

**Máster en Protección Jurídica de Personas y Grupos Vulnerables.
2011/2012**

Dificultades sociales e instrumentos jurídicos para la promoción de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad en las empresas

Beatriz Fernández González

Tutora: Ana Rosa Argüelles Blanco

22 de Junio de 2012

RESUMEN

Con el presente estudio se pretende analizar los roles de género tradicionales de las mujeres y las consecuencias de estos en la situación actual de la mujer en los ámbitos académicos y laboral y en la corresponsabilidad familiar. Se analizará la normativa internacional, comunitaria y nacional que garantiza el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales. También será objeto de estudio el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción profesional. Para garantizar este principio se examinarán los instrumentos creados con este fin y las políticas de empleo. Será también punto de interés del texto la negociación colectiva y la actuación empresarial para favorecer la presencia femenina en los puestos de responsabilidad, siendo el centro de esto los acuerdos interconfederales de negociación colectiva, las cláusulas en los convenios colectivos, los planes de igualdad de las empresas y la responsabilidad social empresarial.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de oportunidades, discriminación directa e indirecta, género, empleo, promoción profesional

Vº Bº

COORDINADORA TRABAJO

FIN DE MASTER

LA AUTORA

Fdo.: Ana Rosa Argüelles Blanco

Fdo.: Beatriz Fernández González

ÍNDICE

Índice de abreviaturas.....	4
I. Introducción.....	5
II. La igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres: contexto social y marco jurídico	8
1. Mujer, familia y trabajo según los tradicionales roles de género.....	8
2. Situación actual de la mujer en los ámbitos académicos y laboral.....	12
3. El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales.....	15
4. Igualdad de oportunidades y corresponsabilidad familiar.....	23
III. Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y a la promoción profesional.....	32
1. El principio de igualdad en el acceso al empleo: la selección y contratación del personal.....	33
2. El derecho a la promoción profesional y económica en igualdad de oportunidades	41
3. Instrumentos para la corrección de las desigualdades: las políticas de empleo y de formación profesional	46
IV. Negociación colectiva y actuación empresarial para favorecer la presencia femenina en los puestos de responsabilidad.....	51
1. Los acuerdos interconfederales de negociación colectiva.....	52
2. Cláusulas en los convenios colectivos sectoriales y de empresas	57
3. Medidas recogidas en los planes de igualdad	70
4. Responsabilidad social y políticas de igualdad en las empresas	76
V. Conclusiones.....	82
Anexos.....	89
Bibliografía.....	96

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- AINC.: Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva
- art.: artículo
- Boe.: Boletín Oficial del Estado
- CC.. Código Civil
- CC.OO.: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
- C.E.: Constitución Española
- CEOE.: Confederación Española Organizaciones Empresariales
- CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
- DMD.: Duración media diaria
- E.T.: Estatuto de los Trabajadores
- INE.: Instituto Nacional de Estadística
- Ley de Conciliación: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Ley de Empleo: Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo
- Ley de Igualdad: Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Ley de Igualdad del Principado de Asturias: Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género
- LISOS.: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- OIT.: Organización Internacional del Trabajo
- ONG: Organización no gubernamental
- PYMES.: Pequeñas y medianas empresas
- RSE.: Responsabilidad social empresarial
- TFUE.: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
- UGT.: Unión General de Trabajadores

INTRODUCCIÓN

El presente estudio está centrado en las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en el mundo laboral para acceder a puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas, a pesar de los grandes pasos que se han dado en relación con el derecho a la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral. Las mujeres trabajadoras acceden a puestos de trabajos pero en un número inferior al de los hombres, por ello es necesario poner a su disposición mecanismos para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso al mercado de trabajo y a puestos ubicados en las altas esferas de las empresas.

Inicialmente se hace una breve referencia a las dificultades que estas han tenido y tienen, para poder incorporarse al mercado de trabajo. Las mujeres han sido las responsables de las funciones reproductoras y de los consiguientes cuidados de sus descendientes y demás familia, sin tener apenas otras aspiraciones. Es cierto, que esta idea ya no está tan arraigada en la sociedad, pero esas conductas que tuvieron lugar en el pasado traen consigo unas consecuencias para las mujeres, creando dificultades en su acceso al empleo.

Para garantizar la protección del derecho de las mujeres al principio de igualdad de trato y de oportunidades es indispensable un marco normativo donde se regulen todos los aspectos del trabajo vinculados con ellas, por ello uno de los contenidos del texto analiza las fuentes internacionales, comunitarias y nacionales que defienden estos derechos y que penalizan su incumplimiento. Es nuestro país ha tenido una incuestionable importancia y ha supuesto un gran avance la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este estudio analiza las diferentes discriminaciones a las que las mujeres están sometidas en el trabajo: las discriminaciones directas y las indirectas. Las discriminaciones directas, aquellas en las que en razón a su sexo, estas han sido o pueden ser tratadas de manera menos favorable que los hombres en una situación comparable, y las indirectas, mucho más difíciles de ver y detectar, que ante

situaciones aparentemente neutras ponen a las mujeres en desventaja con respecto de los hombres.

Uno de los obstáculos a los que enfrentan las mujeres para acceder al empleo, es la formación de estas. En la preparación formativa de las mujeres se podrían considerar tres etapas. Una primera etapa sería el momento en que las mujeres no accedían ni optaban a formarse. Una segunda etapa sería el momento en que las mujeres comienzan a formarse, centrándose en ramas humanitarias o sociales. Y por último una tercera etapa, en la que las mujeres obtienen formación en cualquier rama profesional. Pese a la elevada formación que muchas mujeres poseen en la actualidad, estas siguen teniendo dificultades en el momento de acceder a puestos de trabajo. La formación de las mujeres unida a la idea tradicional consolidada en el terreno laboral de infravaloración de la mujer, dificultan el acceso de estas a un trabajo en igualdad de oportunidades.

Un fenómeno muy importante que se aborda en el texto, es la conciliación familiar y profesional de la mujer que supone un gran obstáculo en el momento de acceder al empleo y a su vez ante las posibilidades de promocionar dentro de las empresas. Este es una gran traba para la incorporación de la mujer a la esfera del trabajo ya que son las mujeres las que dedican mayor tiempo a estas responsabilidades realizando una doble jornada de trabajo, dentro y fuera del hogar. Pero ante esta adversidad se han creado instrumento para dar solución a esta situación como son la suspensión del contrato de trabajo por paternidad y la excedencia por cuidado de hijos.

Una situación a la que las mujeres se enfrentan en ocasiones cuando ya están dentro de la empresa es el acoso laboral con la intención de intimidarla y degradar su ambiente de trabajo, infravalorar su capacidad, para así boicotear las posibilidades de ascender en su empresa.

Con este escrito se analiza la manera de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la clasificación profesional, en la formación y en la promoción profesional y retributiva. Garantizar este derecho en cada una de estas materias es fundamental para evitar la vulnerabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo.

Para garantizar esta protección existen instrumentos y medidas públicas y privadas. Los poderes públicos en virtud del artículo 9.2 de la Constitución Española están obligados a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, por ello debe intervenir creando instrumentos que protejan a las mujeres como son los planes de igualdad y las medidas de promoción de la igualdad que tienen que respetar las empresas y recomendando el uso de las medidas de acción positiva.

Otros agentes fundamentales que protege a las mujeres en el trabajo son los representantes legales de las/os trabajadoras/es. Con la figura de los acuerdos interconfederales de negociación colectiva se crean unos marcos de protección generales hacia los trabajadores que con el paso incorporan medidas de protección hacia la mujer, para así, garantizar el derecho de esta a la igualdad de trato y de oportunidades. Los convenios colectivos, herramienta con la que trabajan los representantes de las/os trabajadoras/es, en muchas ocasiones recogen cláusulas generales y específicas dirigidas a la protección de las mujeres en el trabajo que previenen las situaciones de desigualdad o las corrigen, además de las acciones positivas.

No se puede olvidar en este estudio además de el trabajo de los poderes públicos y de las/os representantes de las/os trabajadoras/es para garantizar el derecho central de la igualdad en el empleo, la presencia de la responsabilidad social de las empresas. Estas asumen de manera voluntaria una serie de medidas para garantizar la igualdad de la mujer en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional.

Todos los conceptos, normativa y medidas que se tratan en este estudio tratan de proteger el derecho de igualdad de trato y de oportunidades de las mujeres y de combatir las dificultades que estas tienen para acceder a puestos de trabajo de mayor responsabilidad en un mundo laboral dominado por los hombres.

I. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES: CONTEXTO SOCIAL Y MARCO JURÍDICO

1. Mujer, familia y trabajo según los tradicionales roles de género

El principio de igualdad ha sido uno de los desencadenantes de todas las revoluciones a lo largo de la humanidad. Las tensiones permanentes entre lo natural y lo cultural, el conocimiento y los prejuicios, la igualdad y las diferencias, prueban que no ha desaparecido un hecho universal: la subordinación social de las mujeres¹. La idea de superioridad del hombre sobre la mujer y de sumisión natural de la mujer al hombre siempre ha existido en cualquier sociedad. La mujer ha experimentado un gran avance en relación con toda su historia, pero aún así, todavía queda un largo camino hasta conseguir una igualdad real de la mujer respecto al hombre.

La mujer tradicionalmente ha desempeñado un rol de sumisión. Se espera de ella que desarrolle el rol de esposa y madre, desarrollando labores de cuidado. Sus funciones fundamentales y obligatorias siempre han sido las reproductoras, cuidadoras de la familia y educadoras, realizándose siempre en el espacio doméstico. Esta dependía del hombre económica y socialmente. El era considerado el cabeza de familia, el representante del hogar y de proporcionar el sustento económico, y por consiguiente no se esperaba de él su intervención en las funciones domesticas y en el cuidado de los hijos ni demás personas dependientes a su cargo. En él se depositaba todo el poder. La mujer siempre ha experimentado un doble conflicto, ya que si se comportaba según su rol social era socialmente admitida, aunque sintiese que ocupaba un lugar secundario. Pero si se comportaba según los valores dominantes, si una mujer se mostraba autónoma, independiente, valiente, etc., lo cual era impensable, era castigada socialmente.

¹ Martín Vida, María Ángeles (2004). *Evolución histórica del principio de igualdad y paradojas de exclusión*. Ed.Colección Feminae. Universidad de Granada. 10

Las aspiraciones que una mujer se podía permitir tener eran fundar una familia, ser esposas, y después, madres. Por tanto, la educación de la mujer iba dirigida a aprender a amar, a mantener la armonía en la pareja y la familia. La valía y el éxito de una mujer dependían de su capacidad para mantener la familia unida y para ello, a veces, incluso era necesario tolerar y perdonar el maltrato, ocultarlo. No hay más que mirar actualmente a nuestro alrededor para ver que incluso en el tiempo en el que vivimos siguen existiendo pautas que reflejan esta idea. A un bebe que acaba de nacer se le compra un vestido rosa o un traje azul según sea niña o niño y los juguetes que más adelante se le asignarán esconderán el futuro rol que se espera de ellos. De esta manera ya desde pequeños parece que se inculca a los menores que el hombre es el fuerte, el amante del peligro, el agresivo, el atlético, y que la mujer es la cariñosa, sumisa, amante de los niños.

La mujer siempre ha encontrado limitado su derecho a la educación, al acceso al trabajo e incluso a la participación social. En cuanto a la esfera de la educación, ha tenido grandes dificultades para acceder a ella. Se consideraba que la mujer no tenía como deber educarse fuera de lo que es su ámbito familiar. Se la formaba para ser una buena esposa, para cumplir con sus obligaciones de mujer, para cuidar a los hombres de la casa, e incluso si la mujer pertenecía a una familia de pocas posibilidades económicas se la formaba para que aprendiese a servir a los dueños de las casas en las que trabajaba. Era impensable que una mujer antepusiese a estas obligaciones su educación. Sin embargo, el hombre era al que se le formaba, era el que conseguía fácilmente el acceso a la educación.

Las mujeres han pasado por momentos históricos en los que no se les reconocía capacidad jurídica, no podían ser titulares de derechos y obligaciones, siendo su estatus jurídico similar al de los menores e incapaces. Esta discriminación tenía su base en la pertenencia a un determinado sexo, estando legitimado dentro de las estructuras políticas y sociales existentes, pero se ha ido produciendo una evolución del tratamiento jurídico de las mujeres en el ordenamiento español, particularmente en las normas de derecho privado, puesto que las mujeres siempre se ha encontrado en un lugar de subordinación.

Tras la Revolución Francesa el Derecho Privado regula las relaciones entre individuos que en todo caso se relacionan entre sí como iguales, pero, de forma paralela a la exclusión de las mujeres de la esfera pública, reafirmaba los modelos tradicionales, recurriendo los legisladores a argumentos derivados de la naturaleza. La subordinación femenina respecto al varón dentro del matrimonio, la asunción por las mujeres de tareas exclusivamente reproductivas y domésticas y su confinamiento al

ámbito privado liberaban a los varones de las tareas familiares y les permitían desarrollar plenamente la libertad que les reconocía el Derecho. Algún autor defensor de planteamiento igualitaristas sugirió dejar la regulación de las relaciones matrimoniales y familiares en manos de un pacto expreso o implícito entre los propios esposos, sin injerencias por parte del Derecho estatal, pero este planteamiento se consideró un instrumento poco seguro para garantizar la supervivencia del deseable modelo familiar patriarcal, y por ello los codificadores de principios del siglo XIX asumieron la tarea de regular exclusivamente las instituciones matrimoniales y familiar siempre recurriendo a argumentos con base en la naturaleza².

Con la promulgación del Código Civil español, CC en adelante, en 1889, se estableció el reconocimiento de la capacidad de las mujeres, aunque de manera limitada ya que era necesaria la licencia marital para que estas pudieran actuar en el tráfico jurídico porque la representación legal le correspondía al marido, de acuerdo con la redacción del párrafo primero del artículo 60 CC. Las mujeres en el momento del matrimonio y durante este, aportaba una serie de bienes y derechos que adquiría por donación, herencia o legado, que era la llamada dote, pero el administrador de esta era el marido. Esta sólo podía racionar los bienes destinados al consumo habitual de la familia, tal y como se interpreta del originario artículo 62 CC. Y en relación a la patria potestad de los hijos menores, esta era atribuida de manera exclusiva al marido, con las excepciones previstas³.

Con la primera modificación del CC en 1958 se aborda el tema de la capacidad jurídica de la mujer. Esta Ley de 24 de abril se inspiraba en el principio de que el sexo por sí sólo no puede determinar en el campo del Derecho Civil una diferencia de trato que se traduzca en la limitación de la capacidad de la mujer, por ello se revisó el CC y se reformaron las excepciones que había en relación a esta cuestión, reconociendo su capacidad para ser testigo en los testamentos, para desempeñar cargos tutelares y en la organización de los bienes de la sociedad conyugal con la necesidad de su consentimiento para la enajenación y gravamen de bienes inmuebles. Sin embargo, el legislador seguía estableciendo diferencias marcadas con el hombre, dejando plasmado en dicha Ley que la posición peculiar de la mujer casada en la sociedad

² Martín Vida, María Ángeles (2004). *Op.cit.* 124- 125.

³ Guillén Catalán, Raquel (2011). "Obediencia al marido, no hace tanto tiempo" en VV.AA. (Carmen Azcárraga Monzonís, coor.), *Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar*. Ed. Tirant lo Blanch. 43 – 53.

conyugal, en la que, por exigencias de la unidad matrimonial, existe una potestad de dirección, que la naturaleza, la Religión y la Historia atribuyen al marido

En el preámbulo de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y laborales, recoge como objeto de dicha Ley desarrollar y dar aplicación efectiva al principio de no discriminación por razón de sexo ni estado en el ejercicio y titularidad de sus derechos, suprimiendo restricciones y discriminaciones basadas en situaciones sociológicas que pertenecen al pasado y que no se compaginan ni con la formación y capacidad de la mujer española ni con su promoción evidente a puestos y tareas de trabajo y de responsabilidad. Con esta Ley se reconoce la posibilidad de ejercer una actividad profesional a aquellas mujeres que no estaban casadas, ya que para las que sí lo estaban se mantuvo el principio de unidad de dirección del matrimonio por el marido reconocido en el CC y la necesaria licencia marital para que la esposa pudiera ejercer cualquier tipo de actividad.

Junto a esta ley, se promulgó el Real Decreto 2310/70 de 20 de agosto por el que se regulan los derechos laborales de la mujer trabajadora en aplicación de dicha Ley. Este Decreto ahondaba en dos cuestiones esenciales: el propósito de armonizar el propósito de armonizar el trabajo por cuenta ajena de la mujer con el cumplimiento de sus deberes familiares, singularmente como esposa y madre, de tal manera que pueda cumplir éstos sin menoscabo en ningún momento de sus derechos laborales; fomentar y mantener para las trabajadoras un mayor nivel de capacitación profesional, en su más amplio sentido, sin el cual sus oportunidades de empleo selectivo y de promoción a mejores puestos de trabajo no serían posibles. También se reconoce que se incluirá en la licencia marital aquella actividad laboral que se estuviera desarrollando con anterioridad al matrimonio, y también se reconoce a la mujer casada plena capacidad para comparecer en procedimientos laborales sin la asistencia del marido⁴.

La Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, dedica toda su sección IV al trabajo de las mujeres. Reconoce los mismos derechos y obligaciones a ambos sexos y dicta que cualquiera que sea el estado civil de la mujer, podrá convenir toda clase de contratos de trabajo y ejercitar los derechos correspondientes en iguales condiciones que el varón, inclusive la percepción de su remuneración que a igualdad

⁴ Guillén Catalán, Raquel (2011). "Obediencia al marido, no hace tanto tiempo" en VV.AA. (Carmen Azcárraga Monzonis, coord.), *loc. Cit.* 45.

de trabajo percibirá la misma retribución. En 1975 también tuvieron lugar modificaciones acerca de los deberes conyugales o la representación legal de las mujeres⁵.

Con la promulgación de la Constitución Española y el reconocimiento del principio de igualdad en el artículo 14, comienza el final verdadero de las desigualdades históricas existentes, aunque no fue de manera inmediata sino que ha conllevado un proceso lento que aún continúa. La incorporación de las mujeres al mundo laboral también ha seguido un proceso lento. Los inicios de esta incorporación fueron difíciles ya que la idea de que era el hombre quién salía a trabajar fuera del hogar familiar y sus mujeres a quienes le correspondía el cuidado de la casa y de la familia estaba muy arraigada.

2. Situación actual de la mujer en los ámbitos académico y laboral

Toda esta mentalidad tan cronificada en la sociedad poco a poco ha ido cambiando. Un cambio muy lento pero real. En las últimas décadas la mujer se ha ido incorporando, cada vez en mayor medida, a todas las esferas sociales: la educación, el trabajo, la política, etc.

En la educación los hombres siempre han sido relacionados con formaciones técnicas y las mujeres con formaciones humanísticas, sociales, aunque esta práctica se ha modificado, y actualmente podemos ver a mujeres formadas en cualquier rama. La formación y cualificación que presentan las mujeres que acceden al mercado de trabajo ha evolucionado considerablemente, situándose en niveles similares e incluso superiores a los de los hombres, sin embargo las condiciones con las que acceden a dicho mercado son marcadamente desiguales.

La Estadística de la Enseñanza Universitaria de España del curso 2009/2010 muestra datos en los que se puede comparar las cifras de mujeres y hombres que

⁵ Guillén Catalán, Raquel (2011). "Obediencia al marido, no hace tanto tiempo" en VV.AA (Carmen Azcárraga Monzonis, coord.), *loc cit.* 45.

acceden a estudios universitarios. La siguiente tabla⁶ refleja el número de alumnas/os que terminaron los estudios de Diplomatura durante el año 2010:

	Mujeres	Hombres
Biblioteconomía y Documentación	255	97
Cc. Empresariales	6.089	4.545
Educación Social	2.639	540
Enfermería	8.073	1.551
Estadística	90	65
Fisioterapia	1.984	1.040
Gestión y Admón. Pública	502	317
Logopedia	565	37
Maestro	22.652	6.574
Nutrición Humana y Dietética	767	133
Óptica y Optometría	547	232
Podología	268	134
Relaciones Laborales	2.545	1.233
Terapia Ocupacional	689	86
Trabajo Social	3.028	552
Turismo	3.535	1.038
Estudios de carácter Religioso	7	60

Nota: 1) Unidades: alumnado. 2) Universidades públicas y privadas.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009/2010. Diplomaturas. 6.8. Alumnado que terminó los estudios durante 2010, por estudio y sexo. Instituto nacional de Estadística (INE).

Se puede apreciar que en ninguna de las Diplomaturas el número de hombres es superior al de mujeres, a excepción de los Estudios de carácter Religioso impartidos por Universidades Privadas. Ciertamente es que, las Diplomaturas que figuran son humanísticas y sociales, tradicionalmente vinculadas a la mujer.

Aunque, esta también tiene gran presencia actualmente en formaciones técnicas, como se puede ver en la tabla de alumnas/os que terminaron los estudios de Licenciatura durante el año 2010, que figura en el anexo I, donde por ejemplo la figura de la mujer en los estudios de Administración y Dirección de Empresas es superior a la del hombre, al igual que Cc. Químicas, Bioquímica o Cc. Actariales y Financieras.

En cuanto a las arquitecturas e ingenierías técnicas, del alumnado que terminó los estudios en el año 2010, del total de las universidades públicas y privadas, 16.854

⁶ www.ine.es. Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

eran hombres y 6.128 eran mujeres. Aquí se ve como la tendencia de los hombres a las ramas técnicas sigue de manifiesto como tradicionalmente viene ocurriendo⁷.

