóstico previo de situación.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, procediendo, en su caso, a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas que se propongan para su inclusión en el Plan.
- Aprobar el Plan de Igualdad elaborado.
- Impulsar su difusión dentro de la empresa y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

38. ¿Podría la empresa encargar a una consultora o a otra entidad la realización del diagnóstico previo de situación?

Creemos que podría encargarse la recopilación de datos, pero en las conclusiones finales deberá participar la representación de la plantilla, ya que el diagnóstico previo también forma parte del Plan de Igualdad.

39. La falta de acuerdo entre las partes en el diagnóstico de situación, ¿invalida la obligación de negociar el Plan de Igualdad cuando este sea obligatorio?

No, ya que, si bien es necesario realizar el diagnóstico previo, no es obligatorio que las partes alcancen un acuerdo sobre su contenido, pues con frecuencia las propuestas sociales y empresariales serán diferentes.

40. ¿Existe algún plazo legalmente establecido para concluir el diagnóstico previo de situación?

No, aunque parece razonable que las partes establezcan unos plazos para su realización a fin de no demorar la elaboración del Plan.

41. ¿Podría el convenio colectivo sectorial que imponga la obligatoriedad de los Planes de Igualdad articular un mecanismo para resolver los conflictos que surjan en la elaboración del diagnóstico?

Sí, ya que el convenio colectivo podría crear una comisión para la resolución de estos conflictos o atribuir dicha competencia a la comisión paritaria.



42. ¿Cuáles son los caracteres del diagnóstico previo?

El diagnóstico es:

- Instrumental, al ser un medio a partir de cual se puede identificar las carencias de la empresa en materia de igualdad.
- Práctico, al estar orientado a la toma de decisiones en materia de igualdad.
- Flexible, ya que su contenido y extensión deberá acomodarse a las necesidades de cada empresa.
- Dinámico, pues deberá ser objeto de actualización ante las nuevas realidades que pudieran surgir en la empresa.

43. ¿Cuál es el objeto de análisis del diagnóstico previo de situación?

Ha de analizar, desde una perspectiva de género, lo siguiente:

- Características de la empresa y estructura organizativa.
- Características del personal.
- Formas de acceso a la empresa.
- Grupos profesionales y su composición.
- Carrera profesional y política de promoción y ascensos.
- Formación.
- Condiciones de trabajo.
- Sistema retributivo.
- Medidas de conciliación.
- Causas de abandono en la empresa, con especial incidencia de las posibles prácticas de todo tipo de acoso.

44. ¿Existe algún cuestionario que facilite la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad?

El Instituto de la Mujer lo ha elaborado con la siguiente estructura:

I. Cuestionario para las empresas.

1. Aspectos cuantitativos.

- a) Características de la empresa.
- b) Características de la representación legal de trabajadoras y trabajadores.
- c) Características de la plantilla.

2. Aspectos cualitativos:

- Cultura de la empresa y responsabilidad social corporativa.



- Selección de personal.
- Formación.
- Promoción.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Comunicación.
- Ayudas, bonificaciones y política social.
- Representatividad.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- Convenio colectivo aplicable.
- Otras consideraciones.

II. Cuestionario para la representación legal de trabajadores y trabajadoras:

1. Relación de la representación legal con la empresa y con la plantilla.
2. Negociación colectiva.
3. Formación.
4. Procesos de comunicación con la plantilla.

III. Cuestionario para la plantilla:

- ¿Se tiene en cuenta en la empresa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?
- ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?
- ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?
- ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?
- ¿Cobra menos que su compañero/a?
- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
- ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?
- ¿Sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
- ¿Es necesario un Plan de Igualdad?
- Enumere sus sugerencias con relación a:
 - ¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?
 - ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 - ¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?
 - Otras sugerencias.

Con independencia de este cuestionario, criticado por algunas organizaciones, existen otras guías que pueden servir de apoyo como la confeccionada por CCOO.



45. ¿Cuáles son las situaciones de discriminación que suelen detectarse en el diagnóstico previo de igualdad?

Dependen del sector de actividad y de la dimensión de la empresa, pero las situaciones más frecuentes serían:

- Concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo de escasa cualificación.
- Baja presencia de las mujeres en puestos decisorios o de responsabilidad.
- Mayor contratación de hombres.
- Diferencias retributivas entre hombres y mujeres, pese a la realización de trabajos de igual valor.
- Desigualdad de trato en el desarrollo de la carrera profesional.

46. ¿Qué esquema formal debe adoptar el informe sobre diagnóstico previo de igualdad?

- Introducción, con indicación de las fuentes de información utilizadas.
- Características generales de la empresa.
- Resultados obtenidos desglosados por áreas.
- Conclusiones.

47. ¿Cuáles son los objetivos del Plan de Igualdad a la vista del diagnóstico previo realizado?

Sin perjuicio de los objetivos que puedan acordarse por los negociadores, en todo caso, el Plan de Igualdad tendrá los siguientes:

- Eliminar los desequilibrios en el acceso al trabajo de mujeres y hombres.
- Asegurar en materia de grupos profesionales, promoción y formación que se respete el principio de igualdad de oportunidades.
- Garantizar que la retribución sea la misma por la realización de trabajos de igual valor.
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, introduciendo medidas que hagan realidad el principio de corresponsabilidad.
- Prevenir cualquier modalidad de acoso sexista o laboral en el trabajo.

48. ¿Conviene diversificar los objetivos del Plan de Igualdad?

Sí, ya que en función del plazo establecido para su realización debe diferenciarse entre:

- Objetivos a largo plazo, cuya consecución habrá de alcanzarse durante la vigencia del Plan.
- Objetivos a corto plazo o de realización inmediata.



49. Cada uno de los objetivos propuestos, ¿debe ir acompañado de medidas concretas?

Sí, ya que de no ser así los objetivos serán una mera declaración de intenciones, sin valor vinculante.

50. ¿Es posible que el acuerdo entre la empresa y una comisión de representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el Plan de Igualdad pueda ser sustituido por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores designados a tal fin?

No, ya que la Ley Orgánica de Igualdad exige la participación de la representación legal.

51. ¿Cómo se constituye la comisión para la elaboración del Plan de Igualdad exigido por un convenio colectivo, una vez que se ha realizado el diagnóstico previo de situación?

Dado que se trata de una comisión con facultades negociadoras habrán de seguirse los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de legitimación para negociar convenios colectivos.

52. ¿Puede excluirse de la comisión negociadora del Plan de Igualdad a un sindicato legitimado para negociar, que no firmó el convenio colectivo?

No, ya que la exclusión vulneraría el derecho de libertad sindical (STS de 11 de marzo de 2014, rec. 77/2013).

53. Los miembros integrantes de la comisión negociadora, ¿disponen de un crédito horario específico para dicha negociación?

No está previsto legalmente, pero parece razonable asignar un crédito horario complementario, tanto para la negociación como para su seguimiento y evaluación.

54. ¿Cómo se denomina y que funciones se atribuye a la comisión que ha de llevar a cabo la elaboración e implantación del Plan de Igualdad?

No existe una denominación obligatoria, pudiéndose llamar comisión de igualdad, comisión permanente de igualdad, comisión paritaria de igualdad de oportunidades, etc. En el propio acto de constitución se fijarán sus funciones, que podrán abarcar desde la realización del diagnóstico previo de la empresa en materia de igualdad, hasta la propia elaboración del Plan, su implantación, seguimiento y evaluación.

55. ¿Qué naturaleza tiene la comisión de igualdad?

Depende, ya que, si el Plan se negocia formando parte integrante del convenio de empresa, la comisión tendrá funciones negociadoras, pero si el convenio colectivo de empresa fija las pautas para alcanzar la igualdad, la redacción del Plan puede materializarse mediante una comisión de ejecución o administración del convenio (STS de 14 de febrero de 2017, rec. 104/2016).

Si el Plan de Igualdad deriva de la obligación contenida en un convenio de ámbito superior a la empresa, la comisión tendrá funciones propias de negociación, sin que en estos casos resulte válida la creación de una comisión de ejecución o administración del convenio (STS de 11 de marzo de 2014, rec. 77/2013).

56. ¿Existe un contenido mínimo del Plan de Igualdad?

No, como veremos en el capítulo siguiente, el contenido dependerá de los resultados obtenidos en el diagnóstico previo de situación, limitándose la Ley Orgánica de Igualdad a señalar que, entre otras materias, el Plan podrá contener medidas que afecten al acceso al empleo, grupos profesionales, promoción y formación, medidas de conciliación o prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

57. ¿Qué estructura debe de tener el Plan de Igualdad?

Tampoco existe previsión legal, pero en todo caso el Plan deberá contener:

- Objetivos en materia de igualdad.
- Medidas concretas para alcanzar tales objetivos.
- Sistema de seguimiento y evaluación del Plan.
- Duración.

58. ¿Existe una vigencia temporal del Plan de Igualdad?

La duración del Plan será establecida por quien lo negocie y estará en función de los objetivos propuestos.

59. Una vez redactado el Plan, ¿existe obligación de registrarlo en alguna dependencia administrativa?

En la actualidad no existe un registro estatal de Planes de Igualdad, pero cuando forma parte de un convenio colectivo, el Plan queda registrado junto con el convenio en el que se integra. Cuando el Plan es resultado de



un acuerdo suscrito entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, también puede solicitarse la inscripción de dicho acuerdo al amparo del RD 713/2010, de 28 de mayo.

60. Finalizado y redactado el Plan de Igualdad, ¿sería posible proceder a la modificación del mismo durante su vigencia?

El propio Plan puede establecer un mecanismo de modificación, pero en todo caso quien está legitimado para negociarlo también podrá modificarlo durante su vigencia, al igual que sucede con los convenios colectivos.

246

61. ¿En qué consiste la implantación del Plan de Igualdad?

Es su puesta en marcha, y por tanto es la materialización de las acciones previstas para la consecución de los objetivos propuestos.

62. ¿Es necesario que los Planes de Igualdad contengan procedimientos de evaluación y seguimiento?

Sí, ya que la propia Ley dispone que los Planes contendrán “el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

63. ¿Qué se pretende con la evaluación del Plan de Igualdad?

- Conocer el grado de cumplimiento de sus objetivos.
- Analizar el desarrollo del Plan y de las acciones propuestas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran de la adopción de otras medidas complementarias.

64. ¿Quién ha de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan?

La Comisión de evaluación y seguimiento establecida en el propio Plan de Igualdad.

65. ¿Quién integra la comisión de seguimiento y evaluación?

Deberá estar integrada por la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Ha de ser

paritaria y con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

66. ¿Qué funciones han de atribuirse a esta Comisión?

- Control de la puesta en marcha de las acciones concretas previstas en el Plan.
- Supervisión de la ejecución del Plan en su conjunto.
- Análisis del impacto de las medidas implantadas.
- Propuestas de acciones de mejora que corrijan deficiencias observadas en la implantación del Plan.
- Desarrollo de otras acciones en materia de igualdad, no contempladas en la redacción inicial del Plan.

247

67. ¿Podría realizarse el seguimiento y evaluación por una empresa externa?

En principio sí, pero los resultados habrían de someterse a la comisión de seguimiento y evaluación para su aprobación o modificación.

68. Decálogo para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El Instituto de la Mujer ha elaborado el siguiente decálogo sobre el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

- El sistema de seguimiento y evaluación debe diseñarse a la vez que el Plan de Igualdad.
- Cada una de las medidas del Plan de Igualdad deberá tener definidos indicadores para su seguimiento ajustándose a sus objetivos.
- El seguimiento se realiza paralelamente a la ejecución de las acciones.
- Es fundamental documentar todas las actuaciones realizadas.
- Se recomienda realizar al menos un informe de seguimiento anual, que recoja las conclusiones del análisis de la información recopilada.
- Es aconsejable difundir los principales resultados del seguimiento entre la plantilla.
- En el seguimiento y evaluación se requiere la participación de toda la empresa.
- Es conveniente que en el equipo de trabajo participen personas que estuvieron presentes en el diseño del Plan de Igualdad.
- Es fundamental disponer de toda la documentación generada desde la elaboración del diagnóstico de igualdad hasta la implantación y seguimiento de cada una de las medidas.
- La evaluación debe contar con la percepción de la plantilla, la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras, sobre la ejecución y resultados del Plan.

69. ¿Qué sucede cuando una empresa obligada a ello no elabora el Plan de Igualdad?

La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera en su art. 7.13 falta grave “no cumplir las obligaciones en materia de Planes de Igualdad que establece el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”. A su vez el art. 8.17 de la misma Ley considera falta muy grave “No elaborar o no aplicar el Plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos...”.

70. ¿Qué otras sanciones pueden imponerse a la empresa, además de las económicas, por incumplimiento de la normativa sobre Planes de Igualdad?

- Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.
- Exclusión temporal automática del acceso a determinados beneficios y subvenciones.

71. ¿Es jurídicamente exigible el contenido del Plan de Igualdad?

Sí, ya que cuando forme parte del convenio colectivo tiene su misma naturaleza y fuerza vinculante y, en cualquier caso, cuando es fruto de un acuerdo negociado entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, tal acuerdo también es de obligado cumplimiento.

72. ¿Qué derechos de información tienen los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras con relación al Plan de Igualdad elaborado?

El art. 64.3 ET dispone que cuando se hubiera establecido un Plan de Igualdad el comité de empresa tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, sobre su aplicación. Asimismo, el art. 47 LOI establece que se garantizará el acceso de los representantes legales del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores/as a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad, y la consecución de sus objetivos.

73. ¿Qué ventajas sindicales tienen los Planes de Igualdad?

Como indica la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO tales ventajas son las siguientes:

- Las personas que elaboran y negocian los Planes de Igualdad contribuyen a lograr el principio universal de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Con esta participación se avanza hacia una sociedad más justa e igualitaria.
- Se logran cambios para conseguir erradicar las desigualdades, aún existentes, entre mujeres y hombres.



- Son herramientas para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral.
- Abren un ámbito nuevo de participación sindical en la negociación colectiva, dentro de la perspectiva de género, incorporando una nueva visión que da entrada a las nuevas necesidades laborales detectadas.

74. ¿Qué beneficios tiene para la empresa la implantación de un Plan de Igualdad?

- Utilización más eficiente de los recursos humanos.
- Disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente.
- Mejora de la productividad y de la calidad del servicio.
- Eliminación de costos derivados de las prácticas discriminatorias por razón de género.
- Mayores oportunidades para seleccionar y retener personas con talento.
- Mejor adaptación de la empresa a las exigencias del mercado.
- Desarrollo de la creatividad de la plantilla.
- Contribución a hacer de la empresa una organización más flexible.
- Mejora de la imagen externa de la empresa.

75. ¿Cuáles son los principales obstáculos para implantar un Plan de Igualdad?

