



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Igualdad de género en el ámbito laboral. Análisis del mercado  
de trabajo y su regulación legal.**

Presentado por David Rodríguez Martín

Tutorizado por Francisco de Borja Olalquiaga Aranguren y María  
Fernández Escudero

Segovia, 2 de julio de 2018



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL</b>	<b>2</b>
<b>1.1. EL MERCADO LABORAL EN ESPAÑA</b>	<b>2</b>
1.1.1. Tasas de actividad por género	2
1.1.2. Tasa de ocupación por género y edad	3
1.1.3. Influencia de la maternidad y paternidad en la tasa de ocupación	4
1.1.4. Trabajo a tiempo parcial	4
1.1.5. Tasas de ocupación con variantes género y educación.	6
1.1.6. Brecha salarial de género	7
<b>1.2. COMPARACIÓN DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL Y OTROS PAÍSES MIEMBROS DE LA UE.</b>	<b>8</b>
1.2.1. Comparación de la participación masculina y femenina en el mercado laboral	8
1.2.2. Influencia de la maternidad y paternidad en la tasa de ocupación.	9
1.2.3. Trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea	11
1.2.4. Ocupación por género y nivel educativo	12
1.2.5. Brecha salarial de género en Europa	13
1.2.6. Conclusiones del análisis comparativo de los países europeos	14
<b>CAPÍTULO 2. ANÁLISIS LEGISLATIVO DEL MERCADO LABORAL</b>	<b>15</b>
<b>2.1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL</b>	<b>16</b>
<b>2.2. MARCO JURÍDICO COMUNITARIO</b>	<b>17</b>
<b>2.3. LEGISLACIÓN ESPAÑOLA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	<b>18</b>
2.3.1. La Constitución Española de 1978.	19
2.3.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	19
2.3.3. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	22
2.3.4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores	24
2.3.5. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	27
2.3.6. Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018	29
<b>2.4. LEGISLACIÓN LABORAL EN SUECIA</b>	<b>30</b>
2.4.1. Marco normativo laboral	30
2.4.2. Ley de igualdad de género	30
2.4.3. Ley de Seguridad Social.	32
<b>2.5. COMPARACIÓN ENTRE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA Y SUECA</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO 3. CONCLUSIONES.</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>38</b>
BIBLIOGRAFÍA	38
LEGISLACIÓN	39
<b>ANEXO I. CONCEPTOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>	



## Introducción

Tradicionalmente se ha producido en nuestra cultura una diferenciación por razón de sexo, siguiendo las raíces arcaicas en las que la composición del núcleo familiar era la del padre, cabeza de familia y económicamente sustentador del núcleo familiar y la mujer que se encargaba de las labores del hogar y del cuidado de los hijos.

Con el paso de los años y la evolución de las sociedades cada vez se va liberando a la mujer de las labores del cuidado y mantenimiento del hogar, lo que permite al género femenino incrementar su formación académica, así como incorporarse al mercado laboral. Pero las estadísticas identifican un problema de igualdad de género en el ámbito laboral, que aparece generalmente en todos los países del mundo y particularmente en España.

El legislador tanto nacional como comunitario e internacional ha identificado este problema de género y ha tratado de regularlo para buscar su desaparición. El legislador nacional plantea ya en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación, entre las que se encuentra la de sexo.

En el Preámbulo de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de la Generalidad de Cataluña aparece descrito el problema de la desigualdad de género en España:

El derecho fundamental de la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor fundamental para la democracia y es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que desea erradicar el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no solo ha de ser reconocido legalmente, sino que, además debe ejercerse de forma efectiva implicando todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

A pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos realizados hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos, ya que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales -por ejemplo, diferencias salariales y una menor representación en la política-. Dichas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral y la organización social, entre otros ámbitos. (Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2015)

Esta Ley identifica una desigualdad real entre hombres y mujeres, exponiendo que los esfuerzos realizados por los diferentes poderes públicos han sido hasta el momento insuficientes para lograr una igualdad real. Especialmente se refiere en este apartado al mercado laboral cuando se enuncia que entre los ámbitos en los que existen desigualdades encontramos las "diferencias salariales" y "el mundo laboral".

En los siguientes apartados de este estudio se va a analizar cuál es la situación de las mujeres en el mercado laboral español y en algunos países de nuestro entorno europeo, comparando los datos de nuestro país con los de éstos, utilizando estadísticas de organismos profesionales internacionalmente reconocidos, teniendo como objetivos el identificar cuáles son las fuentes de la todavía a día de hoy desigualdad de género desde varias ópticas y su impacto en el ámbito laboral, así como analizar los cuerpos legales que regulan estos mercados laborales y observar sus regulaciones para poder adaptarlos a las necesidades reales del mercado de trabajo, con el fin de eliminar la desigualdad por razón de género en el ámbito laboral.



## **Capítulo 1. Factores que influyen a la desigualdad de género en el mercado laboral**



## 1.1. El mercado laboral en España

Para poder conocer la situación de la mujer en el mercado laboral es necesario conocer cuáles son las cifras de este mercado para obtener una imagen que clarifique su posición con respecto a los individuos del género masculino. Para conseguir esta imagen se va a realizar un análisis sobre la actualidad del mercado de trabajo en España. Las herramientas utilizadas para llevar a cabo este análisis van a ser los datos oficiales que aporta el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) en su página web, así como datos extraídos de bases de datos de la oficina estadística de la Unión Europea, EUROSTAT.

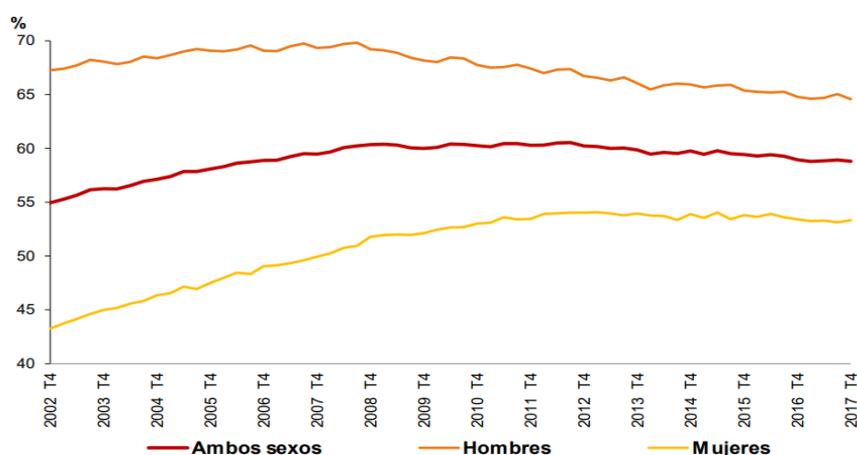
El objetivo del análisis y exposición de los datos y gráficos que aparecen en este apartado es aportar una visión del mercado de trabajo en España, introduciendo la variante del sexo, para así poder analizar más pormenorizadamente la diferencia numérica existente entre hombres y mujeres en nuestro país. Algunos de éstos gráficos también muestran los datos de una secuencia de años para poder estudiar la evolución y tendencia de las estadísticas que presentan.

### 1.1.1. Tasas de actividad por género

Los primeros datos que se van a analizar son los relativos a la tasa de actividad, introduciendo la variante de género. En el gráfico siguiente aparecen ilustradas las tasas de actividad correspondientes a hombres, mujeres y la de ambos sexos, así como su evolución temporal desde el año 2002. De esta manera se puede observar la evolución antes, durante y después de la crisis económica y laboral acontecida en España desde el año 2007. Este análisis se realiza con esta fechas ya que con motivo de la crisis económica y laboral que sufre España desde 2007, se produce una destrucción de empleo en sectores que tradicionalmente venían siendo ocupados principalmente por el género masculino (especialmente la construcción), de esta manera, baja el nivel de ocupación de los varones en España, lo que contribuye junto a la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, a disminuir la diferencia entre las tasas de ocupación de ambos géneros.

Las cifras que aparecen representadas corresponden al cuarto trimestre del año de referencia y no sólo nos aportan información de la diferencia entre ambos sexos, sino que también nos aportan información sobre la evolución que ha sufrido esta diferencia.

**Gráfico 1.1. Tasas de actividad en España por sexo, datos del cuarto trimestre de 2017**



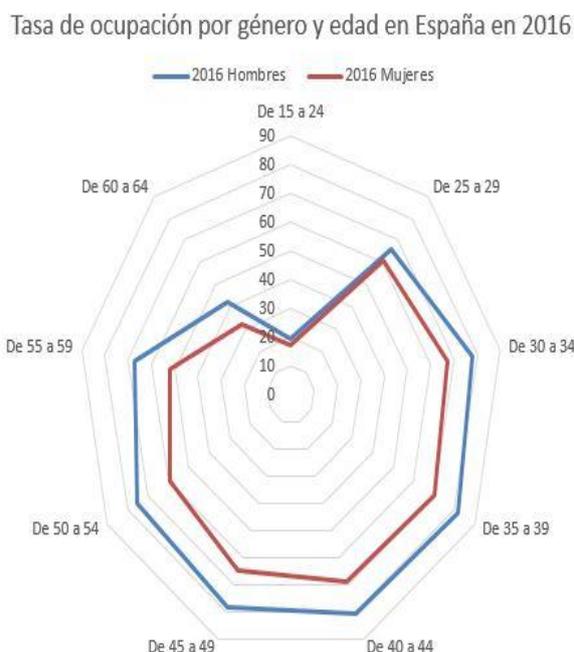
Fuente: Encuesta de Población activa, datos del cuarto trimestre de 2017, a través del INE

En el gráfico 1.1 aparecen reflejados los datos oficiales recogidos por la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA), a través del INE, en ella se refleja la actualidad del mercado laboral en España, siendo la tasa de actividad del cuarto trimestre de 2017 de un 58,80% para el total de la población, mientras que por sexos, la tasa de actividad femenina se encuentra en un 53,33% frente al 64,57% de la tasa de actividad masculina, lo cual supone una importante diferencia entre sexos, que como se refleja en el gráfico 1.1 a pesar de disminuir progresivamente hasta la actualidad, no es menos cierto que aún nos encontramos en una situación de desigualdad de género en cuanto a tasa de actividad se refiere.

### 1.1.2. Tasa de ocupación por género y edad

Para profundizar en el análisis sobre el mercado laboral español, a continuación, en el gráfico 1.2 se analiza cuál fue la diferencia de ocupación por género en función de diferentes bandas de edad en el año 2016, utilizando los datos de dicho año por ser los más recientes publicados en la base de datos titulada *Employment rates by sex, age and citizenship* de EUROSTAT a fecha de abril de 2018.

**Gráfico 1.2. Tasa de ocupación por género y edad en España en 2016**



Fuente: elaboración propia a través de Employment rates by sex, age and citizenship (EUROSTAT)

En este gráfico se puede apreciar tanto cuál fue la tasa de ocupación en 2016 en cada uno de los rangos de edad, así como la diferencia entre géneros en cada uno de esos rangos de edad. Estando representados los hombres en color azul y las mujeres en color rojo, podemos observar un espacio entre las líneas de esos dos colores, ese espacio es lo que se conoce como brecha de género en tasas de empleo. Este término viene definido en la publicación *Mujeres y hombres en España* (INE) como "la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres". (INE, *Mujeres y hombres en España*, 2017, pág. 2)

Aquí se descubre que en todos los rangos de edad existe un desequilibrio entre la ocupación masculina y femenina que aumenta a medida que se incrementa la edad de los individuos, ya que los niveles más igualados de ocupación se encuentran en edades tempranas (hasta 30 años de edad), mientras que a partir de los 30 años de edad se incrementa la diferencia entre la ocupación de ambos sexos. Este incremento progresivo en las diferencias de ocupación a

partir de los 30 años de edad está íntimamente ligado con la edad media de maternidad, ya que según el índice de fecundidad del INE en el año 2016, la edad media de maternidad en España para el primer hijo es 30,90 años. (INE, Indicadores de fecundidad, 2017)

### 1.1.3. Influencia de la maternidad y paternidad en la tasa de ocupación

Tras analizar en que franjas de edad se incrementan los desequilibrios hay que pensar en cuáles son las causas que fomentan semejantes desequilibrios, apareciendo la maternidad como una de ellas, ya que en España la edad media nacional de maternidad fue de 32,09 años (INE, Indicadores de Fecundidad, 2017)

En el siguiente gráfico que se va a presentar se refleja cómo afecta al empleo a cada uno de los sexos la maternidad y la paternidad en función del número de hijos.

**Gráfico 1.3. Tasa de empleo en España en 2016 en función del sexo y número de hijos**



Fuente: elaboración propia a partir de employment rate of adults by sex, age educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) (EUROSTAT)

En el gráfico 1.3 se puede visualizar con claridad cómo afecta la aparición de hijos a hombres y mujeres en 2016 en España. Los resultados nos indican que existe una relación causal entre los incrementos de la diferencia entre las tasas de ocupación masculinas y femeninas a medida que aumenta el número de hijos. En este aspecto hay que analizar que las diferencias entre hombres y mujeres sin hijos son de 7,7 puntos porcentuales, con un hijo las diferencias se incrementan a 14,7 puntos porcentuales, con 2 hijos esta diferencia llega a los 20,8 puntos porcentuales y a partir de los 3 hijos en el núcleo familiar las diferencias entre la ocupación de ambos sexos se sitúan en 26,2 puntos porcentuales.

Los resultados del gráfico 1.3 dejan al descubierto que en España, en el año 2016, las encargadas de atender las labores de cuidado de los hijos fueron principalmente las mujeres, ya que a medida que aumenta el número de hijos, también se incrementa la tasa de ocupación masculina y se reduce la femenina.

### 1.1.4. Trabajo a tiempo parcial

Esta diferencia de empleo del tiempo también tiene su reflejo en el tipo de contrataciones que se realizan, ya que en cuanto a jornada de trabajo es el género masculino el que predomina al femenino en lo que a contratación a jornada completa. Las mujeres de nuestro país tienden a

tener una mayor tasa de empleo a tiempo parcial, especialmente en edades comprendidas entre los 25 y 44 años, edades que están íntimamente relacionadas con la etapa de cuidado y crianza de hijos menores.

En la publicación del INE, Mujeres y hombres en España se aporta un pequeño análisis sobre esta situación:

En el periodo 2011-2016, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino se ha elevado de un 5,9% en 2011 a un 7,8% en 2016, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también se ha elevado (de un 22,9% en 2011 a un 24,1% en 2016).