Para este curso académico, el número de tesis doctorales aprobadas totales fueron de 4.085 de mujeres y 4.511 de hombres; el número de alumnos que terminó los Programas Oficiales de Posgrado (Máster) fue de 20.560 para las mujeres y 15.765 para los hombres. En el primer caso, vemos como hoy en día el número de equilibrado, y en el caso de formación en Másteres el número de mujeres que lo terminan es superior⁸.

Hoy en día, la participación de la mujer en el trabajo remunerado ya no es un hecho puntual, sino una realidad. No obstante, a pesar de los grandes logros conseguidos, esta igualdad no es del todo efectiva en la práctica ya que estas tienen más dificultades para acceder al mercado laboral, los salarios que perciben las mujeres por un trabajo de igual valor siguen siendo, en la mayor parte de los casos, inferiores a los de los hombres; sus contratos continúan siendo más deficitarios; y encuentran barreras para acceder a puestos de responsabilidad, teniendo lugar una progresiva ausencia de mujeres a medida que asciende la esfera de poder, prestigio y/o remuneración.

La siguiente tabla⁹ recoge las cifras de personas desempleadas durante el año 2011, diferenciando entre mujeres y hombres. Del total de personas activas que están en situación de desempleo el número es superior en el caso de las mujeres, siendo esta diferencia de trescientos ochenta mil casos.

Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo (2011)

	Mujeres	Hombres
Valor absoluto	2.309,7	2.689,3

⁷ INE. Estadística de Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009/2010. Arquitecturas e ingenierías técnicas. 5.8. Alumnado que terminó los estudios durante 2010. Consulta realizada el 14 de junio de 2012.

⁸ INE. Estadística de Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009/2010. 12.5. Tesis doctorales aprobadas. 11.4. alumnado que terminó los Programas Oficiales de Posgrado (Máster). Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

⁹ www.ine.es. Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

Porcentaje	100%	100%
------------	------	------

Nota: 1) Unidades: miles de personas.

Fuente: Encuesta de población activa. 4.1. Parados por sexo. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. INE.

La formación y el empleo se interrelacionan entre sí, para conseguir acceder al un puesto de trabajo. El número de ocupados en base al nivel de formación alcanzado es muy dispar, como se puede observar en el anexo II¹⁰, donde se aprecia que en todos los niveles de formación alcanzada, la mujer es la que obtiene menos puestos de trabajo a pesar de que tiene la misma formación que el hombre.

3.El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales

Paralelamente a los cambios que la mentalidad de la sociedad ha experimentado el marco jurídico también ha sufrido cambios, pasando a convertirse en una de las herramientas con las que se hace frente a estas prácticas hacia la mujer. La discriminación de la mujer con respecto al hombre es un fenómeno universal que ha recibido un tratamiento legislativo internacional, estatal y autonómico para que así no se vulneren los derechos de igualdad de esta.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 contempla, en su artículo 2 que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en ella sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, lo que nos dirige a que toda persona tiene derecho al trabajo y el derecho a igual salario por igual trabajo sin ningún tipo de discriminación, como figura en su artículo 23. En base a estos dos preceptos se entiende que ya desde hace más de seis décadas la mujer tiene derecho al trabajo, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo, con un mismo salario que el hombre cuando se

¹⁰ www.ine.es. Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

realice igual trabajo, sin embargo a día de hoy aún existen discriminaciones con respecto a ello.

La Organización Internacional del trabajo (en adelante, OIT) fundada en 1919 ha estado comprometida desde sus inicios con la promoción de los derechos laborales de las mujeres y de los hombres y con la igualdad entre los sexos y no discriminación. Cuenta con diversos instrumentos¹¹ como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111) de 1958 donde establece que los Estados miembros deben poner en práctica una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación con el empleo y la ocupación con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación en el acceso a los servicios de orientación profesional y colocación, a los medios de formación profesional, ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad de cada persona, remuneración por un trabajo de igual valor, etc., siendo complementado por la Recomendación, número 111.

Otro instrumento de gran importancia es el Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951 (núm. 100) donde se adoptan diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y la masculina por un trabajo de igual valor, complementado por la Recomendación, número 90. La negociación colectiva también es un tema que ha tratado la OIT en su Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98) de 1949, ya que las/os trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación en relación con su empleo.

Las responsabilidades familiares que en la mayoría de los casos recaen sobre las trabajadoras también son tratadas por la OIT en el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm.156) de 1981 junto con la Recomendación núm. 165, y también en el Convenio sobre la protección de la maternidad de 2000 (núm. 183) complementado por la Recomendación núm. 191. Como se ha venido tratando y se tratará, la formación permanente es necesaria para facilitar el acceso al empleo, la permanencia en este y la promoción, por ello, la OIT en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm.195) de 2004, insta a los miembros a definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación previa al empleo y

¹¹ OIT. Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y Recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género 2012.

formación permanente para así facilitar que el aprendizaje continuo y la empleabilidad, reduzcan la desigualdad en cuanto a la educación y a la formación.

El 19 de diciembre de 1966, tuvo lugar el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado el 13 de abril de 1977, que en base a los principios enunciados en la Carta de Naciones Unidas de libertad, justicia y paz establece unos artículos para conseguir unos derechos iguales e inalienables. El artículo 26 de este, proclama el derecho a la igualdad, por el que todas las personas tienen los mismos derechos ante la ley y prohíbe cualquier discriminación por diversas razones, entre ellas el sexo de una persona.

En diciembre de 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983, donde se establece la creación de una política encaminada a eliminar la discriminación y de diversas medidas para erradicar esta conducta. En su artículo 5 los Estados Partes han convenido establecer medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta para alcanzar la eliminación de los prejuicios que se basan en la idea de superioridad o inferioridad del hombre y de la mujer. En su artículo 10, establecen medidas para asegurar la igualdad en la esfera de la educación para así conseguir la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles de la enseñanza, entre otros. En el artículo 11 se llevarán a cabo medidas para eliminar la discriminación de la mujer en la esfera del empleo y conseguir de manera efectiva el derecho al trabajo, el derecho a las mismas oportunidades de empleo, el derecho al ascenso, el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento y el derecho a igual remuneración, entre otros. Para la consecución de estas intenciones declaradas se podrá adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre la mujer y el hombre, no considerándose discriminatorias siempre que sigan lo establecido en la Convención, cesando cuando se alcancen los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato, como se recoge en el artículo 4.

Por otro lado, hay que destacar que en 1995 se reunió en Beijing la IV Conferencia Mundial sobre la Situación de las Mujeres en el Mundo, donde países y organizaciones internacionales se comprometieron a ejecutar acciones concretas para potenciar y promover la igualdad de oportunidades de las mujeres. Pero aunque los problemas de las mujeres son en lo esencial muy similares en todas las sociedades, la realidad de cada país concreto es la que determina cuáles son las reivindicaciones

más prioritarias. En los países europeos por ejemplo, una vez que se ha alcanzado la igualdad jurídico-formal, se aspira a eliminar las prácticas indirectas de discriminación que existen y a incrementar la presencia de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, mientras que en países africanos o sudamericanos, las principales preocupaciones se centran en acceder a la educación o en eliminar leyes y prácticas vejatorias para las mujeres, como los matrimonios forzoso¹².

El Consejo de Europa, a su vez, conviene el 18 de octubre de 1961, la Carta Social Europea, en la cual sus miembros acuerdan como objetivo de su política establecer condiciones adecuadas para que todas/os las/os trabajadoras/es tengan derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor para ambos sexos, a la negociación colectiva, a una protección especial hacia la mujer en caso de maternidad y a la formación profesional, entre otros derechos.

La Carta Comunitaria de los derechos fundamentales de la Unión Europea, emanada del mismo organismo (2000/C 364/01) establece en su artículo 23 la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, especificando las materias de empleo, trabajo y retribución, aclarando en ese mismo artículo que el principio de igualdad, presente en todo el texto, no impide la adopción de medidas especiales a favor del sexo menos representado. También se debe destacar el artículo 33 que hace referencia a la protección hacia la mujer en caso de despido por causa relacionada con la maternidad.

Dentro de la normativa comunitaria y del Derecho de la Unión Europea, existen también instrumentos que protegen a la mujer trabajadora en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. El Tratado de Roma de 25 de marzo de 1957, modificado por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 13 de diciembre en Lisboa, en adelante TFUE, ya promovía la igualdad entre el hombre y la mujer, eliminando la desigualdad en todos los fines que planteaba, al igual que el Tratado de la Unión Europea de 1992 modificado también por el TFUE.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea que desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, junto con la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

¹² Martín Vida, María Ángeles (2004). *Op cit.* 188 – 189.

Por ello, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del 2000, establece en su artículo 23 que la igualdad entre mujeres y hombres será garantizada en todos los ámbitos, incluida en materia de empleo, trabajo y retribución, y que este principio de igualdad no impide la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado.

En la actualidad es fundamental el contenido de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, que aplica el principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en lo referente al acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional, y en la retribución, además de otras. Esta Directiva consecuencia de la refundición de otras mencionadas en su texto¹³, establece en su artículo 4 que para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución, y que, en particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo. El capítulo III de la Directiva está dedicado por completo a la igualdad de trato en el acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

Por lo que se refiere al derecho estatal español, los derechos que reconoce la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, ya mencionados, también se encuentran recogidos de igual manera en el artículo 14 y 35 de la Constitución Española de 1978, donde se reconoce el derecho a la igualdad, sin que pueda

¹³ La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, han sido modificadas de forma sustancial; la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos; y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras, y el derecho al trabajo, a la promoción a través de este, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Mientras que, por su parte, el artículo 9.2 manifiesta la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Del artículo 9.2 de la C.E. se deduce que existe un deber de actuación por parte de los poderes públicos en un doble sentido, por un lado, el Estado debe promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos que la integra sean reales y efectivas, y por otro lado, está obligado a remover los obstáculos que dificulten o impidan su plenitud. La Constitución Española no hace referencia a la manera exacta para cumplir con esa obligación ni a la acción positiva en ninguno de sus artículos, pero el Tribunal Constitucional ha encontrado jurídicamente justificado el establecimiento de medidas de acción positiva que ayuden a combatir de forma efectiva las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en diferentes ámbitos. Por tanto, los poderes públicos no deben garantizar solamente la igualdad formal sino una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres¹⁴, una igualdad sustancial, material o de hecho, que afecte a la distribución de bienes, servicios, cargas y poder en la sociedad y que exige transformaciones de la estructura productiva, económica y social del Estado para así, enfrentarse a las situaciones de discriminación y desigualdad y a las consecuencias que estas conllevan¹⁵.

A pesar de que el principio de igualdad y no discriminación siempre está presente en la actualidad en la legislación, es necesario que dicho marco jurídico vigente haga verdadero hincapié en ello, por ello, nuestro Estatuto de los Trabajadores de 1995, contempla una serie de artículos que es menester destacar en relación a la mujer en el ámbito laboral. El artículo 4.2.b) establece el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. Y establece también en el apartado c) el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, entre otras. En su artículo 17.1 establece que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de

¹⁴ Dema Moreno, Sandra (2000). A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres. Ed. KRK. Colección alternativas. Universidad de Oviedo. 168 – 170.

¹⁵ Vid. Sierra Hernaiz, Elisa (1999). Acción positiva y empleo de la mujer. Ed. CES. Colección Estudios. 21.

los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, entre otras. Siendo también de relevancia el apartado 4 de este artículo que dispone que se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones pudiéndose establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. De igual modo la negociación colectiva también podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Siguiendo con el Estatuto de los Trabajadores, el artículo 23, que se comentará en más profundidad en el capítulo III, se refiere al derecho a la promoción y al derecho a la formación profesional en el trabajo, diciendo su apartado 2 que será en la negociación colectiva donde se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres. Unido a esto, el artículo 24.2 menciona que los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Hasta el momento se ve como todos los artículos mencionados hacen referencia a discriminación directa o indirecta, ya que dicha legislación protege de manera formal a la mujer ante ambas posibles desigualdades, siendo la discriminación indirecta más difícil de detectar y de denunciar. Sin embargo, el artículo 28 del E.T., el cual se tratará en el capítulo III, establece el derecho de igualdad de remuneración por razón de sexo, sin que se pueda producir una discriminación indirecta ya que dice textualmente que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución.

La elaboración de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley de Igualdad en adelante, ha tenido mucho calado ya que era necesaria debido a que la igualdad formal ante la ley ha resultado ser insuficiente. La mayor novedad de esta ley, como se manifiesta en la exposición de motivos, radica en la prevención de conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello trata de eliminar la discriminación actual mediante la supresión o derogación de normas discriminatorias y de sancionar conductas discriminatorias o que perpetúan comportamientos discriminatorios. En los casos en que la situación de discriminación aún no se hubiese originado o en los casos en que si han comenzado se adoptarán medidas de acción positiva para eliminar las desigualdades que se han desatado con el tiempo¹⁶. La Ley de Igualdad define el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3) e integra el principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas. Esta ley en su artículo 5 reconoce el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. El artículo 6 diferencia entre discriminación directa e indirecta y el artículo 7 diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, preceptos de gran utilidad debido a la confusión del significado de estos en la sociedad. Además el artículo 8, establece que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. En su artículo 11, sobre acciones positivas, dicta que se podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres, siempre que subsistan dichas situaciones de desigualdad y tales medidas sean razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Estas medidas específicas son necesarias ya que la protección formal dirigida hacia la mujer no ha producido los efectos deseados y aún sigue existiendo discriminación en la práctica diaria.

Con esta Ley el legislador no se limita a defender una igualdad de trato formal, sino que trata de promover una paridad efectiva entre hombres y mujeres, y no se ciñe

¹⁶ Serrano García, Juana María (2007). *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres*. Ed. Bomarzo. 30 – 34.

exclusivamente a la igualdad por razón de sexo en el ámbito laboral sino que se extenderá a otros ámbitos de la vida como el educativo, económico, social y cultural, todos ellos encontrándose interrelacionados.

Dentro del ámbito privado, los poderes públicos también tienen el deber de intervenir para que el principio de igualdad y no discriminación de la mujer no se vulnere a través de planes de igualdad y de otras medidas de promoción de la igualdad, como se relatará con más detalle en el capítulo IV. En el capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad (arts. 45, 46, 47 y 48) se abarca la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas y de otras medidas de promoción de la igualdad, haciendo una definición de los planes de igualdad y diferenciando sus posibles contenidos, al igual que se garantiza la transparencia en la implantación de estos.

Entre las actuaciones que el Gobierno lleva a cabo para evitar la discriminación de la mujer se encuentra un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que se aprobará periódicamente, y que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, según el artículo 17 de la Ley de Igualdad, y siempre en coordinación con los diferentes niveles de la Administración Pública. El último Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España, corresponde al periodo 2008 – 2011¹⁷, donde se debe destacar el principio rector de Empoderamiento¹⁸, que posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones y por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres. El artículo 42 de dicha Ley, deja claro que las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Constitución Española establece en su artículo 148.20 la competencia que podrán asumir las comunidades autónomas en materia de asistencia social, por ello el Principado de Asturias en virtud de este artículo y del 10.24 de su Estatuto de

¹⁷ www.seigualdad.gob.es Consulta realizada el 15 -3-2012.

¹⁸ Los otros principios rectores del último Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de España (2008 – 2011) son ciudadanía, transversalidad e innovación.

Autonomía por el que se le atribuye la competencia en materia de asistencia y bienestar social, elabora la ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género, con el objetivo de impulsar el principio de igualdad en todas las políticas públicas, promover la igualdad en el acceso, permanencia y promoción en el empleo y en la formación profesional e impulsar la corresponsabilidad.

4. Igualdad de oportunidades y corresponsabilidad familiar

La sociedad está siendo testigo de una serie de demandas de conciliación entre el trabajo y familia por parte de mujeres y hombres. Estas, tienen sus fundamentos en tres aspectos fundamentalmente: la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral, incompatible con el tradicional rol desempeñado por la mujer de cuidados del hogar, los hijos y las personas dependientes, unida al creciente deseo de cada vez más hombres de asumir sus responsabilidades familiares y la falta de adaptación y concienciación de las empresas a la nueva realidad social. Por ello el Estado y las empresas se ven obligadas a intervenir ya que esta situación influye negativamente tanto en la persona del trabajador, sufriendo estrés, insatisfacción, abandonos del puesto de trabajo, como en la cuenta de resultados de las empresas, debido a la baja productividad, absentismo laboral, etc.¹⁹.

La realidad muestra que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo lleva aparejada la doble jornada, ya que después de las horas laborales diarias que tiene que llevar a cabo, tiene que realizar tareas domésticas y cuidados familiares sin ningún tipo de ayuda de las demás personas que conviven con ella. En esta segunda jornada, al contrario de la jornada laboral en la empresa, no hay duración máxima, ni unos periodos de descanso, y a pesar de requerir ciertas habilidades y de tratarse de tareas imprescindibles para el desarrollo humano, es un trabajo que está totalmente infravalorado, y que no crea ninguna recompensa ni económica ni personal, al contrario que ocurre en la carrera profesional, donde el rendimiento puede generar un ascenso o cierto prestigio.

¹⁹ López Aniorte, M^a.C. (2006). "El lento proceso de extensión a los varones de las medidas conciliatorias" en VV.AA (Carmen Sánchez Trigueros, dir.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*. Ed. Thomson Aranzadi. 94-95.

El origen de esta doble jornada podemos encontrarla en el paso del modelo familiar tradicional en el que el hombre era el sustentador del hogar y la mujer era la responsable de los cuidados de la familia y de las tareas domésticas, a un modelo de familia de dos sueldos aportados por el hombre y la mujer respectivamente. Esto ha conllevado a la ruptura de la mujer con el rol tradicional de responsable exclusiva de los cuidados familiares y domésticos pero no en su totalidad ya que a pesar de su inserción en el mercado de trabajo sigue teniendo esta carga.

Las razones fundamentales por las que la mujer sigue siendo la responsable de estas tareas son diversas²⁰. En primer lugar, encontramos la cuestión de la cultura machista tan arraigada en la sociedad. Tradicionalmente, como se ha venido planteando, la mujer era la más idónea por su propia naturaleza para el cuidado de la familia y para realizar las labores domésticas. Unido a esto, la cuestión de la educación también tiene gran peso, ya que la mujer era educada para saber cuidar a su familia y para cuidar su hogar, para saber ser una buena esposa y ama de casa. Esta idea ha sido transmitida de generación en generación, siendo la propia mujer quien la transmitía a sus propios hijos.

Otra razón que no se puede olvidar, es la invisibilidad, característica del trabajo doméstico. Este es realizado por la mujer con tal naturalidad que apenas es apreciado ni valorado por el resto de la familia. Estas tareas domésticas requieren un gran esfuerzo ya que son muy duras pero esto no es considerado por los demás componentes familiares que relacionan el tiempo libre de la mujer con la realización de estas y con ello se crea la doble jornada.

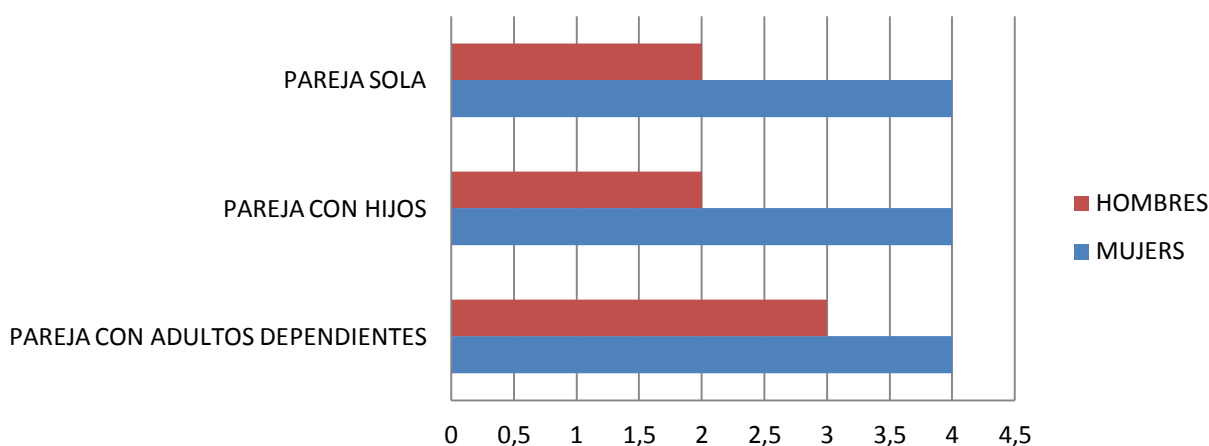
A estos factores sociológicos que fomentan la doble jornada se deben sumar de igual modo factores laborales. Las condiciones laborales de la mujer siempre han sido más precarias que las de el hombre, con lo que de esta manera se incrementa el trabajo masculino y el trabajo femenino se percibe como complementario perpetuando la idea de que el trabajo fuera del hogar corresponde al hombre y el trabajo dentro del hogar corresponde a la mujer. Y si a esto le añadimos el nacimiento o adopción de un hijo, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral aumentan, provocando que sea la mujer quien abandone su puesto de trabajo y no su pareja debido a la

²⁰ Fernández Collados, M^a. B. (2006). "La doble jornada femenina y sus consecuencias" en VV.AA (Carmen Sánchez Trigueros, dir.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*. Ed. Thomson Aranzadi. 123 – 125.

precariedad laboral e inestabilidad en la que suele encontrarse, o que la mujer realice una doble jornada.