- Falta de formación en igualdad.
- Ausencia de datos que permitan elaborar el diagnóstico previo en materia de igualdad.
- Persistencia de segregación horizontal en las empresas con sectores feminizados y masculinizados.
- Mantenimiento de segregación vertical, con barreras que impiden la promoción a puestos directivos y de responsabilidad.
- Falta de implicación de la dirección de la empresa.

76. Marco normativo de los Planes de Igualdad

- Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

– Convenio colectivo de aplicación.

Capítulo 3

MATERIAS SOBRE LAS QUE PUEDE Y DEBE INCIDIR EL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica de Igualdad no establece un contenido mínimo de los Planes de Igualdad, limitándose a señalar algunas de las materias que, entre otras, pueden contenerse en los mismos, por lo que el contenido dependerá en buena medida de lo que resulte del diagnóstico previo de la empresa en materia de igualdad.

Sin ánimo de exhaustividad las materias posibles del Plan de Igualdad podrían ser las siguientes.

1. ACCESO AL EMPLEO

1.1. Conceptos básicos

La igualdad de oportunidades en el acceso al empleo es de difícil acreditación, sobre todo en el sector privado, dada la libertad de contratación, por lo que la regulación de medidas concretas en esta materia resulta imprescindible.

Para comprobar si existe algún tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, es conveniente observar cual es la composición de la plantilla de la empresa, no solo en lo que se refiere al número de mujeres y hombres, sino también en lo concerniente a los puestos de trabajo que ocupan, ya que ello permitirá concluir si en la práctica existe algún tipo de segregación, como sería la contratación de mujeres para puestos de escasa cualificación y su alejamiento de funciones directivas.

No puede olvidarse que aun cuando el art. 4.2.c) ET proclama la no discriminación en el acceso al empleo, en muchas ocasiones se trata de una formulación teórica que queda oscurecida por la libertad de contratación, amparada en las facultades que el ordenamiento jurídico atribuye a la empresa en materia de organización de su empresa.

Art. 17.4 ET: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, 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 profesional de que se trate”.

En el acceso al empleo el Plan de Igualdad deberá abordar medidas que contemplen tres momentos o

situaciones diferenciadas: las ofertas de empleo, el proceso de selección y la contratación.

1.2. Vulneraciones del principio de igualdad en el acceso al empleo apreciadas por los Tribunales

– Negativa a contratar a una mujer como vigilante de seguridad, por su condición de mujer (STSJ Andalucía/Granada de 22 de febrero de 2012, rec. 2880/2011).

– Trabajadora rechazada tras superar las pruebas de selección, por no disponer la obra de baño para mujeres (STSJ Canarias/Las Palmas de 22 de diciembre de 2008, rec. 980/2007).

– La Directiva 76/2007/CE, de 9 de febrero, relativa al principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, se opone a la aplicación de disposiciones nacionales que, de manera general, excluyen a las mujeres de los empleos militares que impliquen el uso de armas, autorizando su acceso a las unidades sanitarias y a las formaciones de música militar (STJUE de 11 de enero de 2000, C285/98).

– Vulnera el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo la existencia de una normativa nacional que prohíbe emplear mujeres para realización de trabajos en medio hiperbárico y trabajos de buceo (STJUE de 1 de febrero de 2005, C203/03).

– Vulnera el derecho a la igualdad la suspensión de la demanda de empleo de una trabajadora por razón de su maternidad (STC 214/2006, de 3 julio).

– Es discriminatorio por razón de sexo impedir el acceso al trabajo minero de las mujeres (STC 229/1992, de 14 de diciembre).

– Vulnera el derecho a la igualdad la falta de llamamiento al trabajo de ocho trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia, cuando debían de haber sido llamadas al trabajo en virtud de lo establecido en dos expedientes de suspensión del contrato (STSJ Navarra de 23 de febrero de 2017, rec. 35/2017).

– Produce discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo la resolución de un proceso selectivo para plazas de bombero, que adjudica preferentemente los puestos de trabajo a personal masculino (STSJ Andalucía/Granada de 16 de julio de 2008, rec. 1800/2008).

– Atenta contra el principio de igualdad de sexos en el acceso al empleo, por ser discriminatorio para las mujeres, la actitud de la empresa de no contratar a mujeres para el servicio de limpieza diaria (STSJ País Vasco de 30 de enero de 2001, rec. 3009/2000).

2. CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL, Y FORMACIÓN

2.1. Conceptos básicos

En materia de clasificación profesional el Plan de Igualdad habrá de perseguir que en la empresa no existan grupos profesionales feminizados o masculinizados, y particularmente que se agrupen de tal manera que se

retribuyan de forma distinta trabajos de igual valor, por el hecho de figurar en grupos profesionales diferentes.

Ejemplo práctico

Si un grupo profesional integra al personal de limpieza, constituido fundamentalmente por mujeres, y otro grupo lo compone el personal sin cualificación especial, en su mayoría hombres, estableciendo retribuciones distintas pese a realizar trabajos de igual valor, el sistema de clasificación incorporará en la práctica una discriminación por razón de sexo.

Dado que en el momento de acceso al trabajo es cuando se asigna la pertenencia a un grupo profesional, el Plan de Igualdad habrá de contener las previsiones necesarias para que el encuadramiento se lleve a cabo en función del trabajo contratado, de forma que exista en todo momento la necesaria adecuación entre función y categoría o grupo asignado.

En cuanto a la promoción profesional habrá de procurarse la incorporación de mujeres a los niveles intermedios y superiores de responsabilidad, para lo cual el Plan podrá contemplar medidas de acción positiva. En todo caso, se articularán actuaciones que remuevan los obstáculos a la promoción profesional derivados del ejercicio de derechos vinculados a la maternidad, como reducciones de jornadas, adaptaciones de horario, excedencias, etc.

En materia de formación habrán de establecerse criterios de selección de las personas a las que va dirigida la formación, principalmente cuando su seguimiento se convierta en un elemento determinante de la promoción profesional.

A las mujeres que tengan suspendido su contrato de trabajo por motivos de conciliación, se les garantizará su participación en los cursos programados, evitando con ello que queden relegadas de la posibilidad de ascensos. Asimismo, cuando las ausencias sean de larga duración (excedencia por cuidado de menores o dependientes), se garantizará la participación en acciones formativas a fin de impedir la ruptura en la evolución de la carrera profesional.

2.2. Prácticas discriminatorias por razón de sexo, en materia de clasificación, promoción profesional y formación, apreciadas por los Tribunales

– Es discriminatoria por razón de sexo la exclusión, a efectos de promoción profesional, del cómputo como días trabajados de los periodos de baja por riesgo durante el embarazo y maternidad (SSTSJ Madrid de 12 de junio de 2013, rec. 1379/2013 y de 21 de mayo de 2012, rec. 2587/2012).

– Existe vulneración de derechos fundamentales en la delegación de funciones por causa de maternidad (STC 182/2005, de 4 de julio).

– La normativa comunitaria se opone a una normativa nacional que priva a una mujer del derecho a ser calificada, a efectos de promoción profesional, por el hecho de haber estado ausente de la empresa debido a

un permiso de maternidad (STJUE de 30 de abril de 1998, cuestión prejudicial).

– Es discriminatoria por razón de sexo la privación del puesto de trabajo de encargada, como reacción de la empresa a la petición de reducción de jornada (STSJ Cantabria de 4 de diciembre de 2008, rec. 1043/2008).

– Existe vulneración de derechos fundamentales en el cambio de funciones tras reincorporarse al trabajo después del permiso de maternidad (STSJ Madrid de 13 de abril de 2012, rec. 132/2012).

– La asignación de funciones de inferior categoría tras reincorporación de maternidad y solicitud de reducción de jornada es discriminatoria por razón de sexo (STSJ Cataluña de 23 de junio de 2011, rec. 1727/2011).

– Resulta igualmente discriminatoria la alteración de funciones y competencias tras solicitar reducción de jornada por cuidado de hijo (STSJ Cataluña de 11 de enero de 2011, rec. 6145/2009).

– Es discriminatorio por razón de sexo el cambio de funciones laborales y de despacho a trabajadora embarazada (STSJ Canarias/Las Palmas de 22 abril de 2010, rec. 248/2010).

– Vulnera derechos fundamentales de la trabajadora el deterioro en el trato y minusvaloración profesional, tras contraer matrimonio y manifestar a la empresa su deseo de ser madre (STSJ Cantabria de 10 de junio de 2016, rec. 424/2016).

– Supone la existencia de discriminación por razón de sexo la denegación de ascenso de una trabajadora tras sufrir un aborto, sin que consten las razones objetivas de dicha denegación, y el posterior envío de rigurosa carta de advertencia tras la comunicación de nuevo de embarazo (STSJ Madrid de 14 de marzo de 2011, rec. 463/2011).

– Existe discriminación por razón de sexo en la política empresarial en materia de ascensos y promoción profesional, al constatarse que el número de ascensos de mujeres a puestos con responsabilidad es ínfimo en relación con los hombres (STSJ Aragón de 19 de diciembre de 2008, rec. 944/2008).

– No es ajustada a derecho la desproporción adversa para las mujeres en el acceso a categorías de coordinación y de mando, cuyo resultado es favorecido por el sistema de selección y por el secretismo y falta de publicidad con que los ascensos se llevan a cabo (STS de 18 de julio de 2011, rec. 133/2010).

3. RETRIBUCIONES

3.1. Conceptos básicos

La retribución es una de las condiciones en la que más incide la discriminación por razón de sexo. Nuestro ordenamiento jurídico expresamente reconoce e impone la igualdad de retribución, al ordenar que la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo (art. 28 ET). No obstante, la brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad.

Es conocido que las discriminaciones salariales pueden ser directas, cuando se retribuye de forma distinta el

mismo trabajo, o indirectas, cuando se asigna diferente retribución a trabajos de igual valor. En esta materia el Plan de igualdad ha de adoptar medidas concretas que impidan el distinto trato retributivo, normalmente en perjuicio de las mujeres, que se traduce, también, en una más baja cotización a la Seguridad Social y en inferiores prestaciones, perpetuando la desigualdad entre mujeres y hombres después de concluida la vida laboral.

El control de la igualdad retributiva por trabajo de igual valor y sobre todo la asignación de complementos salariales o extrasalariales, nunca puede ser una medida aislada en el Plan de Igualdad, ya que, si previamente no ha existido un control en el acceso al empleo y en la asignación de grupos profesionales, será difícil combatir tal discriminación, máxime teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos la discriminación actúa de forma indirecta.

Por otra parte, conviene señalar que las diferencias retributivas que ha de combatir el Plan de Igualdad no son únicamente las que derivan de una diferencia de trato entre mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor, sino que el trato discriminatorio puede producirse cuando a las mujeres se les ocasionan perjuicios económicos derivados de su situación de embarazo o maternidad.

3.2. Prácticas discriminatorias en materia retributiva apreciadas por los Tribunales

– Existe discriminación por razón de sexo al abonar a los hombres y no a las mujeres un determinado plus, atendiendo exclusivamente al criterio del esfuerzo físico, cuando unos y otras realizan el mismo trabajo y pertenecen al mismo grupo profesional (STSJ Canarias/Las Palmas de 19 de diciembre de 2014, rec. 428/2014).

– Existe trato discriminatorio por razón de sexo al abonar un complemento de cantidad y calidad a determinadas categorías reservadas a hombres y en razón al esfuerzo físico realizado, mientras que, a las mismas categorías, pero en actividades complementarias desempeñadas mayoritariamente por mujeres, no se produce tal abono (STC 58/1994, de 18 de febrero).

– Retribuir a una vendedora con salario inferior a los vendedores varones, realizando el mismo trabajo, constituye una discriminación retributiva por razón de sexo (STSJ Castilla-León/Valladolid de 19 de junio de 2006, rec. 1040/2006).

– Se produce discriminación por razón de sexo en la asignación de distinta categoría y retribución por el ejercicio de unas mismas funciones, existiendo un mismo nivel de responsabilidad (STSJ Madrid de 30 de octubre de 2009, rec. 4259/2009).

– La concesión unilateral de un plus de calidad exclusivamente a los camareros varones, constituye discriminación retributiva por razón de sexo (STSJ Canarias/Las Palmas de 21 de diciembre de 2006, rec. 485/2003).

– Existe discriminación retributiva de una médica residente que, como consecuencia de la no realización de guardias médicas por razón de embarazo, ve disminuidos sus ingresos (STS de 24 de enero de 2017, rec. 1902/2015).

– Es discriminatoria por razón de sexo la pérdida de incentivos económicos derivada de computar como absentismo el permiso de baja por maternidad y la baja por riesgo durante el embarazo (STS de 10 de enero de 2017, rec. 283/2015).

– La pérdida de una retribución variable al excluir como jornadas productivas las seis semanas posteriores

al parto, resulta discriminatoria (STS de 27 de mayo de 2015, rec. 103/2014).

– No es ajustado a derecho el abono de un plus voluntario y absorbible a las camareras de pisos, en cuantía inferior a la de los trabajadores varones que prestan servicios en bar y cocina, perteneciendo todos al mismo nivel retributivo (STS de 14 de mayo de 2014, rec. 2328/2013).

– Existe discriminación por razón de sexo en la eliminación del complemento de productividad al excluir del cómputo de servicios el periodo de maternidad (STSJ Madrid de 30 de enero de 2011, rec. 4696/2011).

– Resulta discriminatoria la atribución de un plus voluntario a determinadas categorías servidas preferentemente por hombres, y no a otras que, dentro del mismo nivel retributivo son ocupadas preferentemente por mujeres (STSJ Canarias/Las Palmas de 30 de junio de 2008, rec. 834/2007).

– Existe desigualdad de trato retributivo entre mujeres y hombres al abonar complementos personales de forma diferente y en base a criterios variables y desconocidos (STSJ Castilla y León/Valladolid de 19 de junio de 2013, rec. 909/2013).

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

4.1. Conceptos básicos

La Ley Orgánica de Igualdad remite a la negociación colectiva, y por tanto también al Plan de Igualdad para la adopción de diversas medidas que afectan a la ordenación del tiempo de trabajo en materia de conciliación.

Como veremos posteriormente, las medidas que pueden adoptarse en esta materia son numerosas y abarcan desde la mejora de los permisos por motivos familiares, a las reducciones de jornada, ampliaciones de licencias y excedencias, etc.

Sin perjuicio de apoyar la mejora de condiciones en esta materia, existe un peligro evidente que puede conducir a un resultado distinto del pretendido y es que la flexibilidad de horarios, jornadas, licencias y excedencias, haga que sean las mujeres de forma muy mayoritaria las que se acojan a estas medidas para hacer compatible el trabajo productivo con el familiar y con los cuidados del hogar, de modo que las medidas de conciliación pueden constituir un freno para el avance de la igualdad de trato y de la corresponsabilidad.

