

Mayo '16

Normativa y políticas de igualdad



Boletín Igualdad Empresa

XXXIII



PRESENTACIÓN

POLÍTICAS DE IGUALDAD
NORMATIVA INTERNACIONAL
MARCO NORMATIVO EN LA UNIÓN EUROPEA
MARCO NORMATIVO EN ESPAÑA

ÚLTIMA HORA

El *Boletín Igualdad en la Empresa* (BIE) tiene como principal objetivo difundir información en el ámbito de la elaboración e implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas y otras entidades.

En este sentido, cada edición del BIE se centra en un área temática de interés para la empresa y la sociedad, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este número continúa la serie iniciada en el Boletín Nº 32, sobre sensibilización y diseño de medidas y planes de igualdad en la empresa, y aborda la evolución de la normativa en la materia, promulgada por instituciones y organismos internacionales, europeos y nacionales.

Este boletín se completa con la sección Última hora que incluye novedades del Servicio y el titular de las noticias recogidas en www.igualdadenlaempresa.es durante el mes de mayo de 2016.

Queremos recordarle que el Servicio de Asesoramiento sigue trabajando para ofrecer apoyo a aquellas empresas y entidades que lo requieran, tanto para afrontar las diferentes fases del plan de igualdad, como para promover medidas de esta naturaleza.

BIE es una publicación periódica dirigida y coordinada por la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

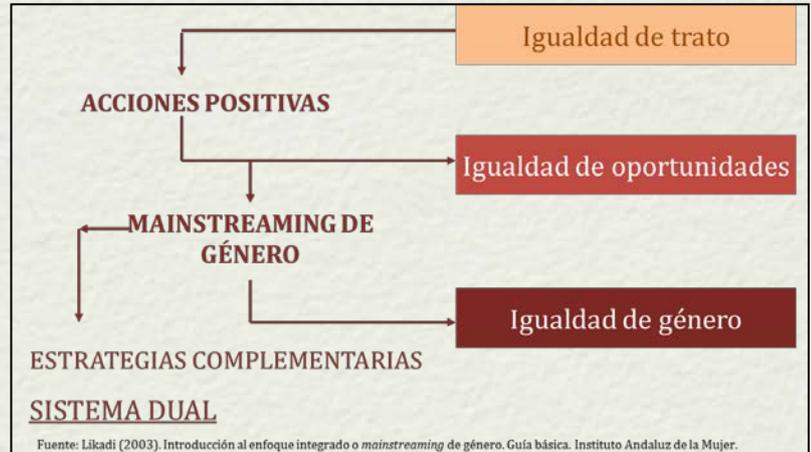
POLÍTICAS DE IGUALDAD

Desde instituciones internacionales, principalmente ONU y UE, y nacionales hemos asistido en los últimos cuarenta años a un importante desarrollo de las políticas de igualdad de género, tanto en lo que se refiere a su contenido teórico como a los instrumentos empleados para su consecución.

Organismos e instituciones públicas en todo el mundo se han preocupado de crear un marco normativo que reconociera la igualdad jurídica de mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, como primer paso en la lucha por la igualdad real y efectiva. Para ello ha sido necesario introducir cambios en los enfoques y estrategias tras comprobar que, la igualdad de derechos, por sí sola, no garantiza la igualdad efectiva.

Así, se ha producido una evolución de las políticas de igualdad incorporando diferentes estrategias de actuación.

- **Revisión de la legislación** vigente para detectar, identificar y modificar el contenido discriminatorio de las normas
- Diseño de actuaciones concretas: **acciones positivas** encaminadas a corregir desequilibrios y situaciones discriminatorias
- Abordaje integral de las políticas de igualdad a través del **mainstreaming de género** o transversalización del enfoque de género
- Desarrollo de una **estrategia dual** que combine ambas herramientas en función de las necesidades



Revisión legislativa

La normativa promulgada, tanto a nivel internacional como nacional, responde a los valores y creencias que rigen en la sociedad en cada momento. Es, pues, inevitable que las normas aprobadas tuvieran cláusulas y previsiones discriminatorias por razón de sexo, entre otras causas, hasta que la preocupación por la igualdad de género pasó a la agenda política.