Esta doble jornada es una realidad que podemos ver ejemplificada a través de la “Encuesta de Empleo del Tiempo 2009 – 2010” realizada por el INE²¹. Analizando diferentes variables vemos como según el tipo de hogar, pareja sola, pareja con hijos o pareja con adultos dependientes, la duración media diaria (DMD) de la realización de actividades principales del hogar está en 4 horas para la mujer y 2 horas para el hombre, aumentando en una hora para los hombres en el caso de que en el hogar conviva una persona adulta dependiente. Otra serie de variables de gran interés son el tipo de jornada de trabajo, completa, parcial, continua o partida. La mujer independientemente del tipo de jornada que tenga, realiza una DMD de las actividades principales del hogar de 3 horas, aumentando esta en una hora en el caso de jornada parcial, siendo siempre la DMD de los hombres de 2 horas.

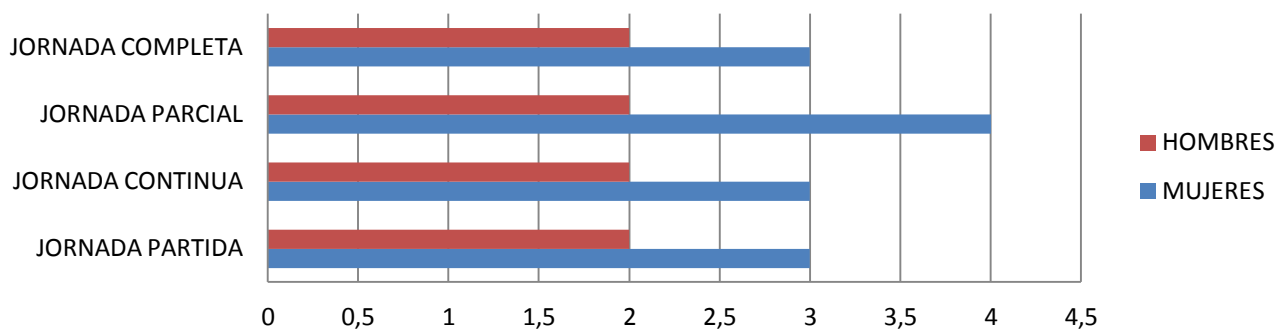
DMD dedicada a actividades principales del hogar según el tipo de hogar



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Porcentaje de Personas que realizan la actividad en el transcurso del día y DMD dedicada a la actividad por dichas personas. 1.15. Hogar y familia. INE.

²¹ www.ine.es. Encuesta de Empleo del Tiempo 2009 – 2010. Consulta realizada el 10 de febrero 2012.

DMD dedicada a actividades principales del hogar según el tipo de jornada de los ocupados



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. Porcentaje de Personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) dedicada a la actividad por dichas personas. 1.15. Hogar y familia. INE.

Claro está, que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo trae consigo una serie de efectos positivos como son el refuerzo de la autoestima, desarrollo personal, realización profesional, independencia económica, etc., sin embargo todos estos efectos positivos se ven reducidos cuando la mujer tiene que soportar una doble jornada laboral ya que tiene una repercusión negativa en su salud. De esta manera la mujer está en una situación de riesgo para padecer estados de ansiedad, estrés, insomnio, etc.

Una de las soluciones posible a los problemas de conciliación familiar y laboral sería la corresponsabilidad en el reparto de tareas cuando los dos miembros de la pareja realizan una actividad remunerada. En los supuestos en que las parejas disfrutan de una posición económica favorable, esta doble carga de la mujer es aliviada con la contratación de servicios de apoyo en el mercado, pero esto no es lo común.

Mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en adelante Ley de Conciliación,

se siguió traspasando a la legislación española las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. Trató de favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

Esta Ley de Conciliación recogió modificaciones que se han llevado a cabo en el E.T., en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la Ley General de Seguridad Social, que establecen una serie de derechos, que se traducen en medidas de protección dirigidas a la mujer en relación al trabajo, como son: permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato laboral por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, permisos de lactancia, protección frente a la extinción del contrato de trabajo, sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares, etc.

A nivel general la situación de la mujer en cuanto al tema de la conciliación familiar y laboral no se considera del todo un problema, siendo aceptado este rol de la mujer incluso por la propia mujer. Muchas de ellas renuncian a su carrera profesional, sobre todo las mujeres que tienen trabajos de poca cualificación, y aceptan de forma natural este rol que tradicionalmente ha sido asignado a la mujer. Pero esto no quiere decir que por que gran parte de la sociedad acepte y este de acuerdo con este fenómeno, este problema no siga existiendo, y es aquí donde los poderes públicos tienen el deber de intervenir siguiendo el artículo 9.2. de la Constitución Española donde se establece que estos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integren sean reales y efectivas y que deberán remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Además, otro de los motivos por los que los poderes públicos tienen el deber de intervenir es el hecho de que la salud de las mujeres se ve afectada y ya que la mujer constituye aproximadamente la mitad de la población, se considera un problema de salud de la sociedad, con lo cual se considera un problema público, siendo reflejo de este deber el artículo 43.2 de la C.E, que atribuye a los poderes públicos la organización y tutela de la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones de servicios necesarios.

La lucha contra estas desigualdades se lleva a cabo mediante instrumentos jurídicos, fomentando el empleo femenino, aplicando la conciliación de la vida familiar y laboral, sancionando medidas discriminatorias, etc. pero realmente el reparto de las tareas domésticas como tal, pertenece al ámbito familiar por lo que son los mismos miembros quienes lo tiene que aplicar. El marco jurídico español regula aspectos relativos a conciliar la vida familiar y laboral en relación al cuidado de los familiares, permisos retribuidos, reducciones de jornada, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo y excedencias, olvidando por completo el resto de tareas domésticas, a excepción de lo establecido en el artículo 68 del C.C. sobre el deber de compartir las responsabilidades domésticas y el cuidado y atención de ascendientes y descendientes y otras personas dependientes a su cargo de los cónyuges.

Se puede pensar que la razón verdadera para que los poderes públicos regulen estos aspectos es que la Constitución Española recoge en su artículo 39.1. la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia, por ello les atañe directamente promover la conciliación familiar y familiar, ya que de esto depende en gran parte la demografía estatal afectada por la baja natalidad y la necesidad de atender a las personas mayores dado el aumento de la esperanza de vida. Sin embargo, el resto de tareas domesticas, se encuentran ubicadas en la esfera privada-familiar y si no fuera porque se ha demostrado que la realización de dichas tareas por la mujer que trabaja fuera del hogar afecta negativamente en su salud, el Estado no tomaría parte en este asunto.

En nuestra sociedad no se puede imponer una norma coactiva que obligue al reparto de tareas domésticas y ante su incumplimiento una sanción, por ello los poderes públicos deben promover una educación no sexista ya que el cambio de mentalidad sin acudir al campo normativo no tiene resultado²². El sistema educativo, como figura en el Capítulo II de la Ley de Igualdad, incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Desarrollará actuaciones como: la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres en los libros de textos y materiales educativos; la integración del estudio y aplicación del principio de

²² Fernández Collados, M^a. B. (2006). "La Doble Jornada Femenina y sus consecuencias" en VV.AA (Carmen Sánchez Trigueros, dir.), *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*. Ed. Thomson Aranzadi. 126 – 131.

igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado; el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia; la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobiernos de los centros docentes; etc.

La Ley de Igualdad, en su artículo 3, formula que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. Reconoce pues, que el ejercicio de la maternidad y la asunción de las responsabilidades familiares acarrearán una serie de consecuencias negativas para el ejercicio de los derechos laborales de la mujer y que es necesario garantizar este principio. Y especifica en su artículo 8 el embarazo o la maternidad como una discriminación directa por razón de sexo.

Esta Ley que se está tratando, en su artículo 44, reconoce los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las/os trabajadoras/es, fomentando la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando así las discriminaciones que se pueden derivar de su ejercicio. Para contribuir a un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares, esta Ley reconoce a los padres el derecho a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

La Ley de Igualdad incorpora modificaciones en el artículo 46 del E.T referente a las excedencias. Este artículo establece en su apartado 3 que las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La excedencia contemplada en este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las/os

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

La disposición adicional décimo primera de la Ley de Igualdad, añadió al Estatuto de los Trabajadores el artículo 48 bis sobre suspensión del contrato de trabajo sobre paternidad, que manifiesta el derecho en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T, que el trabajador tendrá a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, siendo esta suspensión independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del E.T.

En relación a este último párrafo la disposición adicional décimo octava añade a la Ley General de Seguridad Social 1/1994 de 20 de junio, el capítulo IV ter. Sobre paternidad, en el que se garantiza una prestación económica por paternidad que consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quáter de la Ley de Seguridad Social, para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

Es cierto que el problema de conciliación de la vida personal y profesional existe en la sociedad pero también es cierto que se ha dotado al ordenamiento jurídico para que las responsabilidades familiares no sean carga exclusiva de las mujeres, ya que los hombres también tienen derecho a excedencias por el cuidado de hijos o personas dependientes a su cargo y a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad. Por lo tanto, los instrumentos están al alcance de todas las personas y es necesario que las personas interioricen estas posibilidades, tanto los hombres como las mujeres. Los hombres porque relegan esas tareas a las mujeres dando por sentado que es su cometido y las mujeres porque asumen como propias, de manera automática, esas funciones²³.

²³ Reflexión propia.

II. IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde que la Constitución Española garantizó en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, este derecho no había sido desarrollado de forma suficiente, si bien es verdad que encontró reflejo en previsiones aisladas, a excepción de algunas normas aisladas. Atendiendo al artículo 9.2 de la C.E. la igualdad de trato deben promoverla los poderes públicos, lo que significa que se precisan instrumentos específicos para exigir su efectivo cumplimiento entre otros entornos de intervención, en el ámbito laboral. La igualdad de trato no es un mero concepto formal para la Ley de Igualdad, sino un fin en sí mismo que utiliza como instrumento la eliminación de la discriminación para garantizar dicho fin. La igualdad de trato exige equiparación entre sexos pero ello sólo es posible si nos hallamos ante personas iguales. Esto no se conseguirá plenamente si antes no existe igualdad de oportunidades, es decir, si previamente no se sitúa en el mismo punto de partida a ambos colectivos, ya que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja con respecto a los hombres. Para paliar esa desventaja y conseguir la igualdad de oportunidades tienen un papel básico las acciones positivas²⁴ que se estudiarán en el capítulo IV. El artículo 5 de la Ley de Igualdad proclama, por primera vez, no solo el derecho a la igualdad de trato sino también el derecho a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo muestra la especial relevancia que esto merece en relación con la problemática de las diferencias entre sexos.

En la misma dirección, la Directiva 2006/54/CE tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Para ello contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; y las condiciones de trabajo, incluida la retribución; entre otras.

²⁴ Serrano García, Juana María (2007). *Op cit.* 35 – 36.

1. El principio de igualdad en el acceso al empleo: la selección y contratación del personal

El derecho al trabajo aparece reconocido en el artículo 35.1 de la Constitución Española, el cual recoge que, en su ejercicio, en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo. En base a este derecho, se encuentran en conexión el artículo 4.2.c) y el artículo 17 del Estatuto del Trabajador anteriormente mencionados en el punto 3 sobre el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales del capítulo 2, donde se hace referencia al Estatuto del Trabajador. El artículo 4.2.c), recordemos que, hacía mención al derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, entre otras razones, mientras que a su vez el artículo 17 establece que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, además de por otras razones.

Una cuestión a destacar en relación a las discriminaciones directas e indirectas que aparece en la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, modificada por la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, cuyos términos en materia de discriminación directa e indirecta siguieron la Directiva 2006/54/CE y la Ley de Igualdad, es el uso de un triple tiempo verbal “sea, haya sido o pudiera ser tratada” de donde se deduce que la tutela antidiscriminatoria despliega sus efectos en todo momento, evitando la continuidad de las discriminaciones actuales, compensando las ocurridas en el pasado y previniendo discriminaciones futuras.

La Ley de Igualdad considera como discriminación no sólo la desigualdad de trato injustificada de carácter directo sino también la indirecta, estableciendo en su art.6 la diferencia entre discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Considera discriminación directa la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable. Las discriminaciones tienen una salvedad si estas pueden justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados. Por ello, la Ley de Igualdad añade un

nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en adelante Ley de Empleo, donde declara discriminatoria la oferta de trabajo que se refiera a uno de los sexos, salvo que ello constituya requisito esencial y determinante para la actividad, es decir, que el trabajo solo pueda ser realizado por hombres o sólo por mujeres, y nuevamente lo reitera también en el apartado 2 de su artículo 5²⁵. Ejemplos claros de esta salvedad, serían una oferta de empleo de modelos de cuerpo desnudo o de actores en la que se requiera específicamente candidatos del sexo masculino, o por ejemplo una oferta de empleo en la que se requieran trabajadoras sociales o psicólogas para trabajar directamente con mujeres víctimas de violencia de género. En el primer caso el requisito del sexo es legítimo ya que se necesita el cuerpo físico de un hombre, y en el segundo caso, es necesaria una mujer a causa de la situación de las mujeres víctimas de violencia de género y del rechazo y miedo que podrían manifestar hacia los hombres.

En relación a la legitimidad de las ofertas de empleo tienen un importante protagonismo los agentes de intermediación laboral que llevan a cabo un conjunto de actuaciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación con la finalidad de proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. La intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos, de las agencias de colocación públicas o privadas, debidamente autorizadas por los Servicios Públicos de Empleo, y de aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior, de acuerdo con la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Como se establece en el artículo 16.2. del E.T., las agencias de colocación tanto públicas como privadas deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, sin establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en el sexo, entre otros motivos, siempre que los trabajadores se encuentren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Para controlar las actividades de las

²⁵ Montoya Melgar, Alfredo (2007). "Significado de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres" en VV.AA (Alfredo Montoya Melgar, coord.), *Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ed. Thomson Civitas. 59 – 62.

agencias de colocación estas deberán suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas, como se establece en el artículo 21. Bis.4. a). de la Ley de Empleo, para así de este modo analizar o detectar si las ofertas de empleo llevan implícitas discriminaciones por razón de sexo, ya que la intermediación de todos estos agentes se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos, proclama el artículo 22 de dicha Ley. Aparece más detallada esta cuestión en el artículo 22. bis, que aborda la obligación específica de la intermediación laboral para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo, mediante la comunicación a quienes hubiesen formulado la oferta cuando apreciaren carácter discriminatorio en la oferta, considerando discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar, como se ha visto en párrafos anteriores, y sobre todo se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

La Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal, la cual denomina la empresa de trabajo temporal como aquella que cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, siempre que estén debidamente autorizadas en los términos previstos legalmente, también podrán actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, como reconoce el artículo 11, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, entre otras.

En la discriminación directa, la causa más decisiva para que la diferenciación tenga lugar es el sexo, de tal manera que la mujer recibe un trato desfavorable que no

recibiría de ser hombre, es decir es necesario un término de comparación para que se pueda apreciar la existencia de una discriminación directa. Como reconoce el artículo 8 de la Ley de Igualdad un ejemplo claro de discriminación directa sería el trato desfavorable a una mujer en relación con el embarazo o la maternidad, ya que en el caso del hombre sería inviable debido a la imposibilidad biológica de encontrarse en una situación de embarazo. Una crítica que se hace a este artículo es que el legislador no incorporase en este el carácter discriminatorio de los tratamientos discriminatorios con las responsabilidades familiares y el ejercicio de los derechos de conciliación²⁶.

En la sentencia del Tribunal Constitucional 17/2007 de 12 de febrero, este comprende la discriminación por razón de sexo como aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no sólo en la simple constatación del sexo de la víctima sino en determinadas circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como es el embarazo. En dicha sentencia se reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo de una trabajadora despedida en estado de embarazo, tras repetidas bajas derivadas de anteriores estados de riesgo de embarazos y posteriores abortos, situaciones inherentes al embarazo, alegando la empresa falta de rendimiento y la no superación del periodo de prueba reiterado ya que se había modificado su contrato y ya tenía cumplido un periodo anterior de prueba, siendo probado con datos cuantitativos que el rendimiento de la mujer llegaba con exceso a los objetivos fijados por la empresa. Dicha sentencia tiene su justificación en el artículo 14 de la C.E., que reconoce el derecho a la igualdad sin discriminación alguna por razón de sexo, y el artículo 52 del E.T, donde se reconoce que no se computarán como faltas de asistencia las debidas a riesgo de embarazo y las enfermedades causadas por este. Si la presente sentencia hubiese sido dictada unos meses posteriores también se apoyaría en el artículo 8, donde se reconoce como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.

Junto a las discriminaciones directas conviven también las discriminaciones indirectas, que son más difíciles de detectar. La Ley de Igualdad, en su artículo 6, considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en

²⁶ Castro Argüelles, María Antonia y Diego Álvarez Alonso (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Thomson Civitas. 83 – 84.

desventaja particular con respecto a personas de otro. Definición que ya aparecía en la Directiva 2006/54/CE sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y formación, definiendo la discriminación indirecta como “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”.

En la discriminación indirecta no aparece un motivo discriminatorio, pero se adoptan parámetros profesionales inicialmente neutros pero discriminatorios en los efectos negativos que producen hacia las mujeres²⁷. El proceso para detectar estas discriminaciones indirectas es muy complejo y costoso para las empresas, ya que en el área de recursos humanos se debe asumir la gestión de control sobre el impacto de género que tiene cada medida o decisión que adopten y sobre la política empresarial general que desarrollan. Las empresas tiene la responsabilidad social y sobre todo legal de detectar y corregir las discriminaciones indirectas que se produzcan en el momento de la aplicación de las medidas y decisiones adoptadas en relación con sus recursos humanos cuando no exista una justificación objetiva y proporcionada. Por ello, para prevenir esta situación el legislador reconoce amplios derechos de participación a los representantes legales de las/os trabajadoras/es para negociar medidas de igualdad de oportunidades²⁸.

Pero como refleja el término, la discriminación indirecta no solo proviene de criterios o prácticas empresariales sino que puede provenir de una disposición, independientemente del rango y tipo, lo que conlleva a que una norma aparentemente neutra y no discriminatoria puede producir efectos desfavorables en el colectivo protegido si se ha dado una interpretación o aplicación de la misma que ocasione un resultado adverso²⁹ situando a personas de un determinado sexo en desventaja con

²⁷ Mercader Uguina, Jesús. R. (2007). “La parte general de la LOIEMH: la extensión material de la tutela por razón de sexo” en VV.AA (Jesús R. Mercader Uguina, coord.), *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Ed. Lex Nova. 35.

²⁸ Matorras Díaz-Caneja, Ana (2007). “Medidas y planes de igualdad en las empresas” en VV.AA (Jesús R. Mercader Uguina, coord.), *loc cit.* 97 - 98.

respecto a personas del otro. Se debe aclarar que en este tema el colectivo protegido son las mujeres, aunque hablar de grupo no es lo adecuado ya que el número de mujeres a nivel mundial es superior al número de hombres, porque en términos de comparación existe un trato más beneficioso para estos, pero simplemente con que exista una norma o aplicación de la misma o práctica que produzca efectos desfavorables hacia un grupo ya estaríamos hablando de discriminación sin que se trate de trabajadoras femeninas³⁰.

La identificación de las discriminaciones indirectas en el ámbito laboral en España ha estado unida inicialmente a la valoración de los criterios para determinar la clasificación profesional, ya que estos criterios para acceder a determinadas categorías que excluían a las mujeres, no eran considerados como motivo de discriminación por los tribunales españoles y era necesario probar la identidad de tareas realizadas para entender que había una discriminación en la remuneración³¹. Con la llegada del concepto de discriminación indirecta que aparece en la Ley de Igualdad se produce un cambio, ya que ante estos casos aparentemente neutros en cuanto al sexo que esconden una discriminación que procede de una posición personal o social³², se tienen en cuenta las dificultades que existen para que la parte lesionada pruebe que sufre una discriminación, no sólo valorando lo establecido en la norma o la apariencia de una práctica, sino que valoran los resultados en relación con la obtención de una igualdad real, y apoyándose en el artículo 13 de la Ley de Igualdad, además de ser las partes demandadas quienes tengan que probar la ausencia de discriminación en sus propias actuaciones, podrán los órganos judiciales

²⁹ Castro Argüelles, María Antonia y Diego Álvarez Alonso (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Thomson Civitas. 80 - 81.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ Ballester Pastor, María Amparo (2008). "Significado general y conceptual de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." En VV.AA (María Amparo Ballester Pastor, coor.), *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Ed. La ley grupo Wolters Kluwer. 86 – 91.

³² Giles Carnero, Rosa María (2010). "La jurisprudencia del tribunal de justicia en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Especial referencia al concepto de acción positiva." En VV.AA (Manuela Mora Ruiz, dir.), *Formación y objeto de derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el derecho público*. Ed. Atelier. 59 – 60.

recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes para detectar posibles situaciones de discriminación indirecta.

Este precepto de la Ley de Igualdad sigue la dirección de la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, en su artículo 19 relativo a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo que indica que “los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato”. Es por ello que la Ley de Igualdad fija una tutela más fuerte y eficaz para la persona discriminada, recayendo sobre la parte demandada la carga de demostrar que no ha existido conducta discriminatoria, lo que significa que las reglas procesales en relación a la prueba son alteradas, ya que si no sería la parte demandante de conformidad con la Ley de Enjuiciamiento Civil quien tendría que justificar y acreditar la lesión de su derecho. Aún así, la parte demandante inicialmente también debe demostrar indicios de trato discriminatorios, ya que no se produce de forma automática una inversión de la carga de la prueba, aunque una vez probados, la otra parte tenga que demostrar que no lo fueron³³.