Es más, la circunstancia de que sean las mujeres las que solicitan preferentemente acogerse a estas medidas por motivos familiares, contribuye a que tanto la sociedad en general como las empresas en particular visibilicen a la mujer como responsable de los trabajos en el seno de la familia y a que el trabajo productivo que desarrollan sea simplemente un complemento de aquellas actividades.

4.2. Nulidad de actuaciones empresariales que afectan a trabajadoras que tienen solicitadas medidas de conciliación por motivos familiares



– Al no acreditarse la temporalidad de su contrato, constituye despido nulo la comunicación de cese a una trabajadora con reducción de jornada de dos horas diarias por lactancia (STSJ Andalucía/Granada de 31 de mayo de 2012, rec. 792/2012).

– Es nulo por discriminatorio el despido de una trabajadora con reducción de jornada por maternidad, al no acreditarse causa que justifique el despido (STSJ Andalucía/Sevilla de 20 diciembre de 2012, rec. 3605/2011).

– Es nulo el despido de una trabajadora embarazada, con reducción de jornada por guarda legal de un menor (STSJ Comunidad Valenciana de 17 de mayo de 2011, rec. 854/2011).

– Constituye despido nulo la no subrogación de una trabajadora en un supuesto de sucesión de contrata, por mantener reducción de jornada por guarda legal (STSJ Madrid de 11 de diciembre de 2015, rec. 767/2015).

– Es nula la modificación de horario y de ubicación en la empresa, tras solicitud denegada de reducción de jornada por cuidado de hijo (STSJ Andalucía/Sevilla de 29 de octubre de 2009, rec. 2650/2009).

– Es nulo el traslado tras solicitar la trabajadora reducción de jornada por cuidado de un hijo con discapacidad (STSJ Canarias/Las Palmas de 19 de marzo 2013, rec. 1255/2012).

– Es nula la modificación de condiciones a trabajadora que tras el embarazo solicita reducción de jornada por guarda legal (STSJ Cataluña de 13 de enero de 2009, rec. 7046/2008).

– Procede la extinción del contrato de trabajo a instancia de la trabajadora que, tras solicitar reducción de jornada por lactancia, no se le da ocupación efectiva (STSJ Galicia de 23 de octubre de 2009).

–

Constituye despido nulo el de la trabajadora a la que no se le reincorpora tras finalizar una excedencia por cuidado de hijo (STSJ Comunidad Valenciana de 5 de julio de 2007, rec. 1534/2007).

– No resulta ajustado a derecho la alteración esencial de las funciones laborales tras solicitar reducción de jornada por cuidado de hijo (STSJ Madrid de 13 de abril de 2012, rec. 133/2012).

– Es constitutiva de despido nulo la extinción del contrato por causas objetivas respecto de trabajadora que ha solicitado reducción de jornada por cuidado de un menor, y no se acredita la concurrencia de causas económicas y productivas alegadas (STSJ Madrid de 10 de mayo de 2014).

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

5.1. Conceptos básicos

Ya hemos visto que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tengan 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; mientras que, el acoso por razón de sexo viene constituido por 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 (art. 7 LOI).

Es un hecho constatado que ambas modalidades de acoso afectan fundamentalmente a mujeres y con independencia de lo que pueda establecer el Plan de Igualdad, la propia LOI, regula un conjunto de medidas específicas de obligado cumplimiento que podrán ser objeto de matización y desarrollo en el propio Plan.

Artículo 48 Ley Orgánica de Igualdad: “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”.

Por tanto, al estar fijadas las pautas de atención en la propia Ley, será función del Plan de Igualdad adoptar las medidas necesarias para cumplir los objetivos señalados en la norma, teniendo en cuenta que ambas modalidades de acoso no solo resultan discriminatorias, sino que suponen un intolerable ataque a la dignidad de la persona.

En todo caso, conviene recordar que cuando el acoso se produce por un compañero/a de trabajo, podría incurrirse en causa de despido procedente [art. 54.2.g) ET].

5.2. Conductas calificadas por los órganos judiciales constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo

– Es constitutiva de acoso sexual, que justifica el despido disciplinario, la conducta del trabajador que colocó en el tablón de anuncios del supermercado donde trabajaba una nota en la que ofrecía servicios sexuales, con indicación del número de teléfono de una compañera de trabajo (STSJ Cantabria de 25 de marzo de 2008, rec. 199/2008).

– Constituye acoso sexual la conducta de dos compañeros de trabajo que se dirigían a una trabajadora con expresiones de índole sexual, buscaban su roce físico y le relataban, ante las protestas de esta, sus respectivas relaciones sexuales; existiendo responsabilidad empresarial ya que conocedora de los hechos la empresa se limitó a no renovar el contrato a la trabajadora, lo que se califica como despido nulo (STSJ Galicia de 21 de abril de 2014, rec. 4705/2013).

– Es procedente el despido del trabajador por acoso sexual a la trabajadora de una contrata que presta servicios como recepcionista en la sede central de una entidad financiera, al dirigirse a la misma, de forma reiterada, con expresiones soeces e irrespetuosas de contenido sexual (STSJ Madrid de 22 de julio de 2013, rec. 139/2013).

– Es procedente el despido de un delegado regional de ventas por acoso sexual a trabajadoras jerárquicamente dependientes del mismo (STSJ Cataluña de 20 de enero de 2011, rec. 4988/2010).



- Es causa de despido procedente el acoso sexual a compañera de trabajo a la que, además, califica de zorra y provocadora cuando le piden explicaciones de lo sucedido (STSJ Cataluña de 12 de mayo de 2010, rec. 1279/2010).
- Constituye despido procedente el acoso sexual a trabajadora de una ETT, por quien era superior jerárquico en la empresa (STSJ Cataluña de 25 de febrero de 2010, rec. 6087/2009).
- Se califica como despido procedente la agresión sexual a compañera de trabajo, teniendo plena credibilidad el testimonio único de la víctima y sin que pueda invocarse la presunción de inocencia en este ámbito (STSJ Andalucía/Sevilla de 20 de octubre de 2009, rec. 955/2009).
- Al resultar acreditados tocamientos con ánimo libidinosos y humillantes a compañeras de trabajo, en contra de su voluntad, dicha conducta es constitutiva de despido procedente (STSJ Baleares de 29 de marzo de 2016, rec. 47/2016).
- Constituye despido procedente los comentarios e insinuaciones verbales y físicas de contenido sexual, por parte de superior jerárquico de las trabajadoras que sufren dichas conductas (STSJ Madrid de 22 de diciembre de 2014, rec. 587/2014).
- Es despido procedente el de un superior jerárquico encargado de supermercado, que acosó sexualmente a una cajera, llevando a cabo tocamientos no deseados y realizando reiteradas proposiciones de contenido sexual que igualmente fueron rechazadas (STSJ Castilla-La Mancha de 15 de marzo de 2012, rec. 196/2012).

6. PREVENCIÓN DE OTRAS MODALIDADES DE ACOSO EN EL TRABAJO: ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL AMBIENTAL Y CIBERACOSO

6.1. Conceptos básicos

Anteriormente nos hemos referido al acoso sexual y por razón de sexo, con relación a cuyas modalidades de acoso la LOI establece mandatos de obligado cumplimiento por la negociación colectiva. Pero en el trabajo pueden existir otros tipos de acoso, que incluso se presentan con más frecuencia, como sucede con el acoso laboral, que lo sufren fundamentalmente mujeres y que cada vez se hace más visible, aunque siempre haya existido; y también el acoso sexual ambiental que consiste en un comportamiento grosero e indeseable que crea un entorno humillante para las mujeres, y cuya prevención y tutela también puede ser asumida por el Plan de Igualdad.

En cuanto al ciberacoso se trata de un fenómeno de violencia emergente en el ámbito de las relaciones laborales, que se produce mediante la utilización de las tecnologías de la información y especialmente de las redes sociales, y que se caracteriza por la utilización de medios tecnológicos para ejercer una violencia psicológica frente a terceros. Cuando los sujetos intervinientes mantienen relación laboral con una empresa nos hallamos en presencia del ciberacoso laboral, que en la actualidad carece de regulación específica y que se manifiesta por medio de correos electrónicos, mensajes telefónicos, etc.

En todos estos casos el Plan de Igualdad puede y debe desempeñar un papel fundamental para prevenir tales conductas con el fin de concienciar y sensibilizar a la plantilla sobre las nefastas consecuencias para

la salud de trabajadoras y trabajadores, resultando de máximo interés, la realización de protocolos de actuación, que, reservando la privacidad de las partes implicadas, faciliten la denuncia de estos comportamientos y aborden las medidas para su erradicación.

6.2. Comportamientos constitutivos de otras modalidades de acoso

– El acoso moral en el trabajo supone no solo una lesión de la dignidad personal sino también del derecho a la igualdad y no discriminación (STSJ Madrid de 21 de enero de 2008, rec. 4779/2007).

– Constituye acoso moral la conducta empresarial tendente a minar la voluntad de las trabajadoras para conseguir su desistimiento, dejándolas sin funciones y relegándolas a un pequeño habitáculo, entre otras medidas (STSJ Cataluña de 14 de noviembre de 2013, rec. 3194/2013).

– Existe acoso moral cuando la conducta de la empresa evidencia la existencia de una unidad de propósito de hostigamiento y persecución, mantenida y sistemática, con la finalidad de humillar y producir un perjuicio moral, para provocar la autoexclusión de la trabajadora (STSJ Madrid de 27 de junio de 2007, rec. 1391/2007).

– El acoso moral provoca la lesión de derechos y se sitúa en diferentes parcelas de la personalidad, involucrando diversos derechos fundamentales, como los relativos a la integridad moral, el honor, la intimidad y la propia imagen, o la igualdad y no discriminación (STSJ Madrid de 21 de julio de 2008, rec. 1614/2008).

– Constituye acoso laboral el hostigamiento a que se somete a la trabajadora, con lesión en su derecho a la igualdad y no discriminación, tras solicitar reducción de jornada para el cuidado de un menor (STSJ Cantabria de 14 de junio de 2013, rec. 327/2013).

– Existe acoso sexual ambiental en la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, desencadenante de bajas de las trabajadoras y de la petición de traslados (STSJ Madrid de 2 de febrero de 2017, rec. 555/2016).

– El acoso sexual ambiental consiste en un comportamiento de carácter libidinoso, no deseado, grave por su intensidad y reiteración, que genera un ambiente laboral desagradable, intimidatorio u humillante (STSJ Madrid de 7 de marzo de 2006, rec. 338/2006).

– El acoso sexual ambiental crea un entorno laboral intimidatorio o humillante y se diferencia del acoso sexual chantaje en que este último aparece vinculado a un peligro en la estabilidad o promoción en el empleo (STSJ Baleares de 26 de octubre de 2004, rec. 248/2004).

– Existe ciberacoso en el envío de mensajes telefónicos con propuestas sexuales, llegándole a remitir unos mil mensajes en menos de dos meses (STSJ País Vasco de 13 de mayo de 2014, rec. 864/2014).

7. PROTECCIÓN REFORZADA PARA LAS MUJERES QUE ACREDITEN SER VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1. Conceptos básicos

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, publicado en Estambul el 11 de mayo de 2011 y ratificado por España el 18 de marzo de 2014 (BOE 6 de junio de 2014), contiene las siguientes definiciones:

a) Por violencia contra la mujer se deberá de entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar a las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicología o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad en la vida pública o privada.

b) Por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produce en la familia o en el hogar, o entre cónyuges o parejas de hechos antiguas o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

c) Por género, se entenderán los papeles, comportamientos, actividades o atribuciones socialmente contruidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres.

d) Por violencia contra la mujer por razones de género se entenderá toda violencia contra una mujer, porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

e) Por víctima se entenderá toda persona física que éste sometida a los comportamientos especificados en los apartados a) y b).

f) El término mujer incluye a las niñas y menores de 18 años.

Aun cuando en nuestro ordenamiento jurídico las Leyes Orgánicas 1/2004 y 3/2007 incorporan un conjunto de disposiciones para prevenir, sancionar y erradicar esta violencia, ordenando a los poderes públicos la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres víctimas de cualquier clase de violencia, también la negociación colectiva, y los Planes de Igualdad pueden tener un papel importante de este colectivo de mujeres.

En el ámbito de la negociación colectiva a nivel de empresa un instrumento fundamental para contemplar el régimen jurídico de la violencia de género lo constituye el Plan de Igualdad, siendo frecuente que se incorporen medidas para reforzar la protección otorgada por el ordenamiento jurídico.

En efecto, los Planes de Igualdad pueden incluir medidas para facilitar la movilidad geográfica y desplazamientos entre centros de trabajo de la misma empresa; condiciones para acceder a la reducción de la jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo; complementos económicos de la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o de indemnizaciones para los casos de extinción definitiva del contrato; derechos preferentes de contratación cuando hayan desaparecido las circunstancias que dieron lugar a la extinción; excedencias con reserva de puesto de trabajo y un largo etc., como posteriormente veremos.

7.2. Resoluciones judiciales de interés relacionadas con la violencia de género

– Es nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género que ha ejercido su derecho a la reordenación del tiempo de trabajo y a la que la empresa le imputa llevar una vida normal durante la situación de baja por trastorno de ansiedad generalizado, secundario a violencia de género (STJS Cataluña de 3 de

octubre 2008, rec. 587/2007).

– La finalización de un contrato temporal fraudulento ha de calificarse como despido nulo, cuando afecta a una trabajadora que acredita la condición de víctima de violencia de género y que tenía solicitada la reducción de jornada (STSJ Castilla León/Valladolid de 18 de noviembre de 2016, rec. 1733/2016).

– Es nulo el despido de una trabajadora en situación de incapacidad temporal por depresión reactiva a situación de violencia de género, cesada tras conocer la empresa la causa de la baja médica (STSJ Castilla-La Mancha de 2 de noviembre de 2009, rec. 1117/2007).

– Procede la resolución del contrato a instancia de la trabajadora cuando se acredita violencia de género por el empresario que tenía la condición de expareja de la trabajadora (STSJ Canarias/Las Palmas de 28 de septiembre de 2009, rec. 45/2009).

– Se desestima la resolución del contrato de trabajo a instancia de la trabajadora que alega la condición de víctima de violencia de género, ante la inexistencia de orden de protección frente a su exmarido y administrador de la empresa, sin que tampoco exista informe del fiscal en el sentido de que pueda existir tal situación (STSJ País Vasco de 2 de febrero de 2010, rec. 3021/2009).

– Despido improcedente y no nulo de trabajadora víctima de violencia de género que no ha ejercido derecho alguno de reordenación del tiempo de trabajo (STSJ Cataluña de 6 de febrero de 2017, rec. 6964/2016).

– La existencia a una consulta externa de psicología, derivada de violencia de género, no puede considerarse como un permiso retribuido, ni puede excluirse de las 35 horas al año de que disponen los trabajadores por convenio colectivo para asistir a consulta médica (STSJ Galicia de 29 de septiembre de 2016, rec. 1960/2016).