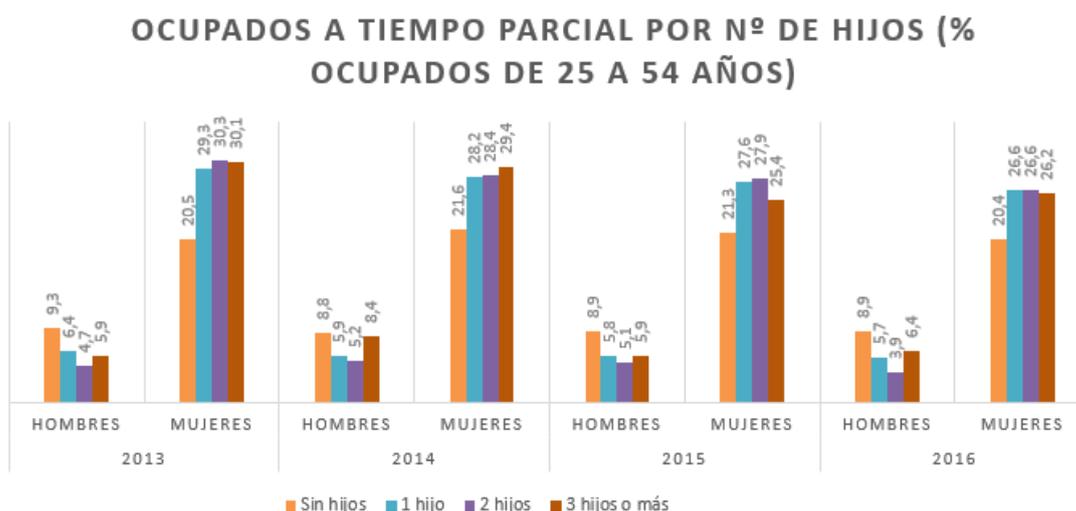
Si se considera el empleo total de mujeres y hombres, el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 3,2% en el año 2011 a un 4,2% en el año 2016. El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial representó en el empleo total un 10,2% en el año 2011 y un 11,0% en el año 2016.

Por grupos de edad, en hombres los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial corresponden a los más jóvenes de 20 a 24 años. En mujeres, los porcentajes son significativamente más altos que en los hombres en todas las edades. En el año 2016, en las mujeres de 25 a 44 años el porcentaje se mantiene en torno al 25% y a partir de los 45 años y hasta los 64 este porcentaje se reduce ligeramente. (INE, Mujeres y hombres en España, 2017, pág. 21)

Entre los trabajadores que se encuentran empleados a tiempo parcial en España, según la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). EUROSTAT, un 13,1% de las mujeres tienen como causa de esta parcialidad el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, en el caso del género masculino, tan sólo un 1,9% tiene esta causa como consecuencia de su parcialidad. A estos datos hay que añadir que dentro de esta misma Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo un 6,6% de mujeres y un 1,2% de hombres tienen como razón de su trabajo a tiempo parcial otras obligaciones familiares o personales, lo que eleva las diferencias de género en este aspecto. (EUROSTAT, 2016)

Para tener una visión más gráfica de estos datos, partiendo de los datos que publica EUROSTAT referentes a España se ha realizado el siguiente gráfico que viene expresado como gráfico 1.4, en él se puede observar tasa de ocupación a tiempo parcial en ambos sexos en función del número de hijos y en los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

**Gráfico 1.4. Ocupados a tiempo parcial por nº de hijos en España de 25 a 54 años**



Fuente: elaboración propia a través de Encuesta Europea de Trabajo (EUROSTAT)

En este gráfico podemos observar las tasas de ocupados a tiempo parcial en función del número de hijos en España entre los años 2013 y 2016, lo que nos permite analizar la evolución temporal de la situación, además de poder analizar visualmente la diferencia existente entre ambos géneros en los años que aparecen representados.

Cabe resaltar que en las mujeres la parcialidad se incrementa en más de 6 puntos porcentuales al pasar de no tener hijos a tener 1, todo lo contrario que en caso del género masculino, ya que las cifras más altas de hombres a tiempo parcial aparecen cuando se encuentran en la situación de no tener hijos, reduciéndose la parcialidad de éstos en 3 puntos porcentuales al tener 1 hijo.

El dato que más fácilmente apreciable es el de la gran diferencia existente entre géneros, independientemente del año que se tome por referencia, ya que en todos los años representados y en todas las variables de tenencia de hijos, las mujeres superan sustancialmente en parcialidad a los hombres.

Este gráfico nos indica la diferencia de género en cuanto a temporalidad y la importante relación que guarda la maternidad y paternidad con la ocupación a tiempo parcial en España.

### 1.1.5. Tasas de ocupación con variantes género y educación.

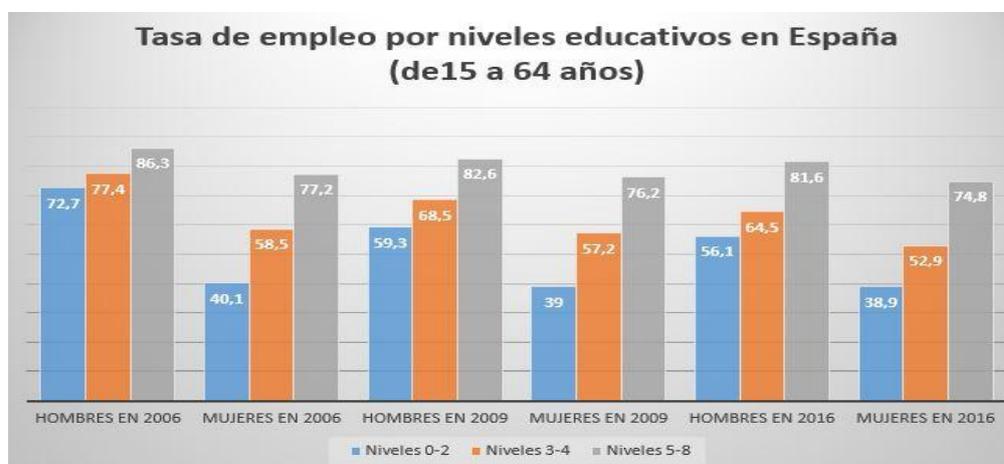
Otro factor clave en la brecha de género en tasas de empleo es el nivel educativo. Este factor aparece de manera que cuanto mayor es la formación de los individuos, menores son las diferencias en tasas de empleo entre hombres y mujeres. Para poder ver con mayor claridad y entender esta afirmación, se va recurrir al siguiente gráfico, en el que aparece representado el nivel de empleo en función de la formación que poseen los individuos. Para entender el gráfico, primero tenemos que conocer el tipo de división que se utiliza para clasificar a los individuos que son sujetos de análisis, de esta manera, la información recogida se clasifica a través del sistema de Clasificación Nacional de Educación CNED-2014. Este sistema divide las categorías escolares de la siguiente manera:

"Nivel (0-2): preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa

Nivel (3-4): secundaria 2ª etapa y postsecundaria no superior

Nivel (5-8): primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado" (INE, Mujeres y hombres en España, 2017, pág. 15)

**Gráfico 1.5. Tasa de empleo en España por nivel educativo (de 15 a 65 años)**



Fuente: elaboración propia a partir de employment rate of adults by sex, age educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) (EUROSTAT)

El gráfico 1.5 nos permite observar las diferencias entre las tasas de empleo por sexos en función de los niveles educativos anteriormente mencionados, así como una vista temporal de la evolución del mercado laboral entre los años 2006 y 2016.

Este gráfico nos permite apreciar la diferencia existente entre hombres y mujeres para todos los niveles educativos, siendo especialmente aguda la que se aprecia en los niveles educativos más bajos, ya que como también puede percibir, a medida que se incrementa el nivel educativo de los individuos, disminuye la diferencia entre las tasas de ocupación del hombre y la mujer en el mismo año de referencia, por ejemplo, en 2016 la diferencia entre hombres y mujeres con niveles 0-2 se situaba en 17,6 puntos porcentuales, mientras que la diferencia en los niveles 5-8 estaba en 6,8 puntos porcentuales. Por último, cabe destacar el descenso de tasa de ocupación que se aprecia en el período representado tiene como explicación la crisis económica que acontecía en España durante esos años y por ello que se aprecie un descenso entre las tasas de ocupación de 2009 y de 2016.

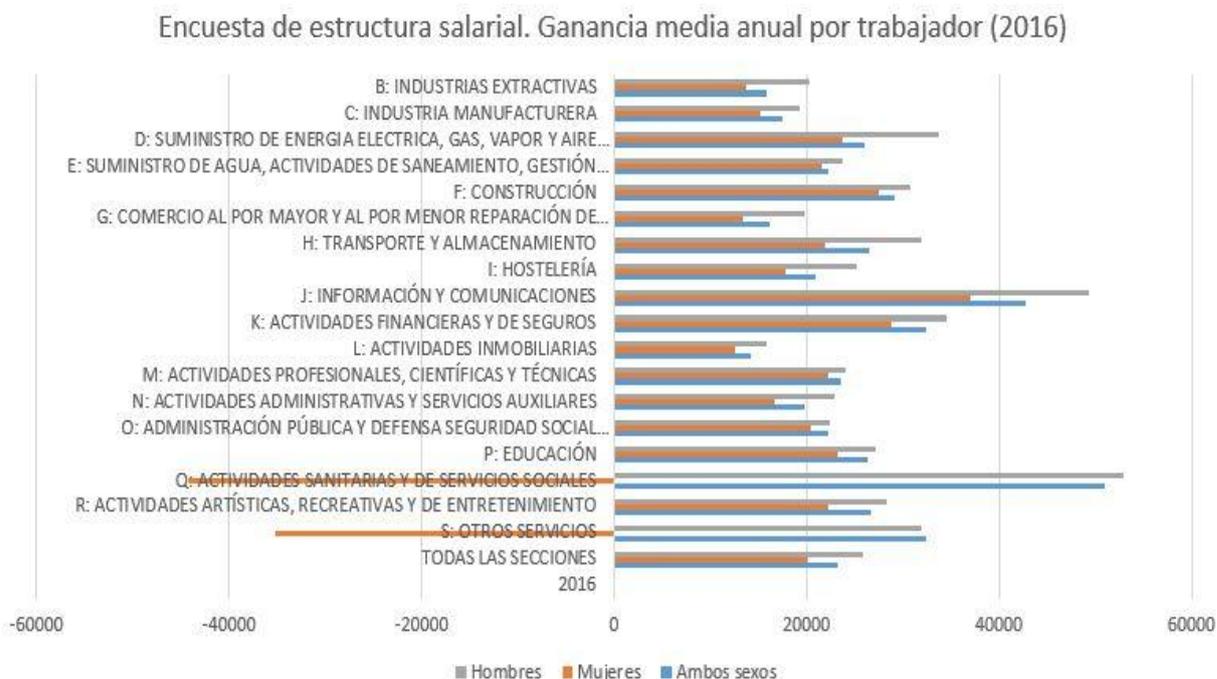
### 1.1.6. Brecha salarial de género

Las descritas anteriormente son causas que inciden directamente en las estadísticas de empleo, pero existe también una forma de discriminación por razón de género que no es causa, sino consecuencia, esta es la brecha salarial de género.

Entendemos por brecha salarial de género "la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres". (INE, Mujeres y hombres en España, 2017, pág. 73)

Para estudiar cuáles son las cifras de la brecha salarial en España se van a tomar los datos de la Encuesta de Estructura Salarial, tomando como unidad de medida el salario medio anual bruto expresado en euros, siendo la fecha de referencia el año 2016, por ser la fecha más reciente de los datos publicados.

**Gráfico 1.6. Encuesta de estructura salarial. Ganancia media anual por trabajador, sexo y sector en 2016**



Fuente: elaboración propia a través de datos de la Encuesta de Estructura salarial de 2016 (INE)

En el gráfico se representan las cifras de los salarios medios anuales para las diferentes ocupaciones, pudiendo observar cómo independientemente de la ocupación de los individuos,

los hombres tienen salarios superiores a los de las mujeres en todas las secciones de la CNAE 2009.

El gráfico cuenta con 2 datos de ganancias anuales medias con signo negativo, estos datos han sido extraídos de manera literal de la Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2016, en la página oficial del INE, seleccionando únicamente las cifras del año 2016 para todas las secciones del CNAE 2009 y el valor de estos datos ha sido consultado al Instituto Nacional de Estadística, estando a la espera de una respuesta por su parte.

## **1.2. Comparación de la situación del mercado laboral español y otros países miembros de la UE.**

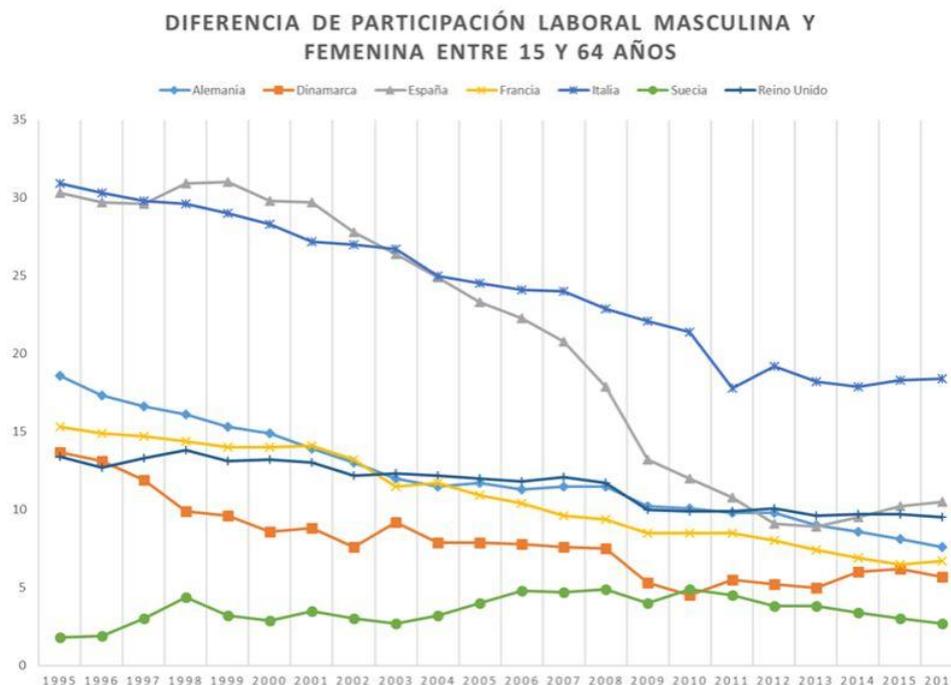
Una vez que ya tenemos una imagen de la situación del mercado laboral en España, ahora se va a realizar una comparación estadística entre éste y otros mercados de trabajo de países europeos para así poder comparar nuestra situación con respecto de otros países de la Unión Europea (en adelante UE).