La sentencia del Tribunal Constitucional 157/2009 de 25 de febrero, de discriminación indirecta por razón de sexo, establece que no hay un criterio claro y transparente en la designación del despido de la demandante, sino una causa aparentemente neutral pero que esconde una discriminación. Del número total de despidos la proporción entre mujeres y hombres era excesivamente desproporcional en perjuicio de las mujeres, basándose en los criterios de edad y antigüedad. Para evitar esta discriminación la sentencia se apoya en el artículo 14 de la C.E. de igualdad sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, en el artículo 55.5 del E.T., por el que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la C.E. o en la Ley, y en el artículo 10 de la Ley de Igualdad, de conductas jurídicas de las conductas discriminatorias, entre otros.

³³ García Ninet, José Ignacio (2007). Comentarios a la Ley de Igualdad. Ed. CISS. Grupo Wolters Kluwer. 191- 192.

A pesar de todas las medidas e instrumentos de protección de la mujer en el acceso al empleo, en la mayoría de los casos, las medidas para prevenir y evitar las situaciones de discriminación indirecta es solo teoría ya que las situaciones de discriminación se enfrentan al principio de libre elección del candidato por parte del empresario. Es en el momento de la incorporación de la mujer al puesto de trabajo idóneo a su formación profesional cuando la discriminación por razón de sexo puede hacerse patente. En este sentido, la prohibición de dicha discriminación no encuentra otro significado que el de limitar el poder empresarial de forma que en el momento de selección de los trabajadores para un puesto de trabajo el principio de no discriminación por razón de sexo recogido en el artículo 35 de la C.E, impide al empresario emplear el sexo como criterio determinante en la selección, exigir diferentes requisitos según el sexo y utilizar sistemas de exclusión de un mayor número de mujeres de forma injustificada³⁴. Esta libertad del empresario a la que se le suma la dificultad de prueba de estas decisiones, crea numerosas discriminaciones directas e indirectas, que impiden conseguir un determinado puesto de trabajo a una mujer porque se espera de esta que cumpla, atendiendo a su género, un determinado papel en la sociedad³⁵.

La discriminación indirecta en muchas ocasiones se esconde en la modalidad de contratos a tiempo parcial siendo en su gran mayoría las personas beneficiarias de estos las mujeres. Con el fin de evitar esta situación y que las mujeres puedan tener la oportunidad de mejorar su contrato de trabajo, el artículo 12 del Estatuto del Trabajador refleja que el empresario deberá informar a los/as trabajadores/as de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, con el fin de facilitar la movilidad en el trabajo parcial hacia un trabajo a tiempo completo o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. A su vez, los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la

³⁴ Mercader Uguina, Jesús R. (2007). “La parte general de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: la extensión material de la tutela por razón de sexo” en VV.AA (Jesús R. Mercader Uguina, coor.), *loc cit.* Ed. Lex Nova. 28 – 30.

³⁵ Serrano García, María Juana (2007). *Op cit.* Ed. Bomarzo. 107.

formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesional dentro de la empresa.

Los contratos a jornada parcial, como se aprecia en la siguiente tabla³⁶, corresponde en más proporción a las mujeres que a los hombres, ya que del total de mujeres y hombres ocupados a jornada a tiempo completo y a tiempo parcial existe una diferencia de 17,5 a favor de ellos, siendo este tipo de contrato un instrumento en continua utilización por los empresarios que coloca a las mujeres en una posición más desfavorable.

Ocupados por tipo de jornada y sexo. Valores absolutos y porcentajes. 2011.

	Jornada a tiempo completo		Jornada a tiempo parcial	
Mujeres	6.210,6	76,5%	1.902,6	23,5%
Hombres	9.391,1	94%	600,2	6%

Nota: 1) unidades: miles de personas.

Fuente: Encuesta de población activa. 3.13. Ocupados por tipo de jornada y sexo.

Valores absolutos y porcentajes.

2. El derecho a la promoción profesional y económica en igualdad de oportunidades

La desigualdad entre mujeres y hombres en la promoción profesional y, en consecuencia, en la retribución por razón de género es un hecho real y constatable que aún existe en la sociedad y con una fuerte presencia. Se debe tener en cuenta que aunque el tratamiento jurídico de estas discriminaciones afecta a ambas partes, mujeres trabajadoras y hombres trabajadores, son las mujeres trabajadoras las que predominantemente tienen más dificultades en la promoción profesional y retribuciones inferiores a las de los hombres, carentes de justificación objetiva y razonable. A pesar de la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo

³⁶ www.ine.es Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

ocupan dentro de él una posición de inferioridad ya que tienen especiales dificultades en el acceso a los puestos que se sitúan en la cúspide de las organizaciones empresariales e incluso una vez dentro de estos, se enfrentan a una menor retribución³⁷.

El concepto de promoción profesional no se encuentra reconocido de manera expresa en la Directiva 2006/54/CE, sin embargo se puede deducir de su contexto general o incluido en el artículo 14.1.c) que se refiere a las condiciones de trabajo, entre las que se encuentra el ascenso, o en el apartado b) referido a la formación profesional, que incluye el reciclaje profesional³⁸.

Los principios y nociones que provienen de los ordenamientos internacional y comunitario se han insertado en el Derecho español, tanto a nivel constitucional como ordinario. La Constitución Española propugna como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico la igualdad y posteriormente en el artículo 14 consagra el derecho de igualdad sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otras, lo que se puede entender aplicable a la igualdad en la promoción profesional, ya que si tienen lugar discriminaciones en este aspecto, las condiciones de igualdad a las que están obligados a garantizar los poderes públicos no serían reales, por ello el artículo 14 sirve como apoyo para evitar y corregir las discriminaciones en la promoción profesional y a su vez, en las retribuciones que conlleva. Este derecho se concreta en el artículo 35, donde se reconoce que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Estatuto del Trabajador tiene incorporados una serie de artículos que tratan la materia de la promoción profesional, como es el artículo 4.2.c) en el que manifiesta el derecho de las/os trabajadoras/es a la promoción profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

³⁷ Saldaña Valderas, Eva (2004). *Discriminación retributiva en función del género. Un análisis técnico y jurídico*. Ed. Mergablum. 31 – 32.

³⁸ García Ninet, José Ignacio (2007). *Comentarios a la Ley de Igualdad*. Ed. CISS. 85.

En la sección 3ª de su Título II, aborda el tema de la promoción profesional para evitar que tenga lugar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer. Aunque en realidad, el empresario será quien determine quién será la/el trabajadora/or que ascienda a un puesto superior, salvo pacto en contrario en Convenio, como dispone el artículo 24 del Estatuto del Trabajador, siempre teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, entre otros. Estos ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán siempre a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva, las cuales se tratarán en el siguiente capítulo, dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Entre los obstáculos que existen para que la mujer acceda a puestos de mayor responsabilidad tiene mucha culpa el acoso por razón de sexo que se pueden dar en el lugar de trabajo. La Directiva 2006/54/CE define acoso como la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso por razón de sexo se da en todo tipo de contextos variando su forma en virtud del tipo de trabajo: puede tomar forma de desprecio hacia la destreza física de la mujer, subestimar sus competencias, negativa a someterse a la autoridad de una mujer o infravalorar sus logros. Estas prácticas son cada vez más comunes, sobre todo en mujeres que entran a trabajar en oficios tradicionalmente masculinos que ven como compañeros las acosan intentando que abandonen o incomodarlas haciéndoles pensar que están fuera de lugar o que son diferentes. Estas situaciones no tienen un contenido sexual sino que implican un menosprecio y van encaminadas a generar una situación de humillación en la mujer por el hecho de serlo³⁹. Es por ello que cuando una mujer trabaja en un entorno laboral sexista es más complicado que acceda a la información, formación y medios necesarios para trabajar de manera más eficaz y siendo vistas menos competentes de lo que realmente son. Por lo que frente a esta falta de supuesta competencia se hace justificable su despido o su imposibilidad de promocionar.

³⁹ Moreno Solana, Amanda (2007). "El concepto de acoso por motivos sexuales: el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la LOIEMH" en VV.AA (Jesús Mercader Uguina, coor.), *loc cit.* 143 – 146.

La LOIEMH establece el mismo propósito para el acoso sexual y para el acoso por razón de sexo que es atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La diferencia entre estos dos conceptos radica en que el acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, y el acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento que se realiza en función del sexo de la persona acosada pero sin ningún fin sexual. La diferenciación de estos dos conceptos para no entenderlos ambos siempre como acoso sexual genera el problema de que puede parecer que carece de importancia todo aquello que no constituye un ataque sexual a pesar de ser una humillación para la mujer⁴⁰.

En función del sujeto activo, pueden identificarse hasta tres tipos de acoso sexista: el acoso descendente que es aquel en el que el autor es el empresario o es alguien que aún no siéndolo tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima, el acoso ascendente que es aquel cuyo autor se encuentra jerárquicamente subordinado a la víctima y el acoso horizontal que es aquel realizado por compañeros sin relación jerárquica pero que por su situación social de poder y su cultura tiene la firme idea de superioridad respecto de las mujeres⁴¹:

El objetivo⁴² del sujeto acosador, en muchas ocasiones, es expulsar a la víctima de un ámbito determinado, de un puesto de trabajo concreto o empresa, consiste en colocar a la víctima en el lugar que, según sus concepciones, le corresponde por naturaleza a la mujer. Con su conducta, el acosador manifiesta su desprecio por las mujeres, la desconfianza en sus capacidades y el valor social que estas deben seguir ocupando, es decir, responsabilidades de cuidados y de reproducción.

La discriminación en la retribución también es una consecuencia que se da entre las dificultades a las que se enfrenta la mujer en el mundo del trabajo y también

⁴⁰ Moreno Solana, Amanda (2007). "El concepto de acoso por motivos sexuales: el acoso sexual y acoso por razón de sexo en la LOIEMH" en VV.AA (Jesús R. Mercader Uguina, coord.), *loc cit.* 143 – 146.

⁴¹ Sobre tipos de acoso por razón de sexo ver Pérez del Río, Teresa (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Ed. Bomarzo.22 – 23.

⁴² Pérez del Río, Teresa (2009). *Op cit.* Ed. Bomarzo.30 – 31.

es destinataria de protección en diferente legislación internacional, comunitaria y nacional. La Directiva 2006/54/CE, la Constitución Española en su artículo 14 interrelacionado con su artículo 35, el Estatuto del Trabajador en sus artículos 25 y 28 y la Ley de Igualdad en su artículo 5, entre otras, recogen preceptos que regulan la igualdad de retribución entre las mujeres y los hombres. Hay que destacar que aunque en la Constitución Española se puede extraer el principio de no discriminación en la retribución, no se hace mención alguna al principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, no se ahonda en el tema pero es muy positivo que del artículo 35 se pueda deducir la prohibición de estas discriminaciones que será objeto de interpretación jurisprudencial de la propia Constitución. La amplitud de la formulación de estos preceptos y de la expresión “en ningún caso” que aparece en este artículo hace que esta protección constitucional se dirija tanto a las discriminaciones directas como a las indirectas, permitiendo una interpretación acorde con la normativa internacional y comunitaria⁴³.

La mujer en general recibe menos salario que el hombre, sea del grupo laboral que sea, y a la vez tiene más formación que el hombre en los mismos grupos profesionales, es decir, para acceder a puestos similares ha de haber invertido más tiempo en formación y aún así recibe menos salario⁴⁴. Una de las claves de esto reside en los sistemas de clasificación profesional. Ante esto se hace necesario tener claro los términos “clasificación profesional” y “valor relativo de las tareas” en relación con la discriminación retributiva, en tanto que los resultados de la clasificación profesional, por la vía que sea, se refleja en las tablas salariales y se detectan por análisis comparativo del valor de las tareas correspondientes a las clasificaciones profesionales⁴⁵.

Con los sistemas de clasificación profesional se puede apreciar el valor de las tareas, siendo posible la aplicación del principio de igual retribución para trabajos de igual valor, en función de las tareas de los puestos de trabajo y no del sexo del personal que tradicionalmente los ocupaban. Es así como el artículo 28 del Estatuto del Trabajador, en conexión con el 22.4 cobran sentido y el estudio de la clasificación

⁴³ Saldaña Valderas, Eva (2004). *Op cit.* Ed. Mergablum. 103 – 104.

⁴⁴ Obeso Abalde, Carlos (2006). “La desigualdad laboral de la mujer: la lógica empresarial” en VV.AA (María Eugenia Alegret Burgret, dir.), *La discriminación positiva*. Manuales de Formación Continuada. Consejo General del Poder Judicial.

⁴⁵ Saldaña Valderas, Eva (2004). *Op cit.* 151 – 158.

profesional para la determinación de remuneración discriminatorias para las trabajadoras se justifica⁴⁶.

En la tabla que aparece en el anexo II⁴⁷ se puede observar como de los diecisiete grupos principales de ocupaciones en ninguno de ellos la ganancia media anual de la mujer es superior a la del hombre, incluso se aprecia que en el grupo de trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca la presencia de la mujer es insignificante.

3. Instrumentos para la corrección de las desigualdades: las políticas de empleo y de formación profesional

Los factores más atractivos para el acceso, mantenimiento y promoción en el trabajo son la capacitación y la formación ya que se consideran una garantía de la cualificación y profesionalidad de los trabajadores. Esta formación profesional se encuentra ligada con el proceso productivo y con la mejora de la competitividad y la adaptabilidad de la empresa al mercado de trabajo, convirtiéndose en una necesidad para el empresario y a su vez como instrumento necesario de la/el trabajadora/or para su promoción profesional⁴⁸ que no puede ser objeto de discriminación. Para la mujer, la participación en la formación continua es de especial importancia teniendo en cuenta que constituye un requisito para la promoción profesional.

La Directiva 2006/54 de aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, considerando que debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación, hace especial mención en su artículo 14.1.b) a “la formación profesional y al reciclaje profesional”.

La Ley 5/2002, de 19 de junio, de cualificación y de formación profesional, identifica en su artículo 9, las acciones formativas de la formación profesional, entre las que se encuentran las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

⁴⁶ Saldaña Valderas, Eva (2004). *Op cit.* 151 – 158.

⁴⁷ www.ine.es. Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

⁴⁸ García Ninet, José Ignacio (2007). *Comentarios a la Ley de Igualdad*. Ed. CISS. 83 – 84.

A su vez, la disposición adicional sexta, reconoce la formación profesional a distancia, permitiendo la posibilidad de la formación con la actividad laboral u otras responsabilidades. Del mismo modo, la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, también recoge esta idea en su artículo 39.1: “La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica e incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales”.

La ausencia de igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres en la empresa en ocasiones tiene su explicación en los momentos previos a su inserción en el mercado de trabajo relacionados con el tipo de formación que reciben antes y después de su integración en este. Por lo que se convierte en una inexcusable prioridad actuar en la formación previa, diferenciando entre la formación escolar y universitaria de la formación continua. En cuanto a la formación escolar y universitaria hay que decir que dirigen a la estructura del mercado de trabajo que responde a una división por sexos, por lo que ya desde casi el inicio de la formación se está dirigiendo hacia una profesión según el rol que se espera que cada persona, según su sexo, desempeñe. No obstante, se debe decir que en relación a esto se ha dado un paso gigantesco y que como se ha visto en el capítulo II, hoy en día las mujeres se forman en todas las ramas formativas, tanto humanísticas y sociales como técnicas, en igual proporción e incluso en casi todas las ramas superior, aún así, esta mejor preparación que poseen las mujeres no es una ventaja en el momento de acceder a un puesto de trabajo. En relación con esto último, el artículo 12 del E.T. establece en su apartado 4.f) que los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de las trabajadoras a tiempo parcial a la formación profesional continua con la finalidad de favorecer su progresión y movilidad funcional.

En la tabla⁴⁹ que aparece a continuación se puede observar el número de mujeres y hombres que participan en actividades de educación durante el año 2007, desglosándose las opciones en actividades educativas, en actividades de educación formal y en actividades de educación no formal. El número de mujeres que acceden a estas actividades es inferior al de los hombres en todas las situaciones laborales, y a

⁴⁹ www.ine.es. Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

la vez podemos ver que el número de mujeres y hombres que siguen formándose estando ocupados laboralmente es sumamente elevado en comparación con las personas en situación de desempleo e inactivas, estando en la cabeza las actividades educativas, seguidas de la educación no formal.

Participación en actividades de educación según sexo y situación laboral en el momento de la entrevista. 2007

	ACTIVIDADES EDUCATIVAS	EDUCACIÓN FORMAL	EDUCACIÓN NO FORMAL
VARONES			
Trabajador	3.550.774	563.486	3.211.005
Desempleado	202.188	44.344	170.319
Inactivo	294.553	106.818	214.948
MUJERES			
Trabajadora	2.897.204	535.849	2.591.773
Desempleada	380.158	105.425	312.536
Inactiva	856.015	188.585	716.190

Nota: 1) Unidades: personas. 2) Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta.

Fuente: INE. Encuesta sobre la participación de la población en las actividades de aprendizaje. 1.4. Según sexo y situación laboral en el momento de la entrevista. Año 2007.

La tabla que figura en el anexo III recoge datos sobre personas que queriendo participar en actividades educativas no lo han hecho según motivo, sexo y máximo nivel de estudios terminado durante el año 2007. Entre los obstáculos que han manifestado encontrar las personas encuestadas se recoge diferentes razones: falta de requisitos previos, problemas económicos para costearse las actividades educativas, falta de apoyo de su empleador, formación incompatible con el horario de trabajo, falta de tiempo debido responsabilidades familiares, distancia del lugar donde se impartía la formación y otros. De todos los obstáculos el que presenta mayor número de personas es el denominado “otros” que engloba otras razones no reflejadas, pero de las que si aparecen especificadas en la encuesta el obstáculo principal de las mujeres son las responsabilidades familiares, seguido de la

incompatibilidad con el horario de trabajo, siendo a la inversa en el caso de los hombres.

Otra muestra de las diferencias en la participación en cursos de formación entre mujeres y hombres también se puede observar en la tabla que figura en el anexo IV⁵⁰. El número de hombres que participan en cursos de formación es superior en todas las actividades económicas, a excepción de diferencias considerables que se pueden apreciar en el comercio al por menor y en la hostelería a favor de las mujeres.

Frente a las dificultades que las mujeres atraviesan en el momento del acceso al empleo y a la formación continua dentro de la empresa, los poderes públicos intervienen elaborando políticas públicas para la igualdad. La Ley de Igualdad, en su Título II referente a las políticas públicas recoge los criterios generales de actuación que estos tienen que seguir, entre los que se encuentran la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del valor del trabajo de las mujeres, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento, etc. El Gobierno, para ello, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los principios de igualdad y las medidas para prevenir discriminaciones y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres están presentes en la intervención de los poderes públicos mediante sus actuaciones y la normativa estatal pero para hacer efectivas las disposiciones que aparecen en la Ley de Igualdad y garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas de empleo y por consiguiente también en la formación continua, los poderes públicos, como recoge el artículo 20 de dicha Ley, en la elaboración de sus estudios y estadísticas deberán: incluir la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo;

⁵⁰ www.empleo.gob.es/estadisticas/efpc/welcome.htm. Consulta realizada el 8 de junio de 2012.

establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar y posteriormente utilizar esos datos en los diferentes ámbitos de intervención; revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar los estereotipos negativos de determinados colectivos de mujeres, etc. Con un buen análisis de los datos referentes a las situaciones de las mujeres en relación con el empleo y la formación se podrán detectar posibles discriminaciones aún existentes y vacíos en los que aún no se ha intervenido o es necesario modificar las actuaciones porque no están siendo eficaces.

Las políticas de empleo que trata la Ley de igualdad de manera específica en su Título IV, tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mejorando la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Los poderes públicos también obligarán a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral mediante instrumentos como los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad que se tratarán con mayor profundidad en el capítulo IV.

Para quizás de alguna manera limitar el poder de los empresarios en la contratación y para fomentar el acceso al empleo, las políticas de empleo pretenden mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las/os desempleadas/os y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de las/os trabajadoras/es, siendo en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, donde se incluyen a las mujeres, junto a los jóvenes, a los parados de larga duración mayores de 45 años, discapacitados e inmigrantes, entre los colectivos prioritarios de esas políticas. También en los planes de fomento del empleo incentivados por las Administraciones se incentiva la contratación de las mujeres en general y particularmente las mujeres contratadas en los dos años siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento, la transformación de contratos a tiempo parcial a contratos a tiempo completo, las mujeres que se reincorporan al empleo después de cinco años de

inactividad laboral y también las mujeres víctimas de violencia de género y doméstica, mediante subvenciones y bonificaciones de cuotas a la seguridad social⁵¹.