El reconocimiento de que todas las personas tienen los mismos derechos pasa de la Declaración Universal de los Derechos Humanos a las constituciones nacionales, desencadenando una labor de revisión que visibilizará todas aquellas prescripciones legales que suponían situaciones de discriminación por razón de sexo y situaban a las mujeres en una posición de subordinación respecto a los hombres. Y así, comienzan a revisarse aspectos diversos como, por ejemplo, diferencias en el acceso a la mayoría de edad, limitaciones para ser titulares de derechos, necesidad de tutela masculina para multitud de actos, limitaciones, o incluso prohibiciones, de acceso al empleo o a determinadas profesiones...

Esta labor de revisión unida a los cambios sociales y la presencia cada vez mayor de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública, hacen necesario profundizar en el desarrollo de las políticas de igualdad y aplicar nuevas y más eficaces estrategias que garanticen la igualdad real y efectiva. De esta forma, a la revisión legislativa se suma la creación de organismos de igualdad que impulsan estas políticas, así como, la creación de normas dirigidas de forma específica a fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones positivas¹

La revisión o redacción de nuevas normas, así como el desarrollo de las políticas de igualdad, aunque permiten avanzar hacia una sociedad más igualitaria, no impiden la persistencia de situaciones de desigualdad.

¹ Para ampliar información se recomienda consultar el [Boletín Igualdad en la Empresa Nº 27: Acciones Positivas](#)

La evolución es positiva, tanto en el entorno europeo como en España, pero continúa haciéndose necesaria una actuación decidida que, primero, reduzca y, segundo, elimine la desigualdad entre mujeres y hombres. Una actuación clara que supere la diferencia entre la igualdad formal y la igualdad real, y cuyos efectos se dejen notar en el corto y medio plazo, incidiendo en el resultado y no solo en el proceso.

Con esta finalidad comienzan a aplicarse las **acciones positivas**, como una estrategia destinada a conseguir la igualdad de oportunidades mediante la aplicación de medidas específicas que contrarresten y corrijan situaciones patentes de desigualdad de hecho, que son resultado de prácticas o de sistemas de comportamiento tracionales. Si bien es cierto que no siempre estas medidas han tenido una aplicación sencilla, especialmente al inicio del desarrollo de las políticas públicas de igualdad y, sobre todo, cuando estas afectaba al sector privado de la economía y la empresa. Ha sido, pues, relevante para el uso de las acciones positivas la interpretación jurisprudencial y en especial las dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que se resumen a continuación:

📖 [Caso Kalanke](#). TJUE, Sentencia de 17 de octubre de 1995 (C-450/93). Sr. Kalanke reclama la decisión de cubrir una vacante en el Ayuntamiento de Bremen seleccionando a una mujer por infrarrepresentación del sexo femenino, argumentado que se había producido una discriminación por razón de sexo. Se plantea entonces una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia sobre la compatibilidad de la ley alemana y la Directiva 76/207. En su resolución niega dicha compatibilidad porque, la norma alemana:

- concede de forma automática la preferencia a las mujeres
- las medidas del art. 2.4 D 76/207 son una excepción a un derecho individual y por lo tanto deben interpretarse de forma restrictiva
- sustituye la promoción de la igualdad de oportunidades por su resultado

📖 Caso Marshall. TJUE de 11 de noviembre de 1997 (C-409/95). En esta ocasión el Tribunal estima la compatibilidad del principio de igualdad de trato con la adopción de medidas de acción positiva, ante la reclamación presentada contra una norma alemana que concedía, a igual capacidad, competencia y prestaciones profesionales, preferencia a las mujeres, salvo que concurrieran en la persona de un candidato motivos que inclinasen la balanza a su favor. Dicha compatibilidad se fundamenta en dos elementos claves:

- la necesidad de contrarrestar la discriminación estructural que afecta a las mujeres, porque como dice la propia Sentencia “el hecho de que dos candidatos de distinto sexo presenten igual capacitación no implica por sí solo que tengan iguales oportunidades”.
- la inclusión de una “cláusula de apertura” -*salvo que concurran en la persona de un candidato motivos que inclinen la balanza a su favor*- que permite apreciar en el candidato masculino criterios que le hagan merecedor de la promoción.

