
MÓDULO TRANSVERSAL IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Prof^a. Dra. María Teresa Velasco Portero
Derecho del Trabajo. ETEA (Universidad de Córdoba)

María Montilla Carmona
Facultad de Derecho y C.C.E.E (Universidad de Córdoba)

María Dolores Montero Caro
Facultad de Derecho y C.C.E.E (Universidad de Córdoba)



Edita: *Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía*

Avda. Agrupación Córdoba s/n (Antiguo Hospital Militar)

14007-Córdoba

Tlf: 957283626

www.fudepa.org

Imprime: *Imprenta Luque - 2010*

OBJETIVOS GENERALES:

- 1) Adquirir conocimientos sobre la configuración del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito internacional, comunitario y nacional.
- 2) Conocer la Ley de Igualdad y las principales modificaciones que se han introducido en materia laboral.
- 3) Manejar los instrumentos teóricos y prácticos para desarrollar un Plan de igualdad en una empresa o centro de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Adquirir las bases conceptuales sobre la igualdad
- 2) Detectar las discriminaciones laborales por razón de sexo en los centros de trabajo.
- 3) Identificar los métodos de acoso moral y sexual en el trabajo

MÓDULO 1

UD 1. CONCEPTO DE IGUALDAD. CONCEPTOS BÁSICOS.

1. Definición de igualdad y principio de no discriminación entre mujeres y hombres
2. Discriminación directa y discriminación indirecta
3. Las acciones positivas
4. La acción positiva en la LOI
5. Conceptos afines a la acción positiva: qué no es acción positiva
6. Mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género
7. Patriarcado
8. La perspectiva de género
9. Sexo y género, roles y estereotipos
10. Igualdad formal, igualdad real, equidad de género e Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

UD 2. LUCHA POR LA IGUALDAD. FEMINISMOS.

1. Desigualdad de genero
2. Historia de la lucha por la igualdad

UD 1 CONCEPTO DE IGUALDAD. CONCEPTOS BÁSICOS.

1. DEFINICIÓN DE IGUALDAD Y PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio y un valor jurídico universal que se concreta, entre otros, en el derecho a la no discriminación por razón de sexo, esto es: en la ausencia de todo perjuicio o desventaja, directa o indirecta, como consecuencia de la consideración arbitraria del sexo. Especialmente cuando este trato perjudicial se vincula a la maternidad, las obligaciones familiares o el estado civil. Es decir: *la igualdad es un principio y/o valor y la no discriminación un derecho.*

La igualdad tiene un reconocimiento importante en nuestra Constitución de 1978, en varios artículos:

- Art. 1: *España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.*

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

- Art. 9.2: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

La importancia que nuestra Constitución otorga a la igualdad viene determinada por el hecho de que trata de un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

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

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, como las Directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La normativa interna más importante sobre la materia es la LO 3/2007, que insiste en que la igualdad ha de convertirse en principio y valor inspirador e informador de todo el ordenamiento jurídico, debiendo observarse tanto en la elaboración, como en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas; y proyectarse de forma transversal en todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

En particular, esta Ley advierte expresamente que el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación se garantizará en todo caso en:

- el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia,
- la formación profesional,
- las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,
- la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. DISCRIMINACIÓN DIRECTA Y DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

La **discriminación directa** es aquella que genera situaciones en las que una persona en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera, en todo caso, discriminación directa cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. En el ámbito laboral, por ejemplo, se consideró discriminación directa la prohibición de contratar mujeres en las minas –STC 229/1992-- y en el ejército –STC 216/1991--.

La **discriminación indirecta** es aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo

en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. Por ejemplo, en su día el Tribunal Constitucional consideró discriminatorio por razón de sexo exigir para la incardinación en determinada categoría profesional una titulación de formación profesional que no era precisa para la ejecución efectiva del puesto de trabajo, y que estaba probado no poseían la mayoría de las mujeres que podían optar al puesto. Y ello pese a tratarse, en principio, de una exigencia –estar en posesión de determinada titulación objetiva y neutra, ajena al sexo.

3. LAS ACCIONES POSITIVAS

El término “acción positiva” tiene su origen en la *Affirmative Action* norteamericana, instaurada tras las reivindicaciones de los movimientos pro derechos civiles de la población afroamericana. Designa las políticas o acciones que conceden preferencias a grupos de población que se considera que están en situación de desventaja social.

La definición de “medidas de acción positiva” es la siguiente: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Según el art. 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

4. LA ACCIÓN POSITIVA EN LA LOI

Sin duda la característica más relevante de la LOI no es la de buscar prevenir y sancionar las discriminaciones -lo que no deja de ser importante- sino la de intentar hacer efectivo el principio de igualdad a través de políticas activas. Para ello se estructura un verdadero marco general para las acciones positivas: la acción positiva como estrategia pública afecta a todos los niveles de la Administración.

Son necesarias medidas de carácter colectivo para poder luchar contra la discriminación, que también se caracteriza por sus **efectos colectivos**.

Aunque la discriminación pueda manifestarse de manera individualizada, tiene lugar en tanto que la persona objeto de discriminación es miembro

de un grupo que reúne ciertas características: "no se discrimina a una determinada mujer, sino que se la discrimina por ser mujer".

Así, las medidas de Acción Positiva están dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que las mujeres disfruten de los derechos de ciudadanía en condiciones de igualdad; son **medidas concretas y temporales** (hasta la consecución del objetivo) **dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten las mujeres.**

Se trata de compensar tanto aquellas situaciones de **discriminación directa** (en las que los actos u omisiones que producen el resultado perjudicial para las mujeres -y no necesariamente beneficioso para los hombres- toman directa y formalmente como causa de ese tratamiento peyorativo el factor sexo, como por ej. el Convenio que establece un salario inferior a las "Oficialas de 1º" de una categoría, frente al establecido para los "Oficiales de 1º" de esa misma categoría) como las de **discriminación oculta** (casos en los que el factor determinante del tratamiento peyorativo sigue siendo el sexo, el efecto perjudicial para el colectivo discriminado es conocido y conscientemente buscado, pero trata de encubrirse la causa real, como por ej. el convenio que establece un salario inferior a los trabajadores a tiempo parcial, teniendo en cuenta que la mayor parte de las oficialas 1ª trabajan a tiempo parcial) e **indirecta** (tratamientos formalmente neutros desde el punto de vista del sexo, pero que, de hecho, aunque sea involuntariamente, producen un resultado perjudicial para las mujeres -sin que al mismo tiempo produzcan un resultado necesariamente beneficioso para el colectivo masculino).

El ejemplo anterior podría servir para este tipo de discriminaciones, cuando a pesar de no existir voluntad de discriminar, se establecen barreras (no basadas en el factor sexo) que "indirectamente" excluyen a las mujeres.

En general, cuando se beneficia a personas que trabajan a jornada completa o que tienen más disponibilidad de horario fuera de la jornada laboral estándar se discrimina indirectamente a las mujeres --muchas veces por ignorancia o falta de consideración de las condiciones, necesidades o consecuencias para las mismas--, que son las que no pueden acogerse a esos beneficios por las características diferenciales de su situación laboral y familiar.

Estas últimas son las más frecuentes, a la vez que las más difíciles de detectar.

5. CONCEPTOS AFINES A LA ACCIÓN POSITIVA: QUÉ NO ES ACCIÓN POSITIVA

La acción positiva tiende a confundirse con otros conceptos con los que guarda cierta afinidad, pero que son diferentes:

Acción Protectora: su finalidad no es otra que proteger a las mujeres.

Sin embargo, parte de una concepción tradicional (paternalista) del rol que juegan las mujeres en la sociedad y en el mercado laboral y, pese a su buena voluntad, sus efectos son devastadores. Estas medidas provocan un encarecimiento de la mano de obra femenina, con lo que las mujeres son expulsadas del mercado laboral formal y se ven abocadas a trabajar en la economía sumergida ("efecto boomerang").

Ej. Prohibir el trabajo nocturno a las mujeres o el trabajo en las minas o en tareas que suponen esfuerzo físico.

Además, el TCE ha declarado ya la incompatibilidad de estas medidas protectoras con el principio de igualdad de trato y de no-discriminación por razón de sexo: Hombres y mujeres deben ser protegidos de la misma forma, excepción hecha de los supuestos específicos de embarazo y maternidad contemplados en el artículo 2.3 de la Directiva 76/207.

Discriminación Positiva: (o "reverse discrimination").

Este sistema constituye en realidad una medida de Acción Positiva, pero especialmente "incisiva", que consiste en una medida diferenciadora encaminada a privilegiar a los integrantes de un grupo desfavorecido (en situación de "discriminación adversa"). Al beneficiar a los miembros de ese grupo, se perjudica visiblemente a otras personas (a diferencia de otras medidas de Acción Positiva). Mientras que las medidas de Acción Positiva actúan habitualmente sobre el "punto de partida" (tratan de garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el punto de partida) o en la propia "carrera" (eliminando los obstáculos para el igual ejercicio de los derechos), la Discriminación Positiva afecta al "punto de llegada", persigue y garantiza un resultado concreto.

Ej. Las medidas de acción positiva, más centradas en igualar las condiciones de acceso, se articularían por medio de cursos de formación, orientación o incluso subvenciones a la contratación de mujeres, mientras que la discriminación positiva impondría directamente la obligación de contratar mujeres hasta eliminar su infrarrepresentación.

6. MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las acciones positivas pueden ser efectivas, pretenden atajar algunas de las desigualdades existentes y buscan asegurar que hombres y mujeres “jueguen en el mismo plano”, pero, por sí solas, no logran conseguir su objetivo, carecen de sentido.

El hecho de que la discriminación persista, evidencia la complejidad del tema y la necesidad de nuevas estrategias, métodos o planteamientos, que hagan posible una nueva realidad. Así, los poderes públicos, a la hora de intervenir para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, han de tener en cuenta sistemáticamente las diferencias entre las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres y hombres, en las fases de planificación, diseño, ejecución y evaluación de todas las políticas y proyectos de desarrollo. La transversalidad de la perspectiva de género o mainstreaming constituye una estrategia a medio y largo plazo para acabar con las barreras estructurales que impiden una mejor distribución de los papeles de hombres y mujeres. En definitiva, hablamos de la incorporación transversal de la perspectiva de género, que propugna la inclusión de la perspectiva de género en las acciones públicas realizadas desde todas las estructuras institucionales, lo que provoca un efecto multiplicador de la igualdad y, por ello, el acercamiento a un modelo de sociedad más justa y acorde con los Derechos Fundamentales, impulsando una responsabilidad compartida entre ellos para acabar con las desigualdades.

El mainstreaming y las políticas específicas de igualdad son dos estrategias distintas, paralelas, que buscan un objetivo común y deben caminar juntas hasta que exista una cultura real de igualdad de género en toda la sociedad.

La transversalidad de la perspectiva de género o Mainstreaming no se limita a *“los esfuerzos de promoción de la Igualdad, a la puesta en marcha de medidas específicas a favor de las mujeres, sino en movilizar también explícitamente a favor de la Igualdad el conjunto de acciones y políticas generales, introduciendo en su concepción de forma activa y visible la atención a los posibles efectos sobre las distintas situaciones de mujeres y hombres”*.

7. PATRIARCADO

Existe una característica común a todas las sociedades: los puestos clave en el ámbito político, económico, religioso y militar se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de los hombres. Además, esta realidad común a todos los países genera situaciones de dominación e incluso de

explotación de las mujeres. Cuando esto ocurre, podemos hablar de las denominadas de sociedades patriarcales. Pero, lo más notorio es que dichas situaciones se mantienen a lo largo de los años e independientemente de la cultura, religión o tradiciones de los distintos países.

Ello puede tener su explicación en que en todas las sociedades se han desarrollado un conjunto de prácticas que favorecen el acceso a los órganos de toma de decisión a una parte de la población, los hombres, y éstos, una vez en el poder, y con la finalidad de mantenerse en él mantienen dichas prácticas y favorecen que las mismas no desaparezcan. Con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder, y perseverar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos, en función de su sexo.