La herramienta que va a ser utilizada para llevar a cabo esta comparación numérica entre la situación española y la de otros países de la zona euro va a ser principalmente la base de datos de EUROSTAT.

### **1.2.1. Comparación de la participación masculina y femenina en el mercado laboral**

En este apartado se analiza la diferencia entre la participación masculina y femenina en algunos de los países de la zona euro, en este caso, los seleccionados para ser comparados han sido Alemania, Dinamarca, España, Francia, Italia, Suecia y el Reino Unido. Estos países han sido escogidos debido a la diversidad estadística que ofrecen y a la representatividad que tienen en el continente europeo. Alemania, Francia y Reino Unido son países con gran importancia política y económica dentro de la UE, mientras que Dinamarca y Suecia han sido escogidas por pertenecer a los países nórdicos de la Unión, que cuentan con tradiciones y una cultura laboral distinta al resto de países de la UE. Por último, aparecerán España e Italia como países representantes del arco mediterráneo, ya que como se verá en los próximos apartados de este estudio, cuentan con particularidades en sus mercados laborales y con cifras de igualdad en sus cotas más bajas dentro de los países de la UE.

El gráfico 1.7 ilustra los valores que diferencian la participación laboral masculina y femenina en cada uno de estos países y su evolución histórica desde el año 1995 hasta el año 2016, ofreciéndonos una evolución dinámica de la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres en cada uno de estos países. Este amplio espacio temporal analizado permite observar la influencia de la crisis económica que padecieron los países europeos a finales de la primera década del siglo XX, así como la influencia de la aprobación progresiva de legislación en materia de igualdad de género en el trabajo.

**Gráfico 1.7. Diferencia de participación laboral masculina y femenina entre 15 y 64 años**

Fuente: elaboración propia a través de Employment rates by sex, age and citizenship(%) (EUROSTAT)

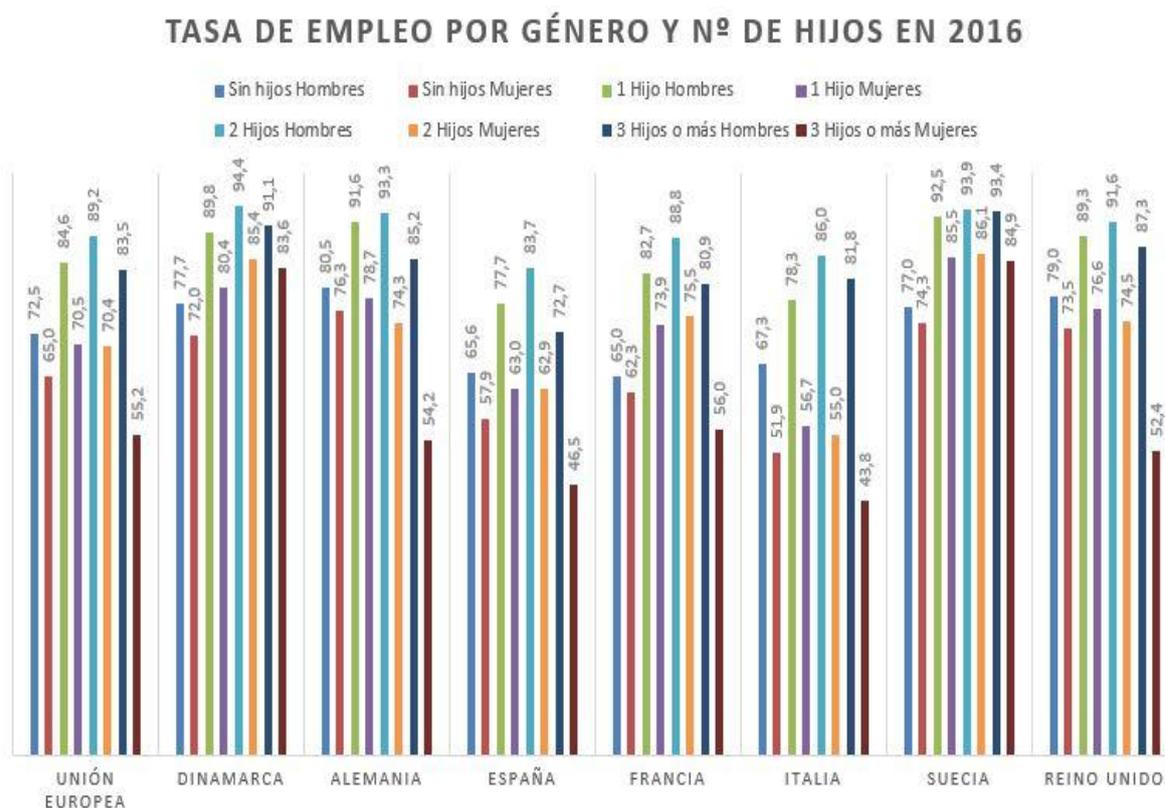
En el gráfico 1.7 se representa la diferencia expresada en puntos porcentuales entre la participación en el mercado laboral de los hombres y las mujeres en cada uno de los países anteriormente mencionados. Esta información nos permite apreciar gráficamente la diferencia de participación entre ambos géneros en dichos países, así como la evolución de esta diferencia desde el año 1995 hasta los datos más recientes que se conocen, 2016.

En el gráfico se puede apreciar que históricamente Italia y España son los dos países de estos 7 que presentan una mayor diferencia de participación laboral entre hombres y mujeres; a pesar de ello, hay que observar la tendencia decreciente que presenta España y que conlleva que en el año 2016 sus niveles de diferencia de participación entre ambos géneros se sitúe en una posición próxima a Alemania, Reino Unido y Francia, mientras que los países nórdicos no han sufrido grandes variaciones en sus diferencias de participación laboral por género, en el caso de Suecia, es el país que menos diferencia de participación laboral en cuanto a género se refiere.

### 1.2.2. Influencia de la maternidad y paternidad en la tasa de ocupación.

En los distintos países de Europa, al igual que en España, la maternidad y la paternidad son dos factores influyentes en las cifras de ocupación. En apartados anteriores se ha analizado de qué manera afecta el hecho de tener hijos a la participación en la vida laboral y a continuación vamos a repasar los datos y a compararlos con los otros 6 países que aparecen en el apartado anterior y con la media de la Unión Europea.

Gráfico 1.8. Tasa de empleo por género y número de hijos (Europa)



Fuente: elaboración propia a través de Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) (EUROSTAT)

El gráfico 1.8 nos ofrece una imagen de las tasas de empleo en los diferentes países de la Unión Europea y en la propia Unión en función de las variables de género y de número de hijos en 2016.

Los datos ilustrados siguen acordes con las informaciones presentadas en el apartado anterior, siendo Dinamarca y especialmente Suecia los países que más igualdad de género presentan en el ámbito laboral y en los que menos afecta la aparición de hijos para generar desigualdad.

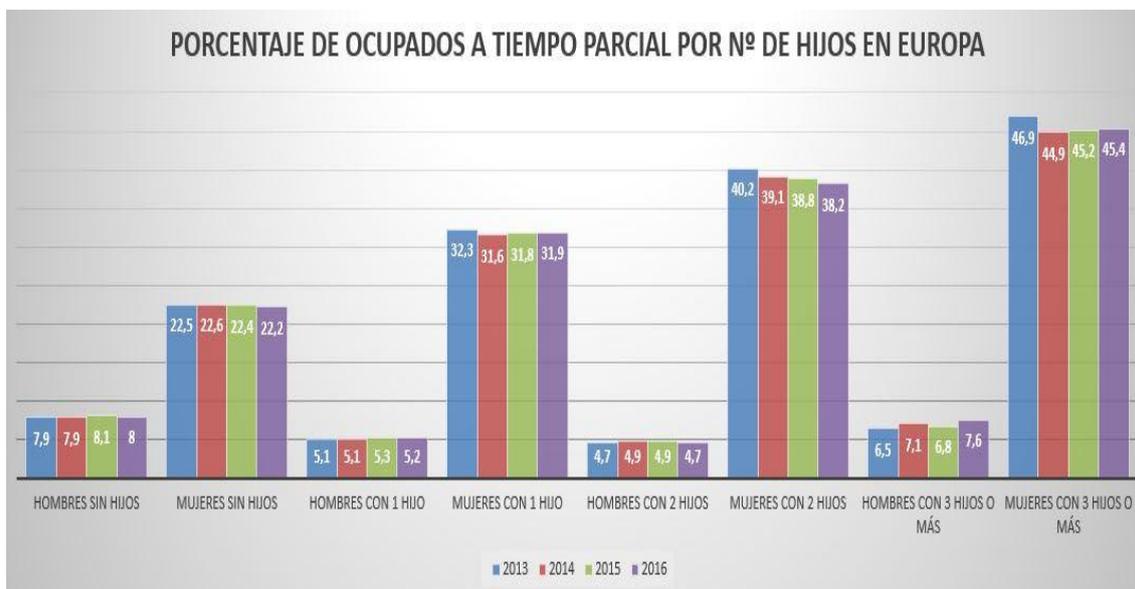
España, junto con Italia, presenta los niveles más bajos de ocupación, aunque en esta ocasión las diferencias existentes entre ambos géneros en los distintos países, con la variante de nº de hijos, son menores con respecto a Francia, Alemania y Reino Unido, que también presentan grandes diferencias en la tasa de ocupación entre hombres y mujeres a medida que aumenta el nº de hijos en las familias.

Por último, el gráfico también nos indica que España se encuentra por debajo de la media de la UE en todas las categorías, pero está cerca de la media de distancia entre la tasa de empleo por género para cada una de las categorías de nº de hijos, por ejemplo, la tasa de empleo de las mujeres con 2 hijos en España en 2016 era del 62,9, frente al 70,4 que presenta la media de la UE en dicha categoría, extendiendo una diferencia de 7,5 puntos porcentuales entre ellas, lo que supone una distancia menor con respecto a la media europea que si comparamos el mismo dato con el resto de países, Alemania (74,3), Dinamarca (85,4), Francia (75,5), Suecia (86,1) y Reino Unido (74,5), mientras que Italia presenta una cifra inferior a España en este apartado, con una tasa de empleo en mujeres con 2 hijos de 55,0.

### 1.2.3. Trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea

Para continuar con el análisis de la situación europea y española con respecto a la de la Unión en el ámbito de igualdad de género en el trabajo se va a exponer un gráfico que ilustra sobre el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en comparación con el total de ocupados y en función del género y del número de hijos, esta vez con las variables sin hijos, con 1 hijo, 2 hijos y 3 hijos o más, pero dando las cifras únicamente del conjunto de la UE.

**Gráfico 1.9. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por nº de hijos en Europa**

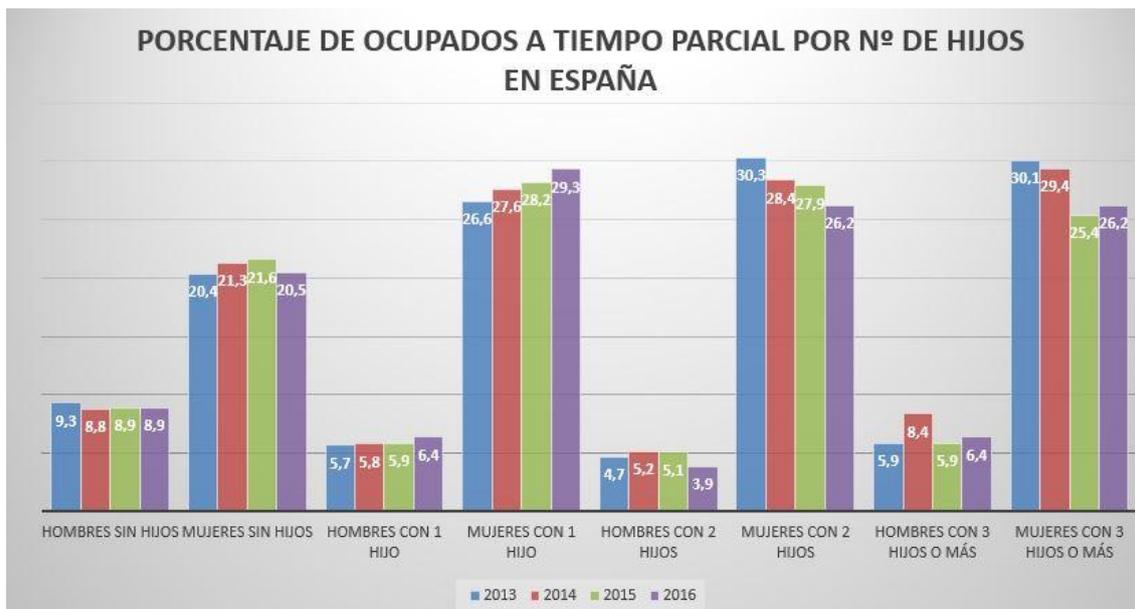


Fuente: elaboración propia a través de Encuesta de Fuerza de Trabajo (LFS) (EUROSTAT)

El gráfico 1.9 nos ayuda a percibir como influye directamente la relación entre la tenencia de hijos y el incremento del porcentaje de ocupados a tiempo parcial en el género femenino, observando una relación de causalidad directa entre el incremento de porcentaje de parcialidad con el incremento de hijos a cargo, mientras que en el género masculino esta relación aparece inversamente proporcional y en unas cifras inferiores en comparación con el incremento que presentan las mujeres, ya que independientemente del año que se tome de referencia, en Europa las mujeres incrementan su tasa de parcialidad en el trabajo en cerca de 10 puntos porcentuales por cada hijo en el que se incrementa el núcleo familiar, salvo del 2º al 3º, siendo en este caso un incremento que ronda los 6 puntos porcentuales en todos los años en los que se presenta el estudio.

En este caso, para poder conocer la situación de España respecto a la del resto de Europa se va a presentar un gráfico con parámetros similares a los del gráfico 1.9 pero en este caso con los datos pertenecientes a España y así realizar una comparación directa.