Esta última fundamentación jurídica continúa aplicándose en siguientes resoluciones del TJUE: [Sentencia de 28 de marzo de 2000- C-158/972](#) y [Sentencia de 30 de septiembre de 2004 \(C319/03\)](#)

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres² regula expresamente las acciones positivas en su artículo 11, estableciendo que “*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*”.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ([BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007](#)).

En consonancia con la normativa y la interpretación jurisprudencial, las acciones positivas se caracterizan por:

- visibilizan situaciones de desigualdad
- actúan sobre una situación desigual de la que parten hombres y mujeres
- se aplican de forma temporal, mientras subsista la situación discriminatoria
- se delimitan de forma dinámica y flexible, de forma que se puedan revisar y modificar adaptándose a las necesidades.

La Ley prevé que dichas medidas puedan ser adoptadas también por personas físicas y jurídicas, así como que *“mediante negociación colectiva se incluyan medidas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres”*.

Igualmente el Estatuto de los Trabajadores reconoce que mediante *negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate* (art. 17.4). También remite al uso de acciones positivas en caso de ascenso y promoción profesional dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación (art. 24.2).

Su campo de actuación es tan amplio como las formas de discriminación existentes que no permiten la participación social, económica o política de las mujeres en la misma medida que la de los hombres. Entre sus objetivos se pueden mencionar:

- Cambiar las actitudes que obstaculizan la incorporación de las mujeres en igualdad de condiciones en todos los ámbitos sociales, políticos y económicos

- Conciliar la vida personal y la profesional
- Conseguir una igualdad real entre mujeres y hombres
- Crear las condiciones para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el mercado laboral y evitar discriminaciones por razón de sexo
- Favorecer una mayor participación de las mujeres en el ámbito político y social, formando parte de los órganos de decisión
- Etc.

A pesar de la eficacia y el impacto positivo de la aplicación de estas medidas, su capacidad transformadora tiene un efecto limitado ya que se aplica en situaciones concretas, lo que de algún modo diluye su potencial en términos generales. Se hace necesario implementar una nueva estrategia de mayor alcance y que sea capaz de influir en todas los ámbitos.

Mainstreaming de género

El mainstreaming es la estrategia más reciente en el ámbito de la igualdad de género, y la de mayor capacidad transformadora de los últimos años. Tiene como objetivo la incorporación por parte de gobiernos e instituciones de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y en todas las fases de desarrollo de estos: qué decisiones se adoptan, cómo se implementan y qué resultados se obtienen.

Las relaciones de género tienen un carácter estructural y están presentes en cualquier manifestación de carácter social, político, económico y cultural. De ahí que la respuesta adecuada pasa, necesariamente, por incorporar de modo transversal esta visión en el conjunto de las políticas.

Surge así la estrategia de *gender mainstreaming*, cuya traducción al castellano se ha realizado como **“transversalidad de la perspectiva de género”**.

Esta estrategia se basa en que la eliminación de las desigualdades y la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres deben ser atendidas de forma transversal y sistemática. El objetivo es que, desde el mismo momento de la planificación política, se tenga en cuenta la distinta condición, posición y necesidades de mujeres y hombres, aplicando la perspectiva de género en todo el ciclo de la gestión pública (diseño, seguimiento, evaluación, impacto).

La perspectiva de género (o enfoque de género) contempla las diferentes condiciones y la posición de mujeres y hombres a la hora de acceder a los recursos, al desarrollo y al control de los bienes así como al poder, a la toma de decisiones y a la visibilidad de mujeres y hombres. Implica, además, situar a las personas en el núcleo de las decisiones políticas, involucrando tanto a mujeres como a hombres en la construcción de la sociedad y como beneficiarios y beneficiarias de ella.

La relevancia de la transversalidad de la perspectiva de género radica en que es una estrategia que sitúa las cuestiones sobre igualdad y equidad de género en el centro de las políticas públicas y de las instituciones y, en consecuencia, también de la asignación de recursos incluyendo, desde el inicio de la idea de política, proyecto, plan o estrategia, las necesidades, expectativas, planteamientos y prioridades de mujeres y hombres en la toma de decisiones, no sólo en los objetivos políticos, sino también en la ejecución y el seguimiento de los mismos.