Sin embargo, hay que aclarar que esta situación va cambiando, sobre todo, en función del grado de desarrollo de los países y del establecimiento de regímenes democráticos. Pero, incluso en los países llamados del primer mundo, el patriarcado existe, y se mantiene, aunque de forma mucho más sutil, por ejemplo, a través de los medios de comunicación que sugieren mandatos que la propia persona se impone, en este caso a través de las imágenes de la feminidad (una mujer se debe sentir "más realizada" si después de una dura jornada laboral fuera de casa, vuelve a casa y se encargan de los trabajos del hogar, es una superwoman, nada podrá nunca con ella) De esta forma se consigue que la mujer se autoimponga esta responsabilidad, y se ha hecho de manera muy sutil.

8. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El concepto de género se viene utilizando en las Ciencias Sociales desde los años setenta, como construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo, y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social. Según este concepto, lo importante es darse cuenta de que género y sexo no son sinónimos; se trata de distinguir las diferencias entre hombres y mujeres que responden a la naturaleza de aquellas que son establecidas por la sociedad y que no son, por tanto, ni irremediables ni inamovibles. La distinción es necesaria porque esta teoría considera que, confundiéndolas, se ha pretendido presentar como natural lo que tiene de hecho un origen social¹.

La teoría nace entre las feministas anglosajonas, y la expresión *gender* que se utiliza en este contexto se traduce en nuestro país como "género".

1 La expresión ha hecho fortuna y algunas feministas critican el abuso de la palabra para referirse a todo aquello que tenga que ver con la mujer, ya que consideran que se traduce en una vuelta a la confusión entre sexo y género que se pretendía evitar (T. MALDONADO, "El género y la academia", hika.net, nº 157, 2004).

A partir de este origen feminista hoy en día ha adquirido carácter científico, de tal manera que en los manuales básicos de sociología, por ejemplo, podemos encontrar referencias al género como uno de los conceptos fundamentales en esta materia². Aunque no está siendo un proceso fácil, los llamados “estudios de género” están introduciéndose en el ámbito académico, siendo numerosas las Universidades que cuentan con Cátedras de Género y ofrecen estudios universitarios sobre la materia. Se trata de una evolución razonable, ya que los organismos internacionales han asumido desde hace años esta teoría, instando a los países a incorporar la “perspectiva de género” en sus actuaciones³; consecuentemente, también la legislación

2 J. J. MACIONIS y K. PLUMMER dedican el capítulo 13 de su manual de Sociología al “Género y sexualidad”, afirmando lo siguiente: “el término género (...) se refiere a los aspectos sociales adscritos a las diferencias sexuales. (...) El género, sin embargo, es mucho más que la mera distinción social entre sexos: implica también un sentido de jerarquía porque los hombres acaparan una cantidad desproporcionada de los recursos sociales” (Sociología, Madrid, Prentice may, 1999, pág.344). Asimismo, estos autores afirman que “la estratificación de género se refiere a la distribución desigual de riqueza, poder y privilegios entre los dos sexos (...). El patriarcado [literalmente el “dominio de los padres” es una forma de organización social por la que los hombres dominan, oprimen y explotan a las mujeres (Walby: 1990:20)] es probablemente una forma de organización universal, pero existe una considerable variedad en el poder relativo y privilegios de la mujeres y los hombres alrededor del mundo (...). El sexismo, la creencia de que el sexo propio es, por definición, superior al contrario, es un elemento importante que contribuye a sostener el patriarcado.” (Íbid., pág.350-351). En este manual se exponen dos tipos de análisis teóricos sobre el género que aunque llegan a conclusiones muy distintas, coinciden en señalar la importancia del género en la estructura social. El primero de ellos es el llamado análisis funcionalista, que “propone una teoría de la complementariedad que defiende que el género sirven como factor de integración social tanto estructural (...) como moralmente (...). Aunque esta teoría fue muy influyente a mediados de siglo, apenas se emplea hoy entre los investigadores sobre cuestiones de género” (Íbid. pág.358). Existe otro tipo de análisis, que es el llamado análisis del conflicto. “Desde esta perspectiva analítica, el género implica no solo diferencias en el comportamiento, sino desigualdades de poder. Las ideas convencionales sobre género han beneficiado tradicionalmente a los hombres al tiempo que sometían a las mujeres al prejuicio, a la discriminación y en ocasiones a una violencia directa, es decir, un trato similar al que reciben las minorías étnicas y raciales” (Íbid. pág.359). Pensamos que esta segunda acepción de “género” es la que ha adoptado la Ley.

3 Vid. Comisión de Derechos Humanos del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 59º período de sesiones, Tema 12 a) del programa provisional (E/CN.4/2003/75 de 6 de enero 2003), sobre la Integración de los derechos Humanos de la Mujer y la perspectiva de género. La Comisión de la Unión Europea también ha asumido esta teoría, en su comunicación “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias” (COM (96) 67 final, de 21.2.96), donde se insta a los países a que, entre otras medidas, den formación a gran escala para contar con expertos en género, así como a que sigan políticas que evalúen el impacto en función del género como medida habitual. En relación con estos temas, vid. M. ROSSILLI (coord.), Políticas de género en la Unión Europea, Madrid, Narcea, 2001.

estatal ha empezado a asumirla, tanto en la normativa autonómica como en alguna norma nacional, siendo la más llamativa la Ley 30/2003, de 13 de octubre, de medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

9. SEXO Y GÉNERO, ROLES Y ESTEREOTIPOS

Cuando hablamos de sexo o género hay que hacerlo con propiedad, pues no son términos que podamos usar indistintamente, ya que no son sinónimos. Si bien, el sexo determina al género la mayoría de las veces. Aunque existen diferencias que son inconfundibles.

Mientras que al hablar de sexo, hacemos referencia a diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción y por tanto son universales y coinciden en todo tiempo y cultura (aspecto externo), al hablar de género hacemos referencia a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de las diferencias biológicas, y que llevan a dicha sociedad a adoptar aptitudes culturales y sociales, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico (comportamientos).

- Definición de sexo según la RAE

Según el Diccionario de la Lengua Española (22 Edición) se define sexo como:

1. Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.
2. Conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Sexo masculino, femenino.

Lo "femenino" y lo "masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales.

La perspectiva de género nos viene a decir que, las diferencias entre hombre y mujeres responden a una percepción cultural, social y psicológica y no a condiciones biológicas. La sociedad inventa las diferencias entre los sexos, éstas no tiene un origen natural.

Existe otro concepto que es importante conocer, los roles de género. Cuando hablamos de roles de género nos referimos a comportamientos que adoptamos, según seamos mujeres u hombres, a lo largo de nuestro proceso de socialización. Ello implica la aceptación de determinados comportamientos

como femeninos o masculinos, relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres, comportamientos que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo nuestra inserción como miembros en la sociedad a la que pertenecemos o provocando reacciones adversas. Como ejemplo de ello tenemos los roles relacionados con las funciones de dentro del hogar (atribuidas a las mujeres) y las de fuera del hogar (atribuidas a los hombres). Y el problema real, no es que se asignen roles diferentes (el reparto de tareas es positivo), el verdadero problema es que el trabajo dentro del hogar está infravalorado, y por ello se infravalora también a la persona que lo ejecuta (en este caso la mujer). Si ambas tareas tuviesen la misma valoración por parte de la sociedad, el problema no existiría. *¿Qué más da quien haga que tarea?. Las dos son igual de importantes y necesarias.*

Tampoco ayuda a superar las desigualdades entre hombres y mujeres, los llamados estereotipos de género que hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres, que como señala, acertadamente, Nuria Varela *"Se hacen verdades indiscutibles a fuerza de repetirse"*. Así, en numerosas ocasiones hemos podido escuchar "Los hombres son bruscos, las mujeres sensibles; El hombre es independiente, la mujer es más dependiente...".

Sin embargo, tanto los estereotipos como los roles de género se aprenden e interiorizan en base a la sociedad en la que se vive, de la cual las personas incorporan valores y comportamientos. Es lo que se denomina socialización de género. Pero hay que tener en cuenta que dicha socialización tiene una vertiente individual por lo que cada persona, puede llegar a modificar estos roles o estereotipos y transmitírselos a las futuras generaciones.

10. IGUALDAD FORMAL, IGUALDAD REAL, EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El principio de igualdad, no siempre ha sido el mismo, pues los movimientos feministas han conseguido sacar las deficiencias en los sistemas políticos constitucionales. De la misma forma, dichos movimientos han reclamado la actuación de los poderes públicos en este ámbito.

La **igualdad formal** es la primera en conseguirse, pues consistía e únicamente en el reconocimiento jurídico de la igualdad entre hombres y mujeres, y aunque fue un gran paso, resultó insuficiente. (Art. 14 CE: *"Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*).

Era necesario que esta **igualdad formal**, resultase **real**, y no fue hasta la aprobación de la **Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad**

efectiva de mujeres y hombres, cuando empezó a hacerse efectiva. Dicha ley recoge lo siguiente: "*Artículo 1.1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria*". Era necesario que, independientemente de su sexo, mujeres y hombres tuviesen un tratamiento equivalente.

Existe otro concepto, la **equidad de género**, con la que se hace referencia a los derechos humanos y a la justicia social, y que aboga por reconocer que las necesidades de las mujeres y los hombres son diferentes y que las diferencias deben ser identificadas y tratadas para corregir el desequilibrio existente entre los sexos. Así lo reconoce el artículo 3 de la Ley Orgánica 3/2007 cuando establece "*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*".

Supone la puesta en marcha de medidas que van dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Para la OIT la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de *derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social*. Es una cuestión de *derechos humanos* porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia; eso significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujer y a la eliminación de todos los tipos de discriminación de *facto* y de derecho en el empleo y la ocupación. Es una cuestión de *justicia social*, porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Es un requisito para el *desarrollo económico y social* porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional, es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable.

Además, resulta imprescindible garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social y de toma de decisiones) y actividades (educación, formación y empleo) sobre bases de igualdad (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Fuente: Organización Mundial de la Salud.

<http://www.who.int/gender/mainstreaming/ESPwhole.pdf>

Fuente:

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/equidad/cap4/i/index.htm>

ACTIVIDADES

Responda si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

1. La **discriminación indirecta** es aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo.

Verdadero

2. Un despido discriminatorio por razón de sexo nunca puede ser improcedente.

Verdadero. Los despidos discriminatorios, como el resto de conductas discriminatorias, sólo merecen la consideración de nulos, no siendo por ende posible la elección empresarial entre la readmisión de la víctima o su indemnización, pues como ocurre en el resto de despidos nulos se impone en todo caso la readmisión.

3. Un convenio colectivo puede establecer preferencias en la contratación de varones pero nunca reservas –aplicables a igualdad de méritos—porque ello resultaría discriminatorio.

Falso. Los convenios sí pueden establecer reservas tanto para la contratación de mujeres como de varones en sectores en los que unos u otras se encuentren sobrepresentados/as.

4. La igualdad salarial significa que se percibirá el mismo salario por el mismo trabajo.

Falso. El derecho a la igualdad y no discriminación salarial consiste en la percepción del mismo salario por trabajo de igual valor. Lo que obliga a valorar categorías profesionales equivalentes aunque no iguales.

5. La exigencia de cierta titulación, innecesaria para el desarrollo de la actividad laboral en un concreto puesto, nunca puede ser discriminatoria porque se trata de un requisito objetivo ajeno al sexo.

Falso. Hay que recordar que la discriminación indirecta es aquella situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo. Y el Tribunal Constitucional consideró discriminatorio por razón de sexo exigir para la incardinación en determinada categoría profesional una titulación

de formación profesional que no era precisa para la ejecución efectiva del puesto de trabajo, y que estaba probado no poseían la mayoría de las mujeres que podían optar al puesto. Y ello pese a tratarse, en principio, de una exigencia –estar en posesión de determinada titulación --objetiva y neutra, ajena al sexo.

6. La discriminación salarial de la mujer es un fenómeno propio de países sin desarrollar, afortunadamente superado en España.

Falso. La brecha salarial existe en todos los países; en España ronda el 20%.