No se pueden omitir la presencia de las leyes autonómicas en materia de igualdad. La Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género del Principado de Asturias, que tiene por objeto establecer un conjunto de medidas que contribuyan a garantizar la efectiva igualdad de derechos de derechos, trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a promover la presencia equilibrada de ambos en los ámbitos público y privado. Para ello se integrará la perspectiva de género en las políticas de igualdad y realizará al igual que la Ley de Igualdad, adecuaciones de sus estadísticas e investigaciones y estudios de la perspectiva de género. En su Título II sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, la Ley de Igualdad del Principado de Asturias, recoge como objetivo de las políticas de empleo mejorar la participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado de trabajo, garantizando la igualdad en la intermediación laboral. En relación a la formación profesional la Ley de Igualdad del Principado de Asturias favorecerá la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación profesional continua, como figura en su artículo 33, y además favorecerá la incorporación a los programas de formación ocupacional y continua de las personas del sexo menos representado en la actividad productiva de que se trate, siempre con el objetivo último de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACTUACIÓN EMPRESARIAL PARA FAVORECER LA PRESENCIA FEMENINA EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

La discriminación y la falta de igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito laboral, es un aspecto que en la historia de la negociación colectiva en España apenas había tenido presencia. El desconocimiento en esta materia por parte de

⁵¹ Castro Argüelles, María Antonia y Diego Álvarez Alonso (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Thomson Civitas. 111 – 114.

muchos de los componentes, la mayoría hombres, de las mesas negociadoras ha conllevado un intervencionismo ausente o pasivo para las mujeres en cuanto a la discriminación que estas sufrían por razón de sexo. Sin embargo, aproximadamente en las dos últimas décadas, la estructura de la negociación colectiva se ha modificado y se han introducido una serie de contenidos específicos para que no se vulnere el derecho de la mujer al acceso al trabajo en condiciones de igualdad siguiendo una serie de estrategias como: la incorporación de principios de igualdad y no discriminación al conjunto de las decisiones sobre los contenidos de la negociación colectiva; la presencia de las mujeres en las mesas negociadoras de los convenios para así asegurar una mayor sensibilización y defensa de los temas de género e introducir la figura de la/el agente para la igualdad de oportunidades de las mujeres que procurará que no introduzcan en los convenios colectivos cláusulas discriminatorias o en su caso eliminar las existentes; sensibilizar a los agentes sociales sobre las políticas de igualdad e impulsar medidas de acción positiva en las empresas, crear comisiones paritarias para la igualdad de oportunidades con el fin de corregir las discriminaciones existentes y establecer la igualdad de oportunidades, etc⁵².

1. Los acuerdos interconfederales de negociación colectiva

Los acuerdos interconfederales de negociación colectiva, en adelante AINC, son un conjunto de propuestas que se acuerdan entre los sindicatos mayoritarios, Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO), y de otra parte, por las asociaciones empresariales más representativas, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con recomendaciones para la negociación de los convenios colectivos. La naturaleza del acuerdo es de carácter obligacional y no normativo, por lo que no es un verdadero convenio colectivo, siendo su finalidad la de fijar criterios y recomendaciones generales sobre la negociación colectiva, no la de regular relaciones de trabajo. Con los AINC las partes se obligan a ajustar sus acciones a lo previsto en estos, con la

⁵² Vid. CC.OO. Secretaría Confederal de la Mujer (1998). "Estrategias sindicales para la introducción de una perspectiva de género en la negociación colectiva" en VV.AA, *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo. X Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 63 – 64.

posibilidad de que cada una de ellas solicite a la otra llevar a cabo los cometidos acordados en los acuerdos. Para que la efectividad de los AINC sea real estas Confederaciones deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones para que asuman los contenidos de los acuerdos, sin que se les imponga directamente por el propio AINC⁵³.

Hasta el año 1997 no tuvo lugar el primer AINC, tal y como los conocemos hoy, aunque previamente se habían suscrito acuerdos similares, como el Acuerdo Básico Confederal o el Acuerdo Marco Interconfederal, ambos en 1979. Entre las materias que este AINC plantea que un convenio colectivo podría abordar nos encontramos el ámbito funcional, la contratación laboral del sector, la estructura profesional, la estructura salarial, la jornada, la movilidad, el cambio de condiciones de trabajo y otros, derechos sindicales y régimen de información y consulta de las relaciones laborales, el régimen disciplinario, la seguridad, salud y prevención de riesgos laborales, etc., según corresponda en el marco de un Convenio Colectivo Nacional o de un Convenio Colectivo Sectorial. Sin embargo, en ninguno de los diferentes ámbitos de negociación colectiva que aparecen en este AINC se hace referencia alguna a objetivos, medidas o cláusulas dirigidas a promover la igualdad de la mujer y a evitar la discriminación de esta en el empleo.

Por el contrario, en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva del año 2002 ya se hace patente la existencia de desigualdades de la mujer y el hombre, manifestando las partes negociadoras la necesidad de promover la igualdad de oportunidades. A pesar del intenso crecimiento del empleo que había tenido lugar en los últimos años y que había permitido reducir la significativa brecha existente en la tasa de ocupación general en relación con los países europeos de nuestro entorno, aún persistían problemas de empleo entre las mujeres y los jóvenes. Tales problemas tenían que ver con sus bajos niveles de ocupación, elevadas tasas de paro y temporalidad y a las diferencias del salario medio entre hombres y mujeres. Por eso, entre los objetivos de este Acuerdo Interconfederal se encuentra promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Ante el objetivo de la estabilidad en el empleo, que también apunta, plantea que la

⁵³ Montoya Melgar, Alfredo (1998). "Alcance y efectos de los acuerdos interconfederales" en VV.AA, *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo. X Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 176

negociación colectiva es un instrumento adecuado para la conversión de contratos temporales en indefinidos, considerando que existen determinados grupos cuyo nivel de desempleo supera la media general, como en el caso de las mujeres. Otro aspecto que también se trata en este Acuerdo es la mejor gestión del tiempo de trabajo, duración y reordenación de la jornada para conseguir el objetivo de conciliar las necesidades de las/os trabajadoras/es y de las empresas, cuya base es el mantenimiento de un modelo familiar que sigue sustentándose en la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares por las mujeres, lo que comporta dificultades adicionales para el desarrollo de su carrera profesional.

Como relata este AINC en los contenidos de la negociación colectiva no suelen aparecer diferencias formales por razón de género pero la realidad pone de manifiesto que se producen desequilibrios en el ámbito de su aplicación práctica sin que exista ninguna justificación para ello, siendo algunos de estos desequilibrios constatados mediante las diferencias salariales entre hombres y mujeres reflejadas en las estadísticas. Este AINC insistía en la necesidad de promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar discriminaciones salariales, directas o indirectas, motivadas por razones de género, así como de no incluir en los mismos medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones. También proclama también la adecuación de examinar las causas que originan las posibles diferencias en los distintos sectores y empresas. Por ello, por primera vez se plasma en un AINC que la negociación colectiva resulta ser un instrumento adecuado de las relaciones laborales para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la contratación, mediante medidas que promocionen la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres.

Con solamente un año de por medio, la Resolución de 31 de enero de 2003 de la Dirección General de Trabajo, dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 (en adelante, AINC 2003) considerando que a través de la negociación colectiva y el diálogo social se contribuiría a modificar el escenario del momento y a avanzar en la corrección de las desigualdades existentes en las condiciones laborales de hombres y mujeres, elaborando una relación de buenas prácticas de igualdad de oportunidades que pudiesen servir de orientación a la negociación colectiva. En este periodo España mantenía diferencias respecto a la media de los países de la Unión Europea en tasas de actividad, ocupación, paro y temporalidad, concentrándose en las mujeres, aunque

también en los jóvenes. Esta situación que había mejorado en los últimos años se vio afectada por la coyuntura económica y del empleo, por eso, la igualdad de trato y la no discriminación, fueron aspectos relevantes para la negociación colectiva en 2003, junto con la formación continua y el desarrollo de las competencias y de las cualificaciones de las/os trabajadoras/es ya que constituían un instrumento fundamental para aumentar la productividad y la promoción de la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en contratos fijos. En el AINC 2003 aparece el fenómeno del teletrabajo, permitiendo conciliar la vida profesional y profesional, difundándose el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, a través de debates, seminarios, etc.

El capítulo IV de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres informa sobre la realización de un estudio durante la vigencia del AINC 2002 por parte de CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, para analizar sobre los posibles factores que dificultaban la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e identificar las posibles prácticas para fomentarla. A raíz de ese estudio se concluyó que los principales obstáculos que presentan las mujeres en el mercado de trabajo son los altos niveles de segregación laboral por sexos, la mayor temporalidad y la insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes, junto con la persistencia de factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional. Por ello la negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, propiciando aquellas actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad y, en su caso, acudiendo a la inclusión de acciones positivas cuando se constate la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales.

Con la Resolución de 23 de diciembre de 2003 de la Dirección General de Trabajo se prorrogó para el año 2004 el AINC 2003, teniendo lugar ya el 7 de marzo de 2005 un nuevo AINC, que sigue la misma dirección que el anterior en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando para ello las organizaciones firmantes una serie de criterios como son: la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; la conversión de contratos temporales a contratos fijos; la fijación de criterios que favorezcan a las mujeres que, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; el estudio y, en su caso, el

establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género; la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; o la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad retribución por trabajos de igual valor. Este AINC 2005 se prorrogó para el año 2006 con la Resolución de 31 de enero de 2006 de la DGT.

El AINC 2007, al contrario que el AINC de 2005 y 2006 que contienen dos apartados diferenciados en su capítulo VI, uno titulado igualdad de trato y oportunidades y otro igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contiene un único capítulo referido a estas materias en el que trata la igualdad de trato y oportunidades dirigida a varios colectivos, entre ellos, las mujeres. En él, se establecen criterios de la negociación colectiva como la adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias, la adecuación del contenido de los convenios colectivos a la normativa vigente o, en su caso, la mejora de la misma, eliminando aquellas cláusulas que estén superadas por modificaciones normativas en materia de no discriminación y reconocimiento de igualdad de trato. Se debe tener en cuenta que un mes después a la publicación de este AINC se aprobaría la LOIEMH, la cual proclama en su artículo 43 la promoción de la igualdad en la negociación colectiva y establece que mediante ella se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Posteriormente este AINC también fue prorrogado para el año 2008. El AINC que debía acordarse para el año 2009 no tuvo lugar ni tampoco se prorrogó el anterior, por lo que se valoró que la ausencia de un referente compartido para la negociación colectiva no ayuda a que la negociación colectiva tuviera tanto empuje en sus objetivos e intenciones, y dando lugar a conflictos en las interpretaciones de dichos convenios colectivos.

Por lo que se refiere al AINC para el trienio 2010/2012, este tiene como uno de sus objetivos el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Finalmente, tenemos el II Acuerdo Internacional de Negociación Colectiva 2012/2014, considera también un objetivo fundamental en la negociación colectiva el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la

promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, exactamente igual que el ANC que le precede.

En conclusión, los AINC han constituido un impulso determinante para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva, perfilando y adaptándolos a la nueva normativa, como es la Ley de Igualdad, y a las nuevas necesidades del mercado laboral⁵⁴. En el inicio de estos la igualdad de oportunidades era una mera ilusión pero con la evolución de los AINC se ha ido desarrollando este fenómeno, incorporándolo en la negociación colectiva, y no en la forma de preceptos aislados sino interrelacionados con todos los contenidos a tratar para combatir la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

2. Cláusulas en los convenios colectivos sectoriales y de empresa

El Estatuto del Trabajador en su artículo 83.2, relativo a las unidades de negociación, establece que las organizaciones sindicales y empresariales, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Además de las materias que tradicionalmente han regulado los convenios colectivos por acuerdo de las partes, el artículo 85 del Estatuto del Trabajador establece que “en la negociación de los mismos existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, o en su caso, el deber de negociar planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad”.

Las cláusulas que pueden recoger los convenios colectivos en materia de igualdad no están constituidas solamente por acciones positivas, sino que también pueden tratarse de cláusulas preventivas de situaciones de desigualdad o que corrijan

⁵⁴<http://www.ugt.es/Mujer/crisalida/00052/Igualdad%20y%20Negociacion%20Colectiva.html>
Boletín Digital Departamento Confederal de la Mujer. Consulta realizada el 26 de mayo de 2012.

situaciones discriminatorias⁵⁵. Es muy importante que el contenido de las cláusulas puedan ser cuantificadas para poder evaluar su cumplimiento, ya que no es suficiente que el empresario las adopte de manera imprecisa y poco clara, porque se caería en el riesgo de que estas fueran una mera declaración de intenciones.

Las cláusulas generales antidiscriminatorias son de carácter estático ya que se limitan a manifestar formalmente su preocupación por la igualdad de trato pudiéndose agrupar en cinco categorías⁵⁶:

- Compromisos de cumplimiento de lo establecido en la LOIEMH y, en muchas ocasiones, con inclusión de la referencia de la legislación comunitaria y la jurisprudencia.
- Declaraciones generales de igualdad garantizando el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.
- Declaraciones particulares de igualdad, que se refieren a materias concretas donde es más reiterada la discriminación entre mujeres y hombres, por ejemplo en los aspectos salariales, en las categorías profesionales o en los ascensos.
- Cláusulas conceptuales sobre discriminación, es decir, definiciones que van junta a las declaraciones generales contra la discriminación y que ayudan a adaptar el concepto legal a las necesidades surgidas en la negociación colectiva.
- Por último, cláusulas de habilitación para adoptar acciones positivas como mecanismos para corregir situaciones de discriminación.

Existe una idea extendida sobre las cláusulas generales⁵⁷ sobre igualdad y no discriminación que es su carencia de valor normativo, ya que de ellas no nacerían directamente derechos ni obligaciones. Conforme a esta tesis, simplemente son fórmulas declarativas que no conllevan la mejora en la regulación de las condiciones

⁵⁵ Serrano García, J. M^a. *et al* (2008). "Igualdad entre mujeres y hombres" en VV.AA (Ricardo Escudero Rodríguez, *coor.*), *La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar*. Observatorio de la negociación colectiva. Ediciones Cinca. 221 – 226.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ Figueruelo Burrieza, Ángela (2011). "Las clausulas generales sobre igualdad y no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva: perspectiva constitucional" en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, *dir.*), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. Ed. Bomarzo. 24 - 30.

de trabajo de las mujeres. Sin embargo, sí tienen eficacia jurídica porque sirven de parámetro para interpretar y aplicar el resto de cláusulas convencionales, ya que se convierten en principios a seguir. Este tipo de cláusulas sirven para advertir y recordar a las partes que la discriminación por razón de sexo está prohibida y su presencia en los convenios facilita la toma de conciencia general de la existencia de un problema que necesita ser abordado adecuadamente. También se tiende a pensar que la aplicación de estas cláusulas es suficiente para alcanzar la igualdad laboral entre hombres y mujeres, pero se necesita más, es imprescindible garantizar su aplicación, concretarlas lo más posible e ir desarrollándolas. Otro inconveniente que se manifiesta en relación a las cláusulas generales, es que la negociación colectiva tiene que poseer la rapidez para incorporar las modificaciones de la normativa aplicable en materia de igualdad, ya que de lo contrario los efectos que se conseguirían no serían los deseados, es decir, en los convenios habría regulaciones menos favorables que las que estuviesen vigentes en ese momento, creándose inseguridad y vulneración de los verdaderos derechos de las destinatarias de estas cláusulas.

Existen también las cláusulas específicas⁵⁸, creadas a partir de las generales. Algunas de estas cláusulas se podrían denominar preventivas de las situaciones discriminatorias ya que pretenden evitar la aparición de una situación, hecho o efecto no deseado. Las cláusulas preventivas pueden consistir en medidas orientadas a la sensibilización de la plantilla. Puede ser a través de campañas informativas, acciones formativas o cursos específicos de igualdad, para la definición de conductas discriminatorias o de conceptos jurídicos como el de discriminación indirecta, acoso por razón de sexo o acoso sexual, reguladoras de procedimientos informales de denuncia o destinadas a incrementar la información sobre la proporcionalidad entre los sexos en la empresa. Las personas a quienes va dirigida la sensibilización pueden ser los miembros de la plantilla en general o algún colectivo específico como los mandos directivos o los integrantes de los equipos de contratación, al igual que en la formación y promoción.

Además, otro tipo de cláusulas son las correctoras, las cuales se aplican cuando la discriminación ya existe. En ocasiones, inicialmente no se detecta la presencia de discriminaciones pero en el momento en que su existencia o efectos se hacen visibles se deben adoptar medidas para corregirlas. Entre estas cláusulas

⁵⁸ Serrano García, J. M^a. (2008). "Contenido de los planes de igualdad" en VV.AA (Ricardo Escudero Rodríguez, coord.), loc cit. 221 – 226.

podemos encontrar la eliminación de los rasgos sexistas que puedan existir en el lenguaje del convenio colectivo o en las ofertas de empleo, ya que la formulación de las ofertas de empleo que es donde comienza el proceso de selección y contratación, pueden existir ofertas elaboradas desde criterios neutros y desde el punto de vista de género, o pueden estar elaboradas basándose en elementos sexistas directos o indirectos, lo cual encubre el deseo de contratar a un hombre. Por ejemplo en múltiples ocasiones se nombra en masculino o en femenino determinadas categorías profesionales, se redactan los textos de los convenios en masculino, etc.

Si desde el inicio del proceso de acceso a un puesto de trabajo se corrigen estas discriminaciones, la incorporación a un puesto de trabajo se basará en la no discriminación entre los candidatos por razón de sexo, lo que se une a la posibilidad de la mujer a acceder a puestos de mayor responsabilidad en la empresa, cuando reúnen las condiciones idóneas. Por ello, entre las medidas⁵⁹ relacionadas con la formulación de las ofertas de empleo, la negociación colectiva podría incluir las siguientes: utilizar un lenguaje genérico o la referencia a los dos sexos; realizar ofertas no referidas a uno de los sexos; basar las ofertas en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo; revisar la redacción de los formularios de solicitud eliminando preguntas relativas al estado civil, número de hijos/as, etc.; garantizar la difusión de las ofertas a través de canales de comunicación que posibiliten que la información sea accesible tanto a mujeres como a hombres.

Tras la formulación de las ofertas de empleo llega el momento de la selección, fase en la que también puede producirse la discriminación de la mujer con las consiguientes consecuencias sobre su carrera profesional y su acceso a puestos de mayor cualificación y responsabilidad. Este es el momento decisivo en el que se elige a uno u otro candidato y por tanto el punto en el que la discriminación en perjuicio de la mujer se hace efectiva. Para evitar esta consecuencia, se hace menester la introducción de cláusulas que contribuyan a una objetivación de los procesos de selección, eliminando o reduciendo la posibilidad de que tengan lugar tratamientos diferenciales por motivos de sexo. No se pretende eliminar la discrecionalidad empresarial en la contratación sino garantizar que la selección se ajuste a criterios

⁵⁹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2011). “La negociación colectiva sobre acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad” en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.), *loc cit.* 39 – 42.

neutros que no perjudiquen a las candidatas del sexo femenino. Estos criterios neutros son tanto para los requisitos para el acceso al puesto como los criterios de valoración de los candidatos, siempre desde la perspectiva de género, sin poder favorecer a los candidatos de un sexo en perjuicio del otro, a pesar de aparentar neutralidad en apariencia. Por eso, todas estas pautas deben guardar relación con el trabajo a desarrollar y no con la consideración social que puedan adjudicarse a las aptitudes o capacidades de los candidatos⁶⁰.

La aplicación de cláusulas para corregir estas posibles discriminaciones se podría concretar, por ejemplo, en la introducción de pruebas selectivas objetivas y sistemas de baremación de los méritos de las/os candidatas/os previamente elaborados, como instrumentos tales como pruebas psicotécnicas y de aptitud física de los candidatos. El problema al que esta medida se enfrenta es que en la práctica se aplica desde una concepción estereotipada o sexista del mérito, por lo que la negociación colectiva debe intervenir en este ámbito de procesos de selección para que sea eficaz, por ejemplo garantizando la presencia de representantes de las/os trabajadoras/es en los órganos de selección.

En cuanto a los órganos de selección de personal, una medida que incentivaría la igualdad y evitara la discriminación sería la paridad entre mujeres y hombres en los mencionados órganos de selección, es decir, que existiera una composición equilibrada. Como recoge la Disposición Adicional primera de la Ley de Igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, en este caso los órganos de selección, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Cuestión que el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 60 adopta ya que establece que la composición de sus órganos de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y que tenderán a la paridad entre mujeres y hombres. Esta presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección es de indudable necesidad ya que si sus componentes no actúan guiados por prejuicios o valoraciones basadas en estereotipos será un mecanismo muy eficaz para evitar discriminaciones hacía las mujeres. Pero la presencia de los representantes no sólo se hace necesaria ante la realización de

⁶⁰ Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2011). “La negociación colectiva sobre acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad” en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.) *loc cit.* 42 – 46.

pruebas de acceso sino también en el momento fundamental de la entrevista personal, la cual, durante su desarrollo con preguntas dirigidas a averiguar sobre la situación personal y familiar de la/el candidata/o, se puede convertir en un instrumento de discriminación contra las mujeres, sobre todo de aquellas que tienen responsabilidades familiares.

Visto que la negociación colectiva es un instrumento fundamental para conseguir hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación, se hace indiscutible la necesidad de la participación de esta, por ello existen cláusulas que establecen que las partes deberán poseer información objetiva que los empresarios les suministren en materia de igualdad en el seno de la correspondiente empresa, para de este modo, estar al corriente de información exacta y actualizada de las situación de las/os trabajadoras/es de la empresa y de las medidas que se están aplicando⁶¹.

Para evitar la discriminación de la mujer en el empleo se hace necesario también establecer cláusulas respecto a la clasificación profesional, que en muchas ocasiones pueden esconder discriminaciones salariales, sobre todo indirectas. La Ley de Igualdad, contiene preceptos en muchos momentos demasiado genéricos, sin concretar las cuestiones en actuaciones exactas, convirtiéndose en declaraciones de objetivos o propuestas de líneas de actuación que deben adoptar las empresas. Por ejemplo, la clasificación profesional en la Ley de Igualdad solo se contempla en su artículo 46, como posible materia de los planes de igualdad. Mientras que, el Estatuto del Trabajador remite estos temas a la negociación colectiva, imponiéndole solo la condición de que en la definición de las categorías y grupos profesionales se ajusten a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres⁶² (art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Algunas de las medidas que se podrían adoptar para hacer frente a la discriminación en la clasificación profesional podrían ser:

⁶¹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, *et al.* (2011). “La negociación colectiva sobre acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad” en VV.AA. (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.) *loc cit.* 48.

