



de comportarse los hombres y las mujeres, incluyendo lo respectivo en el aspecto laboral y familiar, pero además adopta otro tipo de comportamientos, a modo de ejemplo tenemos la manera de ser de cada uno, la forma de vestir y muchos más.

Los estereotipos suelen cambiar a lo largo del tiempo, son diferentes para cada población y cultura. Se transmiten de generación en generación y evolucionan más lentamente que la sociedad. Uno de los estereotipos más comunes que posee las mujeres tiene relación con las condiciones de dependencia y sumisión, distinta de los hombres que poseen las cualidades de dominio y responsabilidad.

Dentro de estos nos encontramos con los prejuicios; siendo estos, juicios de valor y/o etiquetas que se les asignan a estos estereotipos sin valía empírica. Debemos de hacer hincapié a los más comunes y utilizados asignados a desvalorar el género femenino siendo estos: *"Que una mujer tiene que estar con un hombre para que la proteja y tenga valor socialmente". "(...)Que una mujer es la responsable de la familia, del trabajo dentro del hogar, de la educación y cuidado de los/as hijos/as, de la transmisión y la instauración de los roles de género a sus hijos/as, del cuidado de familiares (...)"*. *"(...)Que hay derechos y deberes sociales, personales, religiosos, relaciones, etc. diferentes para un hombre y para una mujer"*²⁵.

En conclusión la figura de la mujer ha permanecido oculta, en el ámbito de lo privado, desarrollando tareas y permaneciendo al cuidado familiar. Poco se contaba anteriormente con la opinión de la mujer, no formaban parte de instituciones, no tenían ni voz ni voto, del mismo modo que tampoco eran protagonistas de cambios sociales que acontecían a su alrededor, no tenían independencia económica.

No podemos negar que hombres y mujeres muestran claras diferencias desde la infancia. En el ámbito deportivo, los chicos eran más partidarios de practicar deportes más "viriles" como el atletismo, en tanto en cuanto a las chicas se les asociaba más bien con la gimnasia o el voleibol²⁶. Se pudo observar que los niños jugaban en grupos grandes y heterogéneos, mientras que las niñas en grupos pequeños. Del mismo modo en el ambiente educativo los niños son más competitivos, requieren mayor grado de

²⁵*Ibidem*. 42. Diferentes estereotipos asignados al sexo femenino.

²⁶DOMÍNGUEZ, D., "El deporte: un camino para la igualdad de género", *Revista de investigación social*, p.10 La cita textual establecía lo siguiente: *"se fomentó una educación popular en el ejercicio físico consistente en la diferenciación sexual, en la que los chicos practicaban deportes más "viriles" como el atletismo, en tanto que las chicas se ejercitaban en la gimnasia o el voleibol"*, según González Aja. Se intenta explicar con ello, que desde nuestra niñez, ya hemos sido seleccionados para realizar actividades acorde con nuestro sexo.



habilidad y provocan continuas disputas que se logran resolver con mayor agilidad, al contrario que las niñas.

Aún a día de hoy siguen existiendo disparidades y creencias inconscientes de que la mujer es inferior al hombre. Esto nos lleva a definir varios conceptos útiles en nuestro estudio y que la sociedad tiende a confundir. Por un lado tenemos el sexismo, que es aquella discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro con independencia de cuál sea. El machismo en este caso es el rechazo que reciben las mujeres de parte de los hombres ya que son consideradas inferiores. Y por último hablamos del feminismo como un movimiento que exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres²⁷.

En definitiva estas etiquetas otorgadas a los hombres y mujeres, son las que consiguen que existan diferencias entre nosotros, entre géneros, la sociedad ya está cansada de seguir escuchado que el término feminista, pelear por los derechos de las mujeres, a menudo se convierte en sinónimo de odio hacía los hombres, siendo todo lo contrario, queremos ser escuchadas, queremos tener voz, tener los mismos derechos y oportunidades que los hombres.

2.2.- ¿Cómo se fundamenta la desigualdad de género?.

Las desigualdades entre hombres y mujeres es sin duda alguna, la mayor lacra social frente a la que se encuentra actualmente Europa, y en especial, España.