UD 2. LUCHA POR LA IGUALDAD. FEMINISMOS

1. DESIGUALDAD DE GÉNERO

La desigualdad sufrida por la mujer en determinados ámbitos como el trabajo, salario, cuidado familiar, participación en la vida política, etc... es visible en la mayoría de las sociedades actuales que se definen como "sociedades avanzadas". Con el objeto de erradicar, disminuir o incluso concienciar de esta situación se han venido aprobando numerosas resoluciones, planes y programas.

Son muchas las desigualdades a las que las mujeres tienen que hacer frente a lo largo de su vida, en el siguiente cuadro se recogen algunos ejemplos:

- acceso al mercado de trabajo
- segregación ocupacional
- discriminación salarial
- acceso a puestos de responsabilidad
- mayor desempleo femenino
- conciliación vida familiar y laboral
- acoso
- violencia
- educación

A continuación nos detendremos en el estudio de la desigualdad en el ámbito laboral y educativo.

En lo que respecta al ámbito laboral, la mujer se encuentra con varios inconvenientes. En primer lugar, el legado cultural de la sociedad patriarcal hace recaer en la mujer la crianza y cuidado de los hijos, así como las tareas domésticas. Este hecho provoca que sean ellas las que soliciten ventajas para compaginar la vida familiar con la vida laboral: reducciones de jornada, no participación sindical, no asistencia a cursos de formación, e incluso rechazo de puestos con mayor responsabilidad que impliquen un traslado o un número mayor de horas de trabajo.

Hay que diferenciar los términos *conciliación* y *corresponsabilidad*. “Por un lado, la **conciliación** se entiende como la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona. De ahí que se le conozca con el nombre de “conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Por otro lado, cuando hablamos de **corresponsabilidad**, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre cada miembro del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares... ” (*Fuente: Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía).

DECÁLOGO EUROPEO EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN (<i>Proyecto transnacional All Together</i>)	
DECÁLOGO PARA LOS HOMBRES EUROPEOS SOBRE LOS BENEFICIOS DE LA CORRESPONSABILIDAD	DECÁLOGO PARA LAS EMPRESAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.
1. Más tiempo para compartir con tu pareja. 2. Aumentará tu bienestar personal y social. 3. Mejorará tu complicidad con tu pareja. 4. Disfrutarás y conocerás mejor a tus hijos/as. 5. Aprende nuevas competencias y habilidades. 6. Comparte la carga de ser el sostenedor de la familia.	1. Un hombre feliz es un trabajador productivo. 2. es una forma de incrementar la motivación de su personal, facilitando sus deseos de equilibrar vida familiar y laboral. 3. Es una forma de satisfacer la convivencia de personal de ambos sexos, mostrando que la conciliación de la vida familiar y personal no es un asunto exclusivo de mujeres. 4. El resultado será la

<p>7. Sé independiente conociendo por ti mismo cómo compaginar el cuidado de los/as niños/as y las tareas domésticas.</p> <p>8. Aprende cómo cuidarte mejor a ti mismo aprendiendo a cuidar a tu familia.</p> <p>9. Asume tus responsabilidades y sé coherente con tus valores de igualdad.</p> <p>10. Conviértete en un buen ejemplo; pon tu grano de arena en la construcción de una sociedad más justa.</p>	<p>implantación en el personal masculino de nuevas habilidades habitualmente asociadas a mujeres, que enriquecerán el desempeño profesional de los hombres.</p> <p>5. Podrá sacar partido del potencial personal y laboral de sus empleados.</p> <p>6. El resultado será el incremento de la lealtad de su personal hacia su empresa, disminuyendo la rotación de sus trabajadores.</p> <p>7. Una mayor igualdad entre la gestión de recursos humanos masculinos y femeninos conducirá a unas mejores relaciones sociales en el trabajo.</p> <p>8. Es un medio de marketing social que mejora la imagen y ética de su empresa.</p> <p>9. Abre un camino hacia un novedoso, moderno y socialmente responsable estilo de dirección.</p> <p>10. Es un medio de comunicación corporativa, que expresa la preocupación de su compañía por la igualdad y el bienestar social.</p>
--	---

En lo que respecta al ámbito educativo, podría decirse que está íntimamente relacionado con el ámbito laboral. Pues el menor nivel educativo que hasta hace pocos años tenía la mujer con respecto al hombre ha originado en una menor cualificación para desarrollar la capacidad productiva. De ahí que actualmente la mayor parte de los puestos directivos o de gran responsabilidad estén desempeñados por varones de entre 45 y 65 años. Sin embargo, afortunadamente esta situación está cambiando hasta tal punto que hoy en día las mujeres con estudios superiores superan a los hombres.

El cambio experimentado en el ámbito educativo es por tanto uno de los grandes logros alcanzado por las mujeres, pues tiene una fuerte incidencia en otros aspectos como la regulación de la natalidad entre otros.

2. HISTORIA DE LA LUCHA POR LA IGUALDAD

A continuación vamos a analizar el profundo cambio que ha experimentado la situación de la mujer española en el último siglo.

a) Principios del siglo XX:

La mayor parte de la población se concentraba en núcleos pequeños y se dedicaban a labores artesanales o agrícolas. El número de mujeres trabajadoras era muy escaso, pues sólo trabajaban algunas solteras o viudas, puesto que la Iglesia Católica, que ejercía una gran influencia en esta época, predicaba una forma de vida convencional donde el estereotipo de mujer era casada y dedicada en exclusividad al cuidado de los hijos y del hogar.

La dependencia de la mujer con respecto al marido era de tal magnitud que incluso necesitaban de su autorización para la firma de contratos, y algunas compras. Además la legislación otorgaba al marido el papel de administrador del salario que pudiera percibir su mujer. En el supuesto de que una mujer no acatara dichas normas o desobedeciera o insultara al marido el Código Penal de la época recogía unas duras sanciones para las mismas.

b) Segunda República (1931-1936):

A pesar de que los movimientos feministas en Europa empezaron a despuntar a finales del siglo XVIII y principios del XX, en España no es hasta la llegada de la Segunda República cuando realmente se percibe una mejora de derechos para la mujer. Con la Constitución Republicana de 1931 se consiguieron logros como fueron el sufragio femenino, matrimonio basado en la igualdad de los cónyuges, derecho al divorcio, obligaciones de padres con los hijos, etc.

La Ley del Divorcio aprobada en 1932 fue, junto con el voto femenino, uno de los grandes hitos históricos en nuestro país en lo que a la lucha por la igualdad y libertad de las mujeres se refiere. No obstante, aunque no por ello inesperado, la Iglesia se opuso firmemente a esta ley.

c) Dictadura franquista (1939-1975):

Tras la victoria del bando falangista en la guerra civil española que tuvo lugar entre 1936 y 1939, España vivió una dictadura bajo las órdenes del general Francisco Franco que supuso una vuelta al papel secundario de la mujer con respecto al hombre, lo que supuso un recorte enorme a muchos de los derechos reconocidos a la mujer durante la segunda República.

Las mujeres casadas volvían a depender del marido para aspectos como:

- consentimiento para trabajar
- abrir una cuenta bancaria
- comprar bienes
- comparecer en un juicio
- administrar sus bienes
- etc

La Iglesia Católica estuvo muy ligada desde un principio a la ideología franquista, de ahí que se suprimieran los matrimonios civiles, y la figura de la mujer se volviera a asociar a la analfabetización y cuidadora del hogar y de la familia.

En lo que respecta a la educación, la denominada **Sección Femenina de la Falange** dirigida por Pilar Primo de Rivera (hermana del dictador José Antonio Primo de Rivera), se encargaba de adoctrinar a la mujer en su papel secundario conforme al ideal franquista y católico de la época. En este sentido, su influencia estaba presente en todos los niveles educativos incluido el universitario aunque apenas existieran alumnas en sus aulas.

- Primaria: las maestras debían pertenecer a la Sección Femenina.
- Secundaria: asignatura obligatoria "hogar" destinada a formar a las futuras madres y esposas.

– Universidad: asignatura “Formación del Espíritu Nacional”.

En el siguiente texto podemos ver un claro ejemplo de la educación dada a las mujeres en esta etapa. Se trata de una lectura extraída de “*Economía doméstica para bachillerato y magisterio*”, Sección Femenina de la Falange y de la JONS (1958).

Ten preparada una comida deliciosa para cuando él regrese del trabajo. Especialmente, su plato favorito. Ofrécete a quitarle los zapatos. Habla en tono bajo, relajado y placentero.

Prepárate: retoca tu maquillaje, coloca una cinta en tu cabello. Hazte un poco más interesante para él. Su duro día de trabajo quizá necesite de un poco de ánimo, y uno de tus deberes es proporcionárselo.

Durante los días más fríos deberías preparar y encender un fuego en la chimenea para que él se relaje frente a él. Después de todo, preocuparse por su comodidad te proporcionará una satisfacción personal inmensa.

Minimiza cualquier ruido. En el momento de su llegada, elimina zumbidos de lavadora o aspirador. Salúdale con una cálida sonrisa y demuéstrale tu deseo por complacerle. Escúchale, déjale hablar primero; recuerda que sus temas de conversación son más importantes que los tuyos. Nunca te quejes si llega tarde, o si sale a cenar o a otros lugares de diversión sin ti. Intenta, en cambio, comprender su mundo de tensión y estrés, y sus necesidades reales. Haz que se sienta a gusto, que repose en un sillón cómodo, o que se acueste en la recámara. Ten preparada una bebida fría o caliente para él. No le pidas explicaciones acerca de sus acciones o cuestiones su juicio o integridad. Recuerda que es el amo de la casa.

Anima a tu marido a poner en práctica sus aficiones e intereses y sírvele de apoyo sin ser excesivamente insistente. Si tú tienes alguna afición, intenta no aburrirle hablándole de ésta, ya que los intereses de las mujeres son triviales comparados con los de los hombres. Al final de la tarde, limpia la casa para que esté limpia de nuevo en la mañana. Prevé las necesidades que tendrá a la hora del desayuno. El desayuno es vital para tu marido si debe enfrentarse al mundo interior con talante positivo.

Una vez que ambos os hayáis retirado a la habitación, prepárate para la cama lo antes posible, teniendo en cuenta que, aunque la higiene femenina es de máxima importancia, tu marido no quiere esperar para ir al baño. Recuerda que debes tener un aspecto inmejorable a la hora de ir a la cama... si debes aplicarte crema facial o rulos para el cabello, espera hasta que él esté dormido, ya que eso podría resultar chocante para un hombre a última hora de la noche. En cuanto respecta a la posibilidad de relaciones íntimas con tu marido, es importante recordar tus ligaciones matrimoniales:

si él siente la necesidad de dormir, que sea así, no le presiones o estimules la intimidad. Si tu marido sugiere la unión, entonces accede humildemente, teniendo siempre en cuenta que su satisfacción es más importante que la de una mujer. Cuando alcance el momento culminante, un pequeño gemido por tu parte es suficiente para indicar cualquier goce que hayas podido experimentar. Si tu marido te pidiera prácticas sexuales inusuales, sé obediente y no te quejes. Es probable que tu marido caiga entonces en un sueño profundo, así que acomódate la ropa, refréscate y aplícate crema facial para la noche y tus productos para el cabello. Puedes entonces ajustar el despertador para levantarte un poco antes que él por la mañana. Esto te permitirá tener lista una taza de té para cuando despierte

d) Finales del siglo XX:

Tras la muerte del general Francisco Franco en 1975 y la llegada de la democracia a nuestro país, han sido muchos los pasos que se han dado en pro de la igualdad de las mujeres. La redacción de la Constitución de 1978 que reconoce la plena igualdad entre hombres y mujeres fue el primero de los grandes avances legislativos que ha contribuido a que España sea hoy uno de los países más avanzados en este materia.

Todo lo acaecido desde la aprobación de la Constitución hasta la actualidad en este ámbito, será posteriormente tratado en diferentes epígrafes.

ACTIVIDADES

Responda si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

1) La desigualdad de género es una situación sufrida únicamente en países no desarrollados.