⁶² López-Romero González, M^a. Piedad (2011). “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales” en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.) *loc cit.* 64 - 69.

- Definir expresamente los objetivos generales y funciones específicas atribuidas a cada una de las categorías profesionales para así, de este modo, saber si las atribuciones de categoría y nivel profesional se han realizado de manera correcta.
- Eliminar las denominaciones sexistas en los convenios colectivos de las categorías profesionales, como en el caso de las limpiadoras, camareras, etc., ya que encasillan solamente a mujeres en ellas.
- Crear mecanismos que controlen que la incorporación de un/a trabajador/a en una categoría determinada se realice atendiendo a las funciones que realmente realiza. Un ejemplo de estos mecanismos podría ser una comisión que analice y detecte los posibles abusos cometidos para que así la empresa los corrija con celeridad.
- Adoptar técnicas de reclasificación profesional cuando ciertas actividades puedan desaparecer. A causa a la modernización existente en la actualidad del proceso productivo, en ocasiones ciertos puestos pueden ser eliminados y suelen ser puestos poco cualificados ocupados en su mayoría por mujeres. En estas situaciones sería necesario que se hiciese una reconversión profesional para asegurar la continuidad en la plantilla de la empresa. Aquí la negociación colectiva debe luchar por que las empresas asuman compromisos de recolocación y organización de cursos específicos dirigidos a estas recalificaciones.

En el momento de seleccionar a una persona para el ascenso a un puesto o categoría superior muchas empresas manifiestan sus prejuicios, los cuales perjudican a las mujeres⁶³. Unas de las ideas preconcebidas que fluctúan en el aire empresarial es por ejemplo que las mujeres no son las idóneas para ascender debido a que tienen más cargas familiares que los hombres y por consiguiente menos disponibilidad o menos capacidad para adquirir compromisos. O bien, que también se considere que no tienen capacidad de liderazgo o que son poco competitivas. En la actualidad existe una barrera oculta, conocida como “techo de cristal” que impide a las mujeres acceder a los puestos de mayor responsabilidad en las empresas, a pesar de que en muchos casos se han desvinculado de su rol tradicional y han alcanzado niveles de cualificación equiparable e incluso superior al de los hombres. Por todo esto es de gran necesidad crear medidas para evitar o corregir las causas que hacen permanecer estos obstáculos a la promoción de las mujeres en las empresas.

⁶³López-Romero González, M^a. Piedad (2011). “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales” en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.), *loc cit.* 69 – 70.

Como establece el apartado II.2 e) de la Recomendación 111 de la OIT, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación “en las negociaciones colectivas en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso conservación del empleo o condiciones de trabajo”. Debe recordarse nuevamente que el artículo 35 de nuestra Constitución Española en la que se garantiza el derecho a la promoción a través del trabajo, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Por otro lado, el Estatuto del Trabajador. en su artículo 24 determina que los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador/a, entre otros, y que “se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación”. En cuanto a la Ley de Igualdad, el artículo 5 hace una mera mención a la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional, siendo en el artículo 46 con los planes de igualdad donde contempla como una de las materias a abordar la promoción profesional.

Los sistemas de ascenso dentro de las empresas se pueden dividir en tres tipos⁶⁴: el que se basa en la libre decisión empresarial; el automático por antigüedad; y el que se basa en la valoración de méritos y capacidad. El sistema que se basa en la libre decisión empresarial suele ser el menos favorable para evitar las discriminaciones que puedan originarse en perjuicio de la mujer, ya que pueden aflorar estereotipos negativos que tengan incorporados el personal de recursos humanos u otras personas con poder de decisión. El sistema automático por antigüedad tampoco favorece a la mujer teniendo en cuenta que esta se ha incorporado más tardíamente al mundo laboral y por consiguiente, su antigüedad en una empresa casi siempre va a ser inferior a la del hombre. El tercero de los sistemas es el idóneo desde la perspectiva de igualdad, ya que los procesos se deben basar en méritos o pruebas objetivas, valorando simplemente los conocimientos o capacidades necesarias para desempeñar el trabajo. Para garantizar esta objetividad es esencial la participación de los

⁶⁴ López-Romero González, M^a. Piedad, et al. (2011). “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales” en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.), *loc cit.* 71.

representantes de las/os trabajadoras/es o de órganos imparciales que velen por este derecho en la promoción dentro de la empresa.

En los convenios colectivos sería conveniente que se trabajaran algunas de las siguientes medidas⁶⁵:

- Establecer sistemas de promoción profesional basados en criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género, evitando o limitando la discrecionalidad del empresario en la toma de decisiones sobre la promoción y el ascenso.
- Determinar la obligación del empresario de ofrecer cursos de formación y reciclaje dirigidos a mujeres de la empresa para facilitar el acceso de estas a puestos de mayor responsabilidad, ya que están directamente relacionados.
- Convenir Tribunales de Valoración para la promoción, con participación de los representantes de los trabajadores.
- Adoptar la obligación de informar a los representantes de nuevas vacantes, del proceso de selección, de las candidaturas, etc.
- Resolver la obligación de realizar estudios y estadísticas periódicamente sobre la situación de la plantilla en relación a mujeres y hombres ocupados, tipos de contratos, puestos que ocupan, etc.
- Crear programas específicos de promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Acordar la presencia de mujeres en los Tribunales de Valoración o Comisiones de Promoción.
- Pactar la prohibición de la exigencia de condiciones o titulaciones que no sean necesarias para desempeñar el puesto que se oferta, a fin de evitar discriminaciones indirectas.

Ejemplos de convenios colectivos que recojan cláusulas antidiscriminatorias en materia de promoción pueden ser, en primer lugar, el V Convenio Colectivo de del sector de Transportes de Viajeros por carretera de Salamanca 2008/2009⁶⁶. En su artículo 15 dispone que “la promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación

⁶⁵ López-Romero González, M^a. Piedad (2011). “El largo camino hacia la igualdad en la clasificación y promoción profesionales” en VV.AA (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.), *loc cit.* 75 – 77.

⁶⁶ Publicado en el BOPSalamanca 14 del 22/01/2009.

potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional, garantizando la participación de la representación legal de las/os trabajadoras/es en los procesos de promoción profesional”. También, el Convenio Colectivo de la Empresa “Cruz Roja Española de Santa Cruz de Tenerife” 2006/2009⁶⁷, que establece en su artículo 20 que la promoción interna que tenga lugar en la empresa se establecerá en función de un sistema de carácter objetivo que será puesto en conocimiento de su Comité de Empresa, el cual según el artículo 50 velará porque en los procesos de selección se garantice los principios de no discriminación e igualdad en el sexo.

Como se trató en el Capítulo III, las conductas de acoso por razón de sexo que pueden darse en el lugar de trabajo pueden tener incidencia negativa en la igualdad de oportunidades en el empleo y promoción. Por ello, también se pueden encontrar cláusulas para corregir las conductas de acoso por razón sexo y de acoso sexual consideradas discriminatorias, siguiendo las orientaciones marcadas en el artículo 7 de la Ley de Igualdad, que hace una distinción entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se han redactado convenios que contemplan una definición completa de estos conceptos y procedimientos para facilitar la denuncia de estas situaciones y permitir su corrección. Este tipo de cláusula además de correctora también se puede considerar preventiva, ya que esta facilidad de denuncia y su consecuente sanción hace que los agresores no incurran en el acoso⁶⁸.

Junto a todas estas cláusulas antidiscriminatorias que actúan para mantener el principio de igualdad de oportunidades y de trato, también se encuentran las medidas de acción positiva. Estas consisten en el establecimiento de ventajas o tratamientos preferenciales a favor de quienes padecen una discriminación grupal para así reequilibrar una situación de partida desigual y corregir los efectos negativos generalizados. Esta noción de ventaja se incorporó en el artículo 157.4 del Tratado sobre Funcionamiento de la Unión Europea hecho en Lisboa, antiguo artículo 141.1 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en la redacción dada por el Tratado de Ámsterdam en 1997.

⁶⁷ Publicado en el BOPTenerife 5 del 10/01/2007.

⁶⁸ Véase Capítulo XI del Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE,S.A. BOE núm. 145, 20/06/2011.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos y también las personas físicas y jurídicas, adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir las situaciones presentes de desigualdad que tienen lugar con respecto de los hombres, como recoge la Ley de Igualdad en su artículo 11, siendo posible que los representantes legales de las/os trabajadoras/es las negocien siempre que tales medidas se apliquen mientras subsistan dichas situaciones y sean razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

La Ley de Igualdad con su disposición adicional décimo primera en su punto dos, añade el apartado 4 del artículo 17 del E.T., con el que se incorpora la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer a todas las profesiones, adoptando para ello reservas y preferencias en las contrataciones, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional que se tratase. Asimismo, estas medidas se adoptarán también en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación. Este precepto está dotado de un carácter neutro desde la perspectiva del género ya que, en general, pueden aplicarse no solamente en beneficio de las mujeres sino, de las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional del que se trate.

Ciertamente, las personas destinatarias de este artículo serán en su mayor parte las mujeres ya que son estas quienes se encuentran en desventaja frente a los hombres. Pero en el caso de que sean hombres quienes puedan disfrutar de estas medidas se debe ver como algo positivo, ya que ayudará a combatir la segregación horizontal de las mujeres, eliminando las tareas, funciones o actividades feminizadas con la consiguiente mejoría de las condiciones laborales, según la práctica demuestra. Con esta formulación neutra desde la perspectiva de género, se evita que estas cláusulas puedan tener un efecto no deseable conocido como boomerang que puede degradar la valoración social del trabajo de las mujeres si solo estas son las únicas destinatarias de tales medidas⁶⁹. Aún así, requieren una gran precisión en el momento de valorar las situaciones de “igualdad de condiciones de idoneidad”, ya que no es

⁶⁹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2011). “La negociación colectiva sobre acceso al empleo de la mujer: el lento avance de la igualdad” en VV.AA. (Wilfredo Sanguinetti Raymond, dir.), *loc cit.* 50 – 56.

probable encontrar a candidatos que reúnan exactamente los mismos méritos, y estas condiciones de idoneidad se deben entender referidas a “méritos de igual valor”. Por lo que del precepto se desprende la necesidad de que esta valoración se realice basándose en criterios objetivos y aplicando métodos de selección apoyados en pruebas y baremos neutrales y equitativos.

Las medidas de acción positiva trajeron consigo una gran polémica en relación con la constitucionalidad o inconstitucionalidad que conllevan. El Tribunal Constitucional ha estudiado el asunto y sostiene que por razones históricas la mujer se encuentra en una situación de desigualdad en la vida social, jurídica y en el ámbito laboral, por lo que en base al artículo 9.2 de la Constitución Española, la prohibición de discriminación por razón de sexo que declara la Constitución Española admite la existencia de medidas de acción positiva singulares a favor de la mujer para así corregir una situación desigual de partida, de ahí la implantación de las medidas a favor de trabajadoras en condiciones de desventaja para su acceso al trabajo o permanencia en él. Solamente serían contrarias al artículo 14 si no tuvieran una justificación objetiva y razonable y no fueran proporcionables.

En la misma dirección, la Constitución Europea también defiende las medidas de acción positiva pronunciando en su artículo III-214.4 que con el objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre mujeres y hombres en la vida profesional el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de una actividad profesional o a prevenir o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

En relación a esta proclamación destacan dos sentencias importantes: la STJCE de 17 de octubre de 1995 (Asunto Kalanke) y la STJCE de 11 de noviembre de 1997 (Asunto Marshall). En la primera de ellas, el Tribunal considera que la preferencia automática de la mujer sobre el hombre para un puesto de trabajo en la Administración Pública, con igual capacitación de la ley alemana, es contraria a la legislación comunitaria sobre igualdad de trato, ya que la infrarrepresentación de la mujer en la administración pública no justifica suficientemente esa preferencia automática. Por el contrario, en la segunda sentencia el Tribunal considera que no es contraria a la legislación comunitaria sobre igualdad de trato la legislación que obliga a conceder preferencia en la promoción a las candidatas femeninas sobre los hombres, siempre que tengan igual capacitación y siempre que en el nivel del puesto de trabajo de que se trate las mujeres estén menos representadas en número. En la primera sentencia, el tribunal no acepta la preferencia automática ya que vulnera el principio de

igualdad de trato, sin embargo en la segunda sentencia, la preferencia no se considera contraria a la legislación comunitaria porque está condicionada a una serie de premisas y requisitos⁷⁰.

Realmente, la preferencia a favor de las mujeres sólo es válida como criterio de desempate ante situaciones comparables en cuanto a idoneidad en relación a los méritos e historial académico y profesional y siempre que se cumpla la excepcionalidad, temporalidad y proporcionalidad necesaria y adecuada de la medida a adoptar. Por lo que es muy importante crear mecanismos de control para evitar que se produzcan situaciones de discriminación inversa en perjuicio de los hombres y que se rebasen las posiciones equilibradas de partida que se buscan⁷¹.

También se pueden encontrar medidas de acción positiva, que afectan al objeto de este estudio, en relación con la formación dirigida a los desempleados, puesto que según el apartado 2 del artículo 42 de la Ley de Igualdad, los programas de inserción laboral activa se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres, ya que esta medida va dirigida a favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral intentando reducir los desequilibrios existentes.

Finalmente, es importante también garantizar la efectividad de las cláusulas convencionales, por ello, además de la labor de control que pueden realizar los representantes del personal de las empresas, los comités de empresa, en base al artículo 64 del Estatuto del Trabajador, ejercerán una tarea de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Existen otros instrumentos para la protección de estos como es la Ley 5/2000 de 4 de agosto, de infracciones y sanciones en el orden social, en adelante LISOS, que amplía la tipificación de conductas infractoras en materia de igualdad debido a los nuevos deberes empresariales actuales. Por ejemplo, se tipifica como infracción muy grave las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, entre otras, así

⁷⁰ Mercader Uguina, Jesús R., *et al* (2007). *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Ed. Lex Nova. 39 – 41.

⁷¹ Ana Matorras Díaz-Caneja y Patricia Nieto Rojas, *et al* (2007). "Medidas y planes de igualdad en las empresas" en *VV. AA (Jesús R. Mercader Uguina, coor.), La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. Ed. Lex Nova. 95.

como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (art. 8.12)⁷². Al igual que se reconoce este derecho de no discriminación en las relaciones laborales en el artículo 17.1 del Estatuto del Trabajador.

Por ello, la Ley de Igualdad reafirma en su artículo 10 las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, recordando que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido.

3. Medidas recogidas en los planes de igualdad

La igualdad es un derecho que nuestra constitución reconoce a todos los ciudadanos, sin discriminación por razón de sexo. Los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones para que esta sea efectiva y remover los obstáculos que impidan su plenitud (art. 9.2 de la Constitución Española). Por ello, nuestro Estado intervencionista con la aprobación de la Ley de Igualdad, trata de combatir la discriminación y promover la igualdad a través de planes de igualdad y de otras medidas de promoción de la igualdad. Se entienden por planes de igualdad 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 a eliminar la discriminación por razón de sexo. Estos fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46 Ley de Igualdad).

La Ley de Igualdad impone, pues, un deber general de prevención de cualquier tipo de discriminación laboral, ya sea mediante planes o medidas de igualdad. Existen

⁷² Castro Argüelles, María Antonia y Diego Álvarez Alonso (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Thomson Civitas. 130.

empresas obligadas a adoptar planes de igualdad y otras que no están obligadas a tener un plan de igualdad pero si que tienen la obligación general de articular medidas preventivas de cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1 de la Ley de Igualdad). Sin embargo, aunque la ley tenga como objetivo la igualdad de oportunidades, con el deber de garantizar la igualdad de partida, no habrá consecuencias sancionadoras si el plan fracasa, ya que el deber de asegurar la igualdad de oportunidades no da lugar a obligaciones concretas ni a la obligación de obtener resultados paritarios.

Se deben destacar dos términos empleados en el artículo 45 de la Ley de Igualdad: “negociar” y “acordar”. El término “negociar” supone la apertura de un proceso en el que el empresario y los representantes legales de las/os trabajadoras/es tratan de llegar a un acuerdo mediante el diálogo sobre las medidas que deben ser adoptadas. Sin embargo, esta obligación de negociar que establece la citada ley, no conlleva la obligación de llegar a un acuerdo. Sin embargo, el término “acordar”, significa que después de negociar, ambas partes, mantienen posturas que coinciden en cuanto a las medidas que deben ser adoptadas y resuelven asumirlas de común acuerdo⁷³.

En el supuesto de no llevar a cabo la negociación de medidas o planes de igualdad se estará vulnerando el principio de igualdad en la empresa por lo que es viable la imposición de una sanción a la empresa por infracción grave (arts. 7.7 y 8.17., LISOS)

Con esta obligación de adoptar planes y medidas de igualdad que establece la Ley de Igualdad se pretende que las empresas contribuyan activamente⁷⁴ a la eliminación de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral basadas en el género, y que estas intenciones no se queden plasmadas como mera legislación formal.

Estas medidas obligatorias que deben adoptar las empresas se materializan en planes de igualdad en los siguientes supuestos: empresas cuya plantilla supere el umbral de 250 trabajadoras/es; empresas cuyo convenio colectivo así lo establezca; y empresas respecto a las cuales la autoridad laboral hubiera acordado en un

⁷³ García Ninet, José Ignacio (2007). *Comentarios a la Ley de Igualdad*. Ed. CISS. 355 - 356.

⁷⁴ *Ibidem*. 355.

procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan de igualdad.

De otro lado, está la posibilidad de elaboración e implantación de planes de igualdad de manera voluntaria por parte de las empresas que no se encuentran obligadas, que se recoge en el artículo 45.5 de la Ley de Igualdad. La característica principal de estos planes es que es el empresario quien decide su inicio, procedimiento de elaboración, contenido y plazo de ejecución.

La elaboración de estos planes de igualdad voluntarios requiere la previa consulta a los representantes legales de las/os trabajadoras/es. Esta obligación empresarial de consulta, para los representante legales es de gran importancia, ya que a pesar de ser un acto meramente procedimental y de no exigir ningún tipo de negociación con el empresario, les ofrece la posibilidad de efectuar un examen conjunto y realizar las aportaciones oportunas al plan ofertado y, por tanto, derivar en un plan acordado o negociado⁷⁵. Para que esta consulta produzca los efectos esperados, los representantes legales de las/os trabajadoras/es deben contar con la información adecuada para que de este modo se dé el comienzo de un diálogo entre las partes, y si se quisiese, una negociación. No obstante, debe tenerse presente que esta exigencia de consulta no elimina finalmente la decisión unilateral de empresario que conserva la facultad de imponer su criterio.

El artículo 49 de la Ley de Igualdad recoge que el Gobierno para impulsar la implantación voluntaria de planes de igualdad establecerá medidas de fomento, que incluirán el apoyo técnico necesario, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Debido al tejido empresarial español, la mayoría de las empresas no van a estar obligadas a implantar un plan de igualdad ya que su plantilla será inferior a 250 trabajadoras/es. Aún así, el artículo 45 de la Ley de Igualdad obliga a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, siendo el mejor instrumento para esto los planes de igualdad, con el fin de fijar y desarrollar los objetivos, estrategias y medidas de las políticas de igualdad en las empresas⁷⁶.

⁷⁵ Serrano García, Juana M^a (2007). *Op cit.* Ed. Bomarzo. 159.

Se puede pensar que las razones por las que una empresa podría estar interesada en aplicar un plan de igualdad cuando no está obligada a ello son diversas. Por ejemplo por presión de los representantes legales de las/os trabajadoras, por la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad, obtención de subvenciones y ayudas públicas, publicidad de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad o incluso estrategias de recursos humanos, destinadas a evitar el mal uso del capital humano femenino o incrementar la satisfacción de las trabajadoras con su empleo. La realidad es que la verdadera razón de esta iniciativa en las empresas que no están obligadas a implantar un plan de igualdad no es fácil de suponer, por lo que para que los planes de igualdad consigan su objetivo, independientemente de la causa de origen, se debe realizar una buena evaluación, seguimiento y control del plan.

Resulta imprescindible para la elaboración de un correcto plan de igualdad que el análisis sea realizado con exactitud respecto a la situación de la plantilla, ya que un análisis incorrecto lo haría ineficaz, y más aún, podría perpetuar una desigualdad permanente en la empresa⁷⁷. Esta sería una primera fase en la elaboración del plan de igualdad. No obstante, el plan de igualdad debe ajustarse a la realidad desde la perspectiva del plazo temporal. Aunque la Ley de Igualdad no contemple expresamente la duración del plan de igualdad, este no puede ser permanente ni indefinido en el tiempo sino que habrá de ajustarse a las concretas circunstancias existentes en cada momento puntual y cuando la discriminación se elimine definitivamente en la empresa no podrán adoptarse medidas de carácter promocionales ya que la existencia de estas no tendrán razón de ser⁷⁸.

⁷⁶ Taberero Sanchez, Juan Ramón (2010). "Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y protección administrativa y jurisdiccional de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres" en VV.AA (Adrián González Martín, coord.), *El Plan de Igualdad y la Responsabilidad Social de la Empresa*. Ed. Lex Nova. 243 – 244.

⁷⁷ García Ninet, José Ignacio (2007). *Comentarios a la Ley de Igualdad*. Ed. CISS. Grupo Wolters Kluwer. 368.

⁷⁸ Godoy Vázquez, María Olaya (2009). "Las medidas de fomento y los planes de igualdad en el ámbito laboral y empresarial" en VV.AA. (Beatriz González Moreno, coord.) *Políticas de igualdad y derechos fundamentales*. Ed. Tirant monografías. 231.

Después de haber realizado un estudio y evaluación de la realidad se deberá fijar el contenido del plan de igualdad, determinando los objetivos que pretenden conseguir para garantizar que la igualdad sea real, las estrategias y prácticas que se seguirán y un sistema de seguimiento y evaluación tanto de los objetivos previstos como de las actuaciones y medidas adoptadas para conseguirlos⁷⁹, como recoge el artículo 46 de la Ley de Igualdad. La implantación del plan de igualdad se caracteriza por su transparencia, ya que se garantiza el acceso de la representación legal de la plantilla de la empresa o, en su defecto, de esta última, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

El punto 2 del mencionado artículo 46 de la Ley de Igualdad hace referencia a las materias que el plan de igualdad podría abordar, como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con la enumeración de estas materias el legislador ofrece una serie de contenidos que pueden ser tratados, pero con carácter de ejemplo y no restrictivo, ya que los agentes sociales han incluido otras que también son susceptibles de incorporarse al plan de igualdad como veremos más adelante, y tampoco nada impide que no se trate alguna de ellas⁸⁰. La Ley de Igualdad no pretende asignar un contenido mínimo a los Planes de Igualdad ya que cada uno se tendrá que diseñar en virtud de los resultados obtenidos en el diagnóstico previo de la empresa. En el plan de igualdad se pretende negociar sólo las medidas necesarias para corregir o evitar situaciones de desigualdad o discriminación que tengan lugar en la empresa en particular, ya que puede suceder que no existan obstáculos en el acceso al empleo o en la formación de las mujeres pero por el contrario si se observe discriminación en la promoción de estas. Por ello el plan de igualdad no puede ser ambicioso e inalcanzable, sino adaptado a las circunstancias y viable. Sin embargo es de interés saber que existen países en los que si se impone un contenido mínimo en determinadas empresas para de este modo impedir que el plan de igualdad se convierta en una simple declaración

⁷⁹ Godoy Vázquez, María Olaya (2009). “Las medidas de fomento y los planes de igualdad en el ámbito laboral y empresarial” en VV.AA. (Beatriz González Moreno, coor.) *loc cit.* Ed. Tirant monografías. 224.

⁸⁰ *Ibidem.* 225 – 226.

de principios⁸¹. Las materias que dicho artículo contempla en relación con el objeto de este estudio son⁸² el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación y la prevención del acoso por razón de sexo.

En la práctica existe un problema de segregación en el acceso al empleo ya que los empleos femeninos están más limitados en número, en cualificación y en posibilidades de promoción que los masculinos, concentrándose las mujeres en ciertos sectores de actividad y en ciertas tareas. Esta materia debería aparecer en todos los planes de igualdad puesto que la discriminación que se produce en el momento de acceder a un empleo es la más difícil de detectar y, por tanto, de erradicar dado que el empleador dispone de una libertad de selección y contratación que, sin embargo, no debe ser discriminatoria. Para que en este sentido, el plan de igualdad sea eficaz, debe contener, entre otras, medidas como cuidar que las ofertas de empleo no resulten sexistas, y garantizar la objetividad en los procesos de selección mediante la realización de pruebas objetivas que permitan valorar los méritos la capacidad de las/os candidatas/os.

El plan de igualdad también deberá evitar que en la práctica existan grupos o categorías profesionales feminizados o masculinizados, salvo que exista un motivo que objetivamente lo justifique. Deberá establecer mecanismo que permitan plasmar criterios objetivos a la hora de clasificar a los grupos profesionales sin incurrir en baremos directa o indirectamente discriminatorios y deberá articular una adecuada conformación interna de grupos o categorías profesionales, y una correcta clasificación de los trabajadores en función de las funciones a ejercer.

Cuando el diagnóstico ponga de manifiesto la segregación del trabajo en la empresa de forma vertical, el plan de igualdad deberá incidir en los procedimientos de ascenso y en los criterios de selección de los destinatarios de la formación. El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, establece que, salvo pacto en contrario en Convenio, será el empleador el que determine quién es el trabajador que ascenderá a un puesto superior, por ello para evitar situaciones discriminatorias el plan de igualdad

⁸¹ Serrano García, J.M^a. (2008). "Contenido de los planes de igualdad." En VV.AA (Ricardo Escudero Rodríguez, coor.), *loc cit.* Ed. Cinca. 227.

⁸² Godoy Vázquez, María Olaya (2009). "Las medidas de fomento y los planes de igualdad en el ámbito laboral y empresarial" en VV.AA (. Beatriz González Moreno, coor.), *loc cit.* Coor. Ed. Tirant monografías. 225 – 231.

deberá diseñar un sistema de ascensos objetivos, al igual que deberá establecer criterios para seleccionar a los destinatarios de la formación en la empresa.

La experiencia práctica ha demostrado que las conductas de acoso afectan a un número mayor de mujeres que de hombres por lo que se ha entendido que deben ser consideradas como discriminatorias. En esta materia el plan de igualdad se rige por lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Igualdad que contempla que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y que deberán crear procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, entre otros.

Dicho está, que el plan de igualdad puede abordar otras materias como por ejemplo el despido, ya que en muchas ocasiones el despido o la extinción de la relación laboral no responden al motivo que se alega, sino que responde a una razón discriminatoria. No obstante, no se debe olvidar que las medidas que recoja el plan de igualdad siempre tienen que tener su base en el diagnóstico previo realizado sobre la realidad de la empresa por lo que no pueden ser unas medidas estáticas e inamovibles.

4. Responsabilidad social y políticas de igualdad en las empresas

En el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas de 2001, se fomenta un marco europeo para la responsabilidad social empresarial, RSE en adelante, para dar respuesta a diversas presiones sociales, medioambientales y económicas, creando estrategias de responsabilidad social que transmiten a los interlocutores con los que actúan, como son accionistas, trabajadoras/es, inversores, consumidores, autoridades públicas y ONG. Dentro de las empresas aumenta el convencimiento de que la responsabilidad social puede tener un valor económico directo, por ello a pesar de que la responsabilidad principal de las empresas es generar beneficios, estas pueden contribuir al mismo tiempo al logro de objetivos sociales y también medioambientales, integrando la responsabilidad social como inversión estratégica dentro de su estrategia empresarial. El Libro Verde define la responsabilidad social como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores.

Ser socialmente responsable no conlleva solamente cumplir las obligaciones jurídicas, sino ir más allá invirtiendo en el capital humano, en el entorno y en las relaciones con los interlocutores, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o la relación entre la dirección y las/os trabajadoras/es, ya que esto puede tener un impacto directo en la productividad, interés para la empresa. No obstante, como recuerda el punto 22 del Libro Verde, la RSE no se debe considerar sustitutiva de la reglamentación o legislación sobre derechos sociales. Como recoge el punto 27, dentro de la empresa las prácticas de responsabilidad social afectan al personal en cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad y la gestión del cambio.

Uno de los retos a los que se enfrentan las empresas es atraer a trabajadoras/es cualificadas/os y conseguir que permanezcan a su servicio, utilizando para ello medidas de aprendizaje permanente, prácticas responsables de contratación, la mejora de la información en la empresa, un mayor equilibrio entre el trabajo, la familia y el ocio, una mayor diversidad de recursos humanos, la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, la participación en los beneficios o el accionariado en la empresa, etc. Las prácticas responsables de contratación no discriminatorias podrían facilitar el acceso de determinados colectivos, como por ejemplo las mujeres. No obstante, los interlocutores sociales han indicado la necesidad de la regulación de algunos de sus aspectos, sobre todo los derechos humanos y los instrumentos de información y garantía, entre otros, por ello indican la necesidad de “marco jurídico básico, orientador e impulsor de las prácticas de responsabilidad social que impide la libre elección de prácticas carentes de credibilidad y de proyecto y así evitar las prácticas engañosas y de marketing de la RSE⁸³.

El artículo 73 de la Ley de Igualdad, sobre acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, RSE en adelante, expone que las empresas de manera voluntaria podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medias económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, con la finalidad de promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La realización de estas acciones podrán ser concertada con la representación

⁸³ García Ninet, José Ignacio (2007). *Comentarios a la Ley de Igualdad*. Ed. CISS. Grupo Wolters Kluwer. 528 – 530.

de las/os trabajadoras/es, las organizaciones de consumidoras/es y usuarias/os, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad. En el caso en que las acciones no se concierten con los mismos se informará a las/os representantes de las/os trabajadoras/es. La Ley de Igualdad resalta que las acciones que las empresas realicen de responsabilidad social pueden ser un cauce ideal para introducir la perspectiva de género, por ello, para fomentar tales acciones la ley recoge en su artículo 74, que las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, y obtendrán preferencia en la adjudicación de los contratos siempre que en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional cumplan con la ejecución de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, como dispone el artículo 34.

Como se recoge en la Guía Técnica dirigida a evitar discriminaciones en la fase de reclutamiento y selección en la empresa, elaborada por el Instituto de la mujer discriminaciones⁸⁴ existen diversas medidas a adoptar para evitar las discriminaciones⁸⁵. Estas medidas se plasman en tres ámbitos: evitar discriminaciones en las ofertas de empleo; evitar discriminaciones en las solicitudes de empleo, incluyendo solamente la información necesaria para el puesto, sin hacer mención de cuestiones referentes al ámbito privado; y asegurar que las pruebas profesionales que se usen en la selección no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren las personas de uno u otro sexo.

Como posibles medidas se pueden destacar la redacción de las ofertas de empleo sin hacer referencia al sexo; la posible prioridad en la contratación del sexo subrepresentado, siempre cumpliendo los requisitos para que se den estas medidas de acción positiva; traslado de información a los representantes de las/os trabajadoras/es o participación de estos en la elaboración de las ofertas de trabajo o en los procesos de selección; y la utilización en su formulación de criterios técnicos y objetivos por razón de género.

⁸⁴ Instituto de la Mujer, 2002. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 35 – 39

⁸⁵ Matorras Díaz- Caneja, Ana y Patricia Nieto Rojas, *et al* (2007).” Medidas y planes de igualdad en las empresas” en VV. AA (Jesús R. Mercader Uguina, *coord.*), *loc cit.* Ed. Lex Nova. 104 - 106.

La Guía del Instituto de la Mujer mencionada en el anterior apartado define también algunas medidas para incrementar la participación de las mujeres en las actividades formativas, como pueden ser: acciones de información y sensibilización dirigidas a informar a todo el personal de las ofertas formativas previstas; garantizar la asistencia de mujeres a todos los cursos que realice la empresa; sensibilizar al personal directivo y a los mandos intermedios para que incorporen mujeres en los cursos ofertados; introducir flexibilidad en los criterios de acceso a los cursos de formación que faciliten la movilidad funcional del personal; favorecer el acceso de las mujeres a cursos relacionados con las disciplinas y temas en los que generalmente están subrepresentadas; asegurar la actualización de conocimientos y/o habilidades de los trabajadores que han dejado de trabajar por un tiempo a causa de responsabilidades familiares.

Una medida a efectos de evitar estas consecuencias negativas, más allá de la intervención en solitario de las empresas, podría ser que se comprometiesen con la Administración responsable de la educación para orientar en la elección de estudios en base a la demanda de profesionales y ofertas de empleo y no en base al sexo de cada persona, informando, fundamentalmente al sexo femenino de posible incorporación a carreras profesionales u oficios que no se planteaban⁸⁶.

Como el ordenamiento laboral suele ser ajeno a la situación previa a la inserción de la persona en el mercado de trabajo, las medidas que se adoptan en este ámbito están en relación con la formación profesional continua, para así facilitar la promoción y el ascenso de las mujeres, procurando siempre que la formación que ofrezca tanto para el desarrollo de las competencias profesionales como para la adaptación a la evolución de la empresa, sea equilibrada entre mujeres y hombres⁸⁷. Aunque frente a esto surge otro inconveniente una vez que se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación ya que pueden aparecer problemas para compatibilizar dicha formación con las responsabilidades familiares, pero se pueden aplicar diferentes medidas para eliminarlo.

Las medidas que se pueden llevar a la práctica para solventar las dificultades que trae consigo compaginar la formación con las responsabilidades familiar podrían

⁸⁶ Serrano García, Juana María (2007). *Op cit.* 112 – 114.

⁸⁷ *Ibidem.* 112 – 114.

ser, por ejemplo⁸⁸: medidas que compensen económicamente a aquellas/os trabajadoras/es que tengan hijas/os y tengan que soportar gastos extraordinarios de guardería para poder seguir la formación ofrecida; cursos de formación durante la jornada laboral o que otorgan prioridad para recibir la formación durante dicha jornada a las trabajadoras/es con responsabilidades familiares a fin de conciliar la vida profesional y familiar; cursos de formación no presencial; formación y reciclaje profesional no sólo durante el tiempo de trabajo sino también durante los largos periodos de ausencia consecuencia del cuidado de hijos u otros familiares, ya que la/el trabajadora/or que ha disfrutado de un largo permiso o una excedencia puede encontrarse al reincorporarse a su puesto modificaciones a las que no se pueda adaptar y lo que puede perjudicar su carrera profesional.

La presencia de las mujeres en todos los niveles de las empresa de manera equilibrada con los hombres no es real como demuestran estadísticas. De ahí que, uno de los objetivos necesarios de conseguir en las empresas es el acceso de mujeres en todos los niveles, por lo que existen medidas para incrementar la presencia de mujeres en todas las esferas, proyectándose en dos aspectos básicos⁸⁹: acciones de información y sensibilización dirigidas a publicitar que todos los procesos de promoción se realizarán en igualdad de oportunidades, con el objetivo de incrementar el número de candidaturas de mujeres; y acciones de detección de las mujeres con potencial, mediante procedimientos de evaluación objetiva.

Estos dos aspectos básicos se podrían desglosar, entre otras, en las siguientes medidas: definir la más objetivamente posible cada puesto de trabajo, con criterios comunes para uno u otro sexo y haciendo una correcta ponderación de los mismos; no usar como criterios de evaluación valores culturalmente masculinos, como competitividad, sino únicamente las cualidades o habilidades necesarias para el correcto desempeño del puesto; introducir en la empresa criterios de valoración que permitan destacar positivamente la capacidad potencial de la población femenina que no solo valoren las actividades realizadas, ofreciéndole de este modo posibilidades de promoción; y realizar la evaluación del desempeño de la/el trabajadora/or con equipos para evitar sesgos individuales.

⁸⁸ Serrano García, Juana María (2007). *Op cit.* 115 - 118.

⁸⁹ Matorras Díaz- Caneja, Ana y Patricia Nieto Rojas, *et al* (2007). "Medidas y planes de igualdad en las empresas" en VV.AA (Jesús R. Mercader Uguina, coor.), *loc cit.* Ed. Lex Nova. 106.

Finalmente para evitar situaciones de discriminación se deberían diseñar sistemas de ascensos objetivos basados en la determinación de criterios de selección proporcionales y adecuados al puesto, que se podrían complementar con cuotas de acciones positivas destinadas a asegurar la promoción profesional de las mujeres en la empresa⁹⁰.

Un último apunte, aunque negativo, en relación a estos compromisos que diferentes empresas asumen es que debido a la crisis económica que sufren muchos países, entre ellos España, han apartado las políticas de la responsabilidad social empresarial a un segundo plano ya que la situación hace más prioritarias otras cuestiones⁹¹. Esto plantea la existencia de actitudes irresponsables en el terreno empresarial que ignoran su supuesta conciencia en un momento en el que quizás habría que potenciar lo máximo posible el rol social de la empresa. Por ello, a pesar de que la Ley de Igualdad en su artículo 73 dicta que se informará a los representantes de las/os trabajadoras/es de las acciones que la empresa no concierten con los mismos, sería de interés incorporar en la responsabilidad social de las empresas incluir iniciativas como la adopción de un código ético, configurándolo como un referendo formal de un compromiso asumido por las partes voluntariamente

⁹⁰ Godoy Vázquez, María Olaya (2009). "Las medidas de fomento y los planes de igualdad en el ámbito laboral y empresarial" en VV.AA (Beatriz González Moren, coord.) *Políticas de Igualdad y derechos fundamentales*. Coord. Beatriz González Moreno. Ed. Tirant monografías. 227.

⁹¹ Baz Tejedor, José Antonio. "Responsabilidad Social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional". *Revista española de Derecho del Trabajo*. 153 (enero-marzo 2012): 71 – 101.

CONCLUSIONES

1. Las mujeres tradicionalmente han desempeñado un rol de esposa y madre, siendo las responsables de las funciones reproductoras y de las labores de cuidado del hogar y de los hijos, del marido y de las personas dependientes que viviesen en él. Estas dependían de los hombres económicamente y socialmente. Las únicas aspiraciones que podían tener eran ser buenas madres y satisfacer a su marido. La mujer poco a poco se ha ido desvinculando de estos roles que tradicionalmente ha venido desempeñando, para incorporarse al mundo laboral. Este camino ha estado lleno de barreras que no han hecho fácil conseguir los logros alcanzados y, no obstante, siguen existiendo obstáculos que dificultan el acceso de la mujer al empleo en igualdad de condiciones que el hombre y más aún el acceso de la mujer a puestos de mayor responsabilidad dentro de las empresas, por eso es que aún es necesario que se siga trabajando en torno a conseguir de manera real y efectiva la igualdad de trato y oportunidades.

2. La mujer siempre ha tenido unos estudios inexistentes o limitados ya que no se consideraba una opción el hecho de que estudiase porque chocaba con sus tareas tradicionales a desarrollar, sin embargo esta realidad ha ido cambiando. Ha tenido lugar una cadena que ha ido evolucionando, pasando por la dificultad de poder estudiar de la mujer a formarse en unas ramas determinadas en las que se las encasillaba, como formaciones humanísticas o sociales, para después llegar al momento en que las mujeres poseen una gran formación. Pese a esto, se ve como las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a empleos con respecto a los hombres, a pesar de tener también una similar formación o incluso superior.

3. La participación de las mujeres en el trabajo remunerado es una realidad, sin embargo, el proceso que atraviesan hasta conseguirlo y las condiciones posteriores, en general, no tienen nada que ver con el de los hombres: los salarios que perciben las mujeres por un trabajo de igual valor son, en la mayoría de los casos, inferiores a los de los hombres; los contratos de trabajo son más deficitarios, siendo en muchos casos destinatarias de contratos a tiempo parcial; y encuentran barreras en el acceso a puestos de mayor responsabilidad, por lo que la presencia de las mujeres en las esferas superiores de las empresas es bastante limitada.

4. Las discriminaciones en el ámbito laboral que las mujeres han arrastrado durante mucho tiempo y que aún no han desaparecido, cuentan con instrumentos normativos que las pretenden erradicar con sus dictados y sus aplicaciones. A nivel internacional tenemos instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que proclaman una serie de derechos que no pueden ser vulnerados por razón de sexo, como el derecho al trabajo. Pero es de destacable importancia la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada en 1979, instrumento de tal magnitud por el que los Estados partes adoptan una política encaminada a eliminar la discriminación hacia las mujeres.

En el ámbito comunitario es destacable la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, que aplica el principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación. Esta ahonda sobre la prohibición de discriminación, la igualdad en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las retribuciones, etc. A nivel estatal, son fundamentales la Constitución Española (arts. 9.2, 14 y 35), el Estatuto de los trabajadores (destacando los siguientes artículos y Título: art. 4. sobre derechos laborales; art. 17 sobre no discriminación en las relaciones laborales; art. 22 sobre sistema de clasificación profesional; art. 23 sobre promoción y formación profesional en el trabajo; art. 24 sobre ascensos; art. 25 sobre promoción económica; art. 28 sobre igualdad de remuneración por razón de sexo; art. 46 sobre excedencias; art. 48 bis sobre suspensión del contrato del trabajo por paternidad; y Título III de la negociación colectiva y los convenios colectivos). Y por último La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su totalidad en de vital importancia.

5. Otro hándicap que pesa sobre las mujeres, es la dificultad para conciliar la vida profesional con la vida familiar. La incorporación de la mujer al mundo laboral conlleva el tener que compaginar su trabajo profesional con las tareas domésticas y los cuidados familiares, ya que cuando esta se incorpora a la esfera laboral, en muy pocas ocasiones comparte estas cargas siendo ella quien las asume, desempeñando una doble jornada de trabajo fuera y dentro de su hogar. Los poderes públicos no pueden obligar a los hombres a que realicen estas tareas pero existen instrumentos para facilitar y conciliar estas responsabilidades con el empleo que pueden ser utilizados tanto por hombres como por mujeres. La Ley de Conciliación ha supuesto una serie de modificaciones en la legislación que ha dado lugar a medidas de

protección como la suspensión del contrato de trabajo por paternidad y las excedencias para el cuidado de hijos. Estas modalidades dan la opción a que el hombre también pueda ser quien se encargue del cuidado de los hijos y que no sean las mujeres las únicas que se ocupen de ello, teniendo que renunciar a su empleo siempre ellas en exclusividad o teniendo dificultades para ejecutarlo o para poder promocionar en él.

6. Nuestro ordenamiento jurídico reconoce que no puede existir discriminación en el acceso al empleo tanto directa como indirecta. Las discriminaciones directas son más fáciles de detectar ya que tiene su base en el sexo y las discriminaciones indirectas por el contrario al ser una consecuencia negativa de una situación aparentemente neutras son más difíciles de apreciar. La prohibición de situaciones de discriminación tienen una salvedad si estas se pueden justificar objetivamente en atención a una finalidad legítima y si los medios para alcanzarla son necesarios y adecuados. Podrán existir ofertas de trabajo que se refieran a un sexo determinado si constituye un requisito esencial y determinante para la actividad.

7. Los agentes de intermediación laboral juegan un papel muy importante en el acceso al empleo ya que ponen en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores y sirven como filtro para detectar posibles discriminaciones, garantizando el principio de igualdad en el acceso al empleo. De igual modo las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal que podrán actuar como agencias de colocación, también garantizarán este principio.

8. El primer momento en el que se produce la discriminación de las mujeres en el empleo es en el acceso a este ya que se enfrentan al principio de libre elección del candidato por parte del empresario que sumado a la dificultad de probar las decisiones hacen muy difícil evitar una posible vulneración de las mujeres. O también cuando una vez que acceden a este lo hacen con una modalidad de contrato a tiempo parcial, siendo complicado poder mejorarlo. Para evitar esto último el Estatuto de los Trabajadores recoge la obligación del empresario de informar a su plantilla sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes.

9. La promoción de la mujer que conlleva una promoción en la retribución está lleno de obstáculos para las mujeres. A pesar de que el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 4.2.c) y en la sección 3ª de su Título II el derecho a la promoción profesional no está teniendo resultados eficaces. Uno de los baches que se encuentra las mujeres en su camino hacia la cúspide de la empresa es el acoso por razón de

sexo que puede tener lugar en el trabajo con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno humillante, degradante y hostil, que consiga el malestar de las mujeres en el trabajo e infravalorar sus capacidades.

10. Otro factor que potencia la promoción de las mujeres es la capacitación y la formación, por ello es imprescindible garantizar el acceso a la formación continua de las mujeres dentro de la empresa. Cuanto más preparada esté una persona más beneficio obtendrá una empresa por su trabajo, por lo que será una buena mina a explotar, ya que si tiene una buena preparación trabajará eficazmente lo que conllevará beneficios para la empresa. La realidad muestra que el número de mujeres que acceden a formación es menor que el de hombres, lo que significa que estos se siguen formando y esto les da más oportunidades para promocionar.

11. Una de las consecuencias de la falta de promoción en el empleo es la discriminación consecuente en la retribución. La mujer generalmente recibe menos salario que el hombre, y la explicación a esto radica en los sistemas de clasificación profesional. Con estos se aprecia el valor de las tareas siendo posible aplicar el principio de igualdad de retribución para trabajos de igual valor, teniendo en cuenta las tareas del puesto de trabajo y no es sexo de la persona que las desempeña. Por ello, es necesario que los sistemas de clasificación profesional se realicen de manera objetiva e imparcial.

12. Los poderes públicos interviene ante las discriminaciones hacia las mujeres en el momento del acceso al empleo y a la formación continua dentro de las empresas elaborando políticas públicas para la igualdad y periódicamente aprobará un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Para la elaboración de lo anterior incluirán la variable sexo en todas sus estadísticas y encuestas para conocer la realidad de las mujeres y adecuar sus intervenciones a las situaciones verdaderas.

13. Los acuerdos interconfederales de negociación colectiva configuran una herramienta de gran importancia ya que sirven de marco para la elaboración de los convenios colectivos. Los AINC, según fueron avanzando en el tiempo incorporaron nuevas cuestiones sobre la igualdad de la mujer que se iban tomando como referencia para la elaboración de los convenios colectivos. Las propuestas que se acuerdan en los AINC sobre recomendaciones para la negociación de los convenios colectivos son adoptadas en estos asumiendo las líneas de igualdad generales que los AINC plantean.

14. El trabajo de la negociación colectiva que está teniendo una entrada aún tímida aunque fundamental, debe fortalecer más aún su presencia e intentar que todos los convenios colectivos recojan el mayor número posible de medidas para eliminar y prevenir las discriminaciones hacia las mujeres, garantizando su figura en todos los procesos que puedan tener dentro de la empresa con relación a la selección de personal, formación y promoción profesional.

15. Los convenios colectivos pueden recoger, en materia de igualdad, cláusulas generales y cláusulas preventivas y correctoras. Las cláusulas generales manifiestan de manera amplia la preocupación por la igualdad, como por ejemplo el compromiso de cumplir lo establecido en la Ley de Igualdad. Las cláusulas preventivas tienen como fin evitar el desencadenamiento de una discriminación antes de que tenga lugar, como es la sensibilización en la plantilla de la empresa sobre las situaciones de discriminación de las mujeres. Las cláusulas correctoras, modifican una situación cuando ya ha tenido lugar la discriminación o está sucediendo, por ejemplo modificar las denominaciones sexistas de las clasificaciones profesionales.

16. El artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, incorpora la posibilidad de que la negociación colectiva establezca medidas de acción positiva para favorecer el acceso de la mujer a todas las profesiones, adoptando para ello reservas y preferencias en las contrataciones, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional que se tratase. Este precepto está dotado de un carácter neutro desde la perspectiva del género ya que, en general, pueden aplicarse no solamente en beneficio de las mujeres sino, de las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional del que se trate. Las personas destinatarias de este artículo serán en su mayor parte las mujeres ya que son estas quienes se encuentran en desventaja frente a los hombres. Pero en el caso de que sean hombres quienes puedan disfrutar de estas medidas se debe ver como algo positivo, ya que ayudará a combatir la segregación horizontal de las mujeres, eliminando las tareas, funciones o actividades feminizadas.

17. Las medidas de acción positiva trajeron consigo una gran polémica en relación con la constitucionalidad o inconstitucionalidad que conllevan. Estas sólo serán válidas como criterios de desempate ante situaciones comparables en cuanto a idoneidad en relación a los méritos académico y profesional y siempre que se cumpla la excepcionalidad, temporalidad necesaria y adecuada de la medida a adoptar.

18. En cuanto a las empresas, podemos abordarlas desde tres puntos de vista diferentes: están las empresas que adoptan medidas antidiscriminatorias ya que están sujetos a la obligación por la ley, están las empresas que adoptan estas medidas de manera voluntaria, y están las empresas que adoptan acciones de responsabilidad social en materia de igualdad y concienciadas con la situación fomentan tales medidas. El primer tipo de empresa, adoptan planes de igualdad o medidas para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades porque la Ley de Igualdad lo impone y las conductas discriminatorias o la negativa a adoptar un plan de igualdad conllevaría consecuencias jurídicas en contra de la empresa. El segundo tipo de empresas que adoptan un plan de igualdad de manera voluntaria lo que busca puede ser conseguir un beneficio como la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad que puede ser utilizado con fines publicitarios, es decir, hacer ver a los consumidores que la empresa en cuestión está concienciada con las discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral. Y el tercer tipo, adoptará medidas de responsabilidad social antidiscriminatorias de manera voluntaria.

Realmente, es muy difícil saber cuando las empresas fomentan la igualdad de trato y de oportunidades ya que en los tres casos hay una razón oculta: o bien el miedo a incurrir en la ilegalidad o bien el deseo de obtener un beneficio propio. Por ello para detectar los verdaderos intereses de las empresas es de suma importancia que los planes de igualdad o las medidas adoptadas estén perfectamente formuladas, teniendo en cuenta las situaciones de sus destinatarias en las empresas e incluso en sus vidas personas, para poder conciliarlas, y sin que caigan en la superficialidad, para que no se transformen en meras intenciones sin viabilidad. Un requisito esencial para que el plan de igualdad resulte viable es realizar un buen diagnóstico de la situación de la empresa, ya que sino este no respondería a cuestiones reales resultando ineficaz.

19. Una figura que está en desarrollo es la responsabilidad social empresarial. Son acciones voluntarias que realizan las empresas para garantizar mejores condiciones para las personas trabajadoras de las empresas. Estas pueden consistir en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, y son un buen canal para introducir la perspectiva de género en las empresas. Su desarrollo ha sido lento es necesario potenciarlo para mejorar la situación en las empresas de sus trabajadoras/es e ir erradicando las posibles discriminaciones existentes.

20. Aún queda camino que recorrer para conseguir la igualdad en las esferas más altas de las empresas. Todos los instrumentos que garantizan la protección de este derecho son eficaces y se debe trabajar para corregir posibles fisuras, pero la verdadera solución para erradicar esta situación es la sensibilización y la educación en valores de igualdad. Para las personas e instituciones presentes la sensibilización e intervención ante las discriminaciones que las mujeres han venido viviendo durante toda su historia y para los hombres y mujeres venideros/as la educación en igualdad en la que no sea concebible diferencias entre las mujeres y hombres por razón de sexo.

ANEXO I

Alumnado que terminó los estudios de licenciatura, por Universidad, sexo y Estudio (2010)

	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
A	6.204	4.759	Z	38	42
B	670	360	AA	47	51
C	1.277	653	BB	20	101
D	276	145	CC	1.606	532
E	285	120	DD	2.528	741
F	624	1.694	EE	244	327
G	123	116	FF	134	225
H	1.013	673	GG	788	1079
I	1.707	845	HH	856	245
J	228	464	II	152	104
K	132	151	JJ	451	285
L	258	377	KK	400	340
M	520	523	LL	34	14
N	1.083	596	MM	2.756	1118
O	33	19	NN	939	482
P	154	68	OO	1.442	238
Q	960	499	PP	1.906	920
R	476	102	QQ	4.313	1029
S	55	40	RR	2.279	469
T	1.418	894	SS	2.083	788
U	310	279	TT	434	284
V	5.287	3905	UU	67	42
W	0	14	VV	1.268	294
X	258	96	WW	748	330
Y	1.478	1562			

- A. Administración y Dirección de Empresas
- B. Antropología Social y Cultural
- C. Bellas Artes
- D. Bioquímica
- E. Biotecnología
- F. Cc. Actividad Física y Deporte
- G. Cc. Actuariales y Financieras
- H. Cc. Ambientales
- I. Cc. Biológicas
- J. Cc. Físicas
- K. Cc. Geológicas
- L. Cc. Matemáticas
- M. Cc. Políticas y de la Admón.
- N. Cc. Químicas
- O. Cc. de la Información
- P. Cc. del Mar
- Q. Cc. del Trabajo
- R. Ciencia y Tec. Alimentos

S. Ciencias y Técnicas Estadísticas
T. Comunicación Audiovisual
U. Criminología
V. Derecho
W. Derecho Canónico
X. Documentación
Y. Economía
Z. Enología
AA. Estudios de Asia Oriental
BB. Estudios de carácter Religioso
CC. Farmacia
DD. Filología
EE. Filosofía
FF. Geografía
GG. Historia
HH. Historia del Arte
II. Historia y Cc. de la Música
JJ. Humanidades
KK. Invest. y Téc. de mercado
LL. Lingüística
MM. Medicina
NN. Odontología
OO. Pedagogía
PP. Periodismo
QQ. Psicología
RR. Psicopedagogía
SS. Publicidad y Relaciones Públicas
TT. Sociología
UU. Teoría de Lit. y Lit. Comparada
VV. Traducción e Interpretación
WW. Veterinaria

Nota: 1) Unidades: alumnado. 2) Universidades Públicas y Privadas.

Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2009/2010. Licenciaturas.

7.11. Alumnado que terminó los estudios durante 2010 por Universidad, sexo y Estudio. INE.

Consulta realizada el 21 de abril de 2012.

ANEXO II

Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo (2011)

	Mujeres	Hombres
A	21,4	28,2
B	808,7	1.215,4
C	2,2	2,6
D	1.848,9	2.952,5
E	1,7	3,7
F	18,8	22,3
G	1.966,7	2.338,7
H	1,6	4,0
I	797,8	1.158,1

- A. Analfabetos
- B. Educación primaria
- C. Formación e inserción laboral que no precisa título de primera etapa de secundaria
- D. Primera etapa de educación secundaria
- E. Garantía social / Iniciación profesional
- F. Formación e inserción laboral que precisa título de primera etapa de secundaria
- G. Segunda etapa de educación secundaria
- H. Formación e inserción laboral que precisa título de segunda etapa de secundaria
- I. Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior

Notas: 1) Desde el primer trimestre de 2003, se incluye la categoría E* Garantía Social/Iniciación Profesional que agrupa a las personas con una formación básica profesional que permite su inserción en el mercado laboral, pero que no han alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria (ESO) y, por tanto, no se pueden clasificar dentro de la categoría E. 2) Unidades: miles de personas.

Fuente: Encuesta de población activa (2011). 3.3. Ocupados por nivel de formación alcanzado y sexo.

ANEXO III

Ganancia media anual por trabajador. 2009 (sexo y grupos principales de ocupación)

	Mujeres	Hombres
A	52.194,94	66.955,09
B	-24.290,88	-42.043,07
C	33.613,04	40.380,67
D	29.721,71	33.520,05
E	24.625,18	31.906,05
F	17.464,66	23.206,91
G	13.622,44	16.012,39
H	-24.317,91	29.017,16
I	13.509,45	18.051,07
J	-	19.411,07
K	-18.451,91	20.699,35
L	-21.070,25	23.539,85
M	13.345,28	18.480,41
N	16.044,66	23.235,37
O	-15.873,07	20.111,18
P	12.021,10	17.447,38
Q	12.849,44	15.962,51

- A. Dirección de las Administraciones Públicas y de empresas de 10 o más asalariados
- B. Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados
- C. Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines
- D. Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitario y afines
- E. Técnicos profesionales de apoyo
- F. Empleados de tipo administrativo
- G. Trabajadores de los servicios de restauración y de servicios personales
- H. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad
- I. Dependientes de comercio y asimilados
- J. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca
- K. Trabajadores cualificados de la construcción
- L. Trabajadores cualificados de las industrias extractivas, de la metalurgia, la construcción de maquinaria y asimilados
- M. Trabajadores cualificados de industrias de artes gráficas, textil y de la confección, de la elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados
- N. Operadores de instalaciones industriales, de maquinaria fija, montadores y ensambladores
- O. Conductores y operadores de maquinaria móvil
- P. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)
- Q. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Notas: 1) Cuando la casilla está marcada con un signo “ - ” antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa. 2) Cuando en la casilla aparece el símbolo “ - ” sin ningún número significa que no se facilita el dato correspondiente por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100. 3) unidades: euros.

Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (CNAE-2009). Serie 2008-2009. Ganancia media anual por trabajador. 2.2. Sexo y grupos principales de ocupación. INE.

ANEXO IV: Personas que queriendo participar en actividades educativas no lo han hecho según motivo, sexo y máximo nivel de estudios terminado. 2007

	No reunía los requisitos previos	La formación era demasiado cara/no se lo podía permitir	Falta de apoyo del empleador	La formación era incompatible con el horario del trabajo	No disponía de tiempo debido a responsabilidades familiares	Las actividades no tenían lugar a una distancia razonable	Otros
VARONES							
Primera etapa de secundaria y niveles inferiores	59.175	81.694	53.977	259.207	179.531	65.106	714.377
Estudios de grado medio	-	64.145	40.210	195.975	178.906	42.010	523.961
Estudios de grado superior y universitarios	39.583	104.210	58.112	312.965	237.329	60.531	761.704
MUJERES							
Primera etapa de secundaria y niveles inferiores	57.891	93.956	-	142.291	448.873	92.543	915.876
Estudios de grado medio	48.251	82.270	29.143	189.916	265.265	43.564	595.252
Estudios de grado superior y universitarios	45.069	124.729	53.577	310.804	397.737	84.387	951.959

Nota: 1) Unidades: personas. 2) La categoría 'Estudios de grado medio' comprende: bachillerato, enseñanzas técnico-profesionales de grado medio y equivalentes. Incluye a las personas que, habiendo participado o no en alguna actividad educativa, han querido participar en alguna más y no han podido. 3) Datos referidos a los 12 meses anteriores a la fecha de la encuesta. 4) El símbolo '-' debe interpretarse como dato que no puede darse por poder estar afectado de errores de muestreo.

Fuente: INE. Encuesta sobre la participación de la población adulta en las actividades de aprendizaje. 1.7. Personas que queriendo participar en actividades educativas no lo han hecho según el motivo, sexo y máximo nivel de estudios terminados. 2007.

ANEXO V

Participantes en cursos de formación, según sexo, por actividad económica. 2005

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Total	1097,0	1906,3	3003,3
A	1,0	12,2	13,2
B	45,3	79,5	124,8
C	9,6	9,5	19,1
D	9,3	25,2	34,5
E	46,0	127,5	173,5
F	12,6	79,8	92,4
G	20,2	72,7	92,9
H	15,2	86,2	101,4
I	7,3	19,9	27,2
J	6,9	33,9	40,9
K	40,8	316,1	356,9
L	11,9	62,9	74,8
M	73,7	112,9	186,6
N	180,6	107,0	287,6
O	87,4	64,2	151,6
P	54,2	131,3	185,5
Q	39,6	68,8	108,4
R	93,5	133,9	227,3
S	16,5	13,9	30,5
T	325,3	349,1	674,4

- A. Industrias extractivas
- B. Industrias de alimentos, bebidas y tabaco
- C. Industria textil, confección, cuero y calzado
- D. Industria del papel. Artes gráficas y edición
- E. Refinerías. Industria química. Fabricación caucho y plásticos y productos minerales no metálicos
- F. Metalurgia y fabricación de productos metálicos
- G. Construcción de maquinaria y equipo mecánico y fabricación maquinaria oficina, material eléctrico, electrónico y de precisión
- H. Fabricación de automóviles y otro material de transporte
- I. Industria de la madera, corcho, muebles. Otras manufactureras
- J. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua
- K. Construcción
- L. Venta de vehículos de motor. Venta de combustible
- M. Comercio al por mayor. Intermediarios del comercio
- N. Comercio al por menor. reparaciones domésticas
- O. Hostelería
- P. Transporte y actividades anexas. Agencias de viaje
- Q. Correos y telecomunicaciones

- R. Intermediación financiera, seguros y planes pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria
- S. Actividades auxiliares a la intermediación financiera
- T. Actividades inmobiliarias, alquiler, informática y otras actividades empresariales, sociales y de servicios a la comunidad

Nota: valores absolutos en miles.

Fuente: Encuesta de formación continua. Año 2005. II.2.8. Participantes en cursos de formación, según sexo, por actividad económica. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA

- CASTRO ARGÜELLES, MARÍA ANTONIA y DIEGO ÁLVAREZ ALONSO (2007). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*. Ed. Thomson Civitas.
- DEMA MORENO, SANDRA (2000). *A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. Ed. KRK ediciones.
- INSTITUTO DE LA MUJER. Desarrollo de la carrera profesional para mujeres. Función directiva y liderazgo. 1999.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta de Empleo del Tiempo 2009 – 2010.
- MARTÍN VIDA, MARÍA ÁNGELES (2004). *Evolución histórica del principio de igualdad y paradojas de exclusión*. Ed. Colección Feminae. Universidad de Granada.
- PÉREZ DEL RÍO, TERESA (2009). *La violencia del género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*. Ed. Bomarzo.
- SALDAÑA VALDERAS, EVA (2004). *Discriminación retributiva en función del género. Un análisis técnico y jurídico*. Ed. Mergablum.
- SERRANO GARCÍA, JUANA MARÍA (2007). *Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. Ed. Bomarzo.
- SIERRA HERNAIZ, ELISA (1999). *Acción positiva y empleo de la mujer*. Ed. CES. Colección Estudios.
- VV.AA. (2006). *La Presencia Femenina en el Mundo Laboral: Metas y Realidades*. Dir. Carmen Sánchez Trigueros. Ed. Thomson Aranzadi.
- VV.AA. (2008). *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Coor. María Amparo Ballester Pastor, Tomás Sala Franco y José María Bañó León. Ed. La Ley. Grupo Wolters Kluwer.
- VV.AA. (1998). *La nueva función de la negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo*. X Jornadas de estudio sobre la negociación colectiva. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- VV.AA. (2011). *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva. Estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*. Ed. Bomarzo.
- VV.AA. (2010). *El plan de igualdad y la responsabilidad social de la empresa*. Coor. Adrián González Martín. Ed. Lex Nova.
- VV.AA. (2007). *Comentarios a la Ley de Igualdad*. Coor. Amparo Garrigues Giménez. Ed. CISS. Grupo Wolters Kluwer.

- VV.AA. (2009). Políticas de igualdad y derechos fundamentales. Coor. Beatriz González Moreno. Ed. Tirant Monografías.
- VV.AA. (2011). Derecho y (des)igualdad por razón de género. Una visión multidisciplinar. Coor. Carmen Azcárraga Monzonís. Ed. Tirant lo Blanch.
- VV.AA. (2007). La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa. Coor. Jesús R. Mercader Uguina. Ed. Lex Nova.
- VV.AA. (2007). Igualdad de mujeres y hombres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Coor. Alfredo Montoya Melgar. Ed. Thomson Civitas.
- VV.AA. (2007). Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres. Coor. Jesús R. Mercader Uguina. Ed. Tirant lo Blanch.
- VV.AA. (2006) La discriminación positiva. Dir. María Eugenia Alegret Burgués. Manuales de Formación Continuada. Consejo General del Poder Judicial.
- VV.AA. (2008). La negociación colectiva en España: Un enfoque interdisciplinar. Coor. Ricardo Escudero Rodríguez. Observatorio de la negociación colectiva. Ediciones Cinca.
- VV.AA. (2010). Formación y objeto del derecho antidiscriminatorio de género: perspectiva sistemática de la igualdad desde el derecho público. Dir. Manuela Mora Ruiz. Ed. Atelier.
- BAZ TEJEDOR, JOSÉ ANTONIO. "Responsabilidad Social empresarial y negociación colectiva: una propuesta de conexión funcional". Revista española de Derecho del Trabajo. 153 (enero-marzo 2012).
- www.mujeresdirectivas.es Federación Española de la Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE).
- www.ine.es Instituto Nacional de Estadística.
- www.ugt.es
- www.seigualdad.gob.es
- www.empleo.gob.es