**Gráfico 1.10. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por número de hijos en España**



Fuente: elaboración propia a través de Encuesta de Fuerza de Trabajo (LFS) (EUROSTAT)

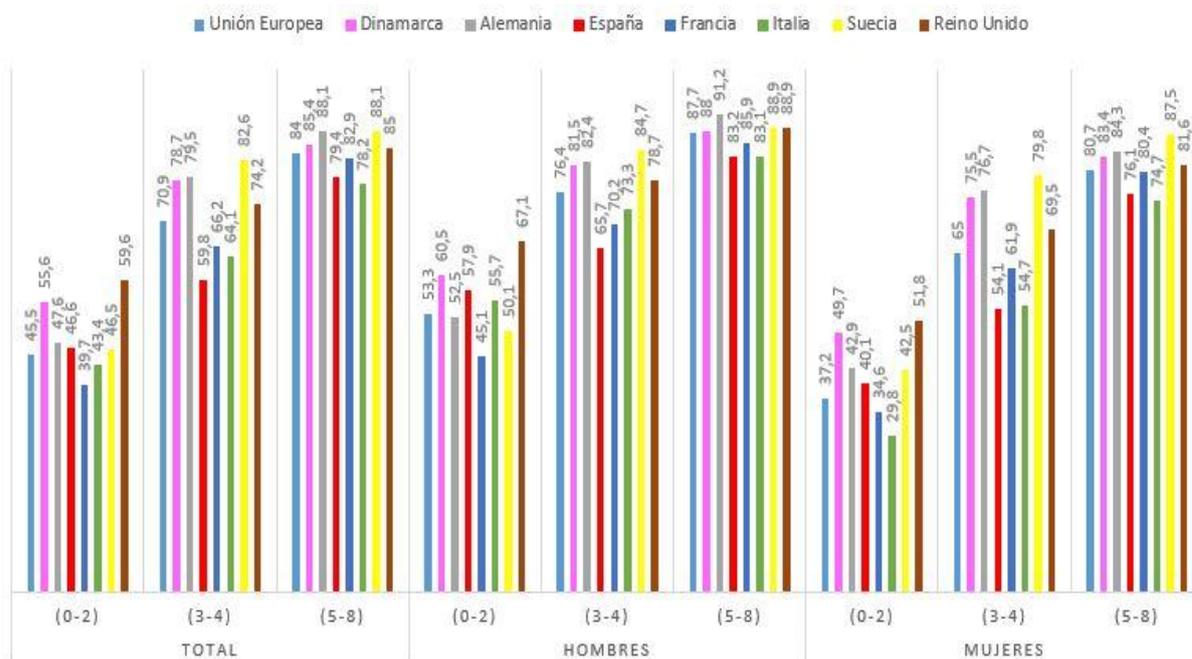
Tras una comparación entre los datos del conjunto de Europa y los datos Españoles se puede llegar a varias conclusiones. En primer lugar, la temporalidad de las mujeres sin hijos es superior en España, mientras que tras el nacimiento del primer hijo se incrementa en un mayor número el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en las mujeres europeas, superando los niveles españoles, no pasa lo mismo con los hombres, ya que en el género masculino en España se parte de una situación de mayor porcentaje de ocupación a tiempo parcial para seguir por encima de todos los niveles de ocupación a tiempo parcial en función del número de hijos, a pesar de sufrir una importante reducción de este porcentaje tras el nacimiento del primer hijo.

Las estadísticas hasta ahora presentadas muestran la relación existente entre ser padre/madre y la repercusión que este hecho tiene en el mercado laboral, tanto en España como en Europa y la diferencia que existe entre la forma en la que este hecho afecta a hombres y a mujeres en el territorio nacional y comunitario.

#### 1.2.4.Ocupación por género y nivel educativo

A continuación se presenta un gráfico en el cual se puede observar la situación de España y del resto países de la Unión analizados en este estudio, así como la media de la UE de ocupación en función de los niveles educativos anteriormente especificados.

**Gráfico 1.11. Tasa de empleo en los países de Europa en función de los niveles educativos**



Fuente: elaboración propia a través de Employment rates by sex, age and educational attainment level (%) (EUROSTAT)

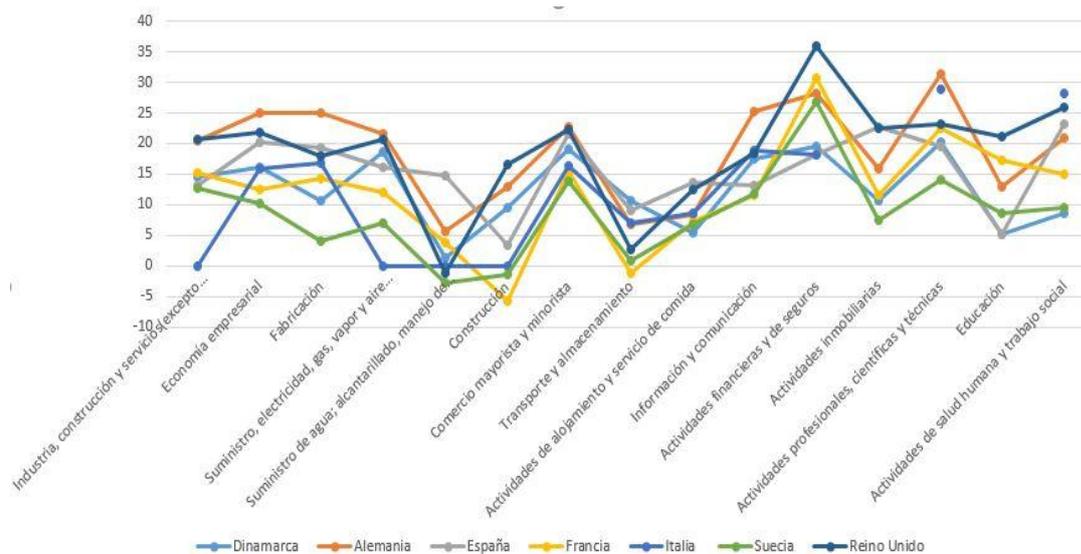
Este gráfico nos facilita la deducción de que a medida que se incrementa la formación de los individuos, también lo hace la ocupación de éstos, reduciéndose la diferencia entre géneros, diferencia que aparece en todos los territorios representados, así como en los niveles del 0 al 4, siendo de nuevo Suecia el país que menores niveles de desigualdad por razón de género presenta, especialmente en los niveles educativos comprendidos entre el 3-4 (4,9 puntos porcentuales de diferencia) y el 5-8 (1,4 puntos porcentuales de diferencia).

Este gráfico nos permite comprobar la importancia que tiene el nivel de formación en los individuos como herramienta de lucha contra la desigualdad de género en el ámbito laboral, y nos sirve como razón para entender mejor las políticas llevadas a cabo por los organismos internacionales, comunitarios y nacionales en materia de educación como medio de mejora de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

### 1.2.5. Brecha salarial de género en Europa

En el siguiente gráfico se presenta la diferencia salarial en las diferentes áreas ocupacionales por razón de sexo en los 7 países analizados, representando cada punto la diferencia existente entre retribuciones masculinas y femeninas por el mismo trabajo expresada en puntos porcentuales.

**Gráfico 1.12. Brecha salarial de género en forma no ajustada por actividad de la NACE Rev2 (2016)**



Fuente: Elaboración propia a través de Gender pay gap in unadjusted form by NACE REV. 2 activity-structure of earnings survey methodology (EUROSTAT)

Este gráfico nos permite apreciar los niveles de igualdad retributiva que tienen los países representados para cada una de las ocupaciones presentadas, siendo los puntos más altos del gráfico aquellas ocupaciones en un país determinado que presentan una mayor brecha salarial de género para esa ocupación, de esta manera se puede observar que es en las actividades financieras y de seguros en el Reino Unido donde nos encontramos la mayor brecha salarial de género de los países representados, además de poder apreciar que España se encuentra dentro de la media de brecha salarial de los países representados y que los datos más igualitarios en cuanto a retribuciones por cuestión de género aparecen en Francia y Suecia, siendo en este último que presenta una retribución más igualitaria en todas las ocupaciones representadas. A pesar de ello, en todos los países representados se aprecia una brecha salarial de género.

### 1.2.6. Conclusiones del análisis comparativo de los países europeos

La principal conclusión de todos los apartados expuestos hasta el momento nos llevan a conocer que existe una desigualdad real de género en el ámbito laboral en España y en Europa, estando España a la cola de los países con mayor igualdad en tasa de ocupación femenina respecto de la masculina de los principales países de la UE.

En este apartado también se ha podido apreciar el impacto de la maternidad y el cuidado de menores en las diferencias de género en el mercado laboral, tanto en términos de ocupación como en trabajo a tiempo parcial. Así como la influencia de la edad y la educación y su influencia en las cifras de desigualdad de género en el ámbito laboral.

Por último, hemos podido observar, tras un análisis de las estadísticas expuestas, que son los países nórdicos aquellos que presentan unas mejores condiciones de igualdad de género en el ámbito laboral, por ello, en los siguientes apartados de este estudio se van a identificar y comparar las diferentes legislaciones que regulan el mercado laboral y la igualdad de género en éste en España, como nuestro país, y en Suecia, como país referente en materia de igualdad de género en el ámbito laboral. Este análisis tiene como finalidad identificar tanto las normas que favorecen esta situación de igualdad como la redacción de éstas, con el objetivo de mediante un análisis comparativo, identificar cuáles son los aspectos en los que se puede

## FACTORES QUE INFLUYEN A LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL

mejorar la normativa española en esta cuestión para lograr unas cifras de género más igualitarias en el mercado de trabajo.

## **Capítulo 2. Análisis legislativo del mercado laboral**



Una vez que conocemos las cifras sobre los principales mercados laborales del espacio europeo y de España, ahora es momento de exponer los textos legales que regulan estos mercados, para así hallar el origen de esta situación de desigualdad y encontrar posibles fórmulas para mejorar las condiciones igualdad de género en dichos mercados.

## 2.1. Marco jurídico internacional

El marco jurídico internacional en el que se engloban las relaciones laborales viene orientado principalmente por los Convenios publicados por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT).

En la página web oficial de la OIT aparece enunciado que las normas que dicta este organismo suponen una herramienta en materia de igualdad de género tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general. Sus normas también sirven como base sobre la que los Estados miembros pueden asentar y desarrollar su normativa social y de regulación del mercado laboral.

En su Declaración relativa a los fines y objetivos la OIT ya afirmaba que "Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" (Declaración de Filadelfia, 1944, pág.1)

Esta idea resulta clave a la hora de entender que es necesario que exista una igualdad de oportunidades para los individuos para facilitar su crecimiento personal y profesional en la vida y en trabajo, para así poder lograr una igualdad en todos los aspectos que tradicionalmente han sido objeto de discriminación, entre los que destaca el sexo.

A lo largo de su historia la OIT ha publicado multitud de convenios y recomendaciones para hacer frente a diversos problemas sociales y laborales, entre los que se encuentran la conciliación familiar y laboral, la igualdad de oportunidades y de trato, seguridad en el empleo, salarios, tiempo de trabajo, seguridad social, protección de la maternidad, etc. Para combatir la discriminación en el empleo, en 1958 se publica el Convenio 111 de la OIT, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, Convenio que fue ratificado en España el 6 de noviembre de 1967 y que todavía está en vigor a día de hoy. En él se pueden encontrar las primeras herramientas para combatir la desigualdad de género en el trabajo, formuladas en forma de mandatos para los territorios implicados, siendo las principales:

- Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

(a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

(b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

- (c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- (d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- (e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- (f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos. (arts. 3 y 4, Convenio sobre la discriminación, núm. 111)

Como se ha podido apreciar en éste y apartados anteriores, uno de los factores más determinantes en cuanto a desigualdad laboral se refiere es la maternidad y la protección de la madre e hijo durante el embarazo, maternidad y lactancia. Para combatir los conflictos nacidos en el ámbito de la relación laboral en estos períodos la OIT ha publicado varios convenios, 3 (1919), 103 (1952) y 183 (2000).

Estos mandatos son de importante conocimiento, puesto que vinculan directamente a la políticas a llevar a cabo por los países Miembros.

## **2.2. Marco jurídico comunitario**

En el ámbito comunitario se encuentra como base legal el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, en su artículo 8 dice "en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad." (Dir.2012/C 326/01, 2007)

Este artículo constituye la base del objetivo por orientar la política comunitaria a eliminar la desigualdad de género, ya que en este mismo Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea son varios los artículos que hacen referencia a la necesidad de que los países y la Unión deben realizar acciones que fomenten y tengan por objetivo lograr una igualdad de género en política social y laboral; entre estos artículos aparecen 13, 153 y el 157. (García, 2007, págs. 7-8)

La UE ha seguido trabajando para mejorar la situación de hombres y mujeres en el trabajo. Por ello en 2006 se publica la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, como así se enuncia no sólo en su título, sino también en su articulado, que comienza con la definición de términos propios del contexto de género y diferencias entre ellos en el ámbito del trabajo en su Título I, ocupando su Título II para enumerar prohibiciones de discriminación y ejemplos de ésta. Dentro del Título II podemos encontrar en el Capítulo 3 el contexto de igualdad de género en cuanto a acceso del empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo que tiene por objetivo esta directiva.

En el art 14 de esta Directiva se prohíbe la discriminación tanto directa como indirecta por razón de género en el trabajo tanto en el sector público como en el privado, identificando como pilares fundamentales para lograr este objetivo las condiciones de acceso al empleo, entre los que se encuentran los criterios de selección, las condiciones de contratación y la promoción; el acceso a la orientación y formación profesional y las condiciones de trabajo, entre las que se destacan las retribuciones y las condiciones de los despidos. (art. 14 Directiva 2006/54 CE del parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006)

En el artículo 15 de esta Directiva, aparece la protección que la UE quiere dar a la maternidad, expresada de la siguiente manera:

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia. (art 15. Directiva 2006/54 CE del parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006)

La redacción de este artículo es sumamente importante, ya que vincula directamente a los países miembros a que trabajen en pro de la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres que se encuentren o se hayan encontrado en situación de maternidad, así como en las condiciones de protección en el empleo.

Por su parte, el artículo 16 se dedica a definir y delimitar las acciones de la UE en lo que respecta al permiso de paternidad y de adopción, expresando lo siguiente:

La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia. (art 16 Directiva 2006/54 CE del parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006)

En el caso de este artículo 16, ya se identifica a ambos géneros como individuos a proteger en la situación de maternidad, paternidad y/o acogimiento, ofreciendo un mandato que implique protección en el empleo a ambos géneros en estas situaciones, preocupándose por mejorar las garantías y las condiciones de trabajo para que los sujetos puedan acogerse con seguridad y garantías a los derechos que se generan en dichas situaciones.

Estos artículos aportan una breve orientación sobre la protección a las situaciones de maternidad y paternidad prohibiendo expresamente toda acción de discriminación, pero no ofrece ningún límite ni cifra que facilite a los diferentes países miembros los términos que deben incluir en estos permisos, dando libertad a éstos para poder determinar las condiciones de éstos permisos siempre y cuando sean protegidos de la manera que indica esta Directiva.

Para ver cómo se desarrollan estas bases mínimas y cuáles son las medidas específicas que se han aprobado en los diferentes países hay que acudir a sus propios textos legales.

### **2.3. Legislación española para la igualdad de género en el ámbito laboral**

En este apartado se van a analizar las principales normas o acuerdos que regulan las condiciones laborales y que tienen una incidencia directa o indirecta en la igualdad de género en el ámbito laboral.

Las normas y acuerdos analizados en este apartado aparecen ordenadas cronológicamente, en función de la fecha en la que fueron aprobadas.

### **2.3.1. La Constitución Española de 1978.**

La primera referencia para promover la igualdad en el estado español aparece en la Constitución Española de 1978, que es una norma jurídica directamente aplicable, cuando en su artículo 9.2 otorga a los poderes públicos la obligación de velar por la igualdad y eliminar los obstáculos que la impidan o dificulten, así como facilitar la participación de todos los ciudadanos, entre otras, en la vida económica. (art. 9.2 CE)

En este artículo se realiza un mandato a los poderes públicos para que efectivamente velen por esos derechos ya que la configuración de Estado como social exige la intervención de los poderes públicos para que la igualdad de los individuos sea real y efectiva. (Rodríguez Coarsa, 2003)

Además, en la misma aparece también en virtud de su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación, mencionando expresamente este artículo el sexo como posible causa de discriminación. Este artículo es el desencadenante de multitud de leyes en varios ámbitos económicos y sociales, que tienen como objetivo paliar las diferentes desigualdades que señala.

Esto es una muestra de la preocupación del legislador por atajar el problema de las desigualdades en los diferentes ámbitos de la vida, ordenando en su articulado a los poderes públicos para que tomen las decisiones, medidas y desarrollen la legislación que resulten oportunas para eliminar esta desigualdad. Siendo además encuadrados dentro del Título primero, lo cual significa que son derechos fundamentales y que les corresponde, por tanto, un mayor nivel de protección.

Ambos artículos suponen el fundamento para que los poderes públicos velen por la igualdad efectiva entre los sujetos que pudiesen ser tratados de manera diferente y que en el caso de este estudio conectan con la desigualdad en cifras y de oportunidades todavía existente en el mercado laboral español.

### **2.3.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**

Siguiendo el mandato constitucional anteriormente expuesto, en 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo principal objetivo es combatir tanto en el ámbito privado como en el ámbito público las desigualdades existentes por razón de sexo.

Este precepto en su propia exposición de motivos, reconoce que en el momento temporal en el que se aprueba la ley, se ha fracasado en las medidas prácticas y legales que se han llevado a cabo anteriormente, señalando:

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. (Preámbulo Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

En este fragmento se identifican aquellos ámbitos en los que actualmente persiste la discriminación por razón de sexo. Entre ellos se identifican un gran número relacionado con las relaciones laborales y también algunos que afectan a la vida social y económica pero cuyo problema de raíz se encuentra en dichas relaciones laborales y en sus conflictos. Todo esto fundamenta a los poderes públicos para desarrollar legislación en dicha materia para poder combatirlo, siendo en este caso la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el instrumento elegido por el Gobierno para llevar a cabo este objetivo, puesto que la igualdad es un derecho fundamental, como se ha identificado en el apartado anterior.

Esta Ley Orgánica va a afectar de manera crucial al mercado de trabajo, ya que gran parte de las discriminaciones por razón de género parten de este mercado.

En el apartado III de la exposición de motivos aparece la legitimación de las medidas de discriminación positiva para ser utilizadas como herramienta para combatir la discriminación, justificando su legalidad y necesidad de la siguiente manera:

...la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

Este mandato puede resultar contradictorio ya que como herramienta para lograr una efectiva igualdad se va a autorizar el uso de medidas de discriminación positiva que efectivamente conlleven un trato de favor obligatorio sin que ello derive en un incumplimiento de la Constitución, pero el legislador considera necesario el uso de esta desigualdad para combatir la situación de desequilibrio ya existente en la sociedad.

Ya dentro de su articulado nos encontramos con el artículo 1, que nos indica cuál es el objeto de esta Ley, identificando éste de la siguiente manera:

Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Introduce ya en este artículo una concreción de cuáles son las esferas en las que va a desarrollar la orden del articulado de la Constitución Española, enumerando la civil, laboral, económica, social y cultural como las más preocupantes y en las que ha de ser prioritario un desarrollo de medidas de igualdad efectiva entre hombre y mujeres. De entre ellos, los más importantes para el análisis en este estudio son el económico y sobre todo el laboral, por la relación que tienen con el objeto de estudio.

Conectando con lo analizado en las estadísticas del capítulo 1, el art. 3 de esta Ley identifica algunas causas que tradicionalmente han originado la desigualdad de género actualmente existente, " *El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.*" (art. 3, L.O 3/2007, de 22 de marzo)

Esta identificación termina de fortalecerse con lo mencionado en el art. 8 sobre la discriminación por embarazo o maternidad, lo cual termina de identificar el embarazo como causa por la que se discrimina a las mujeres y que debe contar con una mayor protección e intervención para que deje de suponer una diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

#### • Principales actuaciones que introduce esta Ley

En el título II de esta ley ya se enumeran algunas de las actuaciones concretas que tendrán que llevar a cabo las Administraciones públicas para combatir la desigualdad de género, destacando entre ellas las mencionadas por los artículos 14.7 y 8, que tratan de dar garantías a la protección de la mujer embarazada durante el embarazo, parto y lactancia, así como el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación en el trabajo de las mujeres y hombres para la atención familiar, **apareciendo por vez primera en esta Ley la mención del hombre como medida fundamental para asegurar la igualdad con la mujer**, suponiendo un gran cambio en cuanto a la manera de actuar frente a una situación de desigualdad.

También aparecen otras medidas como el deber de publicaciones temporales como el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades e informes periódicos de la efectividad de las medidas llevadas a cabo en esos períodos, así como la adecuación de las estadísticas y estudios para introducir de manera adecuada la perspectiva de género.

El art.17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo impone la elaboración de un Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades que incluya medidas para eliminar la discriminación por razón de sexo. En el punto posterior se va a analizar más pormenorizadamente este Plan.

El Título IV de esta Ley lleva por título "El derecho al trabajo e igualdad de oportunidades", en su Capítulo I aparece una reorientación de las políticas de empleo, pasando a ser uno de sus objetivos principales el incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Los capítulos II, III y IV del Título IV se dedican a las medidas y distintivos en el ámbito empresarial en materia de igualdad. Destacan en este apartado el art 44 que da una introducción y algunas pinceladas de las principales herramientas a utilizar para conseguir el objetivo de la igualdad mediante la conciliación y la igualdad de género en este ámbito, aunque se remite a las legislaciones correspondientes en dicha materia, lo cual nos hará recurrir a las leyes laborales y de Seguridad Social para encontrar la solución concreta a esta cuestión.

El Capítulo III del Título IV se dedica a regular la figura de los planes de igualdad, que se componen de medidas que deben velar por la igualdad de oportunidades en cuestión de sexo en las empresas de más de 250 trabajadores y que pueden incluir diversas medidas que dependerán de la situación en la que se encuentre en este aspecto la empresa.

Por su parte, Título V de esta Ley crea un marco normativo de igualdad por razón de sexo en el ámbito del empleo público, las principales medidas que aparecen en este apartado son:

- Artículos 53 y 54: El principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación de la Administración General.
- Art 55: Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.
- Art 56 y sucesivos: Permisos y beneficios de protección a la maternidad, paternidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, enumerando y definiendo algunas de las formas para hacer efectiva esta conciliación, tales como la provisión de los puestos de trabajo, licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia, vacaciones,

formación en materia de igualdad y el Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

- Art 63: Evaluación sobre la igualdad en el empleo público, que consiste en que los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Art 64: Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, que consisten en que el Gobierno apruebe al inicio de su candidatura un Plan de Igualdad de Género en el empleo público. (arts 53-64, L.O 3/2007, de 22 de marzo)

### **2.3.3. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**

En este momento hay que hacer referencia al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (en adelante PEIO) 2014-2016, debido a que el del período 2018-2021 se encuentra en etapa previa a su publicación, tal como se desprende del artículo de Paloma Cervilla, 2018.

Como respuesta al mandato del art. 17 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, la Administración General del Estado publica periódicamente un PEIO para el período que así especifique el propio plan.

Resulta de una gran importancia el contar con un plan que analice la situación actual de la mujer en el trabajo e identifique las medidas a llevar a cabo durante el período estipulado, así como los objetivos a conseguir y el resultado a la aplicación de dichas medidas.

En este caso, los dos primeros objetivos estratégicos que tiene marcados el PEIO 2014-2016 están íntimamente relacionados con el objeto de este estudio, ya que son:

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral y en el emprendimiento.
2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

En el caso del primer objetivo estratégico de esta publicación, a continuación se exponen cuáles son las líneas de actuación para poder lograr ese objetivo específico, así como las principales medidas que se llevarán a cabo por los departamentos responsables y un breve análisis de éstas:

- 1) Prevenir la discriminación por razón de sexo en el empleo, utilizando para ello la desagregación por género de los datos y el refuerzo a la políticas activas de empleo para conseguir una participación equilibrada en el mercado de trabajo
- 2) Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y de hombres en las empresas. Para ello se va a utilizar la formación y sensibilización específica para los agentes de las relaciones laborales, el fomento de la negociación colectiva como instrumento de igualdad y la distinción a las empresas que logren unas cifras de igualdad de género.
- 3) Combatir la brecha salarial de género, mediante la mejora de la investigación sobre las causas de la brecha salarial de género, revisar el estado de la negociación colectiva en materia retributiva, elaborar herramientas informáticas de autodiagnóstico de brecha salarial de género, promocionar y concienciar a la sociedad y reforzar la vigilancia y el asesoramiento en caso de que se produzcan estas situaciones

- 4) Fomentar el emprendimiento femenino, apoyando la creación de empresas y el autoempleo. Para ello se va a fomentar el emprendimiento femenino.
- 5) Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público. Principalmente mediante la mejora de las políticas que favorezcan la conciliación.
- 6) Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.
- 7) Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como el segundo receptor de rentas, revisando la normativa en materia de Seguridad Social.

Estas líneas de actuación nos ofrecen una información sumamente importante, ya que se identifican los principales problemas que aparecen en el ámbito de trabajo y que propician la existencia de desigualdades por cuestión de género. En este caso, las líneas a seguir introducen nuevas líneas de actuación como la negociación colectiva, la mejora de la educación como medio para lograr una igualdad de oportunidades y la investigación para combatir la brecha salarial de género.

El segundo objetivo estratégico que aparece en este plan se denomina "Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares", en él encontramos los siguientes objetivos específicos para lograrlos y las principales medidas escogidas para llevarlos a cabo:

- 1) Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad.
  - Las medidas para lograr este objetivo se basan en la formación e información a la sociedad, incluyendo empresas y trabajadores, de los beneficios de las medidas de conciliación y los beneficios de la corresponsabilidad, así como incentivando la participación de los varones en la crianza de los hijos.
- 2) Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, minimizar el impacto tributario de la conciliación personal, familiar y laboral, incentivando el apoyo a las empresas que lleven a cabo medidas de conciliación, prestando gran atención a los permisos parentales.
- 3) Promover la corresponsabilidad y cambio de los usos del tiempo
- 4) Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad

Del análisis de todas estas disposiciones y objetivos llegamos a la conclusión de que los principales objetivos a la hora de conseguir una igualdad efectiva en el ámbito laboral pasan por la educación a los individuos y las entidades empresariales para poder mentalizarlos de la **importancia que adquieren las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, así como la asunción de responsabilidades familiares por parte de los varones para el beneficio del conjunto de la sociedad.

Una vez analizado todo lo anterior, hay que añadir que resulta una necesidad que desde la Administración pública se lleven a cabo mejoras legislativas en materia de **vigilancia en caso de igualdad salarial**, así como en medidas de **conciliación e igualdad legal en materia de permisos para el cuidado de hijos**, principalmente revisando la regulación del permiso por paternidad.

### **2.3.4. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores**

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) es la norma que regula la totalidad de las relaciones laborales (especiales o no) y las condiciones de éstas, en el territorio español. Es por esto por lo que en materia laboral es el texto encargado de regular las medidas para evitar la discriminación.

En este punto se va a realizar un análisis de los artículos que contienen regulaciones que afectan de manera directa o indirecta a la igualdad en el trabajo por razón de género y a aquellos que tienen por objetivo favorecer la corresponsabilidad. Éstos artículos aparecen divididos por bloques según su contenido.

#### **• Derecho a no ser discriminado directa o indirectamente en el trabajo**

El art. 4.2. c) de este cuerpo legal enuncia el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente en la relación de trabajo por cualquier razón, entre las que se encuentra la de sexo.

El art.17 desarrolla el mandato del art.4.2.c), enunciando textualmente aquellas condiciones y cláusulas que serán declaradas nulas como causa de discriminación, incidiendo sus apartados 3, 4 y 5 en aquellas materias que pueden ser objeto de tratamiento diferente con el objetivo de favorecer la igualdad de género mediante subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo estable (por parte del gobierno o por acuerdos en la negociación colectiva).

#### **• Nuevo método de clasificación profesional y promoción en el trabajo**

La Sección 3ª del Capítulo II del ET regula el nuevo método de clasificación profesional y promoción en el Trabajo. Esta novedad legislativa surge con el fin de luchar contra la discriminación salarial y para mejorar la igualdad de oportunidades en materia de promoción en el trabajo.

Los artículos del 22 al 24 introducen un cambio de paradigma a la hora de realizar una clasificación profesional , llevando a cabo esta división mediante las aptitudes, titulaciones o funciones del puesto de trabajo para garantizar la ausencia de discriminación. Estos artículos también otorgan a la negociación colectiva como base para identificar los criterios en materia de promoción y formación profesional, basándolos en criterios como la formación, méritos, antigüedad o facultades organizativas del empresario para eliminar la discriminación.

El art. 28 regula expresamente la obligatoriedad de remunerar de igual manera a mujeres y hombres que realicen un trabajo de igual valor, prohibiendo la discriminación salarial y, aunque no se refleje en la Ley, como medida para eliminar la brecha salarial de género.

#### **• Tiempo de trabajo**

La Sección 5ª del Capítulo II regula las condiciones del tiempo de trabajo. En ella encontramos los arts. 34, 35 y 36 que regulan la jornada, horas extraordinarias y el trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo, apareciendo en el apartado 8 del Art. 34 una referencia al derecho de los trabajadores a adaptar las condiciones de su jornada de trabajo mediante la negociación colectiva o el acuerdo individual con el empresario para mejorar sus condiciones de conciliación familiar y laboral. Este art. 24 otorga una gran importancia a la negociación colectiva en materia de adaptación de la jornada a las posibles situaciones de conciliación

familiar y laboral, pero deja abierta esta opción a los implicados, sin aportar un mínimo mejorable mediante dicha negociación.

#### • Permisos

El art. 37 regula el descanso semanal, fiestas y permisos. Existen muchos tipos de permisos, pero los que nos interesa analizar son aquellos relacionados con la maternidad y paternidad, por ser éstas las principales causas de conflicto en materia de género en las relaciones laborales.

El apartado 4 de este artículo recoge el permiso por lactancia de 1 hora de ausencia en el trabajo diaria para los padres de hijos de hasta 9 meses, pudiendo sustituirse por la reducción de 30 minutos de la jornada diaria con el mismo objeto y pudiendo ser llevada a cabo por cualquiera de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen. El apartado 5 regula el permiso de reducción de un máximo de 2 horas, con disminución proporcional del salario para los progenitores de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Los dos permisos analizados en este párrafo pueden ser llevados a cabo por cualquiera de los padres indistintamente.

El apartado 6 del art. 37 regula la reducción de jornada con una reducción equivalente de salario para los progenitores de hijos de hasta 12 años de edad o el cuidado de una persona con discapacidad o familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, reservando al empresario la opción de limitar el ejercicio simultáneo de este derecho en caso de que varios trabajadores generen este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Por último, el apartado 7 de éste artículo reserva a los convenios la capacidad de mejorar estas garantías mínimas y garantizando que se apliquen las condiciones pactadas y reflejadas en estos acuerdos.

Los permisos suponen una de las principales materias de conciliación y corresponsabilidad, por ello son una herramienta clave a la hora de conseguir la igualdad de género, por ello es tan importante enunciar los derechos que componen este apartado.

#### • Suspensión del contrato de trabajo

La Sección 3ª del Capítulo III del ET regula las condiciones de la suspensión del contrato de trabajo. Dentro de las causas de suspensión aparece la maternidad, paternidad, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, así como el riesgo durante el embarazo y lactancia natural de un menor de 9 meses. Estas causas suponen un avance en materia de conciliación familiar y laboral, así como en la corresponsabilidad. Durante el período en el que los trabajadores se encuentren en situación de suspensión de contrato no tendrán derecho a recibir ningún tipo de retribución.

Dentro del art. 48.4 encontramos la suspensión del contrato en el supuesto de parto. Esta suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 más en caso de parto múltiple, incluyendo la posibilidad de distribuir esta suspensión entre ambos progenitores a opción de la interesada, siempre y cuando las 6 semanas posteriores al parto sean disfrutas de manera obligatoria por la madre. En caso de que esta suspensión se ceda en parte al padre, ambos progenitores deberán disfrutar de su parte proporcional de manera ininterrumpida, estas condiciones serán similares en caso de adopción y en caso de que el disfrute de los períodos de descanso sea simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder las 16 semanas previstas.

El art. 48.7 regula el descanso por paternidad, que será de 4 semanas ininterrumpidas, siendo esta suspensión independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad regulada por los puntos anteriores de este mismo artículo. Además, este derecho podrá disfrutarse en

régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El punto 8 del art. 48 se dedica a regular el supuesto de riesgo durante el embarazo o lactancia natural, que tendrá una extensión máxima hasta que el menor alcance los nueve meses de edad o hasta que desaparezca la imposibilidad de que la trabajadora se reincorpore a su puesto anterior o a uno compatible con su estado.

El art. 48 nos da una imagen de la distribución de los períodos de descanso que genera la situación de paternidad y maternidad, siendo en caso de la paternidad 4 semanas ininterrumpidas por 16 en caso de la maternidad, aunque en este caso pueden distribuirse entre ambos progenitores siempre y cuando las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto se disfruten por la madre.

Es muy importante analizar la redacción del art. 48.4, ya que tiene por objetivo una igualdad de género y una libertad de organización del permiso de maternidad a los progenitores para conseguir así también una mayor flexibilidad laboral y mejora de la conciliación familiar y laboral. En la práctica, son pocos los hombres que utilizan parte del permiso de maternidad que pudiesen disfrutar, siendo éste utilizado en su totalidad por la mujer, lo que no permite que se igualen en términos prácticos las duraciones del permiso y las condiciones de paternidad y maternidad.

#### • Excedencias

El art. 46 regula el régimen de las excedencias, pudiendo ser éstas voluntarias o forzosas. Dentro de las de carácter voluntario en el punto 3 de este artículo aparece el derecho que generan los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad para facilitarles la adaptación a su nueva situación familiar (adopción, acogimiento, guarda), así como para el cuidado de hijos y e hasta 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo. La duración de dicha excedencia es de máximo 3 años de duración. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, a partir del primer año tal reserva pasará a estar referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Estas excedencias suponen un avance en materia de conciliación familiar y laboral que además cuenta con la garantía de la reserva del puesto de trabajo, influyendo directamente en la seguridad del empleo para los trabajadores que se encuentran en esta situación, de tal manera que dicha seguridad puede animarles a hacerse usuarios de esta modalidad de suspenso de contrato.

#### • Protección a la situación de suspensión de la relación laboral

El ET contiene regulaciones que protegen las circunstancias de baja por maternidad y paternidad, dichas protecciones están en el art 53.4, que enumera las causas que llevarán a declarar el despido nulo, debido a la causalidad de discriminación de esta decisión extintiva. En caso de que el despido se encontrase dentro de algunos de los casos comprendidos en este artículo, podrá declararse como procedente si la decisión extintiva tiene como justificación motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias.

Estos supuestos del art 53.4 constituyen una protección a la situación de la maternidad y paternidad en las relaciones laborales, favoreciendo que sean utilizadas las medidas que tienen por objeto mejorar las condiciones de paternidad y maternidad para disfrutar de una mejor conciliación familiar y laboral, ya que se cuenta con la protección para que el empresario

no pueda despedir a los individuos que se encuentran disfrutando de estos sistemas de conciliación, siempre y cuando el móvil del despido sea dicha situación.

La redacción actual de los artículos 13, 22, 23, 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se debe a la aprobación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que fue aprobado y publicado en un contexto de crisis económica con la intención de mejorar las condiciones del mercado y tratar de reducir la constante destrucción de empleo que estaba sufriendo el país, aprovechando para introducir algunas regulaciones en favor de la búsqueda de la igualdad de condiciones y oportunidades en el empleo por razón de sexo.

#### • Otras medidas que favorecen la igualdad de género

Los arts.12 y 13 regulan el contenido del contrato a tiempo parcial y el trabajo a distancia, que aunque en la Ley no se haga referencia nada más que a su propio contenido, la aplicación de éstos puede conllevar a que se mejoren las condiciones de conciliación familiar y laboral y a que se mejoren las condiciones de corresponsabilidad familiar.

#### **2.3.5. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**

Este Real Decreto Legislativo, en adelante mencionado como LGSS, regula los derechos y deberes que derivan de cada situación respecto de los individuos y entidades con la Seguridad Social.

Dentro de este texto encontramos, entre otro contenido, el marco normativo de las cotizaciones empresariales y del trabajador a éste régimen, así como el sistema de protección que ofrece la Seguridad Social a los ciudadanos.

En este apartado se va a proceder a analizar aquellos artículos de este texto legal que poseen contenido en relación con las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social, prestaciones, así como los permisos de hombres y mujeres en materia de conciliación familiar y laboral.

El Capítulo IV de esta Ley nos ofrece el marco normativo de la acción protectora de la Seguridad Social, introduciendo en el artículo 42 cuáles son las acciones que comprenden la protección de este sistema, entre las que destacan la asistencia sanitaria en caso de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo, así como la recuperación de estas circunstancias, además de cubrir las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal que puedan provenir de las situaciones anteriormente mencionadas y las prestaciones familiares y de servicios sociales, todas ellas en sus modalidades contributivas y no contributivas.

La redacción de la Ley hace hincapié en la situación de la maternidad y la paternidad como situaciones específicas de protección por este sistema.

Los artículos 141 y 142 identifican a los sujetos obligados a cotizar al régimen de la Seguridad Social, identificando el art. 142 al empresario como el sujeto responsable del cumplimiento de dicha cotización por ambas partes, descontando el importe correspondiente de las retribuciones del trabajador. A lo anteriormente enunciado hay que añadir que la obligación de cotizar continúa en las situaciones de Incapacidad temporal, haciendo hincapié en la de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Añadiendo a esto el art. 145 que estas aportaciones se indicarán en la correspondiente Ley de Presupuestos del Estado, obligando a desarrollar dicha materia en esa Ley (arts. 141-145, LGSS)

### • **Maternidad**

El Capítulo VI se dedica exclusivamente a la maternidad, identificando el supuesto general y el supuesto especial.

Esta prestación es de capital importancia en el marco de la conciliación familiar y laboral, ya que evita la pérdida económica que supondría la suspensión del contrato de trabajo con motivo del nacimiento, acogimiento o guarda de uno o varios hijos.

La maternidad se describe en el art. 177 como "la prestación provocada por la maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar".(art.177, LGSS)

El art. 179 recoge la prestación económica, cuya cuantía será equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el supuesto general de la prestación por maternidad. (art.179, LGSS)

Los Arts. 181 y 182 prevén el supuesto especial de la prestación por maternidad, que tiene por objetivo ayudar económicamente a aquellas mujeres que no cumplan con los requisitos para percibir la prestación de maternidad del supuesto general.

### • **Paternidad**

Esta prestación supone una sustitución de los salarios dejados de percibir con el motivo del nacimiento, adopción o guarda de uno o varios hijos de una manera similar a lo que acontecía en el caso de la maternidad. Esta prestación se concede con similitud de condiciones que la de maternidad, diferenciándose de ésta en la duración, que viene determinada por la duración indicada en el ET para ambos permisos.

Los arts. 183, 184 y 185 de la LGSS son los que regulan esta prestación.

### • **Riesgo durante el embarazo**

La definición de esta situación la encontramos en el propio texto legal:

Se considera como el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales. Dicha prestación tendrá los términos y condiciones similares a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales con las particularidades de que nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior al que la mujer se reincorpore a la actividad en su puesto u otro compatible con su estado, dicha prestación consistirá en el 100% de la base reguladora equivalente a la de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. (arts. 186-187, LGSS)

### • **Riesgo durante la lactancia natural**

Se trata del período en el que el contrato se encuentra en suspenso debido a la imposibilidad de colocar a la mujer trabajadora en un puesto de trabajo que reúna los requisitos de inexistencia de riesgo durante el período hasta que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la trabajadora se haya reincorporado antes al trabajo en su puesto o en uno

compatible con su situación, siendo el resto de condiciones de la prestación similares a la de riesgo durante el embarazo. (arts.188 y 189LGSS)

• **Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**

Esta protección es la que se da a los trabajadores que vean reducida al menos el 50% su jornada laboral, que sean responsables y lleven a cabo el cuidado directo de, continuo y permanente del menor a su cargo por cáncer o cualquier otra enfermedad grave que requiera el ingreso hospitalario y el cuidado durante un largo período de tiempo. (arts.190 a 192, LGSS)

Los artículos expuestos en este apartado y su contenido son de gran importancia a la hora de entender el sistema de garantías que establece la LGSS para los individuos que se encuentren en estas situaciones de suspensión de la relación laboral, suponiendo esto un refuerzo a la protección de las medidas de conciliación familiar y laboral de los trabajadores. Especialmente en el ámbito económico debido a que sus objetivos son suplir los ingresos dejados a percibir con motivo de la suspensión del contrato, así como ofrecer una liberación de sus responsabilidades laborales durante un período estimado de tiempo cuando se encuentren en estas situaciones.

**2.3.6. Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018**

En respuesta al art. 19 de la LGSS aparece esta orden, que es la encargada de regular las cotizaciones al Sistema de la Seguridad Social, dada la no aprobación de los Presupuestos Generales del Estado hasta la fecha, como se desprende del artículo de Roberto Pérez, 2018.

El art. 6 de esta orden nos indica explícitamente que la obligación de cotizar no desaparece en las situaciones de incapacidad temporal para los trabajadores comprendidos dentro del Régimen general, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y de disfrute de los períodos de descanso por maternidad o paternidad, aunque éstos supongan una causa de suspensión de la relación laboral. (arts. 1 al 6, Orden ESS/55/2018, de 26 de enero)

Una vez confirmado que el empresario sigue estando obligado a cotizar por el trabajador que se encuentra en una de estas situaciones, tenemos que acudir al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Este RD tiene por causa las Directrices de la cumbre de Jefes de Estado de Luxemburgo de 15 de diciembre de 1997, que buscan reducir el impacto económico de las bajas por maternidad, adopción y acogimiento, con el fin de que se celebren más contratos de interinidad, atacando así a dos graves problemas de la sociedad, tales como la contribución a que se mejoren las condiciones económicas que deriven en una mejora de la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral y que se contribuya al descenso del desempleo con la contratación de personal para sustituir al de estructura que se encuentre en estos procesos.

De esta manera, la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indica que el art. 1 de este RD recoja que los contratos con motivo de interinidad a personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural tendrán derecho a una bonificación del 100% en sus cuotas empresariales de la Seguridad Social, siendo la duración de esta bonificación

coincidente con el tiempo en el que se prolongue el descanso por las situaciones anteriormente enunciadas.

Además, también le será bonificable la cuota empresarial correspondiente al trabajador/a cuyo contrato se encuentre en suspenso por las mismas razones en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### **2.4. Legislación laboral en Suecia**

Una vez analizado el marco normativo internacional y comunitario de la igualdad de género en el ámbito laboral y después de analizar de manera más pormenorizada la legislación reguladora del mercado laboral español, se va a proceder a exponer algunas de las leyes y medidas más importantes en materia laboral en Suecia. En este caso, se ha elegido Suecia debido a que las estadísticas mostradas en el primer capítulo de este estudio sitúan al país sueco como uno de los territorios con mejores cifras en materia de igualdad, de ahí que haya que analizar cuáles son las medidas que posibilitan semejantes cifras.

#### **2.4.1. Marco normativo laboral**

Para poder analizar las condiciones laborales de Suecia se ha recurrido a varias publicaciones, entre las que se encuentra la Arbetsmiljölagen, que traducido al castellano es la ley de trabajo, publicada en la página web oficial de la Oficina de Entorno Laboral de Suecia, en concreto, para el análisis de la regulación de este país se utiliza la publicación Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 31 dec 2016, que significa Ley de Trabajo y su regulación con comentarios a 31 de diciembre de 2016. También se van a analizar la Ley de igualdad de género ,Jämställdhetslag (1991:433) y la Ley de Seguridad Social, Socialförsäkringsbalk (2010:110).

Para comprender el contexto de las leyes que se van a analizar, también se ha consultado la Ley de trabajo(1977: 1160), que fue adaptada por el Riksdag 1977 y entró en vigor el 1 de julio de 1978. Desde entonces ha cambiado varias veces. Este libro contiene el texto legal que se aplica desde el mismo 1 de julio de 2014.

#### **2.4.2. Ley de igualdad de género**

La Ley que regula la igualdad de género en el mercado laboral en Suecia es la Jämställdhetslag (1991:433), que está fechada en 1991, pero ha sufrido posteriores modificaciones (1998:208, 2000:773, 2000:773 y 2008:567).

Estas modificaciones no derogan todo el contenido de la Ley originaria, únicamente lo modifican, apareciendo citadas las modificaciones en el texto originario que aparece en el sitio web oficial de las oficinas del Gobierno Sueco.

##### **• Análisis de los artículos más trascendentes de esta Ley en materia laboral**

El art. 1 de esta Ley indica que el objeto de la misma es promover la igualdad de derechos de mujeres y hombres en términos laborales y oportunidades de desarrollo en el trabajo. Por su parte el art. 2 indica que la igualdad deberá promoverse por empleados y empleadores. Además, este artículo define que la evaluación de los requisitos del trabajo debe tomarse teniendo en cuenta criterios tales como conocimientos de, habilidades, responsabilidad y esfuerzo, siendo equivalentes los puestos que reúnan condiciones similares. (lag. 2000:773).

El art. 3 vincula la actividad del empleador hacia una orientación para promover activamente la igualdad de género en la vida laboral (art.3). Continuando con el mandato del art. 3, en los

artículos del 4 al 11 se desarrollan algunas de las prácticas que deberá llevar a cabo el empresario. Entre estas prácticas destaca que el empleador deberá implementar medidas para adecuar las condiciones de empleo tanto para hombres como para mujeres (art. 4), así como facilitar a ambos sexos la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 5), el art. 6 se dedica a la prevención del acoso sexual en el trabajo (Lag 2005:476), por su parte, el art. 7 vincula al empleador a que promueva la formación y otras medidas adecuadas para el desarrollo de habilidades para lograr una distribución uniforme de mujeres y hombres en diferentes tipos de trabajo y en diferentes categorías profesionales. (arts.4-11, 1991:433)

Hasta aquí el sistema es bastante parecido al español, en los siguientes aspectos que se van a analizar, se aprecia una diferencia sustancial de tratamiento de las situaciones con respecto a la legislación española.

El art. 8 indica que el empleador se esforzará en cubrir sus vacantes con candidatos de ambos géneros, añadiendo el art.9 que cuando en el lugar de trabajo no haya una distribución sustancialmente igual entre mujeres y hombres en un tipo particular de trabajo o dentro de una cierta categoría de trabajadores, el empleador deberá hacer un esfuerzo para buscar un individuo del sexo menos representado en caso de que se vaya a cubrir una vacante o a ofrecer un nuevo puesto, sin embargo, esto no se aplicará si existen razones especiales que justifiquen de manera razonable la elección del empresario (art. 9).

El art. 10 se dedica al seguimiento que debe realizar el empleador mediante encuestas de condiciones de empleo con el objetivo de detectar prácticas relativas a los sueldos y otras acciones de empleo con el fin de evaluar si las diferencias salariales están establecidas directa o indirectamente con el género; marcando este artículo las pautas para detectar esta brecha de género mediante una evaluación consistente en el análisis de mujeres y hombres que realizan un trabajo que generalmente se considera que está dominado por mujeres y un grupo de trabajadores que realizan un trabajo que debe considerarse equivalente a dicho trabajo, pero que generalmente no se considera dominado por mujeres. Continuando con el mandato del art. 10, el art 11 indica que el empleador deberá de elaborar un plan de acción para la igualdad de remuneración y observar su evolución en aquellas empresas de más de 10 empleados. El art. 13 obliga a las empresas de más de 10 trabajadores a elaborar un plan de igualdad de género cada año. (arts 10-13, 2000:773)

El art. 15 prohíbe la discriminación directa, enunciando la manera correcta para tratar a los individuos de manera igualitaria. Asimismo, el art. 16 prohíbe cualquier tipo de discriminación indirecta. (Lag 2005:476)

El art, 17 ofrece un listado con los comportamientos u actuaciones que suponen una discriminación directa o indirecta de género, dicho listado se compone de las siguientes acciones:

- Las preguntas que se refieran a algún aspecto que no sea el empleo en una entrevista.
- Decisiones arbitrarias sobre la promoción o discriminación de la educación para la promoción.
- Aplicar salarios diferentes para trabajos que deben considerarse iguales o equivalentes.

Esta prohibición no se aplicará si el tratamiento es parte de los esfuerzos para promover la igualdad de género en la vida laboral. (Lag 2005:476)

El art. 21 indica que un aspirante que no ha sido seleccionado para un empleo o para un ascenso puede solicitar una declaración escrita del empleador sobre la naturaleza, alcance de la educación, experiencia profesional y otras calificaciones similares en cuestión sobre los factores que se valoren para la decisión de adjudicación de ese puesto. (Lag 2005:476)

Este precepto (art. 21) ofrece una garantía de objetividad y transparencia por parte del encargado de tomar las decisiones en materia de adjudicación de puestos de trabajo.

El art. 23 indica expresamente que un acuerdo no es válido en la medida en la que prescribe o permite la discriminación sexual. (Lag 2000:773)

La decisión discriminatoria será declarada nula a solicitud de un empleado, según lo dispuesto en el art. 24. (Lag 2005:476)

### **2.4.3. Ley de Seguridad Social.**

En Suecia la Ley que regula la Seguridad Social, situaciones protegidas y prestaciones es la Socialförsäkringsbalk (2010:110). El Título B de esta disposición es en el que se engloban todas las acciones orientadas a la protección de la familia, entre las que se encuentran los derechos y obligaciones en caso de maternidad y paternidad.

Las disposiciones indicadas en este apartado van orientadas a la ciudadanía sueca, entendiéndose por tal a cualquier persona que resida al menos 1 año completo en el país, con las excepciones que plantea el artículo 4 de esta Ley y las condiciones que expresamente regula la Ley de extranjería (2005:716).

Los beneficios familiares que componen esta protección son desarrollados en los subepígrafos siguientes.

#### **• Protección durante el embarazo**

Se encuentran en esta situación las personas que debido a la situación de embarazo se encuentren indisponibles para realizar su trabajo u otro menos intenso (arts. 2 y 3, Cap. 10). La prestación de esta causa se abona por cada día que se prolongue esta situación, siendo la cuantía la equivalente al caso de enfermedad común (arts. 11 y 12, Cap.10).

Esta protección es equivalente a nuestra prestación por riesgo durante el embarazo.

#### **• Disposiciones generales sobre beneficios parentales**

Estas disposiciones aparecen en el Capítulo 11 de esta Ley y regulan la protección en los casos de cuidados de los padres por causa de parto u adopción de hijos y situaciones específicas cuando un progenitor no acude al trabajo para cuidar a los niños o debido a que un niño ha muerto.

Los arts. 10 y 11 especifican que esta prestación sólo se le concede a uno de los progenitores por el mismo hecho causante y no se tendrá derecho a percibir dicha prestación si uno de los padres se encuentra en período vacacional en el momento del hecho causante.

#### **• Derechos de los padres.**

Estos derechos se encuentran recogidos en el Capítulo 12 de la Ley. En virtud del art 2 de este Capítulo, esta prestación corresponde a los padres que se ausenten de su trabajo con motivo del cuidado de niños.

La asignación parental<sup>1</sup> para el mismo niño y la misma hora simultáneamente se podrá disfrutar en un plazo máximo de 30 días durante el primer año de vida del niño, en virtud de lo dispuesto en el art. 4 de este Capítulo.

---

<sup>1</sup> La legislación sueca utiliza el término "parental" para englobar aquellos permisos que pueden ser indistintamente disfrutados por el hombre y la mujer.

La madre del niño tiene derecho a la asignación parental a partir del sexagésimo día anterior a la fecha estimada de nacimiento del niño (art. 5, 2010:110).

El artículo 12 del Capítulo 12 de esta Ley indica que el tiempo estimado para la baja por nacimiento de hijo será de 480 días en total para los padres (entendiendo esta expresión a ambos progenitores), pudiendo incrementarse hasta un máximo de 180 días más en caso de parto múltiple. En los casos en los que la custodia del hijo sea conjunta, a cada uno de los padres le corresponderá la mitad del permiso (240 días), además, después del cuarto año del niño, puede disfrutarse del permiso de hasta 96 días para los padres (ambos), siempre que esos días no se disfrutasen en el momento del nacimiento, como medida de conciliación y compromiso con el cuidado de los hijos. Ambos permisos son retribuidos en una cantidad equivalente a la de la baja por enfermedad común.

Si un padre tiene la custodia exclusiva de su hijo, genera derecho a percibir el total de los días que componen esta prestación (480 días tras el parto y 96 después del cuarto año, en caso de no haberlos consumido antes de dicha fecha).(art.15, 2010:110)

Durante los 180 primeros días de la prestación está será de nivel básico , pasando a partir de ahí a ser de nivel más bajo.

El art. 16 del Capítulo 13 de esta Ley regula el permiso que poseen los padres para cuidar de sus hijos menores de 12 años afectados por infecciones, enfermedades u otras necesidades de cuidado para los casos de enfermedad o infección del cuidador habitual del niño, para los casos de ingreso hospitalario, para visitas al médico, participar en cursos organizados por la autoridad sanitaria sobre información de afecciones del niño, citas médicas pertenecientes al tratamiento médico o participación en cualquier otro tratamiento prescrito por un médico. Por las razones anteriores se generará un derecho de un máximo de 60 días por hijo y año (art 21, 2010:110).

## **2.5. Comparación entre la legislación española y sueca**

Del análisis comparativo de la legislación española y sueca hay que destacar que en Suecia la legislación evita el concepto de género, intentando legislar de una manera similar para ambos sexos y utilizando el menor número de especificaciones en los mandatos hacia uno de los géneros, mientras que en España las leyes utilizan regularmente especificaciones de alcance hacia hombres o mujeres, lo que supone un tratamiento más desigual en materia legislativa que el alcanzado en las normativas suecas.

Suecia cuenta con una larga tradición de autocontrol para los supuestos de desigualdad de género, ya que desde la reforma introducida en el año 2000 (Lag 2000:773) los empresarios de entidades de más de 10 trabajadores están obligados a llevar a cabo un plan de igualdad de género cada año, mientras que en España este tipo de medidas o no existen o son relativamente recientes y aún no están lo suficientemente desarrolladas para suponer garantías. Utilizando un sistema similar, el empresario está obligado a llevar un control de las diferencias salariales por cuestión de género, un sistema que en Suecia lleva instaurado desde el año 2000 y que actualmente en España no aparece regulado.

Si bien es cierto que en España se introduce la publicación de documentos e informes periódicos de la efectividad de las medidas llevadas a cabo en esos períodos, estas publicaciones corresponden al sector público en cuanto a la generalidad de la economía, sin profundizar en las empresas, que son las que deben implantar de manera eficaz esas medidas y es ahí donde realmente deben funcionar las actuaciones llevadas a cabo con el objetivo de alcanzar la igualdad. En este aspecto cabe destacar la dificultad que supone implantar en España este tipo de medidas que afecten a las empresas, ya que los mismos poderes públicos han sido incapaces de publicar el Plan Estratégico de Igualdad correspondiente al año 2018 a la

fecha de mayo de dicho año, suponiendo esto un ejemplo negativo de las autoridades hacia el sector privado.

Otra gran diferencia de la legislación sueca con respecto a la española aparece cuando la sueca identifica de manera exhaustiva aquellas acciones que suponen una discriminación directa en las entrevistas, así como en otras situaciones propias de las relaciones laborales.

El principal aspecto en el que se pueden visualizar las diferencias legislativas existentes en ambos países es el de los permisos, en Suecia los permisos parentales tienen una duración de 480 días a repartir entre ambos progenitores, otorgando la mitad de esa duración a cada uno; mientras que en España el permiso de paternidad es de 4 semanas y el de maternidad de 16 semanas (112 días) según lo dispuesto en el art. 48 ET, pudiendo distribuirse libremente entre ambos progenitores las últimas 10 semanas de dicho permiso. Esta redacción de la legislación española suponía inicialmente libertad de organización del permiso, pero no ha conseguido tener efecto en cuanto a corresponsabilidad, ya que al no obligar a distribuirse de manera igualitaria este derecho entre ambos progenitores. En España son mayoría las mujeres que disfrutan de un permiso más largo por esta razón que los hombres, lo que a la larga resulta un hándicap para mejorar su igualdad de oportunidades ya que se genera la idea en el empresario de que va a existir una gran diferencia de indisponibilidad en el caso de maternidad y paternidad por parte de las mujeres.

En cuanto a otros permisos, España ha evolucionado en lo que ha permisos para el cuidado de menores, apareciendo importantes figuras tanto remuneradas como no remuneradas, que facilitan la adaptación de los padres a compatibilizar sus obligaciones familiares y laborales.

En materia de igualdad de oportunidades también es útil analizar la legislación sueca y su formulación, ya que ella no habla de hombres o mujeres sino que utiliza términos de sexo menos representado dentro del grupo profesional, lo cual conduce a una igualdad por medio de medidas igualitarias y no una desigualdad positiva, que es la fórmula que se viene utilizando más frecuentemente en la legislación española y que puede generar una discriminación indirecta y malestar entre los colectivos perjudicados o menos favorecidos por esas medidas, además de implantar en la sociedad una cuestión de igualdad de género, no de uno de los géneros concretos, lo cual puede incurrir en errores si se lleva a términos generales, ya que existen grupos profesionales en los que el género femenino predomina en niveles de ocupación al masculino, por todo ello puede resultar positivo seguir el modelo sueco.

Es importante analizar también el sistema sueco en cuanto a garantías en la retroalimentación que se debe dar a los candidatos en procesos de selección, lo que supone mayor transparencia en la toma de decisiones. De igual manera es importante la preocupación de la legislación sueca por velar para que, en la medida de lo posible, se opte por el género menos representado en caso de que se vaya a incrementar el volumen de trabajadores en la empresa. Estas disposiciones componen un sistema complejo que vela por que exista una igualdad de oportunidades a través de medidas de igualdad efectiva, frente al sistema español, que se encuentra dominado hasta el momento por medidas de discriminación positiva que, en vista de los resultados, no consiguen la misma eficacia y garantías que el sistema sueco.



## **Capítulo 3. Conclusiones**



## CONCLUSIONES

Partimos de la situación de que en España existe todavía desigualdad en el ámbito laboral por cuestión de sexo, como se puede apreciar en el análisis que comprende el primer capítulo de este trabajo.

La legislación española es muy específica en materia laboral y más concretamente en la cuestión de derechos de hombres y mujeres, encontrando en el sistema normativo español los textos legales que se han enumerado y analizado dentro de este estudio, así como algún otro con contenidos similares o que con la publicación de la legislación más actual ha perdido relevancia, como es el caso de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación familiar y laboral de las personas trabajadoras, la cual ha quedado obsoleta con la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La tendencia observable de la legislación española en este ámbito ofrece una evolución hacia las mejoras de las condiciones y la protección de las mujeres mediante medidas de discriminación positiva, pero las actuaciones adoptadas han resultado hasta el momento insuficientes para lograr los objetivos de igualdad de oportunidades, de retribuciones y corresponsabilidad.

Respecto a las prestaciones por maternidad y paternidad, hay que indicar que a raíz de la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 se comienza a legislar de una materia algo más igualitaria, introduciendo, por ejemplo, un permiso por paternidad, ya que en 2006 los hombres que querían disfrutar de un permiso tenían que hacer uso de una fracción de los días de permiso de maternidad, pertenecientes de manera originaria a la progenitora. Sin embargo, actualmente el permiso por paternidad ya se compone por 4 semanas ininterrumpidas según el art. 48.7 ET, lo que supone una diferenciación de éste derecho con respecto al permiso de maternidad. (Montenegro, 2016)

A pesar de ello, aún existen cifras dispares en cuanto a los permisos de maternidad y paternidad y el número de individuos que se acogen a ellos, Montenegro en 2016 señala los siguientes motivos para explicar dichas diferencias:

1. Las mujeres tienen obligación de acogerse a una baja mínima.
2. Los hombres no tienen obligatoriedad de acogerse a ella.
3. Las bajas tienen consecuencias económicas en los salarios en general.
4. Si los hombres, de media, cobran más que las mujeres si éstos se acogiesen al derecho de baja perdería, de media, más poder adquisitivo en comparación con el que perderían en caso de que las mujeres fueran quienes lo cogieran.
5. La sociedad no desarrolla un modelo corresponsable en la distribución de tareas y roles.

Teniendo en cuenta los motivos expuestos por Montenegro, una de las claves para lograr la igualdad de género puede derivar de la igualdad de condiciones a la hora de conciliar la vida familiar con la laboral tanto del hombre como de la mujer, evolucionando de unas leyes que otorgan una mayor protección a la mujer en el caso de maternidad y de cuidados del recién nacido a unas que deberíamos considerar más igualitarias y que si no obligan, cuanto menos que otorguen mayor importancia al reparto equitativo de permisos para el cuidado y atención del hijo e incentiven la adopción de estos permisos para el padre, suponiendo esto no sólo un cambio de responsabilidades sino también un reparto equitativo en la pérdida de horas de trabajo efectivo, motivo por el cual se produce gran parte de las retenciones a la hora de tratar de una manera más igualitaria a mujeres en el ámbito laboral y a la hora de retribuir de manera más justa su labor en las empresas. El camino para lograr la igualdad efectiva pasa por la igualdad real y la corresponsabilidad.

Además, hay que observar si efectivamente los poderes públicos han cumplido con el desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, ya que las mejores soluciones para este problema de la desigualdad laboral de género pasan por llevar a cabo medidas más concretas y profundas en los aspectos mencionados en los dos primeros objetivos estratégicos del PEIO 2014-2016. Algunas de las medidas que se plantean como la utilización de la negociación colectiva para eliminar la brecha salarial de género o las mejoras en las condiciones de conciliación y corresponsabilidades son cruciales a la hora de mejorar las condiciones de igualdad de género en el ámbito laboral y aunque se acierta a la hora de identificar dónde se encuentra el problema y cuáles son las soluciones, no se consigue implantarlas. Por ejemplo, en cuanto a la medida de desarrollar permisos parentales igualitarios, desde 2014 apenas se han incrementado en 1 semana los permisos por paternidad, siendo todavía hoy muy desiguales las bajas en función de maternidad o paternidad en España. Siguiendo esta tendencia, recientemente se ha aprobado por el Congreso de los Diputados incluir en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 la ampliación del permiso de paternidad a 5 semanas, aunque su entrada en vigor no se ha producido hasta la fecha (junio de 2018), debido a la no aprobación de dichos presupuestos, como destaca Europa Press en un artículo publicado en su página web (Press, 2018).

Las nuevas normas que se dicten en esta materia deben evolucionar hacia un reparto más igualitario de los permisos, con toques de indiferencia de género, como es el ejemplo de la legislación sueca, sin diferenciar entre padres o madres, legislando de igual manera para ambos progenitores, evitando así sexismo en las normas e incentivando la corresponsabilidad de la labor de crianza de los hijos.

Otro aspecto que hay que analizar es la situación de la brecha salarial en España, para luchar contra ella ya se introdujo una importante reforma en el sistema de clasificación profesional en la Ley 3/2012, que supone un importante avance en materia de igualdad retributiva, aunque es sólo un pequeño paso. En Suecia, no sólo se prohíbe el diferente trato en materia salarial en cuestión de sexo, también se obliga al empresario a investigar, perseguir y eliminar esa diferencia salarial por cuestión de género. En España, varios partidos políticos ya piden que se refuercen las inspecciones externas en esta materia, para vigilar el efectivo cumplimiento del deber de igualdad retributiva por trabajos similares.

A lo anteriormente expuesto hay que añadir la importancia que cobra la negociación colectiva a la hora de establecer los criterios a seguir en la selección de personal para poder cumplir los objetivos de igualdad de oportunidades, según la legislación consolidada en España. La igualdad de oportunidades mediante la negociación colectiva aparece reforzada por la jurisprudencia, ya que en el año 2017 encontramos una sentencia que valora las condiciones en las que se produce una selección para un puesto concreto, sin respetar lo dispuesto en su convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades y de infrarrepresentación femenina. En este caso, tanto la Ley Orgánica 3/2007 como el convenio colectivo tienen un papel fundamental a la hora de analizar el caso y determinar el fallo. Dicho fallo supone que el TSJ de Canarias anula una decisión empresarial al entender que no respeta los principios legales y aquellos establecidos en el convenio de aplicación. (STSJ 2114/2017 de 25 de julio)

Esta sentencia puede crear jurisprudencia revolucionaria en nuestro país, ya que se aproxima a las leyes suecas que requieren retroalimentación para los candidatos en los procesos de selección con el objetivo de comprobar que estas decisiones empresariales se ajustan a la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades.

Resulta fundamental abordar políticas que permitan mejorar la flexibilidad laboral sin que esto suponga una pérdida en la seguridad en el empleo como parte fundamental de la mejora de las condiciones de conciliación familiar y laboral. (Sáez Lara, 2017, p.88)

## CONCLUSIONES

La seguridad en el empleo enunciada en el párrafo anterior responde al desarrollo del art 16 de la Directiva 2006/54 CE del parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, por tanto, es prioritario mejorar las condiciones que ofrezcan a los ciudadanos las garantías suficientes para acogerse a los permisos creados para asegurar la conciliación familiar y laboral, ya que de nada sirve que existan multitud de formas para llevar a cabo dicha conciliación si no se ejecutan por los ciudadanos por miedo a perder su empleo.

La conclusión final de este estudio es que es importante la comparación de nuestra legislación con la de aquellos países que presentan mejores cifras en materia de igualdad de género en el mercado de trabajo, con el fin de poder evolucionar y mejorar nuestras normativas, así como hacer cumplir nuestra legislación y planes vigentes en esta materia.

## Referencias bibliográficas

### Bibliografía

- Cervilla, P. (8 de Marzo de 2018). Más de treinta medidas del Gobierno para fomentar la igualdad. *ABC*. Obtenido de [http://www.abc.es/sociedad/abci-mas-treinta-medidas-gobierno-para-fomentar-igualdad-201803082146\\_noticia.html](http://www.abc.es/sociedad/abci-mas-treinta-medidas-gobierno-para-fomentar-igualdad-201803082146_noticia.html) (consultada el 18 de mayo de 2018)
- Durán, P. (2006). Discriminación positiva o acciones positivas. *Persona y Derecho*, 54 p. 151-164.
- España. Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 2114/2017 de 25 de julio.
- EUROSTAT. (2016). *Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database> (consultada el 12 de mayo de 2018)
- García, B. A.-O. (2007). La igualdad entre hombres y mujeres y de género en la Unión Europea. *Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea*.
- INE. (2017). *Indicadores de Fecundidad*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1581> (consultada el 29 de junio de 2018)
- INE. (2017). Mujeres y hombres en España. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, (2014) *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, Madrid, Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.
- Montenegro Leza, S. (diciembre 2016), *El antes y el después de la Ley Orgánica 3/ 2007*, REDUR 14, , págs. 117-136. ISSN 1695-078X
- OIT. Página web oficial de la OIT. Obtenido de [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (consultada el 9 de junio de 2018)
- Pérez, R. (6 de junio de 2018). 1el enredo político deja en el aire más de 10.000 millones de euros en inversión. *ABC*. Obtenido de [https://www.abc.es/espana/abci-enredo-politico-deja-aire-mas-10000-millones-euros-inversion-201806051321\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/abci-enredo-politico-deja-aire-mas-10000-millones-euros-inversion-201806051321_noticia.html) (Consultada el 12 de junio de 2018)
- Press, E. (3 de Junio de 2018). *europapress.es*. Obtenido de <http://www.europapress.es/economia/macroeconomia-00338/noticia-senado-rechazara-martes-enmiendas-presupuestos-pp-psoe-garantizan-aprobar-cuentas-20180603125623.html> (Consultado el 10 de junio de 2018)
- Rey, F. (2013). *VVAA: Lecciones de Derecho constitucional II*. Valladolid : Lex Nova.
- Rodríguez Coarsa, C. (Diciembre de 2003). *Sinopsis artículo 9*. Obtenido de <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=9&tipo=2> (consultada el 24 de abril de 2018)
- Sáez Lara, C. (dir).(2017). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas* (2ª edición). Murcia. Laborum
- Sitio web oficial de las oficinas del Gobierno Sueco* . Obtenido de <http://rkrattsbaser.gov.se/sfsr?bet=1991:433> (consultada el 8 de mayo de 2018)

## Legislación y jurisprudencia

Constitución Española (BOE número.311, de 29 de diciembre de 1978).

España. Tribunal Constitucional (versión electrónica, base de datos Aranzadi). Sentencia 3/1983, de 25 de enero de 1983.

LEY 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Generalidad de Cataluña.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

OIT. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, Declaración de Filadelfia, (1944).

OIT. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Ginebra. (1958)

Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Suecia. Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer, 31 de diciembre de 2016

Suecia. (1991:433).

Suecia. Jämställdhetslag. Lag 1991: 433. Obtenido de <http://rkrattsbaser.gov.se/sfsr?bet=1991:433>

Las reformas que sufre esta Ley son:

- Suecia. Lag (1998: 208)
- Suecia. Lag (2000: 773)
- Suecia. Lag (2008: 567)

Suecia. Ley de extranjería (2005: 716)

Suecia. Riksdag (1977:1160)

Suecia. Socialförsäkringsbalk (2010:110)

Unión Europea. Dir.2012/C 326/01 versiones consolidadas del tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007

Unión europea. Directiva 2006/54 CE del parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006.

## **Anexo I. Conceptos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral**

-Discriminación: la definición de discriminación nos la ofrece la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su la cual es definida como "*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*" (OIT, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958)

-Discriminación directa: en el art.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se extrae la siguiente definición, "*Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable*" (3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

-Discriminación indirecta: la Ley Orgánica 3/2007 también nos define la discriminación indirecta, "*se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*" (3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

En este caso la discriminación se produce como una consecuencia no buscada por la acción concreta, la cual, tiene un objetivo distinto pero tras su aplicación causa un perjuicio a un colectivo determinado.

-Discriminación positiva: Fernando Rey define la discriminación positiva como "un trato jurídico diferente y favorable a los miembros de un grupo fácticamente desaventajado que simétricamente produce un trato jurídico concreto diferente y peor a uno o varios miembros del grupo mayoritario. Las discriminaciones positivas suelen adoptar las formas de reglas de preferencia (por discapacidad, género, étnica, etc.) o cuotas" (Rey, 2013, págs. 503-504)

Dentro de este ensayo, presenta el conflicto que supone este tipo de discriminación, llegando incluso a dudar de su constitucionalidad, pero esta es una figura que se encuentra dentro de la legalidad y está constitucionalmente aceptada.

El objetivo de este trato diferente es diferenciar a un colectivo para tratarlo de una manera ventajosa para poder superar las dificultades o discriminaciones originarias a las que se venían enfrentando.

-Igualdad de género: se define como "la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños". La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres" (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer - OSAGI- en "Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo, Organización de las Naciones

Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 7, place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia, 2004).

-Igualdad de oportunidades: del art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007 podemos extraer una definición de este término como la garantía de contar con las mismas oportunidades en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (3/2007, de 22 de marzo , para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2007)

El argumento reiterado en la jurisprudencia constitucional ha afirmando que la discriminación por razón de sexo no incluye solamente tratamientos peyorativos por el sexo de la persona discriminada, sino también la concurrencia de condiciones que tengan con el sexo de la persona una relación de conexión directa e inequívoca, como sería el caso del embarazo, que incide exclusivamente en las mujeres . (Durán, 2006)