Falso. Se percibe en cualquier sociedad actual, incluida las sociedades más avanzadas.

2) Los menores índices de educación en la mujer es uno de los causantes de la desigualdad laboral.

Verdadero.

3) La conciliación se entiende como la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona.

Verdadero.

4) El estilo de vida predicado por la Iglesia Católica durante la época franquista afianzaba la desigualdad de la mujer con respecto al hombre.

Verdadero.

5) El voto femenino fue un logro obtenido al finalizar la guerra civil española.

Falso. Se obtuvo durante la Segunda República Española.

MÓDULO 2

UD 1. NOCIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad? (obligatoriedad /versus voluntariedad).
2. ¿A quienes afectará la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa?.
3. ¿Cuál será la duración del Plan de Igualdad?.
4. ¿Qué contenido tiene el Plan de Igualdad?.
5. ¿De qué fases consta el Plan de Igualdad?.
6. ¿En que consiste la Fase I de Diagnóstico?.
7. El diseño del Plan y su negociación con la representación del personal (Fase II).

UD 2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER.

1. EDUCACIÓN

- A. Coeducación. Educación no sexista.
- B. Género en las aulas.

2. SALUD

- A. Introducción: la legislación protectora de la mujer en materia de prevención de riesgos laborales.
- B. La evaluación de riesgos específicos de la mujer trabajadora: los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo peligrosas.
- C. Derechos de la trabajadora cuando se detecta una situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia.
- D. El derecho de la trabajadora a ausentarse para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto.

E. Negociación en materia de prevención de riesgos laborales.

3. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

A) Requisitos que diferencian el acoso moral del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

UD 1. NOCIONES GENERALES SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD

1. ¿Qué es un Plan de Igualdad? (obligatoriedad /versus voluntariedad)

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores (art. 45.1 LOI). Obligación general para todas las empresas que, en el caso de las que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores deberá plasmarse en la elaboración y aplicación de un PLAN DE IGUALDAD, que tendrá que ser objeto de negociación con la representación del personal (art. 45.2 LOI).

En definitiva, la obligación de adoptar medidas es general en todos los ámbitos de negociación y para todas las empresas pero su intensidad y alcance depende de manera general del tamaño de la plantilla, como reflejo del diferente grado de complejidad de las relaciones laborales en las empresas en función de su tamaño (pequeñas, medianas y grandes corporaciones); así como de la mayor capacidad de las grandes corporaciones para asumir la complejidad de gestión y los costes que puede entrañar una política ambiciosa y verdaderamente planificada de igualdad de oportunidades.

Las circunstancias que determinan la obligatoriedad del Plan son de diversos tipos:

a) *Obligatoriedad derivada de la dimensión de la plantilla*: el criterio cuantitativo

Específicamente, la LOI establece que en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Capítulo III de la LOI, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral (art. 45.2 LOI). La LOI habla de "empresas", no de "centros de trabajo", por lo que si la empresa dispone de varios centros de trabajo de menos de 250 trabajadores cada uno de ellos, que en su conjunto sí superan dicho límite, es obligatoria la elaboración del Plan, que debe atender a la situación de los trabajadores en su conjunto, aunque pueda establecer medidas diferenciadas para ajustarse a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si es que son de suficiente entidad y así se detecta en el Diagnóstico.

Por lo que respecta al criterio numérico, la escueta regulación de la LOI plantea dudas sobre el cómputo de la dimensión de la plantilla de la empresa a estos efectos. Las posibles alteraciones a la baja que la plantilla

sufra en determinados periodos de tiempo, en principio no deberían afectar a la obligatoriedad de elaborar el Plan, dado el carácter proteccionista de la Ley de Igualdad.

Respecto a los criterios de cómputo de los trabajadores. Hay varias posibilidades, ya que se pueden tener en cuenta el número de contratos vigentes (en el momento de entrada en vigor de la LOI-24-3-2007- o bien en un momento posterior, en cuyo caso entonces nacería la obligación de elaborar el Plan), o bien distinguir entre indefinidos, temporales, contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial, dándoles distinta valoración; o bien, incluso, delegar en el convenio sectorial la competencia para fijar el criterio de cómputo que ha de aplicarse.

Ante el silencio legal y a la espera de que se produzcan pronunciamientos judiciales, la solución viene de la mano de la Inspección de Trabajo (Instrucción número 2/ 2008) que asume a estos efectos los criterios previstos para las elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa⁴.

b) Empresas con obligación convencional de elaborar el Plan de Igualdad

Con independencia del tamaño de la empresa, también se deberá elaborar un Plan de Igualdad cuando así lo disponga el convenio colectivo sectorial (art. 45.3 LOI). En estos casos, las concretas empresas sujetas a dicho convenio colectivo deberán elaborar cada una de ellas su propio Plan de Igualdad, sea cual sea el número de trabajadores en plantilla⁵. Aunque la ley guarda silencio, consideramos que, en estos casos, se debe dar por cumplida la obligación con la elaboración de un Plan de Igualdad "simplificado", menos complejo que el que se viene considerando como tal por las orientaciones de la doctrina y el criterio del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Igualdad, y cuyas líneas generales expondremos en los apartados siguientes del presente trabajo.

Por otra parte, en estos casos es bastante probable que en la empresa no existan representantes de los trabajadores con los que negociar el Plan, para suplir lo cual proponemos más adelante una serie de soluciones, que también son aplicables a las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores en las que concurra esta misma circunstancia.

4 De manera que quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla, y los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de elección (en este caso, en el año anterior a la obligatoriedad de elaboración del Plan). Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador más.

5 En la normativa sueca, desde 1991 las empresas con más de diez trabajadores tienen que elaborar un Plan de Igualdad, aunque con un contenido mínimo muy reducido.

c) Empresas obligadas a elaborar el Plan de Igualdad en virtud de procedimiento sancionador

Con carácter de excepción, se establece que las empresas elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previo acuerdo o consulta con los representantes legales de los trabajadores, cuando la Autoridad Laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan (art. 45.4 LOI). La sustitución solo es posible a instancias del empresario sancionado, por lo que podemos decir que la obligatoriedad es relativa.

d) La elaboración voluntaria del Plan de Igualdad

El resto de las empresas, aunque ya hemos dicho que deben adoptar medidas dirigidas a evitar discriminaciones, que deberán ser negociadas, no están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad en sentido estricto. De todas formas, la LOI incentiva a las empresas que voluntariamente elaboren e implanten los Planes, facilitando y subvencionando la asistencia técnica para ello⁶, y primando en la contratación administrativa a las empresas que cumplan con las directrices de promoción de igualdad de oportunidades (art. 34 y 35 LOI), lo que hay que entender que será más fácilmente acreditable si la empresa dispone de Plan de Igualdad.

2. ¿A quienes afectará la implantación del Plan de Igualdad en la Empresa?

El Plan de Igualdad habrá de afectar a toda la plantilla, incluyendo el personal directivo. La referencia a la inclusión del personal directivo es especialmente relevante ya que algunas de las medidas a incorporar en el plan de igualdad con certeza irán encaminadas a promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad; la LOI exige alcanzar el objetivo de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los grupos y categorías de la empresa, y en la mayoría de las empresas los puestos de responsabilidad están ocupados fundamentalmente por hombres. Se trata, por tanto, de uno de los grupos en los cuales se van a detectar las diferencias por razón de sexo más notables, que aunque no se deban siempre a discriminaciones, desde luego van a exigir un estudio exhaustivo de cuáles son las causas que determinan dicha situación. En ocasiones la causa será la tardía incorporación de la mujer al mercado de trabajo, que provoca que aún no hayan llegado a los puestos directivos en la misma proporción que los hombres, pero lo más probable será que concurren también otras circunstancias que puedan calificarse como discriminaciones indirectas.

6 Tanto la Administración estatal como las administraciones autonómicas y locales han puesto en marcha durante el pasado año diferentes programas de apoyo a la realización de planes de igualdad dirigidas a las empresas, consistente en ayudas económicas a fondo perdido para recabar el necesario apoyo técnico en la realización de planes de igualdad.

3. ¿Cuál será la duración del Plan de Igualdad?

En cuanto a la cuestión de si la duración del Plan ha de ser temporal o indefinida, creemos que por su propia naturaleza ha de tener una duración temporal. Se trata de analizar las circunstancias concretas de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades, y adoptar medidas para su consecución. La situación de la empresa siempre es cambiante, y las medidas es de esperar que vayan dando sus frutos, por lo que habrá que fijar un plazo para la ejecución de las distintas medidas, evaluar su efecto, e ir modificándolas conforme se vaya comprobando su eficacia, así como conforme se vayan detectando nuevas circunstancias discriminatorias, o surgiendo nuevas necesidades de las personas trabajadoras en la empresa.

La misma conclusión de duración temporal se deduce de la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a las medidas promocionales de la igualdad (entre las cuales se encuentran las que componen el Plan de Igualdad), que para resultar ajustada al texto constitucional deben condicionarse al tiempo estrictamente necesario para erradicar la realidad discriminatoria existente, además de ser razonables y proporcionales a esa realidad, lo que sin duda exige la revisión periódica de las medidas contenido del Plan. Lo anterior no significa que determinadas materias que conforman el Plan de Igualdad puedan perpetuarse en el tiempo, porque su naturaleza así lo exija.

En cuanto al plazo concreto de duración de Plan de Igualdad, podemos distinguir varias situaciones: si el Plan no está incorporado a un convenio colectivo habrá de estarse al periodo de vigencia pactado en el propio documento que recoja el contenido del Plan de Igualdad; sin embargo, si el Plan se ha negociado en el convenio colectivo, su vigencia en principio debería coincidir con la del convenio, si bien es posible la extensión de su duración más allá del convenio (indefinida o a un periodo más extenso). Hay que tener en cuenta que el art. 86.1 ET establece que pueden pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

4. ¿Qué contenido tiene el Plan de Igualdad?

Aunque la obligación de negociar el Plan de Igualdad pueda venir establecida en un convenio supraempresarial (art. 45.3 LOI), y aunque el art. 85.1 del ET establezca que en la negociación colectiva existirá en todo caso el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, el Plan de Igualdad siempre ha de elaborarse a la medida de cada empresa concreta, por lo que no caben Planes de Igualdad supraempresariales. El art. 46 LOI define el Plan de Igualdad como 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. De aquí se deduce cuales son las distintas fases del proceso.

5. ¿De qué fases consta el Plan de Igualdad?

El Plan de Igualdad de la empresa debe partir de una primera fase ineludible y básica, que es la de elaboración de un DIAGNÓSTICO de la situación de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. A esta fase de diagnóstico se suman dos fases más, la fase de Plan (segunda fase) propiamente dicha en que se negocian (con acuerdo o no con la representación del personal) e implantan las medidas en materia de igualdad derivadas del análisis hecho en el diagnóstico. Y posteriormente, una fase de seguimiento y evaluación (tercera fase) de las medidas implantadas (poco antes de finalizar la vigencia del Plan), para medir el grado de éxito alcanzado en la corrección de las desigualdades existentes en la empresa. Aunque la LOI no se refiera expresamente a la evaluación, esta es obligada para comprobar si efectivamente está cumpliendo los objetivos para los que fue concebido, como de cómo debería hacerse con las actuaciones que se siguen en el ámbito de la Dirección de los Recursos Humanos de la Empresa.

El Plan de Igualdad constará, por tanto, de tres fases claramente diferenciadas:

FASE PRIMERA (**Fase I**) : Diagnóstico de situación en materia de género realizado por la empresa con o sin la ayuda de expertos⁷.

FASE SEGUNDA (**Fase II**): Diseño por parte de la empresa del Plan de Igualdad, negociación con la representación del personal, acuerdo e implantación. En el caso de no alcanzar el acuerdo, el empresario está de todos modos obligado a adoptar el Plan de Igualdad.

FASE TERCERA (**Fase III**): Seguimiento y evaluación de la aplicación del Plan realizada por la empresa, con o sin la ayuda de expertos.

