



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN
Grado en Derecho.

TRABAJO DE FIN DE GRADO
**“EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA LEY ORGÁNICA
3/2007.
ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO LABORAL”**

Presentado por
Carmen Muñoz del Barrio.

Tutelado por
Estela Gilbaja Cabrero.

Segovia, Julio de 2016

Resumen.

Es un hecho notorio que en las últimas décadas han empezado a cambiar las situaciones de desigualdad en materia de género, pero actualmente España es uno de los países de la Unión Europea donde la diferenciación entre hombres y mujeres está más acentuada, especialmente en lo que se refiere al ámbito del mercado laboral (acceso al empleo, salarios, pensiones...), lo cual se ha intensificado con la crisis, con la que el colectivo más perjudicado ha sido el femenino.

En este trabajo voy a realizar un análisis de las desigualdades que se producen en este ámbito, las diferentes versiones que pueden adoptar las mismas y de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, que nace hace relativamente poco tratando de poner fin a esta situación.

Abstract.

It's a well-known fact that in last decades situations of gender inequality has begun to change. Spain is one of European Union countries where inequality between men and women is more pronounced, especially when it refers to the area of labor market (access to employment, wages, pensions...) which has intensified with the crisis.

In this work I'm going to analyze the inequalities that happen in this area, the different versions that can adopt them and the OL. 3/2007 of 22 march, which was born recently to put out this situation.

SUMARIO.

1. **INTRODUCCIÓN.** (página 3).
2. **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. REGULACIÓN.** (páginas 4 - 8).
 - 2.1. Regulación en el ámbito de la UE.
 - 2.2. Regulación en el ámbito nacional.
 - 2.3. Regulación autonómica.
3. **ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.** (páginas 9 - 11).
4. **LEY ORGÁNICA 3/2007 DE 22 DE MARZO PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.** (páginas 11 - 14).
 - 4.1. Objetivos perseguidos con la promulgación de esta Ley.
5. **DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO. VISIÓN GENERAL.** (páginas 14 - 16).
6. **DISCRIMINACIÓN EN SUS DISTINTAS VERSIONES Y MANIFESTACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL.** (páginas 16 - 19).
 - 6.1. Formas de discriminación indirecta.
7. **DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PROPÓSITO PRINCIPAL.** (páginas 20 - 29).
 - 7.1. Igualdad en el acceso al empleo.
 - 7.2. Negociación colectiva y planes de igualdad.
 - 7.3. Medios de protección de la igualdad y frente a la discriminación en las relaciones de trabajo.
 - 7.4. Otros ámbitos de actuación específicos contemplados en la Ley Orgánica

3/2007.

7.4.1. Mujeres en el ámbito rural.

7.4.2. Igualdad en la creación y producción artística.

7.4.3. Igualdad en el deporte.

7.4.4. Participación en la toma de decisiones.

8. EL ACOSO, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA ESPECIAL PROTECCIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007. (páginas 29 - 32).

8.1. Medidas para la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de género. (página 32).

9. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. (páginas 32 - 37).

9.1. Permiso por paternidad.

9.2. Novedades en el permiso por maternidad.

9.3. Prestaciones de maternidad y paternidad.

9.4. Mejoras en la protección social del trabajo a tiempo parcial.

10. JURISPRUDENCIA. (páginas 37 - 45).

10.1.Ámbito laboral.

10.2. Otros casos.

10.3. Algunas medidas que el Tribunal Constitucional declara paternalistas o falsamente protectoras de la mujer.

11. CONCLUSIÓN. (página 45).

12. BIBLIOGRAFÍA. (páginas 46 - 49).

1. INTRODUCCIÓN.

En las últimas décadas las mujeres han vivido en una especie de plano secundario, donde se las ha tratado como un grupo diferenciado del masculino y no como una parte de un “todo” que incluya a ambos géneros indistintamente.

A principios del siglo XX, con la mecanización, el trabajo manual, donde las mujeres eran valoradas por su destreza y delicadeza, queda en un segundo plano, siendo los hombres quienes realizaban esas labores, llevando o dirigiendo las máquinas, asumiendo una posición de prestigio ante las mujeres.

Con el franquismo se trata de favorecer el modelo de reproducción y las mujeres quedan doblegadas al ámbito privado, a la procreación y reproducción y es en los años 70 cuando los informes dejan a la luz el hecho de la mayor tasa de pobreza en las mujeres que en los hombres derivada de la carencia de bienes materiales, autonomía personal o dignidad, la dificultad para disponer de un empleo que les permita cubrir sus necesidades...

De los últimos años a esta parte las mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso al mercado laboral si hacemos una comparación con el colectivo masculino; los trabajos relacionados con la fuerza siguen siendo habitualmente encomendados a los hombres y los relacionados con las tareas del hogar, los cuidados, que suelen ser trabajos no remunerados, son en su mayor parte desempeñados por mujeres.

A día de hoy la división sexual que se da en el trabajo sigue perpetuándose y las oportunidades de las mujeres siguen siendo menores que las de los hombres. A pesar de haber igualado e incluso superado el nivel educativo de los hombres sigue habiendo mayor presencia de mujeres en los empleos de menor productividad y remuneración.

2. LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. REGULACIÓN.

2.1. Regulación en el ámbito comunitario.

El Derecho de la UE ha profundizado en la noción de “igualdad y no discriminación por razón de sexo”, aunque inicialmente las Directivas ahondaban sólo para avanzar en términos de igualdad formal, en los años 70 y 80 la Comisión trató de llevar a cabo una regulación social adicional mediante políticas que promovieran la igualdad entre hombres y mujeres con programas de acción para la igualdad de oportunidades.

En 1997, con el Tratado de Ámsterdam, se produce una ampliación de los objetivos de aplicación del principio de igualdad, sin embargo se centra más en la no discriminación por razón de nacionalidad que por razón de sexo.

No obstante, tras su evolución y transformación, este Tratado pasó a crear unos métodos y estrategias propias del principio de igualdad de trato por razón de género.

Es el Tratado de Ámsterdam el que abre camino a la lucha contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 13), surgiendo posteriormente las Directivas 2000/43 de 29 de junio y 2000/78 de 27 de noviembre, que establecen un marco general para la igualdad de trato en el empleo.

La primera de las Directivas mencionadas se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la segunda, lucha contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, comprendiendo el acceso al empleo y a la ocupación, promoción y formación profesionales, contratación, trabajo y pertenencia a determinadas organizaciones.

Tanto el artículo 17 de la Directiva 2000/43 como el 19 de la Directiva 2000/78 contemplan una obligación de los Estados Miembros de comunicar a la Comisión cada cinco años un informe sobre la aplicación de las Directivas para que, a su vez, la Comisión para que envíe un informe al Parlamento europeo y al Consejo europeo.

Este informe permite evaluar cómo inciden las medidas tomadas sobre hombres y mujeres.

La Directiva¹ 2002/73 de 23 de Septiembre es la que culmina el proyecto de reforma que llevaba pendiente mucho tiempo, enriqueciendo el contenido de lo elaborado hasta el momento y superando la falta de cobertura que había hacia una acción positiva, profundizando en el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Se incorpora como contenido específico de la igualdad de trato por razón de género el acoso sexual, pues las instituciones comunitarias mostraban inquietud ante este problema que vulneraba directamente la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y que no se había incorporado anteriormente por la inexistencia de una definición común en los Estados miembros y por la falta de concienciación, que daba lugar a un importante vacío normativo.

Además el artículo 2.7 de la Directiva recoge la necesidad de protección de la maternidad y de la condición biológica de la mujer durante el embarazo frente a tratos desfavorables, incluido el derecho a la reincorporación al trabajo o a puestos equivalentes en condiciones semejantes.

Recoge también la igualdad referida a la participación de hombres y mujeres en el trabajo y en la vida familiar de forma equilibrada.

A pesar de la existencia de las normas citadas anteriormente, podemos concluir que la intervención de la UE en materia de igualdad se dirige más bien hacia una sensibilización y educación en las buenas prácticas con la intención de crear una conciencia social que sea la que exija soluciones al Derecho ante la discriminación.

En el Derecho Internacional tiene especial relevancia el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos² que dice que “toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión (...)” y , en el marco de la Unión Europea, en 1957 el Tratado de Roma incluyó el “Principio de igual remuneración entre mujeres y hombres por el mismo trabajo”, a raíz del cual se aprobaron diversas directivas, entre las que cabe resaltar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5

¹ TORRENTE GARI, Susana. “¿Hay un derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73 de 23 de septiembre”. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, núm. 47, 2003, pp. 185-209.

² Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

de julio de 2006, que habla del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación³.

Toda la legislación europea a la que se hace mención con anterioridad se ha acompañado de diversos documentos y estrategias, entre los que debe hacerse una especial mención a:

- La Carta Europea de la Mujer: Es una declaración política que refuerza el compromiso de la Comisión en favor de la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (UE) y también en el resto del mundo.

La Comisión subraya la necesidad de contemplar la igualdad de género en el conjunto de sus políticas. Por consiguiente, la Carta propone cinco ámbitos de actuación específicos, siendo éstos: la independencia económica, la igualdad en el salario, la representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, la dignidad e integridad de las mujeres, así como la erradicación de la violencia de género y la acción exterior de la Unión Europea.

- La Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015): Recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015; establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género⁴.

- El Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020): El Consejo de la Unión Europea reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y que las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad.

El Consejo reafirma, por tanto, su compromiso de cumplir los objetivos de la UE en materia de igualdad de género que figuran en el Tratado⁵.

³ REY MARTÍNEZ, Fernando: “Igualdad y prohibición de discriminación”, en BIGLINO CAMPOS, María Paloma (y otros, coord.): *Lecciones de Derecho Constitucional II*, Lex Nova, 2013, pp. 463-500.

⁴ Posible consulta de los datos facilitados accediendo a esta página: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Aem0037>

⁵ Diario Oficial de la Unión Europea. Consejo. 2011-2020.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

2.2. La regulación en el ámbito nacional.

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación constituyen derechos fundamentales que se reconocen en todas las Declaraciones internacionales de derechos humanos y en todas las Constituciones de los Estados Democráticos.

El artículo 1 de nuestra Constitución de 1978 declara la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico y la coloca como valor frontal de los derechos fundamentales en su artículo 14, que analizaremos a continuación.

El artículo 10.2 CE establece complementariamente que “las normas relativas a derechos fundamentales y las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

A partir del momento en que la igualdad de trato entre hombres y mujeres pasa a constituirse como derecho fundamental se ha ampliado la lista de reivindicaciones de las mujeres con pretensión de hacer realidad el derecho constitucionalmente reconocido.

2.3. Regulación autonómica:

El hecho de que España sea un Estado descentralizado significa que la Administración Central, junto con las administraciones de las Comunidades Autónomas, van a ser los encargados de desarrollar y ejecutar las políticas de igualdad.

Las políticas autonómicas han debido adaptarse normativamente a las exigencias de la UE y nacionales de las que hablaba con anterioridad.

Durante los últimos años varias Comunidades Autónomas han alcanzado su techo competencial (Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares)⁶ llevando a cabo una actividad reguladora de gran intensidad, reformándose varios Estatutos de Autonomía.

⁶ Posibilidad de consultar la normativa autonómica de las distintas Comunidades en el siguiente enlace: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/lista_documentos/19

Los nuevos Estatutos de Autonomía se reconocen, además de como la Norma Institucional Básica de las CCAA, como garantías del bienestar y los derechos de los ciudadanos que se encuentran en su territorio; las normas que contienen pretenden atender a las necesidades que se van creando en la sociedad, por ello se amplían los objetivos y se añaden nuevas materias, entre las que se encuentran las políticas de género, donde se asume el compromiso de propiciar la efectiva igualdad de género en la sociedad, especialmente en el ámbito laboral.

Destaca el reconocimiento expreso, por ejemplo en los Estatutos de Aragón⁷ y Andalucía⁸, del principio de no discriminación, así como medidas de acción positiva para lograr la igualdad de oportunidades (Estatutos de Andalucía, Castilla y León e Islas Baleares).

Se hace notorio un refuerzo de las exigencias de igualdad en el ámbito laboral, resultando novedoso el hecho de que se imponga como objetivo básico de la Administración autonómica el empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la garantía de empleo para las mujeres.

Concretamente se reconoce el derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo, la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo, prohibiéndose la discriminación de las trabajadoras por causa de embarazo o maternidad.

Además es destacable el fortalecimiento de los mecanismos de colaboración entre el Estado y las Comunidades Autónomas⁹, por Consejos, Comisiones, convenios o acuerdos de colaboración en asuntos de interés común; se regula la participación de las Comunidades Autónomas en los procesos de elaboración del Derecho de la UE en que participa el Estado Español.

⁷ Estatuto de Aragón, Artículo 12.1: Derechos de las personas: 1. Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

⁸ Estatuto de Andalucía, Artículo 15: Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

⁹ ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa: “Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: medidas de promoción de la igualdad en las empresas y en la negociación colectiva”, VV.AA.: *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías: XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2011.

3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

“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”.

El art. 14 CE podemos desglosarlo según su contenido, de modo que vemos por una parte un “mandato” de igualdad ante la ley, y por la otra una “prohibición” de discriminación.

Respecto al mandato, se exige que todos se sometan igualmente al ordenamiento, teniendo el mismo derecho a recibir protección jurídica y a gozar de los derechos que reconozca el ordenamiento.

De este modo la ley debe ser general e impersonal y los poderes públicos deben llevar a cabo la aplicación de la misma sin consideraciones de carácter personal o excepciones. Sin embargo esto no impide que existan leyes singulares “siempre que tal singularidad tenga un fundamento objetivo y razonable (...) de tal forma que la norma sea aplicable a todos aquellos que realmente, desde el punto de vista del fin perseguido, han de ser considerados iguales y sólo a ellos”.

En lo que se refiere a la prohibición de discriminación, podemos igualarlo a la igualdad de trato en materia de religión, raza, sexo, etc.

Cuando hablamos de “discriminación” podemos definirla como “(...) diferencia de trato frente a la norma estándar que actúa contra el sujeto discriminado (...). Debe provocar tal exclusión un elemento de perjuicio para el discriminado. La diferencia de trato debe tener un específico resultado (...) que consiste en la creación de una situación discriminatoria objetiva que anule o menoscabe para el discriminado el goce de determinados derechos, que perjudique sus intereses o que grave las cargas¹⁰”.

Conforme a la distinción que llevan a cabo Fernando Amérigo y Gustavo Suárez Pertierra¹¹ debemos analizar quiénes son los sujetos del derecho a la igualdad.

Es evidente que el mandato que realiza el artículo 14 CE se dirige a los poderes públicos, pero lo

¹⁰ SÚAREZ PERTIERRA, Gustavo y AMÉRIGO CUERVO, Fernando: “Artículo 14. Igualdad ante la ley”, ALZAGA VILLAAMIL, Óscar (Director): *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Cortes Generales: EDERSA, Madrid, 1996.

¹¹ Ibid.

que plantea confusión es ¿qué ocurre con los extranjeros? ¿Y con los grupos colectivos? ¿Son titulares del derecho a la igualdad?

Respecto a los extranjeros:

La Constitución Española dice en el artículo 13.1 que los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el Título I (De los españoles y los extranjeros) conforme a lo que establezcan los Tratados y la Ley.

En este caso cuando habla de “la ley” se refiere a la LO. 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que en su artículo 3 dice que los extranjeros que se encuentren en España gozarán de los derechos y libertades del Título I de la CE conforme a lo que establezcan los Tratados y en esta Ley. Lo que termina indicando este artículo en su apartado primero es que como criterio para la interpretación general se va a entender que los extranjeros ejercitan sus derechos en igualdad con los españoles.

Respecto de los grupos colectivos:

El artículo 14 CE no hace una referencia de forma expresa al principio de igualdad respecto a los grupos, pero no podemos considerar que la ausencia de mención implique la inexistencia de este derecho de igualdad para los grupos, pues debemos tener en cuenta ciertas consideraciones:

En este aspecto un punto que debe resaltarse es la especial relación libertad - igualdad: de conformidad con la idea de que la libertad exige, para poder ser efectiva, la existencia de igualdad, podemos entender que dentro de la libertad entra la permisividad de que las personas se conformen en grupos de acuerdo a su libre elección, de modo que debería extenderse la igualdad que se aplica a las personas físicas a los colectivos, más o menos organizados, que éstas conformen, pues “sólo asegurando la libertad de los grupos puede ser asegurada la libertad e igualdad de los individuos”.

Haciendo una interpretación de la CE en su conjunto: puede deducirse del Capítulo 2 del Título I el reconocimiento de “derechos y libertades” a los sujetos colectivos, de este modo el art. 16 CE reconoce la libertad ideológica y religiosa a los individuos y a las comunidades, el art. 22 CE reconoce la personalidad jurídica de las asociaciones, el art. 27 CE habla de la libertad de creación de centros docentes dentro del marco de la libertad de enseñanza, el art. 27 CE habla de las personas jurídicas, el art. 28 CE de la personalidad jurídica de los sindicatos, etc.

De modo que podemos deducir que este derecho afecta a los grupos sociales considerados en sí

mismos siempre que ejerciten sus derechos y libertades en igualdad.

4. LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO.

La LO. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), es una ley que nace con la finalidad de dar solución a determinadas cuestiones relativas a la desigualdad entre mujeres y hombres y la problemática que suscita este ámbito.

Es cierto, y debe recalcar, que la regulación estricta de esta materia concreta no se inicia con esta ley, sino que ésta ya se basa en unos soportes normativos, del mismo modo, ciertas Comunidades Autónomas en España ya habían querido intervenir en este terreno, aprobando sus propias leyes de igualdad que encaminaron al refuerzo de la posición de la mujer en la vida social¹², pues en la Constitución Española no hay reserva de competencias en favor del Estado en materia de igualdad, sin perjuicio de que una de las competencias exclusivas del Estado sea la de garantizar la igualdad de todos los españoles al ejercitar sus derechos y cumplir sus deberes, conforme al art. 149.1.1ª CE que dispone que “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”.

En consecuencia, tanto el Estado como las Comunidades Autónomas¹³ pueden aprobar normas en materia de igualdad y no discriminación, aunque sea competencia del Estado garantizar el buen fin de esa operación.

Conforme explica Diego Álvarez, esta Ley se soporta en tres pilares:

- La Constitución Española: En su artículo 14 contiene el mandato de igualdad y no discriminación, complementándose con el artículo 9.2 de la misma que indica que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y

¹² ALVÁREZ ALONSO, Diego; CASTRO ARGÜELLES, M^a. Antonia: *La igualdad efectiva de hombres y mujeres a partir de la LO. 3/2007, de 22 de Marzo*. Ed. Thomson, civitas 2007.

¹³ Sobre este asunto, puede consultarse RODRÍGUEZ SANTOS, Estefanía: “Las políticas de igualdad de género en las relaciones de trabajo y las Comunidades Autónomas”:
http://fundacion.usal.es/aedtss/images/stories/documentos/XXI_Congreso_Barcelona/II_Ponencia_y_comunicaciones/Estefania_Rodriguez_Santos.doc

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”.

- El Derecho de la UE: Se basa especialmente en las Directivas sobre igualdad de trato por razón de sexo y en algunas de las cláusulas del Tratado de Roma.
- El Derecho internacional: Concretamente en la Convención de las Naciones Unidas de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

4.1. Objetivos perseguidos con la promulgación de esta Ley Orgánica:

Para empezar con este apartado podemos citar de forma literal la Exposición de motivos de la LOI, en su apartado II, que dice así:

“El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Los argumentos en contra de la necesidad de esta ley han sido diversos, provocándose un gran debate social; no son pocas las opiniones en torno a la idea de que tras la entrada en vigor de la Constitución de 1978 no quedan reflejos de las discriminaciones tradicionales hacia las mujeres, pues todas las normas se refieren en igualdad a hombres y mujeres, de modo que las mujeres pueden ejercer sus derechos en las mismas condiciones que los varones.

Otras opiniones en la misma dirección han sido las que sostienen que actualmente las mujeres ya tienen un protagonismo en la sociedad que era impensable hace algunos años y que en poco tiempo llegará la completa equiparación entre los dos géneros en todos los ámbitos.

Se señala el porcentaje creciente de las mujeres que participan en política, cultura y economía, así

como el notorio aumento de estudiantes femeninas en la universidad, lo cual permite diagnosticar una presencia proporcionada de las mujeres en todas las facetas de la vida social, económica, política, laboral o profesional.

En base a este argumento se ha sostenido que lo que se debe de tener en cuenta es la capacidad y la formación de las personas, no debiendo atenderse al sexo, pues se piensa que estas medidas quitan méritos a las mujeres que se han formado y preparado en igualdad de condiciones que los hombres.

Sin embargo estas opiniones deben ser contrastadas con las cifras reales, que son irrefutables y que demuestran que aún es necesaria una normativa que luche contra las manifestaciones de discriminación por razón de sexo persistentes en la actualidad y que se reflejan en diferentes ámbitos como la violencia de género¹⁴, la discriminación salarial¹⁵, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica, el desempleo femenino¹⁶...



¹⁴ Una macroencuesta sobre “Violencia contra las mujeres” realizada en 2015 deja a la luz la situación referente a este hecho vivida en España durante este año, arrojando un resultado de un 12,5% de mujeres mayores de 16 años, siendo de este porcentaje un 10,3% violencia física y un 8,1% violencia sexual. En el año 2015 hubo 112 asesinatos de mujeres por causa de la violencia de género en España.

¹⁵ Posibilidad de consultar la encuesta del instituto nacional de estadística sobre estructura salarial: www.ine.es.

¹⁶ Gráfica de elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE sobre la brecha salarial por razón de género.

Por estos motivos se pone de relieve la necesidad de una norma que combata estas situaciones de forma específica, defendiendo la igualdad entre hombres y mujeres, aunque apoyándose en normativa ya existente (como ya hemos indicado con anterioridad), que, aunque dispersa en su mayor parte, contaba con gran potencia frente a la discriminación y falta de igualdad.

Cuando hablamos de normativa en la que se basa esta reciente Ley, podemos mencionar principalmente el artículo 14 CE., los Acuerdos del Consejo de Ministros de 2005 con el objetivo de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres, las disposiciones legales que incluyen reglas sobre la materia de igualdad que tratan de mejorar el papel de las mujeres en la sociedad¹⁷.