Las desigualdades de género se fundamenta en una interpretación incorrecta de la propia realidad. Cada ser humano actúa y tiene una manera de pensar en función de los valores que se les han sido proporcionados en su vida. Es aquí donde jugarían un papel fundamental los estereotipos explicados con anterioridad

Existen ciertas diferencias marcadas, no obstante distinto no significa ni inferior, ni desigual. En algunas ocasiones son las propias mujeres las que tienden a perpetuar esa imagen negativa de ellas mismas mostrando ciertas actitudes.

Estas desigualdades generan, determinados modos discriminatorios en todos los ámbitos. Discriminar consiste en dispensar a las personas un trato diferente y menos

²⁷Definiciones de la Real Academia Española. Precisa en los conceptos del sexismo, machismo y feminismo, <http://www.rae.es/>, Consultado el 20/03/2017.



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial.

favorables debido a determinados criterios, como el sexo, el color de su piel, la religión, las ideas políticas o el origen social²⁸.

La discriminación por razón de sexo ha sido una de las materias que más evolución ha sufrido en el ordenamiento español. Un cambio fundamental ha sido el paso de una regulación discriminatoria para la mujer a una regulación constitucional con menciones específicas a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Es cierto, que el legislador es consciente de los problemas de discriminación por razón de sexo que están presentes en la sociedad española, en particular, de los vinculados al mercado de trabajo, sobre todo los que afectan a las mujeres.

En particular, por lo que aquí interesa, los conceptos de discriminación directa y indirecta por razón de sexo ya se mencionaban en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. No obstante esos mismos conceptos están recogidos en la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres en el acceso a bienes y servicios y suministros, es decir, en ámbitos ajenos al mercado de trabajo en los que también existe discriminación haciendo mención en el apartado siguiente y reflejando los artículos de la LOIMH y 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores. (en adelante, ET)²⁹.

Hay que tener en cuenta que estas normas no tienen el alcance de la LOIMH. En el art. 6 de la LOIMH es donde se pueden encontrar ambas definiciones como resultado de la transposición de las citadas Directiva 76/207/CEE y 2004/113/CE. La inclusión de estos conceptos va a implicar una incorporación en una norma de nociones que no se configuran como novedosas en el ordenamiento español³⁰.

El Tribunal Constitucional trata la discriminación sufrida tanto a hombres como a mujeres y en este sentido no actúa de una manera paternalista (STC 229/1992). En esta línea la LOIMH 3/2007, en su art. 6.1 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"*. *"(...)El sexo es objeto de consideración directa"* (STC 145/1991).

²⁸Definiciones de la Real Academia Española. Concepto de discriminación, <http://www.rae.es/>, Consultado el 20/03/2017.

²⁹ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional ... op. cit.*, pp. 264-287.

³⁰MORENO MARQUEZ, A., *"La discriminación ..."*, loc. cit., pp. 82-87. Menciona la forma de transposición de los conceptos de discriminación directa e indirecta. y pp. 92-107, hace referencia al artículo 6 LOIMH.



El primer elemento que define la discriminación directa es el trato menos favorable por razón de sexo. Al igual que el Derecho comunitario, exige que la persona reciba un trato menos favorable, no un trato meramente diferente. El segundo elemento hace hincapié en aquel que recibe otra persona que se encuentra en situación comparable. Y por último el tercer elemento es el momento en que se dispensa el trato menos favorable por razón de sexo³¹.

De igual modo en el art. 6.2 de la LOIMH, en relación con el art. 2.2 de la Directiva 76/ 207/CEE *"se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que hay 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"*. Ejemplo de dichas discriminación podemos poner (STC 41/1999)³².

Se recurre a criterios no definitorios de uno u otro sexo. Este precepto puede tratarse de medidas aparentemente neutras, que no permiten identificar la situación discriminatoria como puede ocurrir en los supuestos de discriminación directa.

La eliminación de la discriminación se funda en un instrumento para conseguir la igualdad material. Haciendo una reflexión de los artículos, la discriminación no sólo desmejora la autoestima y fortalece los prejuicios en contra de quien los sufre, sino que también repercute en el rendimiento y productividad. No existe hoy en día indicadores para medir de forma directa la discriminación, no obstante sabemos por experiencia que la eliminación de dichas discriminaciones, nos llevan a una mejor relación y ambiente. Por ello, no se trata de obtener la igualdad formal, sino, la igualdad plena y efectiva.

Según recoge el art. 10 de la LOIMH, en resumidas cuentas, los actos que constituyan discriminación por razón de sexo, se considerarán nulas y sin efecto. Para hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad, los poderes públicos deberán de adoptar medidas tendentes en favor de las mujeres, para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombre. Órdenes que han de ser razonables y proporcionadas con el objetivo, según establece el art. 11 de la LOIMH.

3.- Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en materia laboral.

³¹SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp.105-109.

³²Art. 6.1 y 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.



En relación a la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en materia laboral, deberemos de analizar previamente el significado de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. Indagaremos más en su concepto con la intención de aplicarlo a la materia laboral.

Anteriormente se hacía mención en apartados anteriores que la Ley de Igualdad pone en práctica y desarrolla los art. 1.1, 9.2 y 14 de la CE, erigiéndose, en definitiva, en una especie de "*Ley - Código*"³³ de la igualdad de mujeres y hombres. En particular, entrando en su contenido habría de destacar, como aspectos relevantes de la norma, que se establece un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y la creación de una comisión interministerial de la igualdad. El Título IV regula el derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades, con una mención específica a los Planes de Igualdad en las empresas³⁴.

El art. 4 de la LOIMH conforma la Igualdad de Oportunidades como canon de interpretación jurídica. Su función se corresponde con lo que se ha denominado principia cognoscendi, esto es, criterios heremeneúticos para conocer, interpretar y aplicar las restantes normas jurídicas³⁵. Dice el citado precepto que: "*la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en las interpretación y aplicación de las normas jurídicas*"³⁶.

Sostenemos que la Igualdad de Oportunidades, es el resultado de sumar ausencia de discriminación y acciones positivas. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral busca la Igualdad de Oportunidades, el reparto equitativo y equilibrado de las responsabilidades en la vida profesional y privada entre hombres y mujeres. Para que se brinden las mismas posibilidades de acceso y desarrollo, en todos los ámbitos posibles.

Pero, para poder conseguirlo, se requiere tiempo. Todavía pesan mucho las creencias y la tradición cultural sobre el género. Para poder transformar la actitud de los hombres y de las mujeres hacia este tema, hay que modificar la actitud de toda la sociedad y superar determinadas barreras ideológicas.

De tal manera, se aconsejan dos cambios, como intento de poner fin a la desigualdad existente; en primer lugar un incremento y intervención en los poderes

³³ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional ... op. cit.*, pp. 282-283.

³⁴*Ibidem* pp. 282-283.

³⁵MERCADER UGUINA, J.R., "*Técnicas legislativas...*" *loc. cit.*, p 28.

³⁶SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 93-95.(PEREZ LUÑO, 2003: 289).



políticos de la figura femenina, seguido de una mayor transversalidad. A partir de aquí, la Estrategia Marco Comunitaria de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, para la igualdad, se hará eco de esta situación y recomendará las acciones positivas y el "mainstreaming"³⁷.

La transversalidad o *mainstreaming* obliga a las distintas administraciones públicas a procurar la reorganización, mejora (...), para conseguir la igualdad mediante un control directo de cada medida pública. Esta idea de la transversalidad fue tenida en cuenta en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno³⁸.

Del mismo modo el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) señala que se ha de integrar la dimensión de género en toda acción política, de modo que cualesquiera de las medidas o iniciativas que se adopten contribuyan a conseguir la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres³⁹.

Se crea por ello un Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, para dar respuesta a esta necesidad mediante el Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre y entró en funcionamiento en 2001. Con los objetivos básicos de analizar y sistematizar sobre la situación de las mujeres, a lo largo del tiempo, con el fin de conocer los cambios socio laborales y proponer políticas tendentes a mejorar sus situaciones⁴⁰.

Siguiendo como referencia a Carlota de Barcino, dice que: *"El mundo de la empresa es un mundo complejo, y ni el modelo de trabajo masculino ni el femenino puede proporcionar una organización equilibrada sin el completo del otro. Pero no sólo es necesario lograr un equilibrio entre las habilidades masculinas y femeninas en el seno de la organización; también es preciso que ese equilibrio se dé en cada hombre y cada mujer, pues, como personas, se enriquecen mutuamente"*⁴¹. Dicha citación nos lleva a explicar la Igualdad de Oportunidades en materia laboral, pues pretende reflejar cierta necesidad y unión entre ambos sexos, donde no somos independientes, necesitamos del otro para sobrevivir e incluso para una mejora empresarial, es decir, el

³⁷ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional ... op. cit.*, pp. 281-282.

³⁸MERCADER UGUINA, J.R., "Técnicas legislativas ..." *loc. cit.*, pp 22-24. Se aprecia las dos medidas fundamentales para acabar con la desigualdad establecidas por la Conferencia de Pekín.

³⁹Interpretaciones del artículo 3.2 del TUE, https://www.boe.es/diario_boe/, Consultado el 14/04/2017.

⁴⁰Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. <https://www.boe.es/>, Consultado el 14/04/2017.

⁴¹GONZÁLEZ BETANCOR, S.M., *Igualdad de Oportunidades en el Mercado Laboral*, Seminario Equal Sabina, Julio, 2014, p.5, citación de BARCINO, C.



hombre necesita de la incorporación de la mujer y la mujer la del hombre, tanto en asuntos laborales, como familiares.

Los esfuerzos del Legislador para "igualar" las oportunidades y protecciones disfrutadas por las mujeres en el mercado de trabajo puede derivarse en cambios significativos. Es la Directiva 2006/54/CE, de 5 julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Cambiar la situación actual a una mejor no corresponde únicamente a empresarios y trabajadores, las Administraciones públicas deben colaborar. Todas las empresas están obligadas por Ley a respetar la Igualdad de Oportunidades, utilizando medios necesarios para la eliminación de las desigualdades.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado pasos en éste ámbito mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la Igualdad de Oportunidades.

Desde la aparición de la LOIMH, las empresas deben de aplicar políticas tendentes a buscar la igualdad en sus trabajadores. Ya que si existe una desigualdad presente inclusive en nuestro tiempo, aún con la incorporación de estas medidas.

El mismo art. 45.1 de la LOIMH señala que: *"Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral"*⁴². O en su apartado 2, que *"en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral"* Cuyas referencias materializa la DA 11º que reforma el art. 85 ET⁴³.

Reflexionando sobre lo mencionado, partimos de la idea de que todas las empresas requieren una negociación entre los representantes de los trabajadores y los

⁴²SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, p. 321.

⁴³MERCADER UGUINA, J.R., *"Técnicas legislativas..." loc. cit.*, p 30.



responsables, para así poder introducir de manera paulatina medidas, cuyo fin persigue la eliminación de las discriminaciones.

Ello quiere que desde un punto de vista jurídico, que las empresas con un menor número de trabajadores, requerirá de la incorporación de medidas adecuadas para la eliminación de la discriminación, mientras que las empresas más grandes, necesitarán de medidas con más fuerza e influencia, como pueden ser los Planes Estratégicos de Igualdad.

En el art. 5 de la LOIMH, hay que hacer uso de su mención, pues está relacionado con la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo (público y privado, y por cuenta ajena), en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (retributivas y en caso de despido). Así como en la afiliación y participación en organizaciones sindicales, empresas o de otros tipos.

Todo lo mencionado nos lleva a la necesidad de establecer y aplicar un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, respondiendo al compromiso del Gobierno con la igualdad entre hombres y mujeres y será pues, un instrumento integrador de todos los políticos en esta materia, por razones de justicia y de tutela de Derechos fundamentales, al igual que se considera como un elemento imprescindible de desarrollo económico y de cohesión social. No obstante tenemos un bloque entero dedicado en exclusiva a explicar el Plan Estratégico⁴⁴.

3.1.- Incorporación de la