8. OTRAS MATERIAS QUE PUEDEN SER ABORDADAS POR EL PLAN DE IGUALDAD

- Fomento y protección de la maternidad y paternidad.
- Tratamiento de las parejas de hecho.
- Desarrollo de políticas y responsabilidad social.
- Códigos éticos o buenas prácticas en materia de igualdad.
- Medidas de acción positiva.
- Desarrollo de medidas sociales.
- Salud laboral desde una perspectiva de género.

Capítulo 4

MEDIDAS CONCRETAS QUE PUEDE INCORPORAR EL PLAN DE IGUALDAD

1. ACCESO AL EMPLEO

- Garantizar la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el diseño de las ofertas de empleo y en todas las fases del proceso de admisión.

• Exigir que las convocatorias de ingreso para los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.

- Utilizar canales de reclutamiento que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres.

• Prohibir las ofertas de empleo de carácter sexista o discriminatorias por razón de sexo.

- Garantizar la utilización de lenguaje no sexista y de imágenes estereotipadas en los procesos de difusión de las ofertas de empleo.

• Desarrollar una denominación neutra de los puestos de trabajo ofertados, sin connotación alguna que los identifique como más adecuados para mujeres u hombres.

- Garantizar la existencia de paridad en los equipos que decidan sobre la admisión de candidaturas.

• Establecimiento y comunicación de forma clara de los criterios que se evaluarán en la selección de personal, a fin de garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación alguna en el proceso de selección.

- Solicitar currículos ciegos en los que nos conste ni el sexo, ni la edad de las personas.

• Llevar a cabo la selección de candidatos/as sin tener en cuenta el sexo.



<ul style="list-style-type: none">• Excluir de las pruebas de selección preguntas relativas al estado civil o cargas familiares.
<ul style="list-style-type: none">• Llevar a cabo la selección de personal atendiendo únicamente a la cualificación requerida para el puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Eliminar los criterios de selección aparentemente neutros, que en realidad perjudican la contratación de mujeres.
<ul style="list-style-type: none">• Imparcialidad en la calificación de las pruebas limitando al máximo la discrecionalidad empresarial.
<ul style="list-style-type: none">• En igualdad de condiciones se dará preferencia para la contratación a la persona del género menos representado en el área a que pertenezca el puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Favorecer la contratación de trabajadoras/es de más edad, desempleadas de larga duración y personas en situación de riesgo de exclusión social.
<ul style="list-style-type: none">• La entrevista personal, de ser necesaria, no deberá ser nunca el factor determinante para otorgar el puesto de trabajo y no podrán realizarse preguntas en dicha entrevista que impliquen intromisiones personales o resulten ajenas al perfil del puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar el conocimiento de estas medidas entre el personal encargado del proceso de selección.
<ul style="list-style-type: none">• Las empresas de selección y los posibles colaboradores externos para la contratación de personal deberán compartir los mismos principios en materia de selección de personal.

2. CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN INTERNA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la clasificación profesional, evitando la segregación de sexos, vertical u



horizontal.

- Diseño de un sistema de valoración neutra de los trabajos, a fin de evitar la infravaloración de puestos ocupados mayoritariamente por mujeres.

- La denominación de las categorías o grupos profesionales deberán incluir la forma femenina (limpiador/a, portero/a, oficial/a, etc.).

- Llevar a cabo la revisión del catálogo de ocupaciones en la empresa para adecuar la denominación de puestos de trabajo, evitando prácticas discriminatorias.

- La creación de nuevas categorías o grupos profesionales vendrá precedida de informe de la comisión de igualdad a fin de impedir la existencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

- Cuando existan vacantes en puestos de trabajo a jornada completa, se dará prioridad para su ocupación a mujeres con contrato de trabajo a tiempo parcial o fijas discontinuas.

- Se revisarán los sistemas de promoción existentes eliminando cualquier criterio discriminatorio.

- Garantizar la participación de los representantes del personal en los procesos de ascenso y promoción profesional, así como la presencia equilibrada de mujeres en tales procesos.

- Establecimiento de un sistema de ascensos objetivo y no discriminatorio.

- Analizar si en las promociones internas llevadas a cabo con anterioridad se ha mantenido la misma proporción de mujeres que de hombres.

- Fijar criterios claros de evaluación en materia de ascensos.

- Las personas con contrato suspendido por motivos de conciliación, podrán participar en las convocatorias de ascensos igual que si estuvieran en activo.



• Cuando en la convocatoria de promoción o ascenso se tengan en cuenta los servicios efectivos prestados en la empresa, se computarán a

tal fin los permisos, licencias, suspensiones de contrato o excedencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

• En igualdad de condiciones de idoneidad tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo de que se trate.

• Considerar un objetivo prioritario la promoción y consolidación de mujeres en puestos de responsabilidad.

• Impulsar medidas de acción positiva para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en cargos directivos.

• Facilitar la promoción a varones con responsabilidades familiares y de cuidado, si se han acogido a permisos, reducciones de jornada, suspensión de contratos o excedencias por motivos de conciliación.

• Existencia de criterios objetivos para asistir a los cursos de formación, impidiendo cualquier discriminación por razón de sexo.

• Fomentar la realización de cursos sobre conciliación y políticas de igualdad, con el fin de promover cambios culturales en la plantilla, en estas materias.

• Programación de acciones formativas específicas dirigidas a facilitar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

• Derecho a participar en las acciones formativas a quienes tengan suspendido el contrato de trabajo o disfruten de permisos, licencias o excedencias por motivos vinculados a la conciliación.

• Formación específica a trabajadoras que les permita acceder a puestos de trabajo con escasa presencia femenina.



<ul style="list-style-type: none">• Realización de la formación en horario laboral para garantizar la presencia de mujeres.
<ul style="list-style-type: none">• Cuando la formación se imparta por otras empresas, exigir el cumplimiento de las políticas de igualdad aplicadas por la empresa y contenidas en el Plan de Igualdad.
<ul style="list-style-type: none">• Remover los obstáculos en el acceso a la formación de las personas que puedan tener dificultades en su seguimiento por razones familiares.
<ul style="list-style-type: none">• Seguimiento de los indicadores del porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación.
<ul style="list-style-type: none">• Promover la participación de mujeres en actividades formativas correspondientes a puestos de trabajo masculinizados y la participación de hombres en actividades feminizadas.
<ul style="list-style-type: none">• Inclusión de un módulo de igualdad en los cursos de formación programados por la empresa.
<ul style="list-style-type: none">• Promover cursos de reciclaje para las personas que se incorporan a un puesto de trabajo tras una excedencia por cuidado de menores o personas dependientes.
<ul style="list-style-type: none">• Informar a las trabajadoras y trabajadores excedentes por motivos familiares de los cursos de formación programados.

3. MEDIDAS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES

<ul style="list-style-type: none">• Garantizar el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor.



<ul style="list-style-type: none">• Vigilar que las diferencias en el tratamiento retributivo de trabajadoras y trabajadores obedezcan a razones justificadas y no por razón de sexo, suprimiendo las no justificadas mediante el establecimiento de criterios correctores.
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Eliminar criterios de retribución variable que perjudiquen a quien no realice actividad laboral durante todo el año, principalmente mujeres, por motivos de conciliación.
<ul style="list-style-type: none">• Potenciar medidas de acción positiva para aumentar la retribución de las mujeres, cuando el diagnóstico previo al Plan de Igualdad evidencie la existencia de diferencias retributivas con los hombres.
<ul style="list-style-type: none">• En el cálculo de la retribución variable vinculada a la consecución de objetivos, se aplicarán criterios de proporcionalidad al tiempo trabajado, cuando durante el año en curso se hayan producido ausencias debidas a permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada por motivos de conciliación y corresponsabilidad.
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que en cualquier mejora económica se respete el principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer mecanismos que permitan realizar el seguimiento y evaluación de las diferencias retributivas por colectivos, con la finalidad de adoptar las medidas necesarias para su erradicación, cuando tales diferencias carezcan de justificación razonable.
<ul style="list-style-type: none">• Implantación de factores de corrección a favor de las mujeres, cuando el diagnóstico previo en materia de igualdad demuestra la existencia de diferencias retributivas con los hombres, en igualdad de condiciones.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer criterios de transparencia y objetividad en la asignación de objetivos y complementos que mejoren la estructura retributiva fijada en el convenio colectivo, impidiendo cualquier discriminación por razón de sexo.



<ul style="list-style-type: none">• Asegurar la equidad interna y externa en la retribución y beneficios sociales para mujeres y hombres.
<ul style="list-style-type: none">• Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, garantizando en todo caso que la retribución de esta modalidad de trabajo no resulte inferior, proporcionalmente, a la de los trabajadores/as a tiempo completo.
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar anualmente un informe sobre posibles diferencias retributivas en función del género.

4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL Y LA CORRESPONSABILIDAD

<ul style="list-style-type: none">• Elaboración y difusión de un documento en el que se incluyan todas las medidas existentes en la empresa en materia de conciliación y corresponsabilidad.
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que los derechos de conciliación se disfruten con independencia de cualquier modalidad de contrato.
<ul style="list-style-type: none">• Asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales.
<ul style="list-style-type: none">• Informar a los hombres sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.
<ul style="list-style-type: none">• Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
<ul style="list-style-type: none">• Elaborar una estadística anual por sexos, sobre disfrute de medidas de conciliación.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer mejoras que complementen los permisos legalmente



establecidos por maternidad, adopción o acogimiento.
<ul style="list-style-type: none">• Cuando la hija/o recién nacida/o deba permanecer en el centro hospitalario, ampliar el permiso de maternidad por el periodo durante el cual persista el internamiento, sin límite alguno.
<ul style="list-style-type: none">• Computar como tiempo de trabajo efectivo los permisos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, para el cálculo de incentivos o retribución variable.
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que durante el descanso por maternidad se tenga derecho a todos los beneficios sociales establecidos en el convenio colectivo.
<ul style="list-style-type: none">• Evaluar el puesto de trabajo tan pronto como se tenga conocimiento del embarazo, al objeto de evitar cualquier riesgo para la madre o para el feto.
<ul style="list-style-type: none">• Cuando la trabajadora no pueda disfrutar de vacaciones por hallarse de baja maternal, podrá elegir la fecha de disfrute durante el año natural siguiente a la fecha del parto.
<ul style="list-style-type: none">• En la elaboración de los calendarios de vacaciones se dará preferencia a las trabajadoras embarazadas cuando concurren con otros trabajadores/as.
<ul style="list-style-type: none">• En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá disfrutar íntegramente el periodo de suspensión del contrato desde la fecha del parto, sin descontar la parte que la madre hubiera disfrutado con anterioridad.
<ul style="list-style-type: none">• El periodo de descanso por maternidad podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial, correspondiendo a quien lo solicite la elección de horario dentro de la jornada ordinaria establecida en la empresa.
<ul style="list-style-type: none">• Durante los periodos de embarazo y lactancia, la trabajadora no podrá ser objeto de traslado o desplazamiento a otro centro de trabajo en distinta localidad, salvo a petición propia o cuando exista conformidad de la trabajadora.



<ul style="list-style-type: none">• Las trabajadoras embarazadas que trabajen a turnos, tendrán derecho a turno fijo mientras dure el embarazo. Igual derecho se reconocerá durante la lactancia.
<ul style="list-style-type: none">• La empresa vendrá obligada a cubrir todos los permisos por maternidad.
<ul style="list-style-type: none">• Posibilitar la reducción de jornada laboral, en al menos una hora diaria, sin pérdida de retribución, por cuidado de menores de cinco años.
<ul style="list-style-type: none">• Fomentar la corresponsabilidad estableciendo beneficios a favor de los hombres que se acojan a medidas de conciliación.
<ul style="list-style-type: none">• Potenciar modelos de vida que permitan repartir la responsabilidad del cuidado entre mujeres y hombres.
<ul style="list-style-type: none">• Disponer la implantación de jornada intensiva al menos durante cuatro meses al año.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer horarios flexibles de entrada y salida al trabajo, en al menos dos horas.
<ul style="list-style-type: none">• Posibilitar la reducción de jornada para atender a personas mayores que requieran especial dedicación.
<ul style="list-style-type: none">• Garantizar que las personas que se acojan a una jornada reducida o excedencia por motivos familiares puedan participar en la formación y en la promoción profesional.
<ul style="list-style-type: none">• En las empresas con varios centros de trabajo, facilitar la movilidad geográfica que posibilite el acercamiento al lugar de residencia, a fin de invertir menos tiempo en los desplazamientos.
<ul style="list-style-type: none">• Considerar como criterio a la hora de elegir turnos la responsabilidad sobre menores y otras personas dependientes.
<ul style="list-style-type: none">• Permitir el disfrute de los días de asuntos propios por horas.



<ul style="list-style-type: none">• Conceder permisos retribuidos para tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
<ul style="list-style-type: none">• Incrementar la duración de los permisos por nacimiento, accidente, enfermedad grave y hospitalización de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
<ul style="list-style-type: none">• Reconocer una licencia de hasta 30 días naturales por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, con retribución total o parcial de dicho periodo.
<ul style="list-style-type: none">• Posibilitar el derecho a acompañar al médico a menores de 12 años a cargo y familiares que no puedan valerse por sí mismos, siendo recuperable el tiempo invertido en tales ausencias.
<ul style="list-style-type: none">• Reconocer igual derecho para asistir a tutorías escolares en centros educativos.
<ul style="list-style-type: none">• Ampliar las excedencias por cuidado de menores a cargo, hasta el cumplimiento de cinco años, con reserva del puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Ampliar la excedencia por cuidado de familiares a cargo, hasta que cese la causa que la motiva, con un máximo de cinco años.
<ul style="list-style-type: none">• Regular el establecimiento de una excedencia por estudios, con reserva del puesto de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Posibilidad de optar por acumular la reducción de jornada por lactancia en 30 días naturales, acumulables a los permisos de maternidad o paternidad.
<ul style="list-style-type: none">• Adaptar la jornada, temporalmente, por estudios oficiales, debidamente acreditados.
<ul style="list-style-type: none">• Posibilidad de disponer de más tiempo libre al año, sin retribución.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer que las reuniones de trabajo finalicen siempre dentro del horario laboral.



<ul style="list-style-type: none">• Cuando sea posible, establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios escolares.
<ul style="list-style-type: none">• Potenciar el teletrabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de un fondo para guarderías de menores de tres años y ayudas de escolarización de menores a cargo.
<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de ayudas económicas por nacimiento, adopción o acogimiento.
<ul style="list-style-type: none">• Regulación de un sistema de ayudas para hijas e hijos con discapacidad.
<ul style="list-style-type: none">• Aplicación de cualquier medida de esta naturaleza tanto a las parejas unidas por vínculo matrimonial como a parejas de hecho debidamente acreditadas.