Estrategia dual

Más que una nueva estrategia de las políticas de igualdad, se trata de la combinación de las dos anteriores

Las políticas específicas de igualdad y las políticas transversales de género son dos estrategias distintas, paralelas, que buscan un objetivo común y deben caminar juntas hasta que se consiga la igualdad real. **La transversalidad no reemplaza a las políticas de igualdad específicas, sino que las complementa.**

Por último, conviene resaltar la importancia de **trasladar esta estrategia dual al diseño de medidas y planes de igualdad de empresas**, de forma que las actuaciones específicas vengán a reforzar una incorporación de la perspectiva de género a la gestión y valores de la empresa.

De este modo, a la hora de diseñar actuaciones, para favorecer la igualdad de oportunidades, en el seno de una organización se deben tener en cuenta no solo actuaciones dirigidas a corregir una situación de discriminación detectada (acción positiva) sino también aquellas encaminadas a incorporar el enfoque de género en las políticas de recursos humanos y gestión empresarial.

Por ejemplo, si al analizar los procesos de promoción de los últimos años se detectara una presencia minoritaria de mujeres, sería oportuno planificar acciones que reforzaran su ascenso a puestos de responsabilidad como programas de liderazgo dirigidos a trabajadoras con potencial, mentoring, redes de mujeres líderes...

Pero sería además necesario revisar la política de promoción de la empresa asegurando que, desde su diseño, tiene en consideración las distintas posiciones y condiciones de mujeres y hombres en la organización y que incorpora indicadores que permitan realizar el seguimiento de los procesos con información desagregada por sexo.

NORMATIVA INTERNACIONAL

Organización de Naciones Unidas (ONU)

La Organización de Naciones Unidas ha sido un firme aliado en la lucha por el reconocimiento universal de los derechos de las mujeres y en los esfuerzos por asegurar que estas puedan acceder en igualdad de oportunidades a todos los ámbitos del desarrollo económico y social de las personas. Ha jugado un papel fundamental en el reconocimiento del principio de no discriminación, así como en la inclusión de la perspectiva de género en los Derechos Humanos marcando una línea de actuación seguida por toda la comunidad internacional en mayor o menor medida, desde que en 1947 se reuniera por primera vez la [Comisión Jurídica y Social de la Condición de la Mujer](#).



Esta Comisión constituye el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Desde su creación centró su labor en el estudio y evaluación de las mujeres en el mundo, aportando los datos y análisis que avalan la necesidad de realizar cambios legislativos que eliminen aquellas disposiciones que puedan contener elementos discriminatorios

Desde que se fundara la ONU en 1945 han sido múltiples los instrumentos aprobados, algunos de los cuales constituyen hitos de la política de igualdad en el ámbito internacional y que han influido en las legislaciones y políticas en todo el mundo. A continuación se señalan los más importantes.

[Declaración Universal de Derechos Humanos](#). Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. La afirmación desde el Preámbulo de que *la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*, se completa a lo largo del articulado que establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección contra toda discriminación. En el ámbito concreto del empleo estipula que:

- 1) *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2) *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3) *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4) *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (art. 23).*

[Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) (CEDAW 1979), un instrumento jurídicamente vinculante, redactado por la Comisión Jurídica y Social de la Condición de la Mujer, que supuso un hito en el desarrollo de las políticas de igualdad. En ella se define por primera vez el concepto de discriminación contra la mujer como: *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (art. 1).*

Además, para hacer efectiva la no discriminación se obliga a los Estados Partes a tomar medidas *en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre (art. 3).*

[Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos](#), de 16 de diciembre de 1996. Siguiendo la línea marcada por la Declaración de 1948 este Pacto contempla que

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (art. 26).

[Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#), de 16 de diciembre de 1996. En virtud de este Pacto los *Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social* (art. 2). En el ámbito laboral se comprometen a reconocer y garantizar el ejercicio del derecho a trabajar y en concreto a *Reconocer a toda persona condiciones de trabajo equitativas que aseguren:*

- a. *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores*
 - i. *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
 - ii. *condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
- b. *la seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c. *igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- d. *el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

Junto a este proceso de consolidación de normas internacionales, encaminadas a la protección de los derechos humanos en todas las esferas de la vida (social, política, laboral), Naciones Unidas ha llevado a cabo otras iniciativas dirigidas a promover la igualdad de género. En 1975 se celebra en Méjico la I Conferencia Mundial sobre la Mujer, que pone las bases de la futura política de igualdad. A esta le siguen tres conferencias más: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing. Esta IV Conferencia supone un punto de inflexión en la lucha por la igualdad. Finaliza con la firma de la Declaración y Plataforma de Acción que constituyen un programa de actuación a favor del empoderamiento de las mujeres a través del desarrollo de doce puntos estratégicos, cuyo desarrollo será analizado en exámenes quinquenales.

En la actualidad la igualdad de género continúa siendo uno de los aspectos más importantes de la actuación de Naciones Unidas en todo el mundo. Es el punto 5 de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#):



ODS 5:

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Metas:

Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

Organización Internacional del trabajo (OIT)



La OIT nace en 1919, como parte del Tratado de Versalles que pone fin a la I Guerra Mundial, sobre la base de que solo la justicia social podrá garantizar una paz universal y permanente. A este impulso se une la idea de que cada vez es mayor la interdependencia económica del mundo y la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. Todo ello se refleja en el Preámbulo de la [Constitución de la OIT](#), que contempla el principio de igualdad retributiva en igualdad de condiciones y la protección de las mujeres entre las áreas sobre las que se podría actuar. Desde este momento la OIT ha centrado su labor en la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento de derechos de trabajadoras y trabajadores a través de convenios y recomendaciones. Algunas de estas normas son:

[Convenio sobre igualdad de remuneración](#), OIT, 1951(núm. 100). Los Estados que lo ratifiquen deben garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor. El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último

[Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)](#), OIT 1958 (número 111). Los Estados deben, desde su ratificación, formular y aplicar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto, incluyendo la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo. Entendiendo por discriminación *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación* (art.1).

Estos Convenios se han visto reforzados con diversas [Recomendaciones](#) sobre temas específicos relacionados con el empleo y las condiciones de trabajo: trabajo nocturno, servicios sociales, discriminación, protección de la maternidad...

MARCO NORMATIVO EN LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea ha considerado la igualdad de género como principio clave desde sus inicios. El [Tratado de Roma](#) (1957) introdujo en su artículo 119³ el **Principio de Igualdad de retribución** entre trabajadoras y trabajadores que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Se establece de esta forma la base sobre la que se construirán las futuras políticas de igualdad de la Unión. Se produce a partir de la década de los 70 un aumento en el número de disposiciones sobre igualdad de género, recogidas en recomendaciones, resoluciones o programas de acción que aunque no tenían fuerza vinculante si tenían una gran capacidad de influencia en las legislaciones nacionales y en el propio desarrollo normativo comunitario como se puede ver a continuación.

El [Tratado de Maastricht](#) (1993) supuso el reconocimiento de la implantación de medidas de **acción positiva** a favor de las mujeres, mediante la adopción de *“medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”*.

El [Tratado de Ámsterdam](#) (1997 con entrada en vigor en 1999) introdujo el requisito de eliminación de desigualdades y de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las actividades e incorporó al Derecho europeo el reconocimiento de la **no discriminación en todos los aspectos de la vida** y lo estableció como una cuestión de misión y competencia para la UE y un derecho fundamental.

La [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#) (2000) reafirmó la obligación de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas: *“la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”*.

³ [Actual artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#)

La puesta en práctica del principio de igualdad de trato se ha realizado a través de las Directivas que son el instrumento jurídico de aplicación de las políticas europeas. Se trata de una herramienta de armonización de las legislaciones nacionales, ya que una vez adoptada en la Unión, la Directiva debe transponerse al derecho interno de los Estados miembros. En lo referente a la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, las directivas europeas han supuesto grandes avances en diversas materias destacando, entre otras, las siguientes:

- [Directiva 2002/73/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, 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. Esta directiva define más detalladamente la discriminación, especificando entre discriminación directa e indirecta y añadiendo el acoso y el acoso sexual como causas de discriminación.
- [Directiva 2006/54/CE](#), del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Esta Directiva insta al empresariado a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo.
- [Directiva 2010/41/UE](#), de 7 de julio de 2010, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo. Esta directiva establece objetivos para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

MARCO NORMATIVO EN ESPAÑA

La legislación en España ha abordado el tema de la igualdad entre mujeres y hombres a través del marco constitucional y disposiciones sectoriales, especialmente en lo referido al ámbito laboral, estableciendo siempre la normativa y su actuación en la línea de lo definido en el derecho internacional y comunitario.

El principio de igualdad se reconoce por primera en la [Constitución Española](#) de 1978 al declarar que *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.14).

El propio texto, consciente de que esta declaración supone solo el reconocimiento de la igualdad formal, incluye una previsión dirigida a los poderes públicos al objeto de alcanzar la igualdad real: *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*** (art. 9.2).



La Constitución también establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo” (art. 35).

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente, iniciándose un proceso normativo dirigido a suprimir las discriminaciones directas e indirectas preexistentes por razón de sexo, a promover la igualdad real entre mujeres y hombres y a eliminar los estereotipos sociales que dificultan su consecución. En este contexto, es donde se sitúa la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) que unifica la legislación en materia de igualdad de género y marca el camino que seguirán las políticas de igualdad.

El objeto de esta Ley es hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, en cualesquiera de los ámbitos de la vida, y singularmente en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria. Así, el principio de igualdad de oportunidades supone:

- 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 (art. 3)
- En el ámbito del empleo público y privado, garantizar la igualdad de trato en:
 - acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional,
 - en la promoción profesional,
 - en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,
 - y en 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.

- Además incluye que no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado (art. 5)

Se enumera a continuación otra normativa aplicable a esta materia:

- [Ley 39/1999](#) de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- [Ley 30/2003](#), de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [Real Decreto Legislativo 5/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- [Real Decreto Legislativo 8/2015](#), de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de prevención de Riesgos Laborales.
- [Ley 23/2015, de 21 de julio](#), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- [Real Decreto Legislativo 5/2000](#), de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- [Real Decreto 713/2010](#), de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Normativa específica sobre medidas y planes de igualdad

En la siguiente tabla se detallan algunas de las referencias legislativas a tener en cuenta en el proceso de diseño y aplicación de las medidas y planes de igualdad de empresa que se ajustará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 17. 5).

Normativa	Materia regulada	
<u>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</u>	Art. 5	Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo
	Art. 6.1	Definición legal de discriminación directa
	Art. 6.2	Definición legal de discriminación indirecta
	Art. 7.1	Acoso sexual
	Art. 7.2	Acoso por razón de sexo
	Art. 11	Acciones positivas
	Art. 43	Promoción de la igualdad en la negociación colectiva
	Art. 44	Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
	Art. 45.1	Obligación de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres
	Art.45.2	Obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas en plantilla
	Art.45.3	Obligación de elaborar planes de igualdad cuando se establezca en convenio colectivo aplicable a la empresa
	Art.45.4	Elaboración de plan de igualdad por acuerdo de la autoridad laboral en proceso sancionador
	Art.45.5	Elaboración y aplicación voluntaria de planes de igualdad
	Art. 46.1	Concepto de los planes de igualdad en las empresas
	Art. 46.2	Contenido de los planes de igualdad en las empresas
	Art. 47	Transparencia en la implantación del plan de igualdad
	Art. 48	Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
	Art. 49	Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad
	Art. 50	Distintivo para las empresas en materia de igualdad
Art. 73	Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad	
Art. 75	Participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles	

Normativa	Materia regulada
<p><u>RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u></p>	Art. 17. No discriminación en las relaciones laborales
	Art. 17.4 Adopción de acciones positivas mediante negociación colectiva
	Art. 22.3 La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres
	Art. 23.2 El ejercicio del derecho a la promoción y formación profesional se acomodará a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación
	Art. 24.2 Aplicación de criterios objetivos en sistemas de ascenso y promoción, pudiendo establecerse medidas de acción positiva
	Art. 28 Igualdad de remuneración por razón de sexo
	Art. 34.8 Adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación con la vida personal, familiar y laboral
	Art. 64.3 Derecho del comité de empresa a recibir información relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades
	Art. 85.1 Deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
Art. 85.2 Articulación del deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 personas en plantilla	
<p><u>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales</u></p>	Art. 26 Adopción de las medidas preventivas para evitar los riesgos o patologías que puedan afectar negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia y/o del feto o lactante
<p><u>Real Decreto 713/2013, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo</u></p>	Art. 2.1.f) Serán objeto de inscripción los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas derivados de convenio colectivo sectorial y convenio colectivo de empresas
	D.A. 2ª Solicitud el depósito de acuerdos que aprueben planes de igualdad de empresa que carezcan de convenio colectivo propio y que no deriven de convenio sectorial

Junto con las prescripciones legales antes referidas, es importante tener presente que su inobservancia o incumplimiento puede dar lugar a sanciones en el orden social y en algunos casos, determinados comportamientos pueden ser constitutivos de un ilícito penal.

Normativa	Tipo de infracción	
<p><u>Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social</u></p>	Infracción grave	<ul style="list-style-type: none"> No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación (art. 7.13)
	Infracción muy grave	<ul style="list-style-type: none"> Decisión unilateral empresa que implique discriminación, directa o indirecta, en materia de retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, discapacidad, orientación sexual, etc. o que supongan trato desfavorable como reacción a una reclamación para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (art. 8. 12) Acoso sexual dentro del ámbito de las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo (art. 8. 13) Acoso por razón de orientación sexual o por razón de sexo dentro del ámbito de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo, si la/el empresaria/o lo conocía y no adoptó medidas para impedirlo (art. 8. 13 bis) No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley (art. 8. 17) No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia (art 13.1) Solicitar datos personales en los procesos de selección o establecer condiciones que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo... (art. 16.1c)

Normativa	Tipo de infracción
<p><u>Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal</u></p>	<p>Delito acoso sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitar favores de naturaleza sexual en el ámbito de una relación laboral provocando una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante (art. 184.1) • Situaciones agravadas: prevalecerse de situación de superioridad laboral o la víctima sea persona especialmente vulnerable (art. 184.2 y 3)
	<p>Delitos contra los derechos de las personas trabajadoras</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imponer a trabajadoras y trabajadores a su servicio, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos (art. 311) • Discriminar gravemente en el empleo y, tras requerimiento o sanción administrativa, no reparar los daños económicos (art. 314) • No facilitar a trabajadores y trabajadoras, estando obligado legalmente a hacerlo, los medios necesarios para que desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de modo que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física, infringiendo las normas de prevención de riesgos laborales (art. 316)

Distintivo “Igualdad en la Empresa”

La Ley Orgánica de Igualdad crea un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que pueden presentar su candidatura todas las empresas que cumplan con los requisitos establecidos en la misma y que destaquen, de forma integral, tanto en la aplicación como en los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en su organización en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización de su entidad y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.



El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho informe es evaluado con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del distintivo “Igualdad en la Empresa” y el de la tercera anualidad es el de la solicitud de prórroga de la distinción por otros tres años, debiendo ser solicitada por las propias empresas que la tienen.

Figura a continuación la normativa reguladora del distintivo “Igualdad en la Empresa”:

- [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 50).
- [Real Decreto 850/2015](#), de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».

- [Real Decreto 1615/2009](#), de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- [Orden IGD/3195/2009](#), de 12 de noviembre, por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica del distintivo «Igualdad en la empresa»
- [Orden SPI/1292/2011](#), de 17 de mayo, por la que se crea el Registro de las empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa".

ÚLTIMA HORA

CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

El pasado 20 de mayo, se hizo pública la Resolución del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan [ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2016](#).

Esta convocatoria va dirigida a empresas, sociedades corporativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones de **entre 30 y 250 trabajadoras y trabajadores** que, en el ámbito de las relaciones laborales, **adopten por primera vez un plan de igualdad** para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por lo que, no podrán ser beneficiarias aquellas que previamente hayan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

El **plazo de presentación** de las solicitudes será de quince días hábiles a partir del día siguiente al de la publicación de su extracto en el BOE, por lo que permanecerá abierta **del 21 de mayo al 7 de junio**, ambos inclusive.

La cuantía total de las subvenciones es de 936.446,15€, siendo **la cuantía máxima de subvención de 9.000€**, en función de la puntuación obtenida del proyecto y el número de personas que conformen la plantilla.

El IMIO ha puesto a disposición de las entidades solicitantes una dirección de correo electrónico para la convocatoria: buzon-subvencionespdi@msssi.es y dos teléfonos de consultas: 91 524 68 85 y 91 524 32 85.

Para cuestiones relativas a la presentación de solicitudes por vía telemática se dispone del correo: registroelectronicof@msssi.es

TALLER PRÁCTICO - TOLEDO - 4/05/2016



A través de una formación específica, profesionales de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla La Mancha se capacitaron en el uso y aplicación de la *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género*, con objeto de poderla recomendar en el marco de su

acción con las empresas de su Comunidad Autónoma.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumple, una importante labor de sensibilización y acompañamiento a las empresas en materia de igualdad de oportunidades, y es en este marco en el cual busca integrar herramientas y materiales que sean de utilidad para las empresas. En concreto, anualmente esta Dirección Territorial de la Inspección desarrolla campañas enfocadas al análisis, la prevención y corrección de la brecha salarial de género en las empresas.

La *Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género* fue desarrollada en 2015 por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), y se encuentra disponible, de modo gratuito, a través de la web institucional <http://www.igualdadenlaempresa.es>. Su uso es confidencial, por lo que su descarga y cumplimentación no genera ningún tipo de fichero de retorno a la Administración. El IMIO pone a disposición de las empresas un correo electrónico pdi@msssi.es y un teléfono 91 524 68 06, para la resolución de dudas sobre su funcionamiento.

NUESTRAS NOTICIAS DE MAYO

- 📅 03/05/2016 - [La mujer en el mundo profesional. Universidad de Alicante, 3 de Mayo de 2016](#)
- 📅 04/05/2016 - [Ayudas a mujeres del medio rural de la provincia de Valladolid para formación online](#)
- 📅 05/05/2016 - [Programa DIANA de Programación creativa en igualdad](#)
- 📅 06/05/2016 - [El equipo de la Inspección Territorial de Trabajo de Castilla – La Mancha se capacita en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género](#)
- 📅 09/05/2016 - [Participación del IMIO en el Seminario “La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad”](#)
- 📅 10/05/2016 - [Programa “REDMUR: Red de emprendimiento e inserción sociolaboral para la diversificación de actividades sostenibles en el medio rural”](#)
- 📅 11/05/2016 - [“PERSPECTIVAS: Girls in ICT”. #InspiredICT. 12 de Mayo de 2016](#)
- 📅 12/05/2016 - [XXV edición de los Premios FEDEPE](#)
- 📅 13/05/2016 - [Empresas de la Red DIE participan en el Seminario “La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad”](#)
- 📅 17/05/2016 - [Mutua Madrileña, empresa de la Red DIE, participa en el encuentro “Talento en clave de mujer”](#)
- 📅 18/05/2016 - [I edición del programa Alcorcón Concilia @alcorconcilia](#)
- 📅 19/05/2016 - [Ayudas a mujeres deportistas de alto nivel para favorecer la conciliación](#)

- 👉 20/05/2016 - [Jornadas Formativas de Verano "Mujeres que con la ciencia crean empresas"](#)
- 👉 23/05/2016 - [Jornada "Las brechas de género: desigualdades salariales, de cuidados y de gestión del tiempo"](#)
- 👉 24/05/2016 - [Women Leadership on Digital Transformation](#)
- 👉 25/05/2016 - [I Congreso Nacional de Empresarias y Directivas "Rompiendo el techo de cristal"](#)
- 👉 26/05/2016 - [Jornada "Compromiso Empresarial por la Igualdad"](#)
- 👉 27/05/2016 - [Jornada Nacional de la Mujer](#)
- 👉 30/05/2016 - [VII Encuentro Euro-mediterráneo de Mujeres Líderes en la Empresa y en la Política \(EMLIEPO\)](#)
- 👉 31/05/2016 - [VII edición de los Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales](#)

igualdad en la empresa.es

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas responde al compromiso del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de promover y facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

Este servicio se presta a través de la página web www.igualdad en la empresa.es, y tiene por finalidad orientar y asesorar a las empresas y otras organizaciones para la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.

Y cuenta con:

- Servicio de Asesoramiento y Acompañamiento en la implantación de planes de igualdad: (necesaria inscripción previa).

Correo electrónico: asesoriaie@msssi.es

- Servicio de Consultas: relacionadas con el ámbito laboral y de la empresa.

Correo electrónico: pdi@msssi.es

Teléfono para consultas: 915 246 806



Síguenos en twitter

@IgualdadEmpresa

INSCRÍBASE Y CONSÚLTENOS