Por otra parte, es muy recomendable para la empresa que todo el proceso sea objeto de una comunicación adecuada, tanto en lo que respecta a la plantilla como a la representación del personal con quienes deberá negociarse, como en lo que respecta a las relaciones con el exterior. En cuanto al personal, comunicar que se está realizando la primera fase del proceso, que es el Diagnóstico, en el que no intervienen todavía los representantes de los trabajadores, facilitará la recogida de información y evitará la circulación de rumores en la organización⁸. Y en lo relativo a la comunicación

7 Resulta aconsejable la intervención de expertos, hay cuestiones importantes que son difícilmente detectables sin la formación técnica necesaria y sin la perspectiva que concede estar fuera de la empresa.

8 Conviene subrayar que entre las nuevas funciones atribuidas al CE a raíz de la LOI está la de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de las medidas de conciliación (art. 64 ET).

institucional, es un valor de la empresa el hecho de que esté cumpliendo diligentemente con este tipo de obligaciones, siendo uno de sus índices de calidad cara al exterior que le resultará conveniente publicitar.

6. ¿En qué consiste la Fase I de Diagnóstico?

El Diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información y de análisis para finalmente, formular una serie de propuestas que puedan integrarse en el Plan de Igualdad. El diagnóstico no es un fin en sí mismo, sino que tiene un carácter instrumental, para identificar ámbitos específicos de actuación. Tiene que tener un carácter práctico, orientado a la toma de decisiones en la empresa. Y tiene que amoldarse a las necesidades concretas de la empresa, y tener un carácter dinámico, de manera que se actualice constantemente.

Actividades que integra la fase de diagnóstico:

a) Recogida de datos.

El Diagnóstico analiza, desde una perspectiva de género⁹, las características de la empresa y de su estructura organizativa, las características del personal, el acceso a la empresa, el desarrollo de la carrera profesional, la formación, las condiciones de trabajo, las remuneraciones fijas y variables y el abandono o salida de la empresa. Adicionalmente, se analiza también desde la perspectiva de género la cuestión de la seguridad y salud laboral; el acoso sexual y por razón de sexo e, incluso la implicación de la representación de los trabajadores en la consecución de la igualdad de oportunidades.

El análisis se realiza tanto desde el punto de vista cualitativo como desde el cuantitativo, de manera que permita establecer unas conclusiones generales, identificando las áreas de mejora en la implantación de la igualdad de oportunidades en la empresa. Sin duda la fase más decisiva dentro del Plan de Igualdad es el diagnóstico, un buen diagnóstico condiciona el Plan de Igualdad. De ahí la importancia de su realización del modo más exhaustivo y riguroso posible. Finalizará con un informe en el que se reflejarán las propuestas de medidas para corregir las desigualdades detectadas, sin que la empresa deba preocuparse por el hecho de que se recojan deficiencias en materia de igualdad, ya que ese es precisamente el objetivo del diagnóstico, recogerlas para corregirlas. Es un documento de carácter estrictamente interno, y en el que no se tienen que reflejar datos personales de los trabajadores,

⁹ Es decir, teniendo en cuenta los condicionantes sociales asignados a cada sexo (esta es la perspectiva de género).

puesto que la información se da de manera ciega por colectivos y sexo, no identificando a la persona a la cual corresponden. Por tanto, los datos manejados no están sujetos a la legislación de protección de datos personales, aunque la política de privacidad de cada empresa concreta considere oportuno no difundir públicamente los datos cuantitativos que se le están facilitando al equipo de diagnóstico.

b) Elaboración del informe de diagnóstico (contenido del mismo).

El informe debe realizar el análisis de las distintas áreas sobre las que se ha realizado el diagnóstico, poniendo de manifiesto las situaciones discriminatorias detectadas y las causas que las provocan, según se desprende de los datos obtenidos. Si las causas no están claras, el equipo de analistas debe indagar, solicitando información complementaria a la pedida inicialmente, hasta conseguir detectarlas. Las áreas que se han de analizar serán, al menos, las siguientes:

1. Posicionamiento del personal

Respecto a esta cuestión, se analizará la distribución de la plantilla en la empresa, al objeto de detectar el grado de segregación (vertical y horizontal) existente, partiendo de la posición laboral ocupada por mujeres y hombres.

2. Situación retributiva

Se tiene que indagar la posible existencia de desigualdad salarial indirecta entre hombres y mujeres, así como los factores con los que está vinculada, que fundamentalmente son la distribución por categorías y los distintos componentes salariales. Una discriminación indirecta en la contratación o promoción a las categorías superiores, y una distribución de complementos salariales sujeta también a criterios discriminatorios indirectos, tendrán como consecuencia inmediata la discriminación salarial. En este aspecto, habrá que prestar especial atención a las situaciones en que la libre designación del empresario tiene mayor importancia que los criterios objetivos y medibles, puesto que en muchas ocasiones la libre designación opera en detrimento de las mujeres. A pesar de ello, los criterios objetivos también pueden ser discriminatorios, puesto que el concepto de discriminación indirecta se refiere a criterios aparentemente neutros que ponen a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro, salvo que puedan justificarse en atención a una finalidad legítima¹⁰.

10 Por ejemplo, basar los complementos salariales en las posibilidades de extensión de la jornada supone que las mujeres, que por imperativos sociales están asumiendo las responsabilidades familiares en mayor medida que los hombres, tienen más dificultad para acceder a dichos complementos. Esto es una discriminación indirecta por razón de género.

3. Selección del personal

En esta área se analizan los procesos de reclutamiento y selección del personal, prestando atención al lenguaje utilizado en las ofertas de empleo, el tipo de preguntas que se hacen a las personas que optan al puesto de trabajo, y a las características que se exigen a las personas que van a optar al puesto. Se indagará en la detección de condicionantes de género en el reclutamiento y selección, desde la premisa de que lo recomendable desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades es que los criterios utilizados respondan a una política de análisis previo de los puestos de trabajo ofertados, y valoración de competencias de la persona en función de las competencias exigidas por el puesto.

4. Entradas y salidas de la organización

En esta área se estudian, fundamentalmente, cuales han sido los movimientos de personal en un determinado periodo anterior al momento del diagnóstico (dos o tres años anteriores), el tipo de contratos suscritos y los motivos de las bajas, todo ello desagregado por sexo.

5. Promoción y carrera profesional

Se trata de un área clave, donde se van a concentrar los principales problemas, como ya hemos señalado. Por tanto, se prestará especial atención al análisis de la política de ascensos y carrera profesional de las personas trabajadoras, completada con los datos desagregados por sexo. De esta manera, se relacionará la antigüedad de las personas en la empresa, y la proporción de hombres y mujeres que han sido promocionados, comparando colectivos homogéneos (es decir, como han ido promocionando los hombres y mujeres que entraron al mismo tiempo en la empresa). Como la situación de nuestro país es desfavorable en general para las mujeres en este sentido, se indagará sobre la existencia de posibles acciones positivas para la promoción de mujeres puesto que, en caso de que no existan, probablemente haya que incluirlas entre las medidas que integren el Plan de Igualdad propiamente dicho.

6. Formación

También han de analizarse desde el punto de vista de la igualdad e oportunidades las características de la política de formación que desarrolla la organización, y la facilidad o dificultad que tienen las mujeres para acceder a los recursos formativos. En este sentido, se valorarán los cursos que se realicen dentro de la jornada, los que no exijan pernocta fuera del domicilio, y aquellos que incorporen el uso de las nuevas tecnologías, que permitan más flexibilidad para hacerlos a distancia o de manera personalizada y adaptada a las necesidades horarias del alumno. La valoración de los

cursos desde el punto de vista de la igualdad se completará con los datos reales de uso de los recursos formativos por mujeres y hombres, para ver si es efectiva, y se relacionará con la promoción. El esfuerzo formativo tiene que repercutir en la promoción profesional de la persona, puesto que, en caso contrario, es un esfuerzo desincentivador. Frecuentemente las mujeres hacen el mismo o mayor esfuerzo formativo que los hombres de la empresa, y sus niveles de promoción son inferiores. Hay que detectar si se están produciendo este tipo de situaciones.

7. Salud laboral, prevención de riesgos laborales, y acoso sexual y por razón de sexo

La política de la empresa en materia de salud laboral y las actuaciones preventivas planificadas e implementadas tienen que tener un enfoque de género, con la finalidad de valorar si una y otras atienden a las repercusiones que la actividad productiva puede generar diferencialmente sobre mujeres y hombres, y esto también es objeto de análisis en el informe.

Muy vinculado con el tema de la salud laboral está el de la prevención del acoso. El informe de diagnóstico, al ceñirse a la igualdad de oportunidades, no tiene que contener referencias específicas al mobbing, o acoso laboral, pero sí a dos tipos de acoso que tienen que ver con la igualdad y la no discriminación: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por tanto, se analizarán los procedimientos previstos en la empresa para la prevención y solución de este tipo de situaciones, teniendo como objetivo su eliminación absoluta.

8. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La facilidad para conciliar la vida laboral, personal y familiar es un elemento básico para la igualdad de oportunidades. La escasez de medidas de conciliación, o el miedo por parte de las personas trabajadoras a ejercer estos derechos (puesto de manifiesto por las estadísticas de uso), suponen una dificultad especial para las mujeres, que derivará en discriminación indirecta por motivos de género. De ahí la indiscutible importancia del análisis de esta área en el informe.

Además de estas ocho áreas, el informe se puede completar con la referencia a dos temas secundarios, pero que también aportan luz sobre la materia: nos referimos a la composición de los órganos de representación del personal y su implicación en la igualdad de oportunidades y, por otra parte, todo lo relativo a la Comunicación en la empresa, en el sentido de utilización de un lenguaje no sexista y, además, a la adecuada información interna y externa del compromiso asumido por la empresa en relación con

la igualdad de oportunidades¹¹. Teniendo en cuenta que, cada vez más, la sociedad es consciente del valor añadido que supone una buena política de igualdad de oportunidades en las empresas, y que además la Administración favorece a las empresas que se implican en esta materia, detectar las carencias del proceso de información sobre este compromiso de la empresa es un primer paso para subsanarlas y rentabilizar en este campo los esfuerzos realizados en aras de la igualdad.

7. El diseño del Plan y su negociación con la representación del personal (Fase II)

Con carácter previo, hay que señalar que el Plan de Igualdad debe siempre adoptar forma escrita, cualquiera que sea la modalidad que revista entre las posibles (es decir, bien se incluya en el convenio, bien adopte la forma de pacto negociado con la representación del personal o bien, por supuesto, si se trata de un documento adoptado unilateralmente por el empresario por no existir acuerdo en la negociación llevada a cabo con la representación del personal); así pues, hablaremos del Plan de Igualdad para referirnos al contenido y del documento de Plan para referirnos a su soporte formal.

El equipo técnico que asesore a la empresa en esta materia, elaborará un diseño de Plan en que proponga una batería de medidas para resolver las deficiencias observadas en el diagnóstico, en aras a conseguir la igualdad de oportunidades en la empresa. El diseño se ajustará a las previsiones legales sobre el contenido del Plan propiamente dicho, que se reflejará en el documento; el art. 48.1 de la LOI establece que los planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar y establecerán sistemas eficaces de evaluación de los objetivos fijados.

Tras la evaluación de la realidad realizada en el diagnóstico y en atención a los concretos resultados que esta arroje, con el asesoramiento técnico ofrecido, la empresa diseñará su propio documento borrador de Plan de Igualdad, presentándolo a los representantes de los trabajadores para proceder a su negociación. En el Plan debe poder distinguirse (conforme al art. 46.1. segundo párrafo de la LOI):

11 La realidad es que los mismos problemas que tiene la mujer en la empresa como organización los tiene en los órganos de representación de los trabajadores, que también son una estructura organizativa: los puestos de responsabilidad están cubiertos fundamentalmente por hombres, las comisiones negociadoras de los convenios colectivos también. Si se quiere lograr la igualdad de oportunidades en la empresa, la representación de los trabajadores tiene que ser consciente de sus deficiencias en esta materia, como paso previo para corregirlas.