5. MEDIDAS SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE OTRAS MODALIDADES DE ACOSO

<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de una declaración de principios para evidenciar el compromiso de la empresa y de la representación legal de trabajadores/as en materia de prevención y eliminación de cualquier tipo de acoso.
<ul style="list-style-type: none">• Difundir la posición de rechazo de cualquier práctica discriminatoria por razón de sexo, con indicación del régimen sancionador a las conductas de acoso sexual o por razón de sexo.
<ul style="list-style-type: none">• Informar detalladamente a la plantilla de los comportamientos más habituales que pueden ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, tales como realización de observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de los trabajadores/as, petición de favores sexuales, exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo, etc.



<ul style="list-style-type: none">• Llevar a cabo actividades como jornadas, cursos, seminarios, charlas, etc. que potencien la igualdad de género y el rechazo expreso de comportamientos sexistas.
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de un protocolo de actuación para canalizar las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, garantizando la intimidad y la indemnidad de las trabajadoras/es denunciante.
<ul style="list-style-type: none">• Definir de forma clara y sencilla lo que se entiende por acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso sexual ambiental, acoso laboral y ciberacoso.
<ul style="list-style-type: none">• Posibilidad de adoptar medidas cautelares (cambios de puesto de trabajo, suspensión del contrato, etc.) cuando se aprecie la existencia de cualquier modalidad de acoso y particularmente cuando la víctima y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica.
<ul style="list-style-type: none">• Constitución de una comisión de asesoramiento que canalice las denuncias y elabore un informe sobre los resultados de la investigación, proponiendo, en su caso, las medidas a adoptar. La composición de dicha comisión ha de ser equilibrada entre mujeres y hombres.
<ul style="list-style-type: none">• Suscripción de un compromiso de confidencialidad por parte de quienes integren la comisión de asesoramiento.
<ul style="list-style-type: none">• Prestar asistencia a la víctima de cualquier modalidad de acoso durante todo el proceso de investigación.
<ul style="list-style-type: none">• Facilitar los mecanismos necesarios para que la denuncia pueda ser presentada en nombre de la víctima.
<ul style="list-style-type: none">• Compromiso de dar cauce y tramitar todas las denuncias de acoso.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer un plazo máximo para la resolución de los procedimientos.
<ul style="list-style-type: none">• A efectos de valorar la gravedad de los hechos objeto de denuncia e investigación el Plan de Igualdad recogerá como causas agravantes, entre



otras, las siguientes:

- Reincidencia de la persona denunciada.
- Que la persona agresora ocupe en la empresa una posición jerárquica superior.
- Existencia de intimidación, chantaje, o práctica análoga por parte de la persona agresora.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- Que la persona acosada esté contratada temporalmente.
- Que el acoso se lleve a cabo durante un proceso de selección de personal o cuando la víctima esté sometida a periodo de prueba.
- Que el acoso haya producido daños psíquicos a la víctima, debidamente acreditados.
- Que haya existido cualquier tipo de represalia contra la persona acosada.

- Elaboración de un código de conducta y buenas prácticas en materia de acoso.

6. MEDIDAS SOBRE PROTECCIÓN DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Atribuir a la mujer víctima de violencia de género la decisión sobre el porcentaje de jornada que puede reducir y la duración temporal de la misma.

- Establecer una ayuda económica que compense a la mujer, al menos parcialmente, por la pérdida de retribución derivada de la reducción de jornada.

- Cuando la empresa tenga establecidos turnos de trabajo, reconocer a la mujer su derecho a elegir turno.

- Facultar a la trabajadora para la reordenación de su horario de trabajo, respetando en todo caso la jornada máxima diaria y los descansos entre



jornadas.
<ul style="list-style-type: none">• Reconocer a la mujer víctima de violencia de género su derecho a acogerse a un régimen de jornada flexible.
<ul style="list-style-type: none">• Facilitar los desplazamientos y traslados a otros centros de la empresa para cubrir vacantes pertenecientes a su grupo profesional.
<ul style="list-style-type: none">• Imponer a la empresa la obligación de comunicar a las trabajadoras víctimas de violencia de género la existencia de vacantes en otros centros.
<ul style="list-style-type: none">• Ampliar hasta un máximo de dos años el traslado a otro centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo en el centro de origen.
<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de una ayuda económica que contribuya a compensar los gastos del traslado del domicilio y los de alquiler de otra vivienda en la nueva residencia.
<ul style="list-style-type: none">• Ampliar el periodo de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo hasta un máximo de dos años.
<ul style="list-style-type: none">• Establecer una indemnización a tanto alzado que compense, al menos en parte, la reducción de ingresos derivada de la suspensión del contrato y el pase a la situación legal de desempleo.
<ul style="list-style-type: none">• En el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a extinguir su contrato, reconocer en el Plan de Igualdad, su derecho preferente a reingresar en la empresa cuando desaparezcan las causas que dieron lugar a la extinción.
<ul style="list-style-type: none">• Dado que la extinción del contrato se produce sin derecho a indemnización, reconocerle una indemnización igual a la establecida para los supuestos de finalización de contratos temporales.
<ul style="list-style-type: none">• Mantener el carácter justificado de las ausencias al trabajo, con origen en la violencia ejercida sobre la mujer trabajadora, a efectos del percibo de incentivos o retribuciones variables por objetivos.



- Establecer la posibilidad de solicitar excedencia por interés particular una vez agotado el periodo de suspensión del contrato, por un plazo de dos años y con reserva del puesto de trabajo.

7. MEDIDAS EN MATERIA DE SALUD LABORAL PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS O LACTANTES

- Adaptar sus condiciones de trabajo.

- Evaluación obligatoria de los puestos ocupados por mujeres embarazadas o lactantes a fin de evitar riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de la madre o del feto.

- En los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, obligación de la empresa de facilitar un puesto de trabajo compatible con su situación.

- Mejorar y complementar las evaluaciones de riesgo a fin de identificar los riesgos por razón de género.

- Aumentar los tiempos de descanso durante la jornada de trabajo.

- Evitar trabajos nocturnos y a turnos.

- Reducir o eliminar la manipulación de cargas.

- Facilitar los cambios de postura durante la jornada y, en todo caso, evitar posturas forzadas.

- Adaptación de los equipos de protección individual y de la ropa de trabajo, principalmente en los casos de embarazo.

- Evitar trabajos con temperaturas extremas.



<ul style="list-style-type: none">• Prohibir los desplazamientos y traslados de residencia durante el embarazo, salvo que hayan sido solicitados por la trabajadora.
<ul style="list-style-type: none">• No realizar trabajos en altura o en superficies deslizantes.
<ul style="list-style-type: none">• Limitar al máximo subir escaleras de mano.
<ul style="list-style-type: none">• Reducir la exposición al ruido y vibraciones.
<ul style="list-style-type: none">• Evitar el contacto con sustancias químicas o biológicas que puedan desencadenar efectos perjudiciales para la madre o el feto.
<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y la preparación al parto.

8. OTRAS MEDIDAS DE POSIBLE INCLUSIÓN EN EL PLAN DE IGUALDAD

<ul style="list-style-type: none">• Potenciar una imagen no sexista en la empresa.
<ul style="list-style-type: none">• Recoger sugerencias de la plantilla en materia de igualdad, potenciando su anonimato.
<ul style="list-style-type: none">• Difundir por todos los medios internos el contenido del Plan de Igualdad, facilitando su conocimiento por el personal de la empresa.
<ul style="list-style-type: none">• Impartir instrucciones a todas las áreas o departamentos para corregir la utilización de un lenguaje sexista.
<ul style="list-style-type: none">• Impedir la difusión de imágenes sexistas en los centros de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Corregir comportamientos empresariales que tengan como base estereotipos de género.



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

- Emisión de informe de la comisión de igualdad en el diseño de logos e iconos de la empresa, a fin de introducir la perspectiva de género.



Capítulo 5

MEDIDAS LEGALES QUE INCIDEN EN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL, QUE PUEDEN SER OBJETO DE MEJORA EN EL PLAN DE IGUALDAD

I. PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

1. Prestación de maternidad

1.1. Situaciones protegidas

- Maternidad biológica.
- Adopción.
- Acogimiento preadoptivo, permanente o simple.

Mediante una interpretación extensiva se ha aplicado también a:

- Gestación por sustitución con hijos inscritos en el registro consular correspondiente (SSTS de 30 de noviembre de 2016, rec. 3813/2015, y de 16 de noviembre 2016, rec. 3146/2014).
- Adopción del hijo biológico del otro miembro de la pareja de hecho (STS de 15 de septiembre de 2010, rec. 2289/2009).
- Hijo/a del otro cónyuge (STSJ País Vasco de 16 de julio de 2015, rec. 1025/2015).

1.2. Modalidades de disfrute

A tiempo completo o parcial, pero en este último caso precisará acuerdo con la empresa, salvo previsión en convenio colectivo o en el Plan de Igualdad.

La madre no podrá hacer uso de la modalidad de disfrute a tiempo parcial durante las seis semanas posteriores al parto.

Cuando se disfrute a tiempo parcial, se ampliará la duración del permiso en función de la jornada que se realice, tal disfrute será ininterrumpido.

Ejemplo práctico

Con motivo de iniciar una trabajadora el descanso por maternidad, la empresa le requiere para que una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto, el permiso se disfrute a media jornada, ya que los servicios de la misma se consideran imprescindibles, prorrogándose el permiso hasta un total de 20 semanas a tiempo parcial.

En este caso la decisión de aceptar la propuesta empresarial dependerá de la trabajadora, ya que las partes no pueden imponer unilateralmente esta forma de disfrute del permiso de maternidad.

1.3. Requisitos de acceso a la prestación

- Situación de alta o asimilada.
- Reunir el siguiente período de cotización:
 - Si quien solicita la prestación es menor de 21 años, no se exige periodo de cotización.
 - Entre 21 y 26 años, 90 días en los siete años anteriores o 180 días a lo largo de la vida laboral.
 - Mayor de 26 años, 180 días en los siete años anteriores o 360 días durante toda la vida laboral.

1.4. Prestación económica y sujetos responsables

Como regla general la cuantía del subsidio es equivalente al 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al inicio del permiso, y el responsable del pago es el INSS.

1.5. Duración de la prestación

Se abonará durante 16 semanas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más a partir del segundo. En caso de discapacidad del hijo/a será de 18 semanas.

Si el padre y la madre trabajan, ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, salvo las seis semanas siguientes al mismo que serán de descanso obligatorio para la madre.

Cuando el hijo/a deba permanecer en un centro sanitario durante más de siete días, el periodo de suspensión se ampliará por igual plazo y hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

Ejemplo práctico



Si al dar a luz el hijo/a permanece hospitalizado durante cuatro semanas, la prestación por maternidad podrá ser ampliada cuatro semanas más siendo su duración total la de 20 semanas.

En caso de fallecimiento de la hija/o, la madre tendrá derecho a las 16 semanas de prestación y también en los supuestos de aborto, cuando el feto hubiera permanecido en el seno materno al menos 180 días.

1.6. Posibles mejoras de la prestación de maternidad en el Plan de Igualdad

- Ampliación de la duración del permiso más allá de las 16 semanas establecidas con carácter general.
- Supresión del límite de 13 semanas adicionales del permiso de maternidad, cuando el hijo/a deba permanecer hospitalizado tras el parto.
- Establecimiento de que el disfrute a tiempo parcial resulte obligatorio para la empresa, cuando así lo solicite la trabajadora.
- En caso de fallecimiento de la madre, establecer la posibilidad de que el padre disfrute el permiso completo sin descontar el periodo que ya hubiera disfrutado la madre.
- Establecimiento de una ayuda económica por nacimiento, adopción o acogimiento.
- Aumentar los periodos de ausencia al trabajo por el nacimiento prematuro de hijos/as y sin pérdida de retribución.
- Computar los periodos de descanso por maternidad como tiempo efectivo de trabajo para el cálculo de incentivos o de retribución variable.
- Garantizar la participación en los procesos de promoción o ascenso que se desarrollen durante el disfrute del permiso.

2. Subsidio especial por maternidad

2.1. Requisitos de acceso a la prestación

Se reconocerá a la trabajadora que estando en alta no reúna el periodo mínimo de cotización exigible. La duración será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiéndose ampliar a 14 días más en determinados supuestos. La cuantía será equivalente al 100 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM).

Ejemplo práctico



Isabel, de 32 años de edad, acaba de suspender su contrato de trabajo por maternidad, acreditando únicamente 100 días de cotización. Dado que no reúne el periodo mínimo de cotización exigible, no podrá acceder a la prestación de maternidad, pero podrá solicitar el subsidio especial por maternidad que será reconocido durante 42 días, a razón del 100 por 100 del IPREM diario.

2.2. Posibles mejoras del subsidio especial de maternidad en el Plan de Igualdad

- Ampliar la duración del subsidio al menos a 60 días y con cargo a la empresa.
- Establecer un complemento de la cuantía por la diferencia entre el IPREM y el salario de la trabajadora, con cargo a la empresa.
- Reconocer iguales mejoras que las establecidas en el Plan de Igualdad para la prestación de maternidad, siempre que resulten compatibles con la situación de la trabajadora.

3. Prestación por paternidad

3.1. Situación protegida

- Nacimiento de hija/o.
- Adopción.
- Acogimiento familiar.

3.2. Beneficiarios/as

En los supuestos de parto, el otro progenitor. En la adopción o acogimiento, cualquiera de las personas que adopten o acojan.

3.3. Requisitos de acceso a la prestación

- Haber suspendido el contrato de trabajo al amparo del art. 48.7 ET.
- Alta en Seguridad Social.
- Acreditar 180 días de cotización en los siete años anteriores al inicio de la suspensión, o 360 días a lo largo de la vida laboral; habiéndose reconocido el derecho, aunque el hijo no haya sobrevivido más de 24

horas desprendido del seno materno (STSJ País Vasco de 9 de diciembre de 2010, rec. 2484/2010).

3.4. Contenido de la prestación

Abono de un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente al mes anterior al inicio del permiso, siendo responsable del pago el INSS.

La suspensión puede producirse a jornada completa o a tiempo parcial y durante la misma existe obligación de cotizar por parte de la empresa.

284

3.5. Duración

Cuatro semanas ininterrumpidas ampliables en dos días más en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

3.6. Posibles mejoras de la prestación de paternidad en el Plan de Igualdad

- Ampliar la duración del permiso de paternidad más allá de las cuatro semanas ininterrumpidas establecidas legalmente.
- Ampliar el permiso por nacimiento al menos hasta cinco días.
- Carácter vinculante para la empresa de la decisión de disfrutar del permiso a tiempo parcial.
- Abono de una cantidad a tanto alzado por el nacimiento de cada hijo/a.
- En el caso de nacimiento prematuro de hijos/as o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, sin pérdida de retribución.

4. Prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave

4.1. Situación protegida

La reducción de jornada y salario que lleven a cabo los progenitores, adoptantes o acogedores, cuando ambos trabajen, para el cuidado de menor a su cargo, con cáncer u otra enfermedad grave, que precise ingreso hospitalario de larga duración que requiera cuidado permanente y directo. Se ha asimilado a hospitalización el tratamiento y cuidado en el propio domicilio familiar tras el diagnóstico y hospitalización, sin que la posterior escolarización sea causa de extinción de la prestación (STS de 28 de julio de 2016, rec. 80/2015).



4.2. Requisitos de acceso a la prestación

- Situación de alta de ambos progenitores, adoptantes o acogedores.
- Reunir igual periodo de cotización que el exigido para la prestación de maternidad (ver apartado 1.3).
- Reducir la jornada al menos en el 50 por 100 de su duración.
- Que el hijo/a tenga menos de 18 años.

Cuando concurren los requisitos en ambos progenitores, adoptantes, o acogedores, el derecho a la prestación solo podrá ser reconocido a uno/a de ellos.

4.3. Contenido de la prestación

Será equivalente al 100 por 100 de la base reguladora por contingencias profesionales del mes anterior a la reducción de jornada en proporción a dicha reducción.

Ejemplo práctico

Si el trabajador/a reduce la jornada de trabajo en un 60 por 100 para atender de manera directa y permanente a un hijo/a que padece cáncer y que es objeto de repetidos ingresos hospitalarios, el subsidio a percibir será equivalente al 60 por 100 de la base reguladora por contingencias profesionales en el mes anterior a la reducción de jornada. Así si dicha base fuera de 1.500 €, tendría derecho al 60 por 100 de dicha cantidad, es decir, a 900 € mensuales.

Las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada, se computarán incrementadas al 100 por 100, para el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural y la incapacidad temporal.

4.4. Duración

El derecho a la prestación se extiende durante todo el periodo que persista la reducción de jornada, mientras concurra en el beneficiario/a los requisitos legalmente exigibles y con el límite de los 18 años del hijo/a que padezca la enfermedad grave.

Ejemplo práctico

Si un trabajador/a con jornada reducida de 50 por 100 para atender al cuidado de un hijo menor que se encuentra hospitalizado por una enfermedad grave, es objeto de despido y accede al percibo de prestaciones por desempleo, en ese momento cesará el derecho a la prestación toda vez que es un requisito imprescindible para mantener la prestación el que ambos progenitores trabajen.

4.5. Mejoras de la prestación por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave en el Plan de Igualdad

- La reducción de jornada podrá acumularse a jornadas completas.
- En caso de acumulación corresponderá al trabajador/a decidir los días de trabajo.
- Cuando se lleve a cabo la acumulación de jornadas completas se podrá unir a los periodos vacacionales o a los descansos semanales.
- Cuando el padre o la madre trabajen en la misma empresa y hagan uso del derecho a la reducción de jornada, corresponderá a estos decidir sobre el ejercicio simultáneo de tal derecho.
- En el supuesto de que el ingreso hospitalario se produzca en otra localidad, podrá establecerse el abono de una cantidad diaria para compensar los gastos de desplazamiento y alojamiento.

5. Prestación por riesgo durante el embarazo

5.1. Situación protegida

La de la trabajadora embarazada, durante el tiempo de suspensión del contrato, en los supuestos en los que debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio, no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

5.2. Requisitos de acceso a la prestación

- Estar en situación de alta.
- Tener suspendido el contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.



5.3. Contenido de la prestación

Subsidio económico del 100 por 100 de la base reguladora por contingencias profesionales del mes anterior a la suspensión, siendo responsable del pago el INSS o la Mutua que asegure los riesgos profesionales.

Mientras dure la suspensión existe obligación de cotizar a la Seguridad Social con cargo a la empresa.

5.4. Nacimiento, duración y extinción del derecho

El derecho al subsidio nace el mismo día que se inicia la suspensión del contrato y finaliza el día anterior a la reincorporación al trabajo en un puesto compatible con su estado, o cuando inicie la suspensión del contrato por maternidad.

Igualmente serán causas de extinción del derecho al subsidio la finalización del contrato de trabajo por cualquier causa (terminación del contrato temporal, despido disciplinario, objetivo, etc.) o el fallecimiento de la beneficiaria.

Sin embargo, se ha entendido que no procede la extinción del subsidio por el cese de la actividad de la empresa, al no tratarse de una causa legalmente prevista (STS de 10 de diciembre de 2014, rec. 3152/2014).

5.5. Compatibilidad del subsidio con la realización de otro trabajo

La trabajadora podrá compatibilizar la percepción del subsidio con otro trabajo que inicie con posterioridad al comienzo de la suspensión, siempre que no resulte perjudicial para su situación de embarazo.

Ejemplo práctico

Marta tiene suspendido su contrato de trabajo en una empresa química, por razón de riesgo durante el embarazo. Tras la suspensión se le ofrece un nuevo trabajo de venta por teléfono, cuya actividad no tiene relación alguna con la de la empresa en la que tiene el contrato suspendido. En este supuesto podrá compatibilizar el percibo del subsidio con el nuevo trabajo, máxime teniendo en cuenta que con la realización del mismo no efectúa actividad concurrente con la

5.6. Procedimiento para el reconocimiento del derecho

Se inicia a instancia de la trabajadora y mediante solicitud dirigida al INSS o la Mutua, en la que deberá constar la fecha de inicio de la suspensión del contrato y los datos relativos a la actividad profesional de la trabajadora, con descripción detallada del trabajo asignado y el riesgo específico que representa para el embarazo.



A la solicitud deberá acompañarse los informes médicos del Servicio Público de Salud y del INSS o de la Mutua en los que se acredite la situación de embarazo y que el trabajo desarrollado puede influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

5.7. Posibles mejoras en la prestación por riesgo durante el embarazo en el Plan de Igualdad

- Adoptar las medidas necesarias para evitar la suspensión del contrato de trabajo, con actuaciones tales como:

- Adaptación de las condiciones de trabajo.
- Suprimir el trabajo nocturno y a turnos.
- Eliminar el transporte de cargas.
- Facilitar los cambios de posturas durante la jornada.
- Evitar trabajar con temperaturas extremas.
- Limitar los viajes y desplazamientos.
- No realizar trabajos en altura.
- Reducir la exposición al ruido y vibraciones.
- Evitar el contacto con sustancias químicas.

- Evaluar nuevamente el puesto de trabajo ocupado por la mujer embarazada, tan pronto como se tenga conocimiento del embarazo.

- Garantizar en la medida de lo posible cambios de puestos de trabajo, que no impliquen pérdida retributiva alguna.

- Reducir la jornada de trabajo en al menos una hora diaria, sin pérdida de retribución.
- Facilitar flexibilidad horaria en la entrada y salida en el trabajo.
- Establecimiento de permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y de preparación al parto.

6. Prestación por riesgo durante la lactancia natural

6.1. Situación protegida

La de la trabajadora que ha dado a luz y se encuentra en periodo de lactancia natural, cuando deba cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado y dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda ser razonablemente exigible por motivos justificados.



A título de ejemplo se ha reconocido la posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los supuestos siguientes:

- Personal tripulante de cabina de pasajeros, sobre la base de considerar que los cambios de turnos, horario de viajes, etc. pueden suponer un riesgo para la mujer lactante (SSTS de 22 de noviembre de 2012, rec. 1298/2011; de 21 de junio de 2012, rec. 2361/2011).
- Técnica de prevención de riesgos laborales por la exposición a radiaciones (STSJ Galicia de 17 de febrero de 2017, rec. 2438/2016).
- Operaria de producción expuesta a agentes cancerígenos (STSJ Navarra de 5 de mayo de 2016, rec. 107/2016).
- Conductora de camión de recogida de basuras con horario nocturno y continuado (STSJ Cantabria de 12 de enero de 2016, rec. 715/2015).

Por el contrario, se ha denegado la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, en los siguientes casos:

- Vigilante de seguridad (STSJ País Vasco de 31 de enero de 2017, rec. 2579/2016).
- Trabajadora social en centro de rehabilitación de personas con enfermedad mental (STSJ Madrid de 19 de diciembre de 2016, rec. 858/2016).
- ATS/DUE en servicios de urgencias (SSTS de 28 de octubre de 2014, rec. 2542/2013; de 7 de abril de 2014, rec. 1724/2015).
- Camillera de una Mutua (STS de 23 de enero de 2012, rec. 1706/2011).
- Médico pediatra de centro de salud (STS de 21 de septiembre de 2011, rec. 2342/2010).
- Farmacéutica de hospital (STS de 3 de mayo de 2011, rec. 2027/2010).

6.2. Requisitos de acceso a la prestación

- Situación de alta, sin exigirse período previo de cotización.
- Haber suspendido el contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

6.3. Contenido de la prestación

Subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente a contingencias profesionales en el mes anterior al inicio de la suspensión, siendo el abono con cargo al INSS o la Mutua.

Durante la suspensión del contrato de trabajo persiste la obligación empresarial de seguir cotizando.

6.4. Nacimiento, suspensión y extinción del derecho

El subsidio nace el día en el que se inicia la suspensión del contrato de trabajo y se extingue en el momento



en el que el hijo/a cumpla nueve meses, salvo que la trabajadora se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo a otro compatible con su situación, y también finalizará en cualquiera de los supuestos de extinción del contrato, interrupción de la lactancia natural y fallecimiento de la beneficiaria.

6.5. Procedimiento

Se inicia a instancia de la trabajadora y mediante solicitud dirigida al INSS o a la Mutua correspondiente.

6.6. Posibles mejoras de la prestación por riesgo durante la lactancia natural en el Plan de Igualdad

- Ampliación hasta un año de la suspensión del contrato de trabajo, con cargo a la empresa.
- Obligación de la empresa de cubrir el puesto de trabajo durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo.
- Agotar cualquier posibilidad de adaptar el puesto de trabajo antes de proceder a la suspensión del contrato.
- Elaborar un listado de puestos de trabajo compatibles, para su desempeño por trabajadoras lactantes.
- En caso de suspensión del contrato de trabajo, garantizar la promoción profesional y los ascensos en el trabajo.
- Posibilidad de asistir a los cursos de formación programados por la empresa.
- Obligación de la empresa de notificar a la trabajadora, durante la suspensión, la existencia de puestos de trabajo vacantes que resulten compatibles.
- Considerar como tiempo de trabajo efectivo, a efectos del percibo de complementos retributivos, consecución de objetivos, bonus, etc., el periodo de suspensión del contrato.

7. Otras prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social

7.1. Prestación por menores a cargo o mayores discapacitados

Dan lugar a esta prestación los hijos/as y menores acogidos de hasta 18 años y los mayores de dicha edad con discapacidad igual o superior al 65 por 100, que se encuentren a cargo del beneficiario/a y que carezcan de ingresos o rentas superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Para percibir la prestación se ha de residir legalmente en España y no tener ingresos que superen el límite que anualmente establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para el año 2017 la cuantía de la asignación es la siguiente:



- Para hijos/as o menores de 18 años acogidos, 291€/año, sino se encuentra afectado por ninguna discapacidad.
- En el supuesto de discapacidad superior al 33 por 100, en los casos anteriores, la asignación es de 1.000€/anuales.
- Para hijos/as a cargo mayores de 18 años con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100, la asignación es de 4.426,80€/anuales.
- Si la discapacidad fuera superior al 65 por 100 y precisara de la ayuda de otra persona para realizar los actos de la vida cotidiana, dicha asignación es de 6.640,80€.

7.2. Prestación económica de pago único, a tanto alzado, por nacimiento o adopción de hijos/as en familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas

A los efectos del percibo de esta prestación se entiende por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con quien convive la hija/o, y en cuanto a la condición de discapacidad de la madre se exige que sea igual o superior al 65 por 100.

El nacimiento se ha de haber producido en territorio nacional y tratándose de adopción ha de estar reconocida por la autoridad española competente.

Es necesario residir legalmente en España y no percibir ingresos al año que superen el límite de rentas que establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La cuantía de la prestación asciende a 1.000€/anuales.

7.3. Prestación económica por parto múltiple

Son causantes de esta prestación:

- Las hijas/os de partos múltiples, en número igual o superior a dos.
- Las hijas/os en adopción múltiple, en número igual o superior a dos.

Cuando las hijas/os tengan una discapacidad superior al 33 por 100, computarán doble.

La cuantía de la prestación económica es la siguiente:

- Por dos hijas/os, naturales o en adopción, cuatro veces el importe del SMI.
- Por tres hijas/os, naturales o en adopción, ocho veces el importe del SMI.
- Por cuatro o más hijas/os, naturales o en adopción, doce veces el importe del SMI.

7.4. Posibles mejoras de estas prestaciones en el Plan de Igualdad

- Incrementos económicos que mejoren las cuantías legales anualmente establecidas.



- Incremento de los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento.
- Establecimiento de mejoras para los supuestos de discapacidad.

II. BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SITUACIONES RELACIONADAS DIRECTA O INDIRECTAMENTE CON MEDIDAS DE CONCILIACIÓN O CORRESPONSABILIDAD

1. Cómputo como cotizado de determinados periodos sin actividad laboral

1.1. Beneficios en la cotización por cuidado de hijos/as y menores

Se computa como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para alcanzar el periodo mínimo de carencia exigido, el periodo de interrupción de la cotización que derive de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo, cuando la interrupción se haya producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento (tres meses si se trata de adopción o acogimiento) y la finalización del sexto año posterior a tal situación (art. 236 TRLGSS).

Este beneficio solo se reconoce a uno de los progenitores y en caso de controversia entre ellos se otorgará a la madre.

El periodo computable como cotizado será como máximo de 270 días por hijo/a natural, en adopción o en acogimiento (243 días en 2017), sin que, en ningún caso, pueda ser superior a la interrupción real de la cotización y sin que la aplicación de este beneficio pueda superar cinco años de cotización por beneficiario.

Ejemplo práctico

Una trabajadora de la industria textil cesó en el trabajo por motivo de contraer matrimonio y en los cinco años siguientes tuvo tres hijas. Como en ese periodo no cotizó a la Seguridad Social tendrá derecho a que se le compute, a partir de 2018, 270 días de cotización por cada hija, es decir, un total de 810 días, siempre que sin dicho cómputo reúna el periodo mínimo de cotización exigible para acceder a la prestación de que se trate.

1.2. Períodos de cotización asimilados por parto

A efectos de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, de cualquier régimen de la Seguridad

Social, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo/a, incrementándose en 14 días más a partir del segundo, si el parto fuera múltiple, salvo que en el momento del parto se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o si el parto fuera múltiple durante el tiempo que corresponda (art. 235 TRLGSS).