De este modo podemos asegurar que esta Ley de 2007 para la igualdad efectiva se propone agrupar en un solo cuerpo normativo la diversa legislación que existía en esta materia, aunque no podemos hablar como tal de una refundición, pues en muchos casos no se dan derogaciones ni se sustituyen normas anteriores.

5. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO/GÉNERO¹⁸. VISIÓN GENERAL.

En primer lugar debemos matizar el uso del término “género”, que tradicionalmente se ha utilizado para la asignación de distintas funciones a hombres y mujeres en el ámbito social.

El tradicional modelo de patriarcado o machista entendía que los hombres tenían reservado el ámbito público, social, de trabajo y cargos socialmente relevantes, mientras que, por el contrario, la mujer debía quedar relegada a las labores domésticas, de cuidado de la vivienda y unidad de la familia.

De esta forma, aunque podamos encontrarnos con la utilización indistinta de las palabras “sexo” y “género”, conviene conocer que el uso de la primera sólo es válido cuando la connotación es la misma que la expresada con anterioridad.

La discriminación que se produce por razón del género es la más antigua y duradera, pues aproximadamente hasta los años sesenta seguía manteniéndose la idea, de forma más o menos

¹⁷ Como es el caso de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre conciliación de la vida laboral o la LO. 1/2004 de 28 de diciembre de protección contra la violencia de género en el ámbito nacional.

¹⁸ REY MARTÍNEZ, Fernando: “Igualdad y prohibición de discriminación”, Op. cit.

agudizada, de que el hombre debía encargarse de la política, trabajo extra doméstico, decisiones importantes... Y la mujer del cuidado de la familia y el hogar.

El autor que expresó esta idea de forma más estridente y descarada fue Jean-Jacques Rousseau¹⁹ que mantuvo que “la mujer está hecha para someterse al hombre. Este debe ser activo y fuerte y aquella pasiva y débil²⁰”.

En nuestro país supuso un gran avance la Constitución de 1931, pues con su artículo 36²¹, se produce la conquista del sufragio femenino, aunque no se acallaron las múltiples voces de que “se rompería la armonía que debe reinar en el hogar doméstico”. Finalmente en 1933 las mujeres acuden por vez primera a las urnas y, aunque no podemos decir que la consecución del sufragio femenino sea el inicio del cambio, sí que podemos hablar de un gran antecedente histórico; cuando se hizo la Constitución Española de 1978 ya no se cuestionó que las mujeres pudieran votar.

Este derecho a no sufrir discriminación por razón de género está, como ya se ha mencionado, vigente en nuestro ordenamiento, y es reconocido en el Derecho Internacional, lo cual he explicado en el epígrafe anterior.

A pesar de la legislación, los documentos, las estrategias mencionadas y los planes redactados hasta el momento, no podemos negar que la discriminación de género es existente en España, en numerosos ámbitos.

Las estadísticas demuestran de forma objetiva que las mujeres participan menos en el mercado de trabajo que el sexo opuesto, sufriendo una mayor tasa de desempleo y cobrando menos que los varones por trabajos que tienen el mismo valor, es lo que se conoce como “brecha salarial”.

Las mujeres, en el ámbito laboral, están expuestas a la llamada “segregación”, es decir, la mayoría se agrupan en ciertas profesiones y en la escala más baja de las categorías.

¹⁹ DE JARAZ, Ester A.S., “El ideal del individuo femenino”. Posibilidad de consulta en el siguiente enlace: <http://hum.unne.edu.ar/investigacion/filosofia/instituto/filosofia/01.pdf>

²⁰ Rousseau dibuja el prototipo de la mujer adecuada al hombre. El ser propio de las mujeres descrito por Rousseau se caracteriza por rasgos como los siguientes: pudor, astucia, coquetería, debilidad, mantener unida a la familia, etc. La mujer tiene más espíritu y el hombre más inteligencia.

²¹ Artículo 36 CE de 1931: “Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de veintitrés años, tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”.

Hay dos tipos de segregación:

- Segregación horizontal: el trabajo femenino se concentra en ocupaciones atribuidas a ellas tradicionalmente, es decir, hombres y mujeres trabajan en ocupaciones diferentes, siendo mayoritaria la presencia de mujeres en los sectores tradicionalmente femeninos (hostelería, asistencia sanitaria, cajeras, etc.), donde además predominan los contratos temporales y a tiempo parcial²².
- Segregación vertical: Afecta a la posición de mujeres y hombres en las jerarquías científicas.

Los hombres trabajan en ocupaciones más altas en la escala profesional y las mujeres apenas ocupan puestos directivos, es decir, su presencia se concentra en las escalas más bajas. No hablamos sólo de las empresas privadas, sino también del sector público.

6. LA DISCRIMINACIÓN EN SUS DISTINTAS VERSIONES Y MANIFESTACIONES EN EL ÁMBITO LABORAL.

Formalmente hombres y mujeres disfrutan de los mismos derechos, pero es una realidad que la discriminación laboral sigue existiendo, pudiendo ser directa o indirecta:

- Directa: Hay un trato desigual de forma explícita, por ejemplo la percepción de un salario inferior por un puesto igual.
- Indirecta: En la forma el trato es neutro, pero los efectos en la práctica son perjudiciales (para la mujer en este caso), por ejemplo la presencia femenina en las categorías más bajas, pocas o ninguna mujer en ciertos trabajos, media salarial inferior...

²² BOURDIEU, Pierre: *La dominación masculina*, editorial Anagrama, Barcelona, 2000: La segregación ocupacional de carácter horizontal cristaliza un principio de visión social sobre la división sexual del trabajo, impone de manera arbitraria determinados espacios para el trabajo de mujeres y hombres, generalmente trasciende las fronteras entre trabajo doméstico y extra doméstico, productivo y reproductivo. El fundamento de estas situaciones resulta necesario buscarlo no solamente en las personas, sino en las estructuras de dominación que producen estas situaciones.

6.1. Formas de discriminación indirecta:

1) *Acceso al empleo.*

En el acceso al empleo se produce la forma de discriminación más perversa, habiendo en la producción sectores donde no se contrata a mujeres.

En España, a partir de los 16 años más de un 50% de la población se constituye por mujeres, sin embargo la tasa de actividad laboral es inferior a la de los hombres²³, es decir; el hecho de participar en el mercado laboral es lo que hace que una persona sea autónoma, sin embargo este mercado está en su mayor parte ocupado por hombres y por las mujeres solteras o separadas (hay una mediatización de que es prioritario atender primero el cuidado de la familia).

La idea de que el hombre debe ganar dinero y la mujer dedicarse al trabajo doméstico sigue muy arraigada en nuestra sociedad, de modo que el número de mujeres dedicadas en exclusiva al trabajo doméstico es superior al 23% y en los hombres no llega al 0,4%²⁴.

En la fase de negociación colectiva los sindicatos tutelan para que no haya discriminación, tratando de establecerse sistemas de acceso objetivos.

Debe mencionarse también que los empresarios no tienen libertad plena de contratación, sino que está especialmente limitada por el ordenamiento jurídico, concretamente con el principio de no discriminación por razón de sexo del artículo 14 CE²⁵, pero de estas medidas o posibles soluciones propuestas hablaremos posteriormente.

2) *Temporalidad y contratación.*

La mano de obra femenina se concentra en contratos a tiempo parcial y temporales, siendo además la mujer la primera en desaparecer del mercado de trabajo cuando hay crisis económicas.

²³ CGT, “GUÍA JURÍDICO-SINDICAL”, página 475: “La recomendación 111 de la OIT encarga a los negociadores a través de los convenios colectivos regular las disposiciones que contemplen la igualdad de oportunidades y de trato en la admisión al empleo de la elección del trabajador, basándose en la aptitud individual para dicha formación y empleo”.

²⁴ Sobre este tema, puede verse también MARUANI, M.: *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Ed. Icaria, 2000.

²⁵ CGT, “GUÍA JURÍDICO-SINDICAL”, página 476: “Algunas de las medidas que se toman para evitar esta discriminación es la prohibición expresa de las preguntas en los cuestionarios de selección que estén relacionadas con el estado civil, relaciones personales, número de hijos, etc., pues inciden indirectamente en la discriminación hacia las mujeres al presumir el empresario que las cargas familiares interferirán en el rendimiento en el empleo”.

La Organización Internacional del trabajo (OIT)²⁶ pretende tener en cuenta a las personas que estén o hayan estado contratadas anteriormente de forma temporal o a tiempo parcial para los procesos de selección, siendo preferente su contratación en igualdad de méritos.

Además propone explícitamente el establecimiento del derecho preferente de los trabajadores a tiempo parcial y fijo discontinuo a optar a puestos de trabajo a tiempo completo.

3) Promoción y formación profesional.

El artículo 35 CE reconoce el derecho a la promoción por medio del trabajo, sin embargo en el caso de las mujeres se ve vetado por las propias empresas y por los límites que tienen por su condición de asalariada, esposa, madre, ama de casa, etc., por ello debemos citar la complementación del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, que regula también la igualdad de trato entre hombres y mujeres indicando lo siguiente:

“1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

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

Además la Recomendación 111 de la OIT establece que los negociadores colectivos deben cerciorarse de que los contratos laborales no contengan cláusulas que puedan ser discriminatorias respecto a la formación (las mujeres prácticamente no asisten a cursos de formación), ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo.

4) Discriminación salarial.

Hay discriminación salarial contra una persona o grupo de ellas cuando el distinto salario no está basado en las diferencias de productividad, sino en el distinto sexo de las personas asalariadas,

²⁶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

teniendo las mismas características productivas y recibiendo la mujer menos salario²⁷.

Conforme indica Francisco J. de Palacio²⁸ en 2003 el director general de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Hunt, explicó que la desigualdad laboral y salarial afecta también a los inmigrantes, personas enfermas de sida, minusválidos y trabajadores de más edad.

En nuestro caso el salario medio de las mujeres es un 30% inferior al de los hombres, aunque el Convenio sobre la igualdad de remuneración de 1951 y la Recomendación que lo complementa establecen el principio de igual remuneración.

Por otra parte la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece entre sus artículos, concretamente en el 23, que toda persona tiene derecho a “igual salario por igual valor” sin discriminación alguna, manteniéndose esta misma posición en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1977 y en el art. 41 de la OIT.

Del mismo modo el Tribunal Constitucional ha venido reconociendo²⁹ que el principio de igualdad de retribución va más allá de un mero formalismo, aplicándose a trabajos de igual valor, y no simplemente a los que son iguales por ser de una misma categoría profesional.

La discriminación salarial de la que estamos hablando no se produce de forma directa, sino que se da por otros factores (algunos de ellos, como la segregación vertical y horizontal, el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial ya los he descrito con anterioridad), precisamente por ellos se proponen algunas medidas como la eliminación de las categorías profesionales en femenino (cosedora, camarera, costurera, secretaria) de los convenios colectivos, pues normalmente estas categorías feminizadas se encuentran en los trabajos que requieren menos cualificación y que obtienen una remuneración inferior a otras categorías igualmente con escasa cualificación, como un peón, pero que están mejor pagadas³⁰.

²⁷ ESCUDERO PRIETO, Azucena: *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, 2001.

²⁸ DE PALACIO, FRANCISCO J.: “Evolución de los indicadores laborales”, *El Periódico de Aragón*, 2003. http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/economia/discriminacion-salarial-sexo-espana-dobla-media-europea_57109.html

²⁹ STC, 145/1991, de 1 de julio, entre otras.

³⁰ Sobre este tema: CARRASQUER OTO, P.: “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”. *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 2002.

7. DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PROPÓSITO PRINCIPAL.

Para hacer efectiva esta igualdad que se pretende con la promulgación de esta LO. 3/2007, se incorporan una serie de medidas enfocadas a la igualdad en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo³¹.

7.1. Igualdad en el acceso al empleo.

Se pretende mejorar el acceso al empleo y la permanencia en el mismo de las mujeres, tratándose a éstas como el colectivo prioritario de las políticas activas de empleo.

Para lograr este objetivo se incorpora al art. 42 de la LOI un principio general que establece que las políticas de empleo tendrán como uno de los objetivos prioritarios el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral para lograr la igualdad efectiva de género. De este modo se encomienda a los servicios públicos de empleo y a las entidades colaboradoras que eviten la discriminación en el acceso al mismo, imponiéndoseles especialmente la obligación de advertir del carácter discriminatorio de ciertas ofertas de trabajo a quienes las formulen.

En este ámbito de las ofertas mencionado anteriormente, se considerarán discriminatorias en particular las ofertas que se refieran a uno de los sexos y se añade en el artículo 5 LOI que “en todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico”, lo cual no significa que en una oferta de trabajo no puedan incluirse ciertas exigencias vinculadas a las capacidades físicas cuando sean un requisito profesional unido al trabajo ofertado³², pero se exige que se formulen a partir de indicadores objetivos que estén vinculados de forma directa a esas capacidades y que sean esenciales para desarrollar la actividad en cuestión (prohibiéndose de forma terminante aquellas fórmulas que partan del prejuicio de que la mujer es físicamente inferior). Por ejemplo se han visto casos de determinadas ofertas de empleo como: “Se busca secretaria personal para trabajo de exportación (...) Mandar correo con foto de cara y cuerpo entero. Gracias” o “Se busca peluquera y esteticista sin cargas familiares presentes ni futuras”.

³¹ ALVÁREZ ALONSO, Diego; CASTRO ARGÜELLES, M^a. Antonia: *La igualdad efectiva (...)*, Op. Cit.

³² Informe Global de la OIT del año 2007 sobre discriminación, páginas 10 y siguientes.

Como ya se ha señalado, la igualdad entre hombres y mujeres lleva muchos años siendo objetivo de las políticas de empleo de forma activa, tratando de mejorarse las posibilidades de acceso al mercado; actualmente se fomenta la contratación de las mujeres a nivel general, así como de las contratadas en los dos años siguientes a la fecha del parto y a las víctimas de violencia de género.

Uno de los grandes obstáculos del acceso al empleo de las mujeres es el derivado de su condición biológica, es decir, de los gastos que supone para la empresa las situaciones derivadas de la maternidad de las mujeres trabajadoras, es por esto que el Real Decreto Ley 11/1998 reguló un régimen de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando se celebren contratos de interinidad con personas desempleadas que se vayan a emplear para realizar sustituciones durante los periodos de descanso por adopción, acogimiento y maternidad, extendiéndose este régimen de bonificaciones a las sustituciones a trabajadores autónomos o por cuenta propia.

Además de las medidas citadas en el párrafo anterior, se incluyen otras de acción positiva como el establecimiento de preferencias en la contratación, clasificación profesional, formación profesional... Cuando hablamos de “acciones positivas” nos referimos a las medidas específicas que se adoptan en favor de ciertos colectivos, como las mujeres, personas con discapacidad o minorías étnicas, con el objetivo de luchar contra la desigualdad material que ese colectivo sufre en la sociedad, siempre sin que ello suponga una excepción al principio de igualdad de trato, sino más bien un refuerzo³³.

Debe recalcar que la regulación que hace la Ley Orgánica en este aspecto no incluye obligaciones ni incentivos particulares para asegurar que los negociadores desarrollen de forma efectiva estos puntos, por lo que se hace depender en todo caso de la actitud de los interlocutores sociales.

En el ámbito de la formación profesional como instrumento que pretende mejorar el empleo y la estabilidad laboral de las mujeres, debe recalcar que son pocas las novedades, pues ya existían muchas previsiones sobre la aplicación de este principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Actualmente el RD. 395/2007 de 23 de marzo da prioridad para participar en las acciones formativas a las mujeres, jóvenes, discapacitados, trabajadores con baja cualificación, mayores de

³³ REY MARTÍNEZ, Fernando: “Igualdad y prohibición de discriminación”, Op. cit.

45 años, etc., tanto en el caso de que se encuentren desempleados (de acuerdo con lo que fijan las políticas nacionales de empleo, los planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo y en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo), como en el caso de que sean trabajadores ocupados, de acuerdo a los Programas Operativos del Fondo Social Europeo y las Administraciones.

7.2. Negociación colectiva y planes de igualdad.

El capítulo III del Título IV de esta LO. 3/2007 se centra en los planes de igualdad que deben llevar a cabo las empresas así como en las medidas que deben adoptar para promover la igualdad, lo cual ya estaba regulado previamente en la legislación laboral de forma general y se concretó en esta ley de forma posterior.

La ley añade la obligación de las empresas de evitar cualquier discriminación que pueda darse en el ámbito laboral por razón de género, debiendo adoptar para ello ciertas medidas que negociarán previamente con los representantes legales de los trabajadores conforme indica la legislación laboral en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Como apoyo a este artículo previamente mencionado que versa sobre la exigencia de negociación de medidas de igualdad, se añade un nuevo párrafo al artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, que se centra en el deber que tienen las empresas de negociar las medidas para la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el ámbito laboral.

Esta obligación opera de forma desigual en las distintas empresas, basándose esta diferenciación en el tamaño de la plantilla, de modo que el deber de negociar las medidas para la igualdad se da en las empresas que tengan más de doscientos cincuenta trabajadores y, para aquellas que no lleguen a estas dimensiones se les impone una obligación general de evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres, debiendo adoptar medidas de forma expresa en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Los motivos de la diferenciación entre unas empresas y otras se basan en la mayor capacidad de las grandes empresas para asumir la gestión y los costes del desarrollo de esta política de igualdad, así como en las relaciones laborales de las empresas con más volumen de personal, pues en ellas

estas relaciones son más complejas que en las pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, a pesar de esta permisividad hacia las empresas de volumen inferior, la propia LOI prevé que esta obligación se les puede imponer por medio del convenio colectivo que les sea de aplicación, del mismo modo que la elaboración y aplicación del plan de igualdad puede imponerse a la empresa en el caso de que, tras una inspección de trabajo, se haya producido un incumplimiento.

Podemos definir los “planes 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 eliminar la discriminación por razón de sexo” (art.46.1 LOI).

Los planes de igualdad deben fijar los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Respecto al contenido de esos planes de igualdad, el artículo 46.1 LOI se limita a decir que deben fijar de forma concreta los objetivos de igualdad que se pretenden alcanzar, las estrategias a adoptar y sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos, sugiriendo además la Ley algunas materias que pueden ser contempladas en el plan como: promoción y formación, acceso al empleo, retribuciones, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo...

Del mismo modo este artículo indica que estas medidas no pueden aplicarse en las empresas de forma sectorial o en función de cada centro de trabajo, sino que deben ser aplicadas a la totalidad de la persona jurídica.

No puede obviarse el hecho de que esta regulación es evidentemente abstracta, compleja e incompleta, pues no se prevén algunos puntos importantes como las reglas para computar el número de trabajadores de cada empresa, el procedimiento en caso de que los negociadores no lleguen a acuerdo, la regulación del procedimiento de elaboración de los planes es incompleta...

Remedios Menéndez³⁴ extrae sus propias conclusiones en su investigación sobre el impacto

³⁴ MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá*, núm. 169. IV, 2011.

laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas, analizando la utilidad en la práctica de las cláusulas y planes que conforman el régimen convencional para eliminar las discriminaciones de las mujeres en el trabajo.

Indica que tras la aprobación de la LOI en marzo de 2007 hay avances, pero los resultados no son todo lo positivos que se esperaba; bajo su punto de vista la regulación es insuficiente, pues deben incluirse más acciones positivas que sean verdaderamente eficaces, debiendo evitarse las meras recomendaciones o simples compromisos y priorizándose la negociación y las medidas o planes de igualdad que erradiquen la discriminación entre sexos.

7.3. Medios de protección de la igualdad y frente a la discriminación en las relaciones de trabajo.

La LO. 3/2007 señala una serie de novedades o medidas para evitar las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral, de esta forma podemos señalar:

1) El aumento de las competencias que van a tener los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo derecho a recibir información sobre la aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa, así como a que se les notifiquen las medidas que se hubieran adoptado para lograr ese objetivo.

Otro de los cometidos de estos representantes es el de colaborar con la dirección de la empresa para interponer y hacer cumplir las medidas de conciliación necesarias.

2) Se modifica la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, ampliándose la tipificación de determinadas infracciones que versan sobre la igualdad.

El hecho de no cumplir con las obligaciones que figuran en el Estatuto de los Trabajadores o en el Convenio que sea de aplicación en materia de igualdad pasa a tipificarse como infracción grave, del mismo modo las decisiones empresariales que supongan un trato desfavorable de los trabajadores, la no elaboración o inaplicación del plan de igualdad o el acoso sexual pasan a formar parte de las infracciones calificadas de “muy graves”.

3) Se incorpora un régimen de responsabilidades empresariales específicas para el ámbito de la igualdad; aparecen unas sanciones que consisten, en la pérdida automática de las ayudas,

bonificaciones y de los beneficios que se deriven de la aplicación de los programas de empleo o, directamente, en la exclusión automática del acceso a los mismos.

Cuando se de alguna de las infracciones calificadas de “muy graves” (referidas a la discriminación por razón de sexo) puede darse la sustitución de las medidas accesorias por la sanción de elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

4) Se establece un sistema de indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas.

Se admite que se acumulen las acciones de exigencia de indemnización con aquellas que sean necesarias para reclamar la indemnización por el despido o la extinción del contrato de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Con la modificación del art. 81 LPL se establece que en la sentencia condenatoria el juez es quien debe pronunciarse sobre la cuantía de las indemnizaciones que correspondan al trabajador, aunque la ley no establece claramente un criterio de cuantificación de los daños.

La indemnización no se percibe de forma automática, sino que va a ser necesario acreditar unos hechos jurídicos y, conforme afirma el Tribunal Constitucional, son elementos suficientes para acordar la condena indemnizatoria la prueba de una conducta lesiva del derecho fundamental de carácter agresivo o intenso.

5) Se incorpora la modalidad del “proceso de oficio” que conlleva necesariamente una mayor implicación de la Administración en la tutela de las situaciones que vulneren el principio de igualdad.

Esta modalidad surge para aquellos casos en los que el trabajador no hace valer sus derechos por sí mismo, de modo que va a ser la Jefatura de la Inspección correspondiente quien informe de lo ocurrido a la autoridad laboral competente.

7.4. Otros ámbitos de actuación específicos contemplados en la Ley Orgánica 3/2007.

7.4.1. Las mujeres en el ámbito rural³⁵.

En el texto de la Ley se presta una atención especial a las mujeres pertenecientes al ámbito rural, pues es notoria su situación de debilidad social y jurídica.

³⁵ VV.AA.: *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Ed. La Ley, España, 2008.

En esta norma se identifican los problemas más significativos que afectan a las mujeres en el ámbito rural.

Se encomienda al Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida referida a la explotación agropecuaria, se trata de evitar que las mujeres queden excluidas o al margen de los beneficios que se producen por ser titular del derecho de la explotación.

Esto se regula ante la frecuencia con que las esposas, compañeras, hijas o hermanas que realizan tareas agrícolas o pecuarias junto a los hombres quedan excluidas de las facultades que ello conlleva, el reconocimiento de su trabajo y consiguiente protección de la Seguridad Social.

Además se introducen políticas que tratan de mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres en este ámbito con la intención de fomentar su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos directivos de empresas y asociaciones.

La Ley pretende del mismo modo introducir una red de servicios sociales que facilite la conciliación de la vida personal y familiar y el acceso a las nuevas tecnologías.

7.4.2. Igualdad de mujeres y hombres en la creación y producción artística.

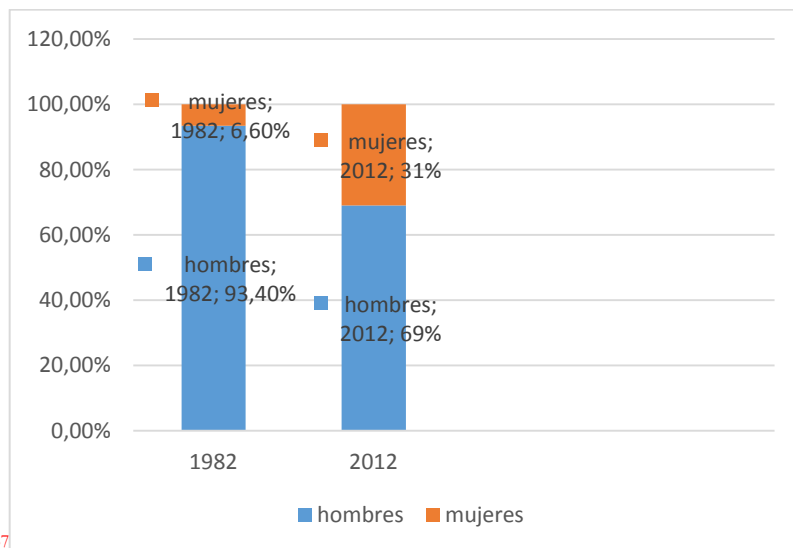
En este ámbito se da una menor presencia de mujeres, poniendo de manifiesto la discriminación que padecen también en esta parcela, a pesar de que el talento, las aptitudes o la preparación no tienen sexo, sino que van unidos a la condición de persona.

El artículo 26 de la LOI trata de mejorar las condiciones de las mujeres, estableciendo como objetivo de los poderes públicos la participación de las mujeres en este campo por un conjunto de actuaciones y acciones positivas que corrijan las desigualdades.

Yolanda Beteta Martín³⁶, recalca precisamente el tema que trato en este momento; analiza la presencia de las mujeres artistas en el arte contemporáneo, indicando que se ha producido en el año 2012 un incremento del número de mujeres que participan en esta feria de arte, aunque el número sigue siendo notablemente inferior al de artistas masculinos.

³⁶ BETETA MARTÍN, Yolanda: *El desafío de las artistas contemporáneas. Una aproximación a la presencia de las creadoras en las ferias de arte contemporáneo*. Universidad Complutense de Madrid. 2013. Posible consulta del trabajo en el siguiente enlace: <file:///C:/Users/Casa/Downloads/41877-58701-2-PB.pdf>

Comparativa del porcentaje de mujeres artistas en ARCO en los años 1982 a 2012.



37

7.4.3. Igualdad en el deporte.

El artículo 29 de la Ley, al igual que en los apartados anteriores, expresa la voluntad de promover el deporte femenino en todos los niveles.

Han sido numerosas las mujeres deportistas o relacionadas con el mundo del deporte que han denunciado la desigualdad entre los géneros en este ámbito, tanto en ayudas y oportunidades como en difusión en los medios.

En la publicación “Siempre adelante, mujeres deportistas 2010³⁸”, que es una asociación de mujeres deportistas olímpicas, paralímpicas, de deportes minoritarios, juezas deportivas... se muestra que la presencia de mujeres en alta competición ha ido aumentando con el tiempo, hasta el punto de que as 122 deportistas que participaron en los Juegos Olímpicos de Pekín supusieron un 42,30% del total.

7.4.4. Participación en la toma de decisiones.

³⁷ Gráfico de elaboración propia en atención a los datos obtenidos del trabajo anteriormente citado de Yolanda Beteta Martín.

³⁸ Revista: *Siempre adelante. Mujeres deportistas 2010*.

<http://intercambia.educalab.es/wp-content/uploads/oldIntercambia/bancorecursos/314/zjp/0000000314.pdf>

Es una de las novedades más significativas de la Ley de Igualdad, que trata de lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los ámbitos de decisión³⁹.

La Ley plantea una serie de medidas para evitar la escasa presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y las causas que lo provocan.

Es evidente que uno de los obstáculos que dificulta la incorporación de las mujeres a los puestos de poder es el control de los varones de los circuitos de decisión, pues los criterios de adopción de decisiones se convierten en masculinizados y como consecuencia las mujeres quedan excluidas del ejercicio de cargos y funciones por la falta de adecuación de las mismas a unos perfiles diseñados conforme al patrón de la masculinidad.

La exigencia que hace la Ley de que se dé una presencia equilibrada de ambos géneros se fundamenta en la democracia, pues las mujeres y hombres deben participar en condiciones de igualdad al tomar decisiones que van a afectar al conjunto de la sociedad.

Las mujeres y los hombres tienen la misma aptitud y competencia para desempeñar cualquier actividad, pero no se ha optado por preservar una determinada participación de las mujeres, sino que se ha decidido poner límites de presencia a ambos géneros, pues se trata de impedir el dominio de alguno de los sexos en los centros del poder, tanto femenino como masculino; los límites impuestos se recogen en la Disposición Adicional 1ª de la LI y se centran en garantizar la presencia de cada género con al menos un cuarenta por ciento⁴⁰.

En el ámbito público se exige la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones; este principio rige también para los órganos de control y gobierno en los centros docentes, órganos consultivos, científicos y de decisión del organigrama artístico y cultural, en el Sistema Nacional de Salud, en lo que concierne a la Comisión de Igualdad que debe existir, refiriéndose también a la participación equilibrada en los puestos de responsabilidad de los medios de comunicación de titularidad pública.

En el ámbito privado, especialmente en las empresas, la imposición de este principio de presencia

³⁹ CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES: *Comentarios a la Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres*: <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/importados/Actualidad19.pdf>

⁴⁰ *Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.* A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

equilibrada puede entrar en confrontación con el derecho a la libre iniciativa económica, por lo que se interponen los planes de igualdad y negociación colectiva de los que hemos hablado con anterioridad.

8. EL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA ESPECIAL PROTECCIÓN DE LA LO. 3/2007.

El acoso sexual⁴¹ no sólo vulnera el derecho a la no discriminación por razón de sexo, sino que vulnera varios derechos fundamentales como es el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

La LO. 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres integra el acoso como una manifestación evidente de la desigualdad entre mujeres y hombres, de discriminación por razón de sexo que es necesario erradicar.

El artículo 7.1 LOI define el “acoso sexual” de la siguiente forma:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Además esta ley incorpora el concepto de “acoso por razón de sexo” como forma de discriminación, definiéndolo en su artículo 7.2 de esta forma:

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

Ambas conductas se tienen por vulneraciones del derecho a la igualdad, siendo la diferencia entre ambas que el acoso sexual se remite al ámbito de lo sexual, mientras que el acoso por razón de sexo supone situaciones laborales intimidatorias más amplias, sin tener que existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

⁴¹ FUNDACIÓN MUJERES: *Monográfico: “acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”*. Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo reflejan las relaciones de poder entre hombres y mujeres, íntimamente relacionadas con los diferentes roles que se les da en la sociedad y que afecta a las relaciones de poder en el ámbito laboral, siendo normalmente las víctimas mujeres solas con responsabilidades familiares, mujeres que se incorporan a categorías tradicionalmente masculinas, mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo...

Conforme Explica Doris Acevedo⁴², las víctimas más frecuentes del acoso y hostigamiento son las mujeres, aunque se han encontrado casos de victimización de trabajadores masculinos, pero es evidente la desproporción frente a los casos acaecidos en el género femenino.

En este artículo destaca las formas más comunes en las que, estadísticamente, se manifiestan estas prácticas, estando el insulto, ofensas, amenazas de desmejora laboral, agresión física, castigos laborales, despidos, insinuaciones sexuales y violación.

Además Ana Viana Tejedor⁴³ indica que el hostigamiento o acoso también puede producirse por omisión o de forma pasiva, dándose restricciones en el uso de material, equipos, información, acceso a determinados datos, no inclusión en determinados cursos de formación o aprendizaje... Este tipo de conductas pueden darse por parte de los compañeros de trabajo, sin embargo lo más habitual es que las realicen los superiores jerárquicos abusando de la situación de poder de la que disfrutan, quedando esto reflejado en los estudios sobre la direccionalidad del hostigamiento laboral, que revelan que en el caso de los hombres es más habitual que lo sufran por parte de sus superiores, sin embargo en el caso de las mujeres se sufre tanto por los superiores (vertical), por los compañeros (horizontal), e incluso por los subalternos.

Explica Doris Acevedo que las secuelas de este tipo de prácticas son graves y notorias, se ve afectada la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo, dándose un bajo rendimiento, ausentismo e, incluso, renuncia al trabajo por los malestares físicos y psicológicos que se producen (depresión 54%, abuso del tabaco, alcohol y medicamentos 10%, deterioro de la salud mental 10%, tentativas de suicidio 3%, ausencias laborales 28%, desmotivación por el trabajo 25%...).

⁴² ACEVEDO, Doris: “Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”, *Revista Venezolana de estudios de la mujer*. Caracas. Enero-junio 2009, volumen 14/nº32.

⁴³ VIANA TEJEDOR, A.T. y GIL RUIZ, M.V.: “Mobbing: Psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo”, *Semerger: revista española de medicina de familia*, núm. 9, 2003, pp. 471-484.

8.1. Medidas para la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de género.

La tarea de eliminar estas conductas no debe ceñirse sólo al ámbito laboral, sino que es un problema que debe erradicarse desde su raíz, existente en las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres e la sociedad.

Las acciones que deben emprenderse para lograr este objetivo deben enfocarse en primer lugar a su prevención, favoreciendo actitudes positivas hacia la igualdad entre ambos géneros, y en segundo lugar a diseñar mecanismos de actuación y de tratamiento de las denuncias cuando se lleven a cabo.

Para prevenir este tipo de conductas es realmente importante sensibilizar a los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral que respete la libertad y la dignidad de las personas, debiendo compartir todas las personas que lo integran el valor de la “igualdad” entre hombres y mujeres, para ello hay organizaciones que asumen la aplicación de este principio llevando a cabo algunas prácticas como una elaboración de códigos de conducta y buenas prácticas, una declaración de principios que se comprometa a erradicar estos comportamientos, realización de acciones formativas, jornadas y campañas publicitarias...

Siendo en estos casos muy importante la colaboración de los representantes legales de los trabajadores con las organizaciones, pues son quienes pueden incluir cláusulas en los convenios colectivos, incorporar protocolos de actuación, desarrollar actividades promotoras de la igualdad...

La LO. 3/2007 regula en su artículo 10 las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, detallando que los negocios jurídicos que causen discriminación por razón de sexo se van a considerar nulos y darán lugar a la responsabilidad y a la apertura de un sistema de reparaciones o indemnizaciones proporcionadas al perjuicio que ha sufrido la víctima.

Además esta LOI lleva a cabo una modificación en el 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; con esta modificación se añade un punto “13.b” al artículo 8 donde recoge las infracciones consideradas “muy graves” en materia de relaciones laborales, como son: los actos del empresario que sean contrarios al respecto de la intimidad y la dignidad de los trabajadores, el acoso sexual de origen racial o étnico, religión, edad, orientación sexual, etc.

La LOI. 3/2007 establece también como medio de prevención la responsabilidad de las empresas y organizaciones laborales de garantizar la existencia de un ambiente laboral libre de acoso mediante medidas de prevención, actuación y sanción de estas conductas, contemplando esto en el artículo 48.1:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

Además este artículo 48 recoge una serie de medidas que deben llevar a cabo los representantes de los trabajadores, indicando que “deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y a la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

Conecta directamente con esta obligación la modificación que se llevó a cabo en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que ampliaba las competencias de sus representantes en la empresa, atribuyéndoles el ejercicio de una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

9. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

En este apartado voy a hablar del Capítulo II, Título IV, art. 44 de la Ley 3/2007, que se centra en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Se intenta evitar que la vida personal y familiar suponga una discriminación para la mujer, tratándose de fomentar la corresponsabilidad de ambos sexos en su ejercicio.

La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, ya supuso un avance en su momento, pues facilitaba el reparto de responsabilidades y el que los hombres pudieran participar en el cuidado de los hijos, haciendo un mandato al

gobierno para que impulsara campañas de sensibilización para conseguirlo (ampliando semanas de disfrute por el padre, posible disfrute simultáneo con la madre...).

Además se establecen, en la LOI, algunas mejoras de otros derechos regulados en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres⁴⁴.

9.1. El permiso por paternidad⁴⁵.

No se reguló en la Ley de 1999, que sólo disponía, en su exposición de motivos, que los hombres pueden acceder al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o incorporación a la familia cuando la mujer conceda la opción de que sea el padre quien disfrute de un máximo de diez semanas de las dieciséis que corresponden al permiso por maternidad, pudiendo disfrutarlo simultáneamente con la madre; por este motivo se añade un artículo 48 bis al Estatuto de los Trabajadores reconociéndose el derecho de suspensión del contrato de trabajo en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores de seis años por un plazo de trece días.

Sin embargo en los supuestos de adopción o acogimiento el derecho va a corresponder sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, del mismo modo que en el descanso por maternidad se deja libertad de elección sobre si se va a disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

Como indica Jose Ignacio Torreblanca⁴⁶, hay unas fracciones de los permisos de maternidad y paternidad que son transferibles, evidenciándose estadísticamente que siguen siendo las mujeres quienes ven sesgada su proyección y continuidad laboral.

Torreblanca explica que debería imponerse un sistema de permisos de paternidad intransferibles que “rompería las barreras salariales y de promoción que encuentran las mujeres en el mercado laboral (...) Transformarían las relaciones familiares en nuestro país”.

Continúa diciendo que las bajas maternales por cuidado de los hijos o las reducciones de jornada

⁴⁴ FUNDACIÓN MUJERES: *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.

http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

⁴⁵ ALVÁREZ ALONSO, Diego; CASTRO ARGÜELLES, M^a. Antonia: *La igualdad efectiva* (...), Op. Cit.

⁴⁶ TORREBLANCA, Jose Ignacio: “Permisos de paternidad”, *El País*, 9 de abril de 2016.

han profundizado la brecha entre las carreras laborales de hombres y mujeres, de modo que si los permisos de paternidad fueran obligados e intransferibles los varones se verían obligados en algún momento a aceptar la interrupción de su vida laboral, cesando la discriminación encubierta contra las mujeres en la contratación y promoción por temor al embarazo.

En cuanto a la duración del permiso de paternidad⁴⁷:

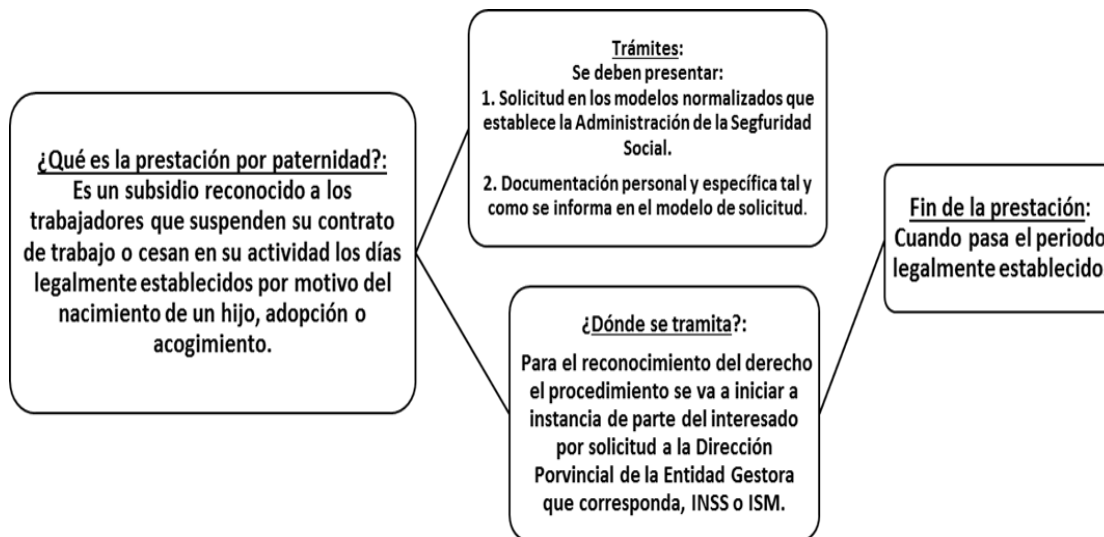
Cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena a los que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, van a poder suspender el contrato durante trece días naturales de forma continuada, pudiendo ampliar esta cifra en dos días más por cada hijo a partir del segundo (cuando hablemos de parto, adopción o acogimientos múltiples).

Esta suspensión puede ser disfrutada en régimen de jornada completa o de jornada parcial, siempre que haya previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Cuando hablamos de personas integradas en el régimen general de la Seguridad Social a quienes se les aplique el Estatuto Básico del empleado Público, gozarán de quince días naturales ininterrumpidos. Si el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produce en una familia numerosa, la familia adquiere dicha condición con ese nuevo miembro o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad de grado igual o superior al 33%, tendrán derecho a un permiso por paternidad de veinte días naturales, sea cual sea la legislación aplicable, pudiendo ampliarse en dos días más en el supuesto de nuevo nacimiento, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo.

Los trabajadores por cuenta propia que se encuentren incluidos en los distintos regímenes especiales de la Seguridad Social van a tener unas situaciones protegidas en los casos en los que el cese de la actividad coincida en duración y distribución con los periodos de descanso laboral de los trabajadores por cuenta ajena. Podrán disfrutar los descansos a tiempo parcial, pero la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrán llevarse a cabo en un 50%.

⁴⁷ *La duración del permiso de paternidad*, Seguridad Social; posible consulta: http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Paternidad/index.htm#51569



48

9.2. Novedades en la regulación del permiso por maternidad.

Se va a mantener la distinción entre el parto y la adopción o acogimiento⁴⁹.

En caso de parto: si la madre fallece el otro progenitor puede usar la totalidad o lo que quede del periodo de suspensión.

Si los dos progenitores trabajan, la madre puede optar por que el otro progenitor disfrute de una parte del descanso, ya sea de forma simultánea o sucesiva con ella.

Además la LOI incorpora un supuesto de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia, para la salud de la madre o la del hijo, que debe certificarse por los servicios médicos del INSS o de la Mutua y que durará hasta que el menor cumpla nueve meses o la madre se reincorpore al puesto.

A este respecto (paternidad y riesgo durante la lactancia) la LOI incorpora estas novedades en materia de seguridad social, dándolas un tratamiento similar a las ya existentes de maternidad y riesgo durante el embarazo, manteniéndose la obligación de cotizar durante las mismas.

Estas nuevas prestaciones se añaden a la Seguridad Social y, además, se introducen mejoras

⁴⁸ Cuadro aclarativo de elaboración propia diseñado a partir de los datos obtenidos de la siguiente fuente: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm

⁴⁹ VV.AA.: *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007* (...), Op. cit.

importantes en las ya reconocidas (maternidad y riesgo durante el embarazo) y se modifica la disposición adicional sexta para incluir en la protección de los trabajadores contratados las contingencias derivadas de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, accidente no laboral y maternidad.

9.3. Prestaciones de maternidad y paternidad.

Mejoras en la prestación por maternidad:

Podemos analizar algunos de los cambios más importantes que se han dado; la mejora principal ha sido el facilitar el acceso a la prestación, para ello se ha flexibilizado el requisito de cotización previa en función de la edad del beneficiario, de modo que si el trabajador es menor de veintiún años no es necesario que haya cotizado previamente, sino que basta con que esté dado de alta, si el trabajador se encuentra entre los veintiuno y los veintiséis años se van a exigir noventa días de cotización en los siete años anteriores o ciento ochenta días cotizados en su vida laboral, finalmente, si el trabajador tiene más de veintiséis años se exige que tenga ciento ochenta días cotizados en los siete años anteriores o trescientos sesenta en toda su vida laboral.

Otra novedad importante es el reconocimiento de un nuevo subsidio para los trabajadores por cuenta ajena que, estando de alta o en situación asimilada al alta, no acrediten los requisitos de cotización necesarios para acceder a la prestación económica general por maternidad, en estos casos se reconoce una prestación del 100% del indicador público de renta de efectos múltiples durante cuarenta y dos días naturales después del parto.

Las diez semanas restantes de descanso por maternidad que no generen un derecho a protección económica pueden ser cedidas a otro progenitor.

Prestación por paternidad:

La Ley Orgánica para la Igualdad modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) para regular una nueva prestación económica por paternidad que consiste en un “subsidio” que se determinará según el artículo 133 quater para la prestación por maternidad.

Los beneficiarios que tienen derecho a la prestación deben acreditar un periodo mínimo de cotización de ciento ochenta días en los siete años anteriores o trescientos sesenta en su vida

laboral.

9.4. Mejoras en la protección social del trabajo a tiempo parcial.

Esto se hace necesario para promover la igualdad entre hombres y mujeres, pues es conocido que son las mujeres las que ocupan mayoritariamente trabajos de este tipo o se ven obligadas a reducir sus jornadas por razones familiares.

Concretamente se va a modificar el TRLGSS para asimilar el subsidio por desempleo en todos los casos en los que se pierda un trabajo, pues anteriormente en algunos supuestos la cuantía se percibía en proporción a las horas trabajadas.

En lo relativo a las normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se van a extender las reglas para acreditar los periodos de cotización necesarios para la maternidad al supuesto de la paternidad; éstos atienden a las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas.

Es decir, para acreditar los periodos de cotización se computarán sólo las cotizaciones efectuadas según las horas trabajadas⁵⁰, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

Conforme al artículo 34.1 ET: “*el día teórico de cotización equivale a cinco horas diarias de trabajo efectivo a 1826 horas anuales, que es la duración máxima de la jornada anual, incluidas las horas extraordinarias*”.

10. JURISPRUDENCIA.

El Tribunal Constitucional ha debido pronunciarse en numerosas ocasiones respecto de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación, haciéndose evidente una agudización del problema en el ámbito laboral, al que vamos a dedicar mayor atención.

Del mismo modo cabe hacer mención, como veremos con posterioridad, a una serie de medidas que el Tribunal Constitucional ha calificado de “paternalistas”, por entender que son falsamente protectoras de la mujer.

⁵⁰ CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES: *Comentarios a la Ley de igualdad efectiva (...)*, Op. cit.

La forma en que vamos a llevar a cabo el análisis de la Jurisprudencia⁵¹ va a ser la que indica el esquema que viene a continuación:

A. CASOS RELATIVOS AL ÁMBITO LABORAL.

1. Discriminación por razón de embarazo.
2. Acoso sexual.
3. Discriminación en el acceso a determinados puestos de trabajo.

B. OTROS CASOS.

1. Cláusulas de celibato.
2. Familias numerosas.
3. Separación de parejas.

10.1. **Ámbito laboral.**

Discriminaciones por razón de embarazo:

Sobre este asunto han recaído numerosas sentencias, manteniendo el Tribunal Constitucional una tendencia inequívocamente garantista:

- STC 166/1988, de 26 de septiembre: En este caso una empleada alega que INSALUD ha resuelto su contrato laboral de forma unilateral con motivo de su embarazo, debiendo probar el empleador que la causa del despido no fue la que se alega.
- STC 173/1994, de 7 de junio: En este caso a la recurrente no se la despide, sino que no se la renueva el contrato temporal que tenía por causa de su embarazo.

En este caso el TC traslada la prohibición constitucional de discriminación a la fase

⁵¹ Un estudio de las sentencias del Tribunal Constitucional referentes a la materia de igualdad entre mujeres y hombres es el de REY MARTÍNEZ, Fernando: "Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español", *Estudios Constitucionales*, año 8, núm. 2, 2010, pp. 527-564. Puede visualizarse en el siguiente enlace: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002010000200015

anterior a la relación laboral, es decir, en el acceso al empleo, reduciendo así la discrecionalidad del empresario en la selección del personal.

- STC 136/1996, de 23 de julio: Despido de una mujer con motivo de su embarazo. El TC invoca el art. 10.2 CE, la normativa internacional y normativa comunitaria aplicable a las conclusiones contractuales por embarazo, pues afectan exclusivamente a la mujer y, por tanto, producen una discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

El Tribunal resuelve que la trabajadora es quien debe acreditar la existencia de indicios de que ha sufrido una discriminación, debiendo el empleado probar que no hay lesión constitucional por esos indicios.

Con esta resolución se produce una línea doctrinal que se va a repetir posteriormente en las sentencias 20/2001, de 29 de enero, 41/2002, de 25 de febrero; 17/2003, de 30 de enero y 98/2003, de 2 de junio de 2003.

STC. 41/2002, DE 25 DE FEBRERO DE 2002:

Es reseñable la importancia de esta sentencia donde una trabajadora es despedida durante su permiso por maternidad alegando la empresa razones objetivas de tipo organizativo.

Ante la evidente discriminación del despido la recurrente interpone demanda, pero en la conciliación previa la empresa decide readmitir a la trabajadora, aunque para otro puesto distinto del que disfrutaba anteriormente. Meses después la empresa decide despedirla de nuevo alegando razones objetivas de incumplimiento de las expectativas, sin saber que en ese momento la empleada estaba embarazada de dos meses, por lo que ésta interpone una demanda solicitando la nulidad del despido por discriminatorio ante su embarazo, como en el caso anterior.

El Tribunal Superior de Justicia desestima el caso, de modo que la recurrente interpone recurso de amparo alegando vulneración del artículo 14 de la CE, ante lo que el Tribunal Constitucional resuelve denegando el amparo e indicando que las alegaciones de la demandante no prueban la existencia de un panorama discriminatorio por razón de sexo; entiende que en el caso del primer despido la empresa conocía el embarazo, en ese supuesto, sí podría hablarse de discriminación en el despido, pero en el segundo caso, que

es el que se resuelve, la empresa desconocía el embarazo, lo cual es un requisito necesario para hablar de discriminación por razón de sexo y, aunque el despido sea improcedente, esto no implica necesariamente que además fuera discriminatorio y vulnerara un derecho fundamental.

- STC 17/2003, de 30 de enero: El TC resuelve diciendo que para poder hablar de una situación de discriminación debe haber un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, no puede alegarse simplemente la violación constitucional, sino que debe haber un “umbral mínimo de prueba”.
- STC 98/2003: El TC estimó un amparo presentado por una trabajadora, encargada de la jefatura de la secretaría de un consejero regional, pues fue formalmente cesada por “errores de incumplimientos en el desempeño de sus funciones” cuando la realidad era que se la despedía por haberse quedado embarazada.
Este sería un buen ejemplo de discriminación directa *oculta*. El TC no consideró que las razones que aportó el empleador para despedirla fueran verosímiles. También falló en sentido semejante en la STC 136/1996, de 23 de julio.
- STC 175/2005: el Tribunal otorga el amparo a una auxiliar de clínica que en el plazo de año y medio había sido contratada continuamente en catorce ocasiones, de modo interino o eventual, hasta cuando la empresa conoció su embarazo, momento a partir del cual ya no se la ofreció renovación alguna. La sentencia aprecia indicios racionales de discriminación por embarazo que la empresa no habría rebatido.
- STC 182/2005: extiende la protección constitucional de la trabajadora embarazada no ya frente al despido o no renovación de su contrato, sino frente a la obstaculización de su promoción profesional. La sentencia otorgó el amparo a una trabajadora a la que su empresa había ido asignando tareas de menor entidad, primero, y cambiado a un puesto de trabajo distinto y de menor responsabilidad, más tarde, como consecuencia de su triple maternidad. La empresa no habría aportado ninguna prueba que desvirtuara el nexo causal entre la creciente minusvaloración profesional de la trabajadora y sus tres embarazos.
- STC 214/2006, el Tribunal otorga protección a una trabajadora embarazada que había

sido excluida por este motivo por el INEM de la relación de candidatos para responder a una determinada oferta de empleo.

La sentencia considera que esta decisión constituyó una discriminación sexual prohibida por el art. 14 CE.

- STC 324/2006: concedió el amparo a una trabajadora que había perdido sus vacaciones anuales, sin compensación alguna, después del permiso de maternidad. La sentencia estimó que se había causado un perjuicio a la trabajadora a causa de su embarazo y maternidad.
- STC 17/2007: una trabajadora que había sido despedida formalmente por no haber superado un período de prueba, pero en realidad, dado que esa trabajadora ya había tenido un contrato temporal con esa misma empresa (con el período de prueba correspondiente), había sido despedida por las frecuentes bajas laborales que había tenido a causa de su embarazo de alto riesgo. El Tribunal Constitucional censura duramente el razonamiento del órgano judicial ordinario que había venido a justificar el despido por el bajo rendimiento de la trabajadora debido a las “enfermedades” derivadas de un embarazo problemático.

Discriminación en el acceso a determinados puestos de trabajo:

- STC 216/1991, de 14 de noviembre: Por la inadmisión de una mujer a las pruebas para el ingreso en la Academia General del Aire, estimando que es una decisión contraria al artículo 14 CE.
- STC 229/1992, de 14 de diciembre: Se declara inconstitucional el artículo 1 del Decreto de 26 de julio de 1957, que prohibía el trabajo de la mujer en el interior de las minas. El TC estima la pretensión de la recurrente de ocupar una plaza de ayudante de minero en HUNOSA en igualdad con los trabajadores varones, lo que le había sido denegado por la empresa aplicando el artículo 1 del Decreto citado anteriormente, a pesar de haber superado la prueba de admisión. La sentencia laboral de primera instancia y la que resuelve el recurso habían considerado que la prohibición del trabajo de las mujeres en las minas era conforme con el art. 14 CE, en la medida en que se trataba de una norma protectora de las mujeres. Pero el TC no lo entiende así; dicha prohibición no es una

medida de acción positiva o de apoyo para conseguir una igualdad real de oportunidades, ya que no favorece el trabajo de las mujeres, sino que lo restringe.

Supuestos de acoso sexual:

- STC 224/1999: Con esta sentencia se configura por primera vez el acoso sexual como una forma de discriminación y como una violación del derecho a la intimidad. Para hablar de “acoso sexual” el tribunal dice que tiene que haber una conducta o comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras y que se perciba como indeseable por su víctima, siendo grave y capaz de crear un clima radicalmente odioso o ingrato.

Exigencia de determinada apariencia física en el ámbito laboral:

- STC 84/2006, de 27 de marzo: RENFE obligaba a utilizar falda a las empleadas que servían en el tren de alta velocidad, sin darles la posibilidad de vestir pantalones, de modo que es demandada por un sindicato, CGT. Los órganos judiciales ordinarios entendieron que no se violaban los derechos de las trabajadoras, y que no se perjudicaba su honor ni su dignidad; finalmente el TC no pudo resolver por producirse un pacto entre RENFE y las trabajadoras por el cual se les permitía elegir entre falda o pantalón.
- STC 58/1994, de 28 de febrero: esta sentencia se centra en si los trabajos desempeñados preferentemente por mujeres deben considerarse de igual valor que los desempeñados por hombres. En este caso la empresa Puig, S.A. daba un salario inferior al de los hombres a las mujeres trabajadoras que desempeñaban funciones en categorías iguales o superiores. El TC aprecia una discriminación prohibida, pues el empleador no había justificado de forma suficiente la diferencia de trabajos entre los dos sexos en orden a concederles una retribución distinta, alegando sólo el “superior esfuerzo físico” de los varones, criterio que se considera sexista. Aquí el TC se remite a la sentencia Enderby del Tribunal de Justicia de la UE, de 27 de octubre de 1993, aislando tres reglas generales: (1a) en los supuestos en los que existan categorías predominantemente ocupadas por trabajadores de uno u otro sexo,

desigualmente retribuidas, y no exista transparencia en la determinación de los criterios retributivos, corresponde al empleador la carga de poner de manifiesto los citados criterios, a fin de excluir cualquier sospecha de que el sexo haya podido ser el factor determinante de dicha diferencia; (2a) el parámetro de igualdad no es aquí la igualdad de tareas, sino la igualdad del valor del trabajo; (3a) en la valoración del trabajo ha de garantizarse que los criterios de evaluación no sean, por sí mismos, discriminatorios, sino que se trate de criterios neutros.

10.2. Otros casos.

“Cláusulas de celibato”:

Prohibición de la norma, que solía ser reglamentación de trabajo de la Compañía Telefónica Nacional de España, que suspendía el contrato de trabajo para el personal femenino por causa del matrimonio

- STC 7/1983, de 14 de febrero
- STC 8/1983,
- STC 13/1983
- STC 15/1983
- STC 86/1983

Protección de familias numerosas:

Con la Ley de 19 de junio de 1971, se reservaba la titularidad de cabeza de familia al padre, dejándosele sólo a la madre en defecto de éste; esto suponía un problema porque el empleador de la recurrente, que era el Consejo General del Consejo de Médicos, exigía la condición de cabeza de familia para el reingreso tras una excedencia forzosa anterior.

- STC 241/1988, de 19 de diciembre.

Casos de separación:

En caso de falta de acuerdo de los padres, los hijos menores de siete años quedarían al cuidado de la madre, salvo que el Juez, por motivos especiales, proveyere de otro modo.

- STC 144/2003: Ampara la inaplicación judicial de esta norma por vulneración del artículo 14 de la CE “al establecer el órgano judicial una discriminación por razón de sexo que el propio legislador ya había eliminado previamente en el año 1992”.

10.3. Algunas medidas que el Tribunal Constitucional declara paternalistas o falsamente protectoras de la mujer.

- STC 207/1987, de 22 de diciembre, declara inconstitucional una norma de un convenio colectivo que daba a las mujeres auxiliares de vuelo mayores de treinta y cinco años el derecho de retiro anticipado, no siendo así para los varones.

El TC entiende que aquí no se da una importancia de la presencia física que sea decisiva para justificar la diferencia de trato por motivo de sexo.

- STC 142/1990, de 20 de septiembre: invalida el art. 3.1 del decreto ley de 2 de septiembre de 1955 que excluía a los varones de la pensión de viudedad del seguro obligatorio de vejez e invalidez.
- STC 3/1993, de 14 de enero: El TC anula el art. 162.2 de la Ley General de la Seguridad Social que reconocía sólo a las hijas y hermanas, pero no a hijos y hermanos, el derecho a percibir ciertas prestaciones.
- STC 315/1994, de 28 de noviembre: una pensión de orfandad que concedía un reglamento local navarro a los hijos varones de empleados municipales hasta los veinticinco años y a las hijas hasta que “tomaren estado civil o religioso, sea cualquiera su edad”

El actor era un varón que solicitaba, con apoyo en la jurisprudencia del TC sobre discriminación por sexo en materia de pensiones, una equiparación “por arriba” con las mujeres similarmente situadas, esto es, que se extendiera también a los hijos varones de los empleados municipales navarros el régimen más favorable para el disfrute de la

pensión de orfandad concedido inicialmente a las mujeres.

El TC desestimará el amparo porque el principio de igualdad “no siempre es motor de una generalización del régimen más favorable y, muy al contrario, puede exigir la supresión del beneficio si éste fuere injustificado y no razonable, dando origen a una situación privilegiada con base a un criterio diferencial incompatible con el sistema de valores latentes en la Constitución”; de modo que el principio de igualdad “no puede ser un medio para adquirir derechos ajenos en virtud del agravio comparativo... no resulta posible una parificación en la discriminación misma”.

- STC 317/1994, de 28 de noviembre: es un intento de sistematizar criterios para distinguir las medidas paternalistas o falsamente protectoras de las legítimas medidas de acción positiva para el fomento de la igualdad de las mujeres. La sentencia desestima el amparo, cuyo contenido era la petición de aplicación de una norma pre-constitucional que otorgaba a ciertas trabajadoras el derecho a una indemnización por ruptura del contrato de trabajo a consecuencia de su matrimonio. El TC declara dicha norma falsamente protectora.

La sentencia aporta dos criterios generales para distinguir una medida paternalista de otra de acción positiva:

(1º) que la medida no sea contraria al principio de igualdad de trato, es decir, “que no tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”; y que

(2º) no haya perdido su razón de ser, esto es, “que no tienda a perpetuar estereotipos o patrones culturales ya superados”.

Aplicados estos criterios al caso, la Sala concluyó que la norma en examen era discriminatoria, porque provocaba la pérdida de igualdad de oportunidades en el empleo (al incentivar la interrupción de la carrera profesional de la mujer) y porque habría perdido su razón de ser en una sociedad como la actual.

11. CONCLUSIÓN:

Es cierto que ante la evidencia de la diferente posición de hombres y mujeres en la sociedad, como he venido explicando en este trabajo, la presencia de esta nueva ley se hacía necesaria.

Sin embargo, aunque muchas de estas medidas han frenado la discriminación de las mujeres, todavía hoy, nueve años después, vemos como muchas mujeres obtienen una remuneración menor que los hombres por un mismo trabajo, así como se les dificulta la llegada a los puestos de responsabilidad más altos, siendo éstos casos sólo dos de la larga lista de formas de discriminación que he estudiado.

La mayoría de las medidas que propone esta ley son, en la teoría, idóneas para la consecución de los objetivos, pues se dirigen a combatir las manifestaciones de discriminación directa e indirecta y a promover la igualdad efectiva, pero es cierto que en la práctica se burlan o se omiten muchas de las medidas propuestas, como es el caso de los permisos por paternidad, donde, como he explicado en su correspondiente apartado, se utiliza la posibilidad de transferir esos días concedidos, de forma la igualdad como tal no llega a alcanzarse y las condiciones de las mujeres, debido a estas trampas a la normativa, siguen siendo, estadísticamente, más precarias.

En mi opinión deberían desarrollarse unas políticas más estrictas y más severas que impidieran que se siguieran llevando a cabo actuaciones discriminatorias amparadas en razones objetivas que no hacen saltar las sanciones legales.

Creo que la lucha por la igualdad no es una cuestión menor, sino que requiere, además de las medidas que ya contempla la ley, una implicación social real; es cierto que esta nueva Ley habla del fomento de la educación en este ámbito, pero es imprescindible un modelo educativo que prevenga ciertas actitudes que hacen que la mujer esté relegada o encasillada en su papel de cuidadora, pero que lo prevenga de forma efectiva.

12. BIBLIOGRAFÍA.

- ACEVEDO, Doris. “Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral”, *Revista Venezolana de estudios de la mujer*. Caracas. Enero-junio 2009, volumen 14/nº32.
- ALVÁREZ ALONSO, Diego; CASTRO ARGÜELLES, M^a. Antonia: *La igualdad efectiva de hombres y mujeres a partir de la LO. 3/2007, de 22 de Marzo*. Ed. Thomson, civitas 2007.
- ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa: “Legislación autonómica sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: medidas de promoción de la igualdad en las empresas y en la negociación colectiva”, VV.AA.: *Los nuevos marcos de relaciones laborales en el renovado estado de las autonomías: XXI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2011.
- BETETA MARTÍN, Yolanda: *El desafío de las artistas contemporáneas. Una aproximación a la presencia de las creadoras en las ferias de arte contemporáneo*. Universidad Complutense de Madrid. 2013. <file:///C:/Users/Casa/Downloads/41877-58701-2-PB.pdf>.
- BOURDIEU, Pierre: *La dominación masculina*, editorial Anagrama, Barcelona, 2000.
- CARRASQUER OTO, P.: “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo femenino precario en España”. *Sistema. Revista de Ciencias Sociales*, 2002.
- CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES: *Comentarios a la Ley de igualdad efectiva entre hombres y mujeres*: <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/importados/Actualidad19.pdf>
- CGT: *Guía Jurídico-Sindical*: <http://www.in-formacioncgt.info/juridico-sind/juridico-sind.html>
- *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>
- DE PALACIO, FRANCISCO J.: “Evolución de los indicadores laborales”, *El Periódico de Aragón*, 2003.
http://www.elperiodicodearagon.com/noticias/economia/discriminacion-salarial-sexo-espaa-dobla-media-europea_57109.html
- ESCUDERO PRIETO, Azucena: *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Junta de Castilla y León, Consejería de Sanidad y Bienestar Social, 2001.
- *Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres*, 2010-2015;
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Aem0037>
- FUNDACIÓN MUJERES: *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010
- FUNDACIÓN MUJERES: *Monográfico: “acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”*. Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010.
- Instituto Nacional de Empleo: <http://www.ine.es/>

- *La duración del permiso de paternidad*, Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Paternidad/index.htm#51569
- Macroencuesta sobre “Violencia contra las mujeres” realizada en 2015; <http://www.msssi.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/30.03300315160154508.pdf><http://www.msssi.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/30.03300315160154508.pdf>
- MARUANI, M.: *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Ed. Icaria, 2000.
- MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Impacto laboral de la implementación de planes y políticas de igualdad en las empresas”, *Anuario Facultad de Derecho – Universidad de Alcalá*, núm. 169. IV, 2011.
- Permiso de paternidad: http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/PrestaciondePaterni51457/index.htm
- Revista: *Siempre adelante. Mujeres deportistas 2010*: <http://intercambia.educalab.es/wp-content/uploads/oldIntercambia/bancorecursos/314/zip/0000000314.pdf>
- REY MARTÍNEZ, Fernando: “Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español”, *Estudios Constitucionales*, año 8, núm. 2, 2010, pp. 527-564.
- REY MARTÍNEZ, Fernando: “Igualdad y prohibición de discriminación”, en BIGLINO CAMPOS, María Paloma (y otros, coord.): *Lecciones de Derecho Constitucional II*, Lex Nova, 2013, pp. 463-500.
- RODRÍGUEZ SANTOS, Estefanía: “Las políticas de igualdad de género en las relaciones de trabajo y las Comunidades Autónomas”: http://fundacion.usal.es/aedts/images/stories/documentos/XXI_Congreso_Barcelona/II_Ponencia_y_comunicaciones/Estefania_Rodriguez_Santos.doc
- Seguridad Social. http://www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Paternidad/index.htm#51569
- SÚAREZ PERTIERRA, Gustavo y AMÉRIGO CUERVO, Fernando: “Artículo 14. Igualdad ante la ley”, ALZAGA VILLAAMIL, Óscar (Director): *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Cortes Generales: EDERSA, Madrid, 1996.
- TORREBLANCA, José Ignacio: “Permisos de paternidad”, *El País*, 9 de abril de 2016.
- TORRENTE GARI, Susana. “¿Hay un derecho comunitario sobre la igualdad y no discriminación por razón de sexo? La Directiva 2002/73 de 23 de septiembre”. *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, núm. 47, 2003, pp. 185-209.
- VIANA TEJEDOR, A.T. y GIL RUIZ, M.V.: “Mobbing: Psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo”, *Semergen: revista española de medicina de familia*, núm. 9, 2003, pp.

471-484.

- VV.AA.: *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*’, Ed. La Ley, España, 2008.