- 1) Los objetivos a alcanzar en aras de que la igualdad sea real.
- 2) Las prácticas y medidas necesarias para lograr los objetivos que señalados, lo que la LOI denomina "estrategias y prácticas a adoptar".
- 3) Y un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos.

Los objetivos vendrán determinados por la situación observada en el diagnóstico en relación con cada una de las áreas analizadas. En congruencia con los objetivos marcados (que deben ser realistas y concretos) se formularán una serie de medidas concretas para conseguirlas, de manera muy precisa: hay que establecer tanto su contenido, como los órganos responsables de su aplicación y evaluación, estableciendo los indicadores que servirán para controlar su consecución y el calendario de ejecución, que podrá ser escalonado. Habrá medidas urgentes, para corregir situaciones que necesiten soluciones perentorias, y otras medidas que se podrán adoptar de forma más progresiva, por afectar a cuestiones que exigen una solución más a largo plazo.

La ley sugiere una serie de materias que deberán contemplar los planes de igualdad: acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y por razón de sexo; como es lógico, coinciden con las áreas que deben analizarse en el diagnóstico.

ACTIVIDADES

1. Todas las empresas están obligadas a la adopción de medidas de igualdad conforme a la LOI; dicha obligación se intensifica en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores.

Verdadero

2. Las empresas de menos de 250 trabajadores, cuando así lo establezca el convenio colectivo tendrán obligación de realizar el Plan de Igualdad.

Verdadero

3. El plan de igualdad consta de una fase primera o inicial que consiste en un diagnóstico en materia de género.

Verdadero

4. El Plan de Igualdad tendrá que acordarse con la representación del personal.

Falso

5. El Plan de Igualdad tendrá que negociarse con la representación del personal.

Verdadero

UD 2. LA SITUACIÓN DE LA MUJER

1. EDUCACIÓN

A. COEDUCACIÓN. EDUCACIÓN NO SEXISTA

A la misma vez que la sociedad se ha ido transformando, los sistemas educativos también se han ido modificando.

A lo largo de las últimas décadas, varias leyes han venido a regular la situación escolar en nuestro país. Así, la **Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)** recoge por primera vez la necesidad de reconsiderar toda actividad educativa a la luz de los principios de igualdad de oportunidades entre los sexos, pues, aunque en las escuelas mixtas (relativamente recientes), niños y niñas deben convivir y aprender en igualdad de condiciones, en no pocas ocasiones esto era más una apariencia que una realidad.

La conocida como LOGSE (la Ley 1/1990, de 3 de Octubre, (B.O.E. de 4 de Octubre de 1.990)) recoge en numerosos preceptos contenidos sobre la igualdad de oportunidades. Así, tanto en el Preámbulo de la citada Ley Orgánica que manifiesta: "*El objetivo primero y fundamental de la educación es el de proporcionar a los niños y a las niñas, a los jóvenes de uno y otro sexo, una formación plena que les permita confirmar su propia y esencial identidad...*" (Párrafo 2.0.), como en el título preliminar que hace referencia a la efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas (Artículo 2º, apartado c), se sigue la misma línea, la de la educación en condiciones de igualdad, pero... ¿realmente se educa en igualdad?

Para poder responder a esta pregunta, debemos resolver otras cuestiones como ¿en qué medida determina el desarrollo personal y profesional de niñas y niños la educación recibida en la escuela? Si volvemos la vista atrás unos años (no es necesario que sean demasiados) la diferencia entre las elecciones académicas y profesionales entre hombres y mujeres eran bastante marcadas. Así, las mujeres optaban por estudios relacionados con profesiones consideradas femeninas (ramas como la administrativa, sanitaria, asistencia a personas dependientes, turismo, peluquería) dejando para la población masculina la mayor parte de la oferta educativa.

Teniendo lo anterior en cuenta, resulta evidente que la orientación y motivación recibida en las escuelas han influido más que sus propias capacidades a la hora de orientarse hacia estas profesiones y que por tanto, la escuela tiene una gran influencia en la proyección de futuro para niñas y niños, a la vista de las diferencias en las elecciones académicas de unas y otros.

Para evitar que cosas como las mencionadas anteriormente sigan ocurriendo, se apuesta por el fomento de una **educación no sexista**, basada en el aprendizaje y desarrollo de una serie de habilidades, capacidades y valores que permitan al alumnado, independientemente de su sexo, enfrentarse a una sociedad en continuo cambio, teniendo en cuenta la necesidad de conseguir su propia integración como sujetos libres y con iguales oportunidades para participar en la sociedad y ser protagonistas de los cambios que se producen en ella, disponiendo de las habilidades necesarias para una óptima adaptación.

Sin embargo, no resulta fácil hacer real y efectiva este tipo de educación, pues, y a pesar de que formalmente se consideran iguales a ambos sexos, en el sistema educativo actual permanecen actitudes y valores tradicionalmente considerados propios de los chicos o de las chicas. Valores tradicionales, como que los intereses de los chicos son las ciencias o el deporte y los de las chicas son la ayuda a los demás o los temas domésticos, se reproducen en el mismo sistema educativo donde se potencia el desarrollo personal de ambos, independiente del sexo. Es por esta razón que se puede afirmar que un sistema educativo formalmente igualitario no garantiza la igualdad real cuando persiste la transmisión de esos valores y actitudes.

Debemos considerar por tanto a la **coeducación como un principio transversal**, es decir, ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

Otras leyes posteriores a la LOGSE, vienen a establecer el marco legal sobre estos conceptos. Se trata de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española** y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación y lo recoge como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: *"La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad"*.
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** se refiere al sistema educativo, señalando la importancia que tiene para la eliminación de las discriminaciones de género y la consolidación de una sociedad justa, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

B. GÉNERO EN LAS AULAS

1. Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos¹²

El Real Decreto 1513/2006, de 7 de diciembre por el que se regulan las enseñanzas mínimas de la Educación Primaria introduce por primera vez la asignatura "Educación para la ciudadanía y los derechos humanos" con el objetivo de fomentar desde edades tempranas el conocimiento y puesta en práctica de los valores de una sociedad democrática como es la nuestra. Se incorpora esta nueva área en el último ciclo de la Educación Primaria, puesto que se considera la edad adecuada para que los niños y niñas entiendan el carácter universal de los derechos humanos y adquirir de este modo, conciencia de su pertenencia a un país y de formar parte de una sociedad global.

Entre los contenidos que se incorporan en los libros de texto para la posterior impartición de esta asignatura destacan:

- Reconocimiento de las diferencias de sexo. Identificación de desigualdades entre mujeres y hombres. Valoración de la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la familia y en el mundo laboral y social.
- Aplicación de los valores cívicos en situaciones de convivencia y conflicto en el entorno inmediato (familia, centro escolar, amistades, localidad). Desarrollo de actitudes de comprensión y solidaridad y valoración del diálogo para solucionar los problemas de convivencia y los conflictos de intereses en la relación con las demás personas.

Estos dos contenidos, situados en el bloque 1 (individuos y relaciones interpersonales y sociales) y 2 (la vida en comunidad) del programa, son el ejemplo de la conciencia social que en los últimos años se ha ido adquiriendo en lo que a la lucha por la igualdad real de las mujeres y la erradicación de la violencia de género se refiere.

El Real Decreto 1631/2006 de 29 de Diciembre, por el que se regulan las enseñanzas mínimas correspondientes a la E.S.O. establece la obligatoriedad

12 La asignatura cumple con una recomendación del Consejo de Europa en el año 2002, donde se afirma que la educación para la ciudadanía democrática es esencial para la misión principal del Consejo, como es promover una sociedad libre, tolerante y justa, además de contribuir a la defensa de los valores y los principios de libertad, pluralismo, derechos humanos y Estado de Derecho, que constituyen los fundamentos de la democracia. Para ello recomienda a los Gobiernos de los Estados miembros que hagan de la educación para la ciudadanía democrática un objetivo prioritario de las políticas y reformas educativas.

de que en uno de los tres primeros cursos todos los alumnos cursarán la materia de Educación para la ciudadanía y los derechos humanos, en la que se prestará especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.

Asimismo, en cuarto curso de secundaria la asignatura Educación ético-cívica parte también del análisis de las relaciones interpersonales y de la convivencia, analizando la libertad y responsabilidad como características que definen a la persona y que hacen posible la convivencia a partir del respeto de las diferencias, con especial hincapié en el rechazo a la violencia en las relaciones humanas, y en particular a la violencia de género, y la aceptación del principio del respeto a la dignidad de toda persona como elemento básico que posibilita la convivencia.

2. Cambios Sociales y Género

Es en la Enseñanza Secundaria Obligatoria donde se introduce una asignatura optativa específica sobre género denominada "Cambios sociales y género". Esta materia, introducida por Orden de 10 de Agosto de 2007, pretende contribuir a la formación del alumnado en la autonomía personal, fomentar el cambio en las relaciones de género y contribuir a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para hombres y mujeres.

Entre los contenidos propuestos para esta asignatura cabe destacar la importancia que se da desde un principio (de ahí su inserción en el primer bloque de los cinco que la componen) al conocimiento y diferenciación de conceptos básicos como sexo, género, sexismo, patriarcado, estereotipo, hembrismo, machismo, feminismo, etc. Se trata éste de un aspecto esencial para la comprensión del resto de contenidos de la asignatura.

Igualmente, el último de los bloques (no por ello menos importante) es el relativo a la violencia contra las mujeres que tiene como objetivo prioritario identificar los comportamientos y las actitudes que configuran la violencia de género hacia las mujeres, identificando sus causas, adoptando una postura crítica y de denuncia ante los mismos.

El hecho de que esta asignatura optativa se haya introducido en la Enseñanza Secundaria Obligatoria tiene su razón de ser en la idea de que la edad de los alumnos y alumnas, que coincide plenamente con la adolescencia, es la más adecuada para tratar asuntos de tal importancia y calado social, teniendo en cuenta que es en esta etapa de sus vidas cuando comienzan a adentrarse en la Sociedad por sí mismos y son receptores prioritarios de toda la información recibida por televisión, internet, etc. De este modo, a través de esta asignatura se intenta fomentar un espíritu crítico en aspectos tales como: violencia de género, lenguaje y publicidad sexista y división sexual del trabajo.

2. SALUD

A) Introducción: la legislación protectora de la mujer en materia de prevención de riesgos laborales

La protección de la mujer es una constante histórica del Derecho del Trabajo; no en vano nuestra primera ley laboral (la Ley Benot de 24 de julio de 1873 sobre las condiciones de trabajo en las fábricas), aunque era un texto legal dirigido a los niños de ambos sexos, puede ser considerada también como la primera iniciativa legislativa española sobre protección de la mujer trabajadora, pues reguló la jornada laboral y el trabajo nocturno hasta los diecisiete años, así como la asistencia a la escuela para todas las niñas hasta los catorce años. Aunque en su origen la protección femenina tenía un tono prohibitivo (prohibición de trabajar hasta una edad superior a la de los varones, prohibición de realizar determinados trabajos...) al que posteriormente se le añadió el reconocimiento a la mujer de una serie de derechos específicos que no podían ser disfrutados por los varones, actualmente el cuerpo normativo es mucho más complejo. El legislador parte de la consideración de que la educación y cuidado de los hijos debe ser una tarea compartida (la llamada corresponsabilidad) y así como de la idea de que la protección de la mujer y de la infancia no debe ser una carga para el empresario, por lo que el Estado tiene que establecer medidas que compensen las obligaciones asumidas por el empresario¹³. Con ello se pretende evitar que el empresario considere que la contratación de mujeres le va a suponer obligaciones adicionales con respecto a la de varones, lo que supondría una dificultad para el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Por otra parte, la ley también se aleja de las prohibiciones genéricas de realizar determinados trabajos, porque la generalización supone limitar la libre elección de profesión u oficio por parte de las mujeres, independientemente de su forma física o de su estado biológico.