Manuela acredita 5.200 días de cotización a la Seguridad Social a tiempo completo, por lo que no tiene derecho a la pensión de jubilación al no completar el periodo completo de 15 años (5.475 días). Sin embargo, dado que tuvo tres hijos en un periodo en el que no tenía la condición de trabajadora por cuenta propia o ajena, tendrá derecho a que se le computen 112 días por cada nacimiento, es decir, un total de 336 días, ya que en los sucesivos partos no cotizó durante las 16 semanas correspondientes a la prestación de maternidad. Sumando los días de cotización efectiva y los periodos por parto, tendrá derecho a la pensión de jubilación.

Ejemplo práctico

1.3. Consideración como periodo de ocupación cotizada hasta tres años de excedencia por cuidado de cada hijo/a o menor en acogimiento

Tienen la consideración de periodo de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, hasta tres años de excedencia por cuidado de cada hijo/a, por naturaleza o adopción, o en régimen de acogimiento (art. 237.1 TRLGSS).

Ejemplo práctico

Amparo, de 60 años de edad, tiene previsto solicitar una prestación de incapacidad permanente, al considerar que las disfunciones alimentarias que padece le incapacitan para la realización de los trabajos propios de su profesión habitual, siendo informada que precisa acreditar un período de cotización de 10 años. La citada trabajadora solo acredita ocho años de cotización efectiva pero al haber solicitado en su día una excedencia de tres años de duración, tendrá derecho a que se le compute ese periodo como cotizado y, en definitiva, reunirá el periodo mínimo de cotización exigida para acceder a la prestación de incapacidad permanente, en el caso de que se considere que las lesiones que padece son constitutivas de incapacidad permanente total o absoluta.

1.4. Cómputo como periodo de cotización efectiva del primer año de excedencia por cuidado de otros familiares

Los trabajadores/as que precisen atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, "... que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida" (art. 237.2 TRLGSS), tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años, considerándose efectivamente cotizado, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado anterior, el primer año de excedencia.

1.5. Periodo de maternidad/paternidad que subsista tras la extinción de la relación laboral, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo

Si se extinguiera el contrato de trabajo durante la suspensión del contrato por maternidad/paternidad, el periodo que reste de tal suspensión se considerará efectivamente cotizado para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Igual derecho se tendrá cuando el periodo de maternidad/paternidad se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo (art. 165.6 TRLGSS).

Ejemplo práctico

Sofía tiene suscrito un contrato temporal para obra o servicio determinado, pasando a la situación de suspensión del contrato por maternidad a partir del momento del nacimiento de una hija. Cuando está en esta situación de suspensión del contrato durante cuatro semanas, la empresa le notifica la extinción del contrato de trabajo por haber concluido la obra o servicio para la que fue contratada. En este caso Sofía tendrá derecho a continuar disfrutando las 12 semanas que aún le restan del permiso de maternidad, y como en ese periodo la empresa ya no viene obligada a efectuar cotización alguna, el periodo referido de 12 semanas que le restan del permiso de maternidad se le computará como efectivamente cotizado.

1.6. Cómputo como cotizado del periodo de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo, de la trabajadora víctima de violencia de género

El art. 45.1.n) ET contempla el supuesto de suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, suspensión cuya duración inicial no puede superar los seis meses, aunque podrá ser objeto de prórroga por periodos de tres meses y hasta un máximo de 18 meses (art. 48.10 ET).



Esta suspensión del contrato se considera periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art. 165.5 TRLGSS).

2. Incremento al 100 por 100 de las cotizaciones correspondientes a periodos de reducción de jornada en los siguientes supuestos

2.1. Reducción de jornada por cuidado de menores

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración (art. 37.6 ET).

Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de este periodo de reducción de jornada se computarán incrementadas al 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si no hubiera existido la reducción de la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (art. 237.3, inciso primero TRLGSS).

2.2. Reducción de jornada por cuidado directo de una persona con discapacidad o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

El inciso segundo del párrafo primero del art. 37.6 ET regula un supuesto de reducción de jornada por quien tenga a su cuidado directo a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Asimismo, el párrafo segundo del art. 37.6 ET posibilita la reducción de jornada a quien precisa encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

Para estos casos el art. 237.3 TRLGSS, inciso final, mantiene que las cotizaciones realizadas durante el primer año se computarán incrementadas al 100 por 100 para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad.

2.3. Reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave

El párrafo tercero del art. 37.6 ET regula el derecho a la reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, de al menos la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración, que requiera la necesidad de su



cuidado directo, continuo y permanente, pudiendo extenderse dicha reducción de jornada hasta que el menor cumpla 18 años.

Para este supuesto el art. 237.3, párrafo segundo TRLGSS, dispone que las cotizaciones realizadas durante los periodos de reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido el contrato de trabajo sin reducción alguna, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

2.4. Posible mejora de las situaciones que pueden dar lugar a beneficios en la cotización de la Seguridad Social en el Plan de Igualdad

Es evidente que los beneficios en la cotización a la Seguridad Social a que se hace referencia en este epígrafe no pueden ser objeto de mejora por acuerdo entre las partes, ya que se trata de un reconocimiento establecido en normas de derecho necesario, sin que los particulares puedan incidir en su regulación.

Ahora bien, en el Plan de Igualdad, sí que es posible mejorar las situaciones de las que derivan los beneficios de cotización, es decir, las reducciones de jornada, permisos, excedencias, etc., como veremos en los apartados siguientes.

III. REDUCCIONES DE JORNADA

El art. 37 ET contempla una serie de supuestos en los que es posible la reducción de jornada por circunstancias familiares, con pérdida de retribución, si bien en estos casos sería posible la suscripción de un convenio con la Seguridad Social, para mantener el nivel de cotización, con la finalidad de que la reducción no afecte negativamente a prestaciones futuras.

Ejemplo práctico

Un trabajador decide reducir su jornada de trabajo en un 50 por 100, para cuidado directo de un hijo menor de 12 años. Como en este caso los dos primeros años de la reducción se le computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si la jornada de trabajo se hubiera mantenido sin dicha reducción, podrá suscribir un convenio con la Seguridad Social, a partir de estos dos años, a fin de mantener su cotización íntegra a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

La base mensual de cotización estará constituida por la diferencia entre la cotización por jornada reducida y el promedio de cotización de los doce meses anteriores al inicio de la reducción de jornada.

1. Reducción de jornada por cuidado de menores

El art. 37.6 ET dispone que quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a menores de 12 años, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En este caso y como ya hemos visto en el epígrafe anterior, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubieran mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Por el periodo siguiente a los dos años, podrá suscribirse un convenio con la Seguridad Social para mantener el nivel de cotización anterior a la reducción de jornada.

2. Reducción de jornada por cuidado de familiares

El párrafo segundo del art. 37.6 ET posibilita la reducción de jornada a quien necesita encargarse del cuidado



directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

En este caso, el primer año de reducción de jornada se computará incrementado al 100 por 100 de la cuantía que le hubiera correspondido de no haberse hecho uso de dicha reducción.

3. Reducción de jornada por cuidado directo de una persona con discapacidad

Quien tenga a su cuidado directo a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada (art. 37.6, párrafo primero ET).

También en este caso las cotizaciones realizadas durante el primer año se computan incrementadas al 100 por 100 para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

4. Reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Ya hemos visto que este derecho a reducir la jornada de trabajo lo regula el art. 37.6 ET, que posibilita la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de al menos la mitad de duración de la jornada y para el cuidado de menores afectados por cáncer o cualquier enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y cuya reducción de jornada puede extenderse hasta que el menor cumpla 18 años.

También aquí conviene recordar que estos casos las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computan incrementadas hasta el 100 por 100, por lo que para estos casos no se precisa suscripción alguna de convenio con la Seguridad Social, al estar garantizado el nivel de cotización para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

5. Reducción de jornada para quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género

Como medida de protección contra la violencia de género quienes acrediten dicha condición podrán reducir la jornada de trabajo con reducción proporcional del salario (art. 37.8 ET), pudiendo también en estos casos suscribir convenio especial con la Seguridad Social en los términos que se han indicado anteriormente.

6. Reducciones de jornada como alternativa al disfrute de permisos

6.1. Reducción de jornada por lactancia

El art. 37.4 ET dispone que, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo para la lactancia, hasta que el o la menor cumpla nueve meses, añadiendo que quien ejerce este derecho “podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora...” pudiendo acumular la reducción de jornadas completas en la forma prevista en el convenio, acuerdo con la empresa o, en su caso, en el Plan de Igualdad.

El derecho puede ser ejercitado por hombres o mujeres, sin que la reducción implique pérdida de la retribución.

6.2. Nacimiento de hijas o hijos prematuramente o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto

En estos casos el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, si bien podrán reducir su jornada, hasta un máximo de dos horas, con pérdida de la parte proporcional de retribución (art. 37.5 ET).

Para estos casos el permiso de maternidad podrá computarse a partir del alta hospitalaria, salvo las seis semanas posteriores al parto durante las cuales continúa siendo obligatorio para la madre la suspensión del contrato.

7. Posibles mejoras de las reducciones de jornada por motivos familiares en el Plan de Igualdad

- Aumentar la edad para solicitar reducciones de jornada por cuidado directo de menores.
- Establecer la posibilidad de que la reducción de jornada por cuidado de personas con discapacidad pueda reconocerse, aunque el discapacitado/a realice actividad retribuida.
- Ampliar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad la reducción de jornada por cuidado directo de familiares.
- En cualquier supuesto de reducción de jornada por razones familiares, posibilitar la acumulación en jornadas completas.
- Establecer prestaciones económicas para los supuestos de reducción de jornada por motivos familiares, que compensen total o parcialmente la disminución de retribuciones.
- Sustituir la reducción de jornada por lactancia por la concesión de un permiso retribuido de 30 días de duración.
- En los supuestos de reducción de jornada por el nacimiento prematuro de hijas/os que deban permanecer hospitalizados, ampliar a dos horas diarias la duración, sin pérdida de retribución.



comisiones obreras
de Castilla-La Mancha

- Establecimiento de indemnizaciones que permitan cubrir los gastos de suscripción de un convenio con la Seguridad Social para mantener los niveles de cotización, en supuestos de reducción de jornada.
- Computar como tiempo efectivo de trabajo a jornada completa los periodos de reducción de jornada, en aquellos casos en los que el percibo del complemento salarial, incentivos y pluses de cualquier tipo se vincule a productividad o prestación efectiva de servicios.
- Articular procedimientos en el Plan de Igualdad para que la reducción de jornada no repercuta en las condiciones de trabajo, carrera profesional o ascensos.
- Garantizar la igualdad de condiciones, con los trabajadores/as a tiempo completo, para el acceso a la formación programada por la empresa.
- Establecimiento de horarios flexibles para quienes disfruten de reducción de jornada.
- Reconocer el derecho a la elección de turnos a quienes hagan uso de cualquier reducción de jornada por motivos familiares.

IV. PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES

1. Tipología

Motivos	Duración	
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento
Por matrimonio [37.3.a) ET].	15 días naturales	
Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto [art. 37.3.f) ET].	Tiempo indispensable	
Sesiones de información y preparación para la realización de informes previos a la declaración de idoneidad, en adopciones, acogimientos, o guarda con fines de adopción [art. 37.3. f) ET].	Tiempo indispensable	
Nacimiento hijo/a [art. 37.3.b) ET].	2 días	4 días
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [art. 37.3.b) ET].	2 días	4 días
Hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [art. 37.3.b) ET].	2 días	4 días



Lactancia (art. 37.4 ET).	1 hora diaria dividida en dos fracciones, durante 9 meses	
Nacimiento de hijo/a prematuramente u hospitalización (art. 37.5 ET).	1 hora de ausencia del trabajo retribuida	
Traslado de domicilio habitual [art. 37.3.c) ET].	1 día	

2. Caracteres comunes a todos los permisos

- Tienen carácter retribuido.
- Su retribución es igual a la de actividad normal.
- Pueden ser objeto de ampliación por acuerdo, pacto o convenio.
- Su duración viene referida a días naturales, salvo mejora.
-

A falta de regulación expresa, acuerdo, convenio colectivo o Plan de Igualdad, el cómputo se inicia a partir del siguiente día al hecho que lo motiva.

- Su disfrute es común para personal fijo o temporal, con jornada completa o a tiempo parcial.

3. Posibles mejoras de los permisos familiares en el Plan de Igualdad

- Ampliación del número de días o de horas de duración de los permisos establecidos legalmente.
- Posibilidad de que vengan referidos a días hábiles.
- Disfrute de los permisos en fechas distintas al día natural siguiente.
- Establecimiento de compensaciones económicas para los supuestos en los que existan desplazamientos a otras localidades.
- Garantía del percibo de la retribución íntegra durante su disfrute.



V. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS FAMILIARES

1. Excedencia voluntaria

Esta modalidad de excedencia puede ser utilizada también para contribuir a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, si bien dada sus limitaciones y el hecho de que con frecuencia no quede garantizada la vuelta al puesto de trabajo, es motivo de que haya decaído sensiblemente su utilización por motivos familiares.

1.1. Beneficiarios/as

Cualquier trabajador/a de la empresa con al menos un año de antigüedad y siempre que hayan transcurrido cuatro años desde otra excedencia voluntaria anterior.

1.2. Duración

No menos de cuatro meses, ni más de cinco años.

1.3. Caracteres

- Necesitan expreso reconocimiento empresarial, por lo que no es posible situarse en excedencia por la sola voluntad del solicitante.
- Su disfrute, a salvo de mejora por convenio o acuerdo, solamente asegura un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que se produzcan en la empresa.
- El tiempo de excedencia voluntaria no computa como antigüedad o tiempo de servicios, a efectos de indemnización derivada de la extinción del contrato.
- El convenio colectivo puede mejorar sus condiciones de disfrute, desde su reconocimiento obligatorio por parte de la empresa a la reserva del puesto de trabajo mientras persista la misma.

2. Excedencia por cuidado de hijas o hijos

2.1. Beneficiarios/as

Constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si bien, cuando se solicita por más

de una persona en la misma empresa, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2.2. Situaciones que pueden dar lugar a la excedencia

- Nacimiento biológico.
- Adopción.
- Acogimiento permanente.

2.3. Duración y forma de disfrute

La duración legal máxima es la de tres años a contar desde la fecha del nacimiento biológico o desde la resolución judicial o administrativa que reconozca la adopción o el acogimiento permanente.

Cuando un nuevo sujeto diera derecho a otra excedencia, el inicio de la nueva pondrá fin a la que se viniera disfrutando.

Podrá ser disfrutada de forma fraccionada, sin ser necesario que la solicitud coincida con el nacimiento, aunque si se solicita más tardíamente su duración se verá reducida.

Ejemplo práctico

Si se solicita la excedencia cuando ha transcurrido un año desde el nacimiento, su duración no será superior a dos años, ya que habrá de concluir a los tres años del parto, salvo mejora.

2.4. Caracteres

- La excedencia puede ser solicitada con independencia del carácter fijo o temporal del contrato.
- Cuando se solicita por periodos fraccionados, la suma de los mismos no puede superar el tope máximo de duración.
- Constituye una prerrogativa de los trabajadores/as, por lo que no cabe la denegación por la empresa.
- La duración de esta excedencia computa como antigüedad y como prestación de servicios a efectos indemnizatorios.
- Existe derecho de reserva al mismo puesto de trabajo durante el primer año (ampliable a 15 ó 18 meses para familias numerosas de categoría general o especial). Transcurrido dicho plazo, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.
- Los periodos de hasta tres años de excedencia que los trabajadores y trabajadoras disfruten en razón del cuidado de cada hijo/a o menor, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a la Seguridad



Social para jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

- La ausencia de solicitud de reintegro dentro del plazo de excedencia da lugar a la extinción del contrato de trabajo por abandono o desistimiento.
- Quienes permanezcan en esta excedencia, tienen derecho a ser convocados a los cursos de formación que proclame la empresa.
- El despido injustificado del trabajador/a excedente por cuidado de hijas/os, tendrá la consideración de despido nulo.
- En el supuesto de cierre de la empresa, durante la excedencia se tendrá derecho a la indemnización legal o pactada por extinción de contrato.

Ejemplo práctico

Si se disfruta de una excedencia voluntaria y durante la misma la empresa cesa en su actividad llevando a cabo un despido colectivo, quien permanezca en esta modalidad de excedencia carece del derecho a indemnización. Por el contrario, si se trata de una excedencia por cuidado de hijos, quien permanezca en tal situación tendrá derecho a ser incluido en el despido colectivo y a la indemnización legal o pactada en el mismo.

3. Excedencia por cuidado de familiares

3.1. Beneficiarios/as

Cualquier trabajador hombre o mujer, con independencia de su condición de fijeza o temporalidad, de la jornada que realice a tiempo completo o parcial y de su antigüedad en la empresa.

3.2. Objeto

Atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y siempre que no desempeñe actividad retribuida.

3.3. Duración

No puede ser superior a dos años, salvo que se amplíe por convenio, pudiendo también disfrutarse de forma

fraccionada.

No existe tope máximo legal para su solicitud.

3.4. Caracteres

Presenta caracteres similares a la excedencia por cuidado de hijos (ver 2.4), si bien se asimila como cotizado a la Seguridad Social solamente el primer año de excedencia.

306

4. Otras modalidades de excedencia

El art. 46.6 ET dispone que la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

En virtud de lo anterior el Plan de Igualdad podrá regular otras excedencias diferentes como por ejemplo la excedencia por estudios, por cuidado de otros familiares, por realización de actividades solidarias, etc.

5. Posibles mejoras de las situaciones de excedencia en el Plan de Igualdad

- Ampliación de los plazos de duración de la excedencia voluntaria y garantía de reserva del puesto de trabajo.
- Necesaria aceptación de la excedencia voluntaria por parte de la empresa, desde el momento de su solicitud.
- Cómputo de la excedencia voluntaria a efectos de antigüedad y/o a efectos indemnizatorios.
- Ampliación de la edad del menor en la excedencia por cuidado de hijos.
- Establecimiento de incentivos para que esta modalidad de excedencia sea solicitada por varones.
- Ampliación de la reserva del mismo puesto de trabajo durante todo el periodo de duración de la misma.
- Garantizar la promoción profesional, los ascensos y la participación en la formación programada, por parte, de quienes disfruten de cualquier modalidad de excedencia por motivos familiares.
- Ampliar la excedencia por cuidado de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Ampliar la duración de la excedencia por cuidado de familiares durante todo el periodo en que no pueda valerse por sí mismo el familiar en cuestión.
- Posibilitar esta modalidad de excedencia, aunque el familiar realice actividad retribuida, siempre que sus ingresos, no superen un determinado límite.
- Regular la excedencia por estudios, con reserva del puesto de trabajo.
- Establecer la posibilidad de una excedencia por motivos solidarios, derivados de la participación en programas llevados a cabo por ONGs.

VI. PROTECCIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Reducciones de jornada

No se establece un máximo o mínimo a esta reducción, pudiendo fijarse los márgenes en convenio colectivo, en acuerdo entre la empresa y la víctima de la violencia de género o en el Plan de Igualdad. A falta de regulación será la víctima quien cuantifique la reducción.

Cabe efectuar una reducción tanto en los contratos a jornada completa como a jornada a tiempo parcial, con la particularidad de que, si la reducción se produce en un contrato a jornada a tiempo completo, tal reducción no lo transforma en contratación a tiempo parcial (STS de 11 de diciembre de 2001, rec. 1817/2001).

La reducción de jornada supone la disminución proporcional del salario, sin que por tal circunstancia proceda reconocer la situación legal de desempleo parcial. Si con posterioridad a la reducción de jornada se suspende o extingue el contrato de trabajo y se coloca a la víctima en situación legal de desempleo, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se elevan al 100 por 100 para calcular la base reguladora de la prestación por desempleo (art. 270.5 TRLGSS).

Una trabajadora víctima de violencia de género reduce su jornada de trabajo en un 50 por 100 y pasa a cotizar por el resto de la jornada y seis meses después suspende o extingue el contrato y accede a la prestación por desempleo. En este caso tendrá derecho a que la base reguladora de la prestación por desempleo, se calcule como si no se hubiera producido la reducción de jornada, es decir, como si hubiera mantenido la cotización íntegra a jornada completa.

Ejemplo práctico

2. Reordenación del tiempo de trabajo

El Estatuto de los Trabajadores hace referencia a tres vías para la reordenación del tiempo de trabajo:

- Adaptación del horario.
- Aplicación de un horario flexible.
- Otras formas de reducción del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Si la negociación colectiva no ha regulado este derecho, o no ha sido posible el acuerdo con la empresa, corresponderá a la víctima de la violencia de género fijar los términos en los que quiere reordenar su horario, y de no existir aceptación por la empresa podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social; debiendo tenerse en cuenta

que en estos casos de reordenación deberá respetarse el número máximo de horas ordinarias de trabajo al día, así como los descansos entre jornadas, sin que se pueda exigir la asignación de turnos de trabajo que en la empresa no se realicen.

Ejemplo práctico

Si toda la plantilla de la empresa realiza una jornada continuada de ocho a quince horas, la víctima de la violencia de género no podrá exigir la asignación de un horario de tarde como medida de reordenación de su tiempo de trabajo.

3. Derecho a la movilidad geográfica o cambio de puesto de trabajo dentro de la misma localidad

El art. 40.4 ET dispone que quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, que tengan que abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Para hacer efectivo este derecho han de concurrir los siguientes requisitos:

- Tener la condición de víctima de violencia de género y acreditar debidamente tal situación.
- Que la empresa cuente con otros centros de trabajo en la propia localidad o fuera de ella.
- Que exista algún puesto de trabajo vacante perteneciente al mismo grupo profesional, en cualquiera de esos centros de trabajo.

La Ley contempla la obligación de la empresa de comunicar a las víctimas de violencia de género las vacantes existentes.

El cambio de centro de trabajo se producirá por un periodo de seis meses que puede ser ampliado por convenio, acuerdo, o en el mismo Plan de Igualdad, y a su finalización se podrá optar por reintegrarse al anterior puesto de trabajo o continuar en el nuevo.

El derecho a la movilidad geográfica en estos casos no es un derecho absoluto que pueda ser ejercitado frente a la totalidad de la plantilla de la empresa, ya que se trata solamente de un derecho preferente, de manera que, por ejemplo, tal derecho cederá frente a una petición de reingreso de una excedencia forzosa.

4. Derecho a suspender el contrato con reserva del puesto de trabajo

Su regulación se contiene en los art. 45.1.n) y 48.10 ET en los que se posibilita que quien tenga la condición de víctima de violencia de género pueda suspender el contrato, por decisión propia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y pasando a la situación legal de desempleo.

Esta suspensión depende de la exclusiva voluntad de la víctima, por lo que no precisa consentimiento empresarial, teniendo una duración inicial de seis meses, prorrogable por periodos de tres meses más y hasta un máximo de 18 meses, viniendo obligada la empresa a reservar el puesto de trabajo durante toda la suspensión.

Si se hubiera cotizado como mínimo un año antes de la suspensión del contrato, se tendrá derecho a prestación contributiva por desempleo, produciendo la suspensión en materia en Seguridad Social los siguientes efectos:

- El periodo de suspensión tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art. 165.5 TRLGSS).
- Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir la prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas durante la percepción de la prestación por desempleo

Juana, con una antigüedad en la empresa de tres años, se ve en la necesidad de suspender el contrato de trabajo, por su condición de víctima de violencia de género. En este caso, pasará a percibir prestaciones por desempleo que le serán reconocidas por un periodo de un año. Si posteriormente Juana se viera en la necesidad de extinguir el contrato de trabajo, para calcular la duración de la prestación por desempleo, se le tendrán en cuenta las cotizaciones anteriores a la suspensión y las cotizaciones realizadas durante el percibo de prestación por desempleo, de forma que, tendrá derecho a prestación contributiva como si accediera por primera vez a la misma y sin que por tanto le afecte negativamente el tiempo que permaneció con el contrato suspendido y percibiendo prestación.

durante la suspensión del contrato de trabajo por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

Ejemplo práctico

5. Extinción del contrato de trabajo a instancia de la víctima de violencia de género

El contrato podrá extinguirse por decisión de la víctima que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo [art. 49.1.m) ET].

La extinción en este caso se produce sin derecho a indemnización, quedando la víctima en situación legal de desempleo, en los términos analizados en el apartado anterior.

6. Nulidad del despido disciplinario derivado del ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico a las víctimas de violencia de género

Será declarado nulo el despido por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, o suspensión de la relación laboral, salvo que se aprecie su procedencia en base a motivos no relacionados con tales circunstancias [art. 55.5.b) ET].

Ejemplo práctico

Si una trabajadora tiene la condición de víctima de violencia de género y por tal motivo ha reducido su jornada de trabajo, si fuera objeto de un despido disciplinario sin causa justificativa, habría de ser declarado nulo con obligación de readmisión obligatoria y abono de los salarios de tramitación. En definitiva, en estos casos, quedaría excluida la calificación de improcedencia, y el despido solo podría tener el carácter de nulo o procedente.

7. Carácter justificado de las faltas de asistencia o puntualidad en el trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género

La medida se contiene en la Ley Orgánica sobre Violencia de Género (art. 21.4), si bien para tener dicha consideración es preciso que así se haga constar por los servicios sociales o por el servicio de salud, según proceda, exigiendo la norma la obligación de justificar las ausencias a la mayor brevedad posible.

Por otra parte, y en el ámbito de aplicación del despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas [art. 52.d) ET], no son objeto de cómputo las derivadas de violencia de género cuando si se acredite por los servicios antes citados.

8. Derechos en materia de Seguridad Social para las víctimas de violencia de género

- El periodo de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, en supuesto de violencia de género, tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad y cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad gravedad (art. 165.5 TRLGSS).
- El periodo considerado como cotización efectiva constituye situación asimilada a la de alta para acceder a la prestación de maternidad.
- La extinción de contrato por ser víctima de violencia de género se considera causa no imputable a la víctima para acceder a la jubilación anticipada (art. 207 TRLGSS).
- Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial, aunque no se perciba pensión compensatoria y siempre que se reúna el resto de requisitos exigidos.



- Incremento de la pensión de orfandad, con el porcentaje correspondiente al de la viudedad, cuando quien resulte condenado por sentencia firme por un delito doloso de homicidio, no pudiera beneficiarse de la pensión de viudedad.
- Considerar en situación legal de desempleo, a la víctima de violencia de género que suspende o extingue el contrato de trabajo por dicha circunstancia.

9. Otros derechos económicos

9.1. Ayuda económica de pago único para las víctimas de violencia de género

Para percibir la ayuda habrán de reunirse las siguientes condiciones:

- Acreditar la situación de violencia.
- Carecer de rentas que en cómputo mensual superen el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias. Si existieran responsabilidades familiares se reúne el requisito cuando la renta mensual del conjunto de la unidad familiar, dividida por el número de miembros que la componen no superen el 75% del SMI.
- Tener especiales dificultades para acceder al trabajo, dada la edad o falta de preparación, y cuyas circunstancias habrá de verificar el servicio público de empleo estatal.
- Cuantía: situaciones más comunes:
 - Con carácter general seis meses de subsidio por desempleo.
 - Con responsabilidades familiares:
 - 12 meses de subsidio por desempleo, con un familiar a cargo o menor acogido.
 - 18 meses de subsidio por desempleo, con dos o más familiares a cargo o menores acogidos.
 - Con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100:
 - 12 meses de subsidio por desempleo, cuando la víctima carezca de responsabilidades familiares.
 - 18 meses de subsidio, cuando tuviera a su cargo un familiar, o menor acogido.
 - 24 meses de subsidio, cuando tuviera dos o más familiares o menores acogidos.

9.2. Renta activa de inserción

Esta renta se reconoce a personas desempleadas incluidas en un programa de renta activa de inserción, cuya inclusión exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- Acreditar la condición de víctima de violencia de género.
- Inscripción como demandante de empleo.
- No convivir con la persona agresora.
- Tener menos de 65 años.



- Carecer de rentas superiores al 75 por 100 del SMI, excluida la parte proporcional de pagas.
- Cuantía: equivalente al 80 por 100 del IPREM con una duración máxima de 12 meses.

10. Programa de inserción sociolaboral

Las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, pueden acogerse a las siguientes medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo:

- Itinerario de inserción sociolaboral individualizado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- Incentivos para favorecer el inicio de una actividad laboral por cuenta propia.
- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivos para compensar diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar su contratación.

11. Posibles mejoras para la protección de las víctimas de violencia de género incluíbles en el Plan de Igualdad

- Establecer el carácter obligatorio para la empresa de la reducción de jornada propuesta por la víctima de violencia.
- Posibilidad de ampliar o reducir la jornada en función de la evolución de su situación.
- Establecimiento de ayudas económicas que compensen al menos parcialmente, la pérdida de retribución por la reducción de jornada.
- Reordenar los mecanismos de adaptación del horario de trabajo.
- Regular el horario flexible con un margen mínimo de dos horas para la entrada o salida del trabajo.
- Regular el derecho preferente para ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros, con compensaciones económicas para los gastos de desplazamiento.
- Ampliar más allá de los seis meses el cambio de puesto de trabajo.
- Establecer compensaciones económicas que mejoren la prestación por desempleo en los supuestos de suspensión y extinción del contrato de trabajo.
- Ampliar los periodos legalmente establecidos para la suspensión, reconociendo la reserva del puesto de trabajo.
- Establecer derecho preferente de contratación en los supuestos de extinción de contrato.
- Garantizar la participación en los procesos de promoción profesional de quienes hayan ejercido su derecho a la movilidad geográfica o hayan suspendido el contrato de trabajo.
- Reconocer el derecho a participar en la formación programada por la empresa por parte de quien haya suspendido el contrato.