En este sentido, podemos decir que la legislación en materia de prevención adopta una perspectiva de género, es decir, que tiene en cuenta que mujeres y hombres tienen unas diferencias biológicas y otras diferencias sociales, motivadas por el distinto rol que la sociedad les otorga a unos y a otros. La perspectiva de género tiene en cuenta estos dos tipos de diferencias, intentando evitar los efectos discriminatorios de ambas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Siguiendo la tendencia descrita, la LPRL derogó la lista de trabajos prohibidos a las mujeres vigente con anterioridad, al tiempo que reguló en su art. 26 una serie de medidas de protección a la mujer bajo el título genérico de

13 En este sentido, se establecen bonificaciones en Seguridad Social para las contrataciones de personas que sustituyan a las mujeres que ejercen sus derechos vinculados con la maternidad o la violencia de género, se regulan ayudas para la realización de Planes de Igualdad en las empresas, etc.

“protección de la maternidad”¹⁴. Se aplican cuando se trata del trabajo de mujeres que se encuentran en alguna situación biológica relacionada con la maternidad, concretamente en los casos de embarazo, puerperio y lactancia. Se trata de etapas distintas entre sí a pesar de estar relacionadas, en las cuales se produce una especial sensibilidad física de la mujer así como una exposición del feto en un caso y del lactante en otro a los posibles efectos negativos del trabajo realizado por la madre. La prevención tiene que ver en parte con la salud de la madre y en parte con la salud de feto o lactante, por lo que la protección ha de estar intensificada, puesto que coexisten varios sujetos protegibles y están en juego varios derechos fundamentales: la salud, la vida y la integridad física tanto de la madre como del hijo, así como la protección de la infancia en general, por la especial importancia que tiene para el menor la intensa relación con la madre en los primeros momentos de su vida.

Dichas obligaciones específicas vienen recogidas en el art. 26 de la LPRL, reformado en varias ocasiones para ir introduciendo paulatinamente ampliaciones a los derechos recogidos en el texto inicial, y ha sido recientemente desarrollado reglamentariamente en lo referente a la evaluación de riesgos. Asimismo, hay que tener en cuenta que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (en adelante, LOI) ha establecido que las empresas de más de 250 trabajadores¹⁵ tienen obligación de realizar un Plan de Igualdad de Oportunidades, entre cuyo contenido debe estar lo relativo a la prevención de riesgos laborales femeninos. A todas estas cuestiones vamos a prestar especial atención en el presente estudio.

B) La evaluación de riesgos específicos de la mujer trabajadora: los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo peligrosas

Según el art. 26.1 de la LPRL, la evaluación de los riesgos que ha de hacerse en el marco del Plan de Prevención de cada empresa tiene que incluir “la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”. Hacía eco de lo establecido por la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el

14 Cumpliendo la previsión del art. 15 de la Directiva Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en el sentido de que los países miembros deben proteger a los grupos expuestos a riesgos contra los peligros que les afectan de manera específica.

15 Y las de menos si concurren determinadas circunstancias.

trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Según dicha Directiva, la empresa debe comunicar a las trabajadoras que estén (o puedan estar) en estas situaciones y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación, y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo. La obligación de notificar entendemos que queda cumplida con las obligaciones generales que existen con respecto a la evaluación de riesgos y el Plan de Prevención de la empresa. Además de esta obligación general, la Directiva incluye dos anexos, con dos listas distintas:

ANEXO I. Lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo (agentes físicos, biológicos, químicos, procedimientos industriales y condiciones de trabajo en minas subterráneas) con el fin de que, en caso de que estén presentes, el empresario evalúe y determine la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora para apreciar riesgos y determinar las medidas a adoptar.

ANEXO II. Lista no exhaustiva de los agentes y condiciones de trabajo a los cuales está prohibido que se exponga la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia si en la evaluación de riesgos se detecta que la exposición supone riesgo para su seguridad o su salud.

Durante años, nuestra legislación interna guardó silencio sobre estos anexos, a pesar de que había transcurrido con creces la fecha fijada para la transposición de la Directiva. Por ello, no existía unanimidad sobre si debían aplicarse directamente los dos anexos, o debía entenderse que se dejaba discrecionalidad al criterio técnico de la empresa que debía realizar la evaluación de riesgos. La propia LOI se hizo eco de este problema instando al Gobierno a resolverlo por la vía reglamentaria, lo que finalmente se ha hecho a través del RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La técnica de incorporar los criterios de la Directiva al texto del RSP nos parece correcta, ya que es el que contiene las disposiciones de carácter general relativas a la evaluación de riesgos en el trabajo. Más concretamente, lo que se hace por medio del RD 298/2009 es incorporar sin más los anexos I y II de la Directiva como anexos VII y VIII respectivamente del Reglamento de los Servicios de Prevención.

De esta manera, el nuevo anexo VII del RSP incluye dentro de la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural (y respecto de los cuales la evaluación de riesgos debe determinar su alcance y las medidas a adoptar) los siguientes:

• **Agentes.**

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos.
- b) Manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares.
- c) Ruido.
- d) Radiaciones no ionizantes.
- e) Frío y calor extremos.
- f) Movimientos y posturas, desplazamientos, tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Agentes biológicos. Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, según la clasificación de los agentes biológicos establecida en el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y siempre que no figuren en el anexo VIII.

3. Agentes químicos. Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural y siempre que no figuren en el anexo VIII:

- a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46, R 49, R 68, R 62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, en la medida en que no figuren todavía en el anexo VIII.

- b) Los agentes químicos que figuran en los anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.
- c) Mercurio y derivados.
- d) Medicamentos antimitóticos.
- e) Monóxido de carbono.
- f) Agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

● **Procedimientos.**

Procedimientos industriales que figuran en el anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Aunque el nuevo anexo VII del RSP no menciona cuales son "las condiciones de trabajo" que pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora, consideramos que se trata de un error de transcripción del texto de la Directiva, por lo que deben tener el mismo tratamiento a efectos de evaluación de riesgos las condiciones de trabajo en el caso de los trabajos de minería subterránea (como recoge el Anexo I de la Directiva 92/85/CEE).

A continuación el nuevo anexo VIII del RSP da una lista igualmente no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural. En este caso distingue entre el supuesto de embarazo y el de lactancia y, dentro de estos, se refiere por una parte a los agentes y por otra a las condiciones de trabajo. La trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. Veamos cuales son los agentes y condiciones de trabajo incluidos en la lista:

A. TRABAJADORAS EMBARAZADAS

1. Agentes.

a) Agentes físicos:

Radiaciones ionizantes.

Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo, en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos:

Toxoplasma y Virus de la rubéola (Salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización)

c) Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R60 y R61, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo– Trabajos de minería subterráneos.

B. TRABAJADORAS EN PERÍODO DE LACTANCIA

1. Agentes químicos:

Las sustancias etiquetadas R 64, por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, aprobado por el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, o H362 por el Reglamento (CE) n.º 1272/2008

del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

Las sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el "Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España" publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento.

Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo– Trabajos de minería subterráneos.

Es decir, la evaluación de riesgos de la empresa deberá determinar el alcance de los riesgos y las medidas a adoptar en el caso de que la trabajadora esté expuesta a los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo del anexo VII; asimismo, en el caso de trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia que estén expuestas a los agentes y condiciones de trabajo del anexo VII, tendrá que determinar si dicha exposición puede poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño, en cuyo caso la trabajadora no podrá desempeñar el trabajo.

C) Derechos de la trabajadora cuando se detecta una situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, la evaluación de riesgos tiene que analizar la concurrencia de los riesgos específicos en el caso de embarazo y lactancia. Pero, ¿qué ocurre si el resultado de la evaluación revela la existencia de riesgo? Es el propio art. 26 LPRL el que establece el protocolo de actuación en estos casos: Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto¹⁶, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función

16 Circunstancia que tiene que ser certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

diferente y compatible con su estado. A estos efectos el empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Todos estos derechos (a la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y, en su caso, al cambio de puesto o función) son de aplicación tanto en caso de riesgo durante el embarazo como en el caso de riesgo durante la lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo¹⁷.

Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (art. 45.1. d) ET) durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. En el caso de la trabajadora en periodo de lactancia natural la situación suspensiva será la de "suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses" contemplada también en el artículo 45.1.d) del ET.

Esta regulación deja algunas cuestiones sin resolver expresamente, por lo que hay que hacer un esfuerzo interpretativo al respecto:

- 1) Adaptación de las condiciones y el tiempo de trabajo, y cambios de puesto dentro del grupo o categoría equivalente: ¿hay que respetar a la mujer el salario de origen en el caso de complementos por puesto de trabajo? Según el texto legal, hay que aplicar las reglas de la movilidad funcional, de manera que se pierden los complementos salariales por puesto de trabajo (que, según el art.

17 Esta circunstancia tiene que ser certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

26.3 ET no son consolidables salvo pacto en contrario). Por lo que respecta a la posible adaptación de tiempo de trabajo, si consiste en una reducción de jornada, el salario también sufrirá reducción proporcional.

2) ¿Tiene algún derecho pos-parto la trabajadora que opta por la lactancia artificial y está en contacto con algún agente que suponga riesgo para este tipo de lactancia? La LPRL matiza que los derechos solo existen en el caso de la lactancia "natural"; por su parte, el art. 6 de la Directiva 92/85/CEE es más general, ya que prohíbe la exposición de la "trabajadora en periodo de lactancia" a los agentes que le pueden causar riesgo. Sin embargo, cuando la directiva define el concepto de trabajadora en periodo de lactancia se remite a que será la que lo esté "en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales", por lo que nuestra ley (en este caso la LPRL) puede limitar el concepto como de hecho lo hace. Por tanto (aunque no estemos de acuerdo con la ley), la protección está limitada a los casos de lactancia natural, y las trabajadoras que opten por la lactancia artificial no pueden acceder a ella, a pesar de que pueda existir el riesgo para el lactante (pensemos, por ejemplo, en la exposición a agentes químicos que se le puedan transmitir por manipulación).

3) ¿Durante cuanto tiempo se mantienen los derechos a la adaptación del tiempo y condiciones de trabajo en el caso de riesgos para la lactancia natural? ¿Mientras dura esta, o solo hasta que el menor cumple nueve meses? Ya que la ley no distingue, hay que entender que los derechos a adaptación y modificación de condiciones existen mientras continúe la lactancia natural, y que solo en el caso de que estos no solucionen el problema y haya que acudir a la suspensión del contrato es cuando opera el límite de los nueve meses. El problema se plantea cuando termine el periodo de suspensión, lo que obligará a la trabajadora a elegir entre abandonar la lactancia natural o abandonar el trabajo sin indemnización¹⁸(puesto que a la suspensión se llegó por no ser posible la adaptación o cambio de puesto de trabajo).

D) El derecho de la trabajadora a ausentarse para la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto

Según el art. 26.5 LPRL, "las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al

18 Y sin acceder a la prestación por desempleo, puesto que el único caso de dimisión que abre la puerta a dicha prestación es la de la trabajadora víctima de violencia de género.

empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

Se trata de un derecho que fue muy comentado en el momento de su creación (por la Ley de Conciliación de Vida Laboral y Familiar de 1999), sobre todo en relación con las ausencias para asistir a las técnicas de preparación al parto. En realidad, su trascendencia práctica es mínima, puesto que dichas técnicas se aplican a partir del séptimo mes de embarazo y suelen ser dos o tres sesiones semanales de una hora de duración. Además, para que la trabajadora tenga derecho a la ausencia del trabajo tiene que acreditar que el horario solapa con la jornada de trabajo, lo que solo se produce en contadas ocasiones. La mayoría de los centros que imparten este tipo de técnicas tienen en cuenta que la mujer se ha incorporado al mercado de trabajo y suelen ofrecer horarios compatibles con el horario laboral.

Por lo que respecta a los exámenes prenatales, en realidad es una revisión médica más de la persona trabajadora, la única a la que la ley hace referencia para reconocer el permiso correspondiente (lo que no significa que sea la única que lo genera). Lo normal es una revisión ginecológica al mes, aunque en la última etapa del embarazo puede hacerse un seguimiento médico más intenso, así como en aquellos casos de embarazos de riesgo o complicaciones inesperadas.

E) Negociación en materia de prevención de riesgos laborales

Los convenios colectivos pueden desarrollar y mejorar los derechos de las personas trabajadoras en esta materia, teniendo un terreno abierto por ejemplo, en la concreción de las modificaciones de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, en el aumento de los derechos vinculados a la salud de la madre o del niño, etc. En todo caso, no se debe olvidar el establecimiento de medidas compensatorias, en el sentido de que los derechos de la mujer no se conviertan en desincentivadores de la contratación femenina.

3. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

A) REQUISITOS QUE DIFERENCIAN EL ACOSO MORAL DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En cuanto a los requisitos que diferencian cada modalidad de acoso, el rasgo diferenciador esencial se encuentra en que mientras el acoso laboral –moral- debe de ser reiterado para que tengan repercusiones las conductas acosadoras; en el acoso sexual no, en éste basta un solo comportamiento para que se considere que existe acoso y se pueda solicitar la adopción de medidas laborales adecuadas por parte de la víctima, como podría ser la solicitud del cese de la conducta acosadora, la exigencia de daños y perjuicios

derivados de la conducta acosadora, la solicitud de movilidad de la persona acosada o del acosador; inclusive, la solicitud de extinción del contrato de trabajo de la persona acosada por haberse atentado contra su dignidad -junto con la solicitud de indemnización-, cuando ésta opte por no permanecer en la empresa.

En lo que se refiere a las características específicas que deberá de reunir cada tipo de acoso, estas son las siguientes:

A) En el acoso sexual se viene aplicando una sólida línea jurisprudencial -STC 224/1999, de 13 de diciembre; STC 126/2001, de 18 de junio; y ATC 107/2003, de 7 de abril- que ha interpretado que:

1. Deberá de exteriorizarse a través de un comportamiento físico o verbal, manifestado mediante actos, gestos o palabras.
2. Dicho comportamiento deberá de ser percibido como indeseado.
3. Deberá de ser lo suficiente grave como para crear un clima odioso y reiterado.
4. Además, el entorno negativo se deberá de deducir no sólo desde la percepción subjetiva o la sensibilidad particular de quien lo padece, sino también desde una óptica objetivamente considerada.

B) Respecto al acoso moral, la doctrina (Enrique José Carbonell Vayá, Miguel Ángel Gimeno Navarro y Ana Mejías García) considera que sus elementos determinantes son:

- Que exista violencia y maltrato psicológico.
- Que se trate de un comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo.
- Que se tenga voluntad de dañar personalmente a la víctima.
- Que se produzca un daño efectivo.
- Que la conducta esté vinculada con el trabajo.

El cuadro que se acaba de exponer tienen el inconveniente que menciona la existencia de daños efectivos, pero no los concreta ni los vincula con el trabajo realizado, por ello es conveniente profundizar en los elementos inherentes a esta modalidad de acoso, señalando como elementos significativos:

1. Deberán de ser comportamientos negativos graves cometidos contra los trabajadores, con independencia de su sexo o su categoría laboral.
2. Las conductas deberán de prolongarse en el tiempo.
3. Los comportamientos negativos podrían haber sido realizados de manera colectiva o individual por los superiores y/o los compañeros de las víctimas.
4. Los comportamientos deberán de repercutir con cuadros físicos, psicológicos o laborales en la vida laboral y personal de las víctimas.
5. El acoso tiene como finalidad hacerle el vacío al trabajador acosado para que éste cese en su puesto de trabajo y ahorrarse la indemnización por despido –cuando el acosador es el empresario- o para que realice, o deje de realizar, conductas en beneficio de las personas acosadas.

Los elementos que se han expuesto han sido reiteradamente confirmados por la jurisprudencia, así por ejemplo, por la STSJ Madrid de 6.2.2009, que interpreta que el acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, requisito este el de la permanencia en el tiempo tradicionalmente aceptado en nuestra doctrina judicial (STSJ País Vasco 20.4.2002 , STSJ Galicia 8.4.2003 (AS 2003\2893) , STSJ Canarias/Las Palmas 28. 4.2003 (AS 2003\3894) y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin.

Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro, aunque no se produzca un daño a la salud mental del trabajador, (el concepto de integridad moral es distinto del de salud) requisito este, siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo. Lo importante es que el comportamiento sea objetivamente humillante, llevando así implícito el perjuicio moral, pues si se piensa que el acosador puede ser un enfermo y no por tanto responsable de sus actos, la búsqueda del resultado de humillación o vejación es un elemento normal de este comportamiento, pero no necesario (Rojas Rivero).

C) En lo que se refiere al acoso por razón de sexo, que puede englobarse dentro del acoso laboral o moral, el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima. Esto permite que se considere este comportamiento, como ocurre con el acoso sexual, como discriminatorio, en virtud de lo dispuesto en el art. 7.3 de la LOI; sin embargo, en términos extensos, cualquier acoso laboral o moral es un acoso discriminatorio con independencia de que se fundamente en el sexo de la víctima, puesto que someter la dignidad de los trabajadores a baremos distintos, supone la vulneración de la igualdad que el art. 17 del ET rechaza categóricamente.

ACTIVIDADES

1. La coeducación se debe considerar como un principio transversal, que ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.

Verdadero.

2. La perspectiva de género significa tener en cuenta el sexo de las personas.

Falso. El género se refiere a los diferentes roles que la sociedad otorga a hombres y mujeres, y el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres.

3. La presencia equilibrada en los consejos de administración de las empresas supone que en el plazo legalmente establecido en todos los órganos de administración deberá haber igual número de hombres que de mujeres.

Falso. La previsión legal sobre la presencia equilibrada en los consejos de administración exige que en el plazo legal (8 años desde la entrada en vigor de la LO 3/2007), las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procuraren que la representación hombres-mujeres sea de no menos de 60-40% a favor de unos o de otras.

4. El "techo de cristal" es la expresión con la que se alude a la imposibilidad real de las mujeres de ocupar los vértices de las pirámides empresariales y organizativas.

Verdadero. Efectivamente, con el término "techo de profesional" se pretende hacer referencia a esa especie de superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide a éstas continuar avanzando profesionalmente.

5. Un trabajador no puede ser despedido por acosar a una trabajadora cuando este comportamiento no incide directamente en su prestación de servicios.

Falso. Ahora el art. 54.g) ET prevé el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causas de despido disciplinario.

6. El riesgo durante el embarazo consiste en que la realización del trabajo habitual puede ser peligroso para la mujer o para el feto.

Verdadero.

7. Para hablar de acoso sexual es necesario que la conducta acusadora sea reiterada.

Falso. A diferencia del acoso moral, el acoso sexual basta con un solo comportamiento para que se entienda acoso.

BIBLIOGRAFÍA

- Alemany, C.; Mozo, C.; y Luc, V. (2000); "El acoso sexual en diferentes sectores económicos en Andalucía y Cataluña", Estudios e Investigaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Carbonell Vayá, E. J.; Gimeno Navarro, M. A.; y Mejías García, A. (2008); El acoso moral, antes llamado mobbing (Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico), Tirant, Valencia.
- GARCÍA ROMERO, ROLSMA TEHUSIJARANA Y FUENTES (2003) Trabajando con el enemigo, DEBOLSILLO.
- Molina Navarrete, C. (2001), "Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing). Relexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001", Diario La Ley, núm. 5436.
- Pérez del Río, T. (2007); "La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso por razón de género", Temas Laborales, núm. 91.
- Rubio de Medina, M.D.(2007); El acoso sexual horizontal, Editorial Bosch, S.A., Barcelona.
- Rubio de Medina, M.D. (2008); Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing-, Editorial Bosch, S.A, Barcelona, 2.ª edición.
- VELASCO PORTERO, M.T. (Dir.) (2010) Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo, Tecnos.

- GUIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010.

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2010_CCNCC.pdf

- ORIENTACIONES PARA NEGOCIAR MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>

- NEGOCIAR EN IGUALDAD. GUIA SINDICAL PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

<http://www.canarias.ccoo.es/comunes/temp/recursos/13/326126.pdf>

- LA LEY DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.ugt.es/Mujer/leyigualdadnegcolUGT.pdf>

- IGUALDAD Y GÉNERO EN EL EMPLEO (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/05_igualdad_genero_en_empleo.pdf

- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/10_conciliacion_vida_laboral_y_familiar.pdf

- LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/tineco/guiasNegociacion/015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero.doc

- MANUAL PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>

- ORIENTACIONES Y HERRAMIENTAS PARA INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Orientaciones_Herramientas.pdf

- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5623/image_MANUAL%20DE%20PROCEDIMIENTO.pdf

- GUÍA SINDICAL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/accomp/g_asex.pdf

- ESTRATEGIAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/mainstreaming_negociacion_web.pdf

- GUÍA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/squelettes/flash/conciliacion.swf>

- LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO EJE DEL TRABAJO DOCENTE

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

- ROMPE CON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DALE UNA OPORTUNIDAD AL TALENTO. CONJUNTO DE HERRAMIENTAS PARA ASESORES DE PYMES Y GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

<http://www.businessandgender.eu/en/countries/es-spain/toolkit-es>

- SALUD LABORAL Y GÉNERO

<http://www.ugt.es/Mujer/slaboralygenerorebajado.pdf>

- LA SALUD DE LA MUJER TRABAJADORA EN EUROPA

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2597>

- SALUD, MUJERES Y TRABAJOS. GUÍA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LAS MUJERES

http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/IMG/pdf/salud_mujeres_trabajo.pdf

- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/44630.pdf>

- GUÍA SINDICAL DE LENGUAJE NO SEXISTA

http://ugtmadrid.org/publicaciones/no_sexista.pdf

- CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/actuaciones/calidad_jornada/recomendaciones_para_empresas.pdf

- MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN CON EL MODELO EFQM

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5616/image_ManualEqui01T.pdf

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/GuiaNegociacionColectiva_2010_CCNCC.pdf

- ORIENTACIONES PARA NEGOCIAR MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>

- NEGOCIAR EN IGUALDAD. GUÍA SINDICAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.canarias.ccoo.es/comunes/temp/recursos/13/326126.pdf>

- LA LEY DE IGUALDAD Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.ugt.es/Mujer/leyigualdadnegcolUGT.pdf>

- IGUALDAD Y GÉNERO EN EL EMPLEO (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/05_igualdad_genero_en_empleo.pdf

- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/10_conciliacion_vida_laboral_y_familiar.pdf

- LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO (CARL)

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/tineco/guiasNegociacion/015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero.doc

- MANUAL PARA ELABORAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>

- ORIENTACIONES Y HERRAMIENTAS PARA INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/Orientaciones_Herramientas.pdf

- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5623/image_MANUAL%20DE%20PROCEDIMIENTO.pdf

- GUÍA SINDICAL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/acempre/g_asex.pdf

- ESTRATEGIAS DE MAINSTREAMING DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/publicaciones/docs/mainstreaming_negociacion_web.pdf

- GUÍA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/squelettes/flash/conciliacion.swf>

- LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO EJE DEL TRABAJO DOCENTE

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---rel-conf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

- ROMPE CON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y DALE UNA OPORTUNIDAD AL TALENTO. CONJUNTO DE HERRAMIENTAS PARA ASESORES DE PYMES Y GERENTES DE RECURSOS HUMANOS

<http://www.businessandgender.eu/en/countries/es-spain/toolkit-es>

- SALUD LABORAL Y GÉNERO

<http://www.ugt.es/Mujer/slaboralygenerorebajado.pdf>

- LA SALUD DE LA MUJER TRABAJADORA EN EUROPA

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2597>

- SALUD, MUJERES Y TRABAJOS. GUÍA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LAS MUJERES

http://www.ciudaddemujeres.com/articulos/IMG/pdf/salud_mujeres_trabajo.pdf

- GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/44630.pdf>

- GUÍA SINDICAL DE LENGUAJE NO SEXISTA

http://ugtmadrid.org/publicaciones/no_sexista.pdf

- CALIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA LAS EMPRESAS

http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/actuaciones/calidad_jornada/recomendaciones_para_empresas.pdf

- MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN CON EL MODELO EFQM

http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/5616/image_ManualEqui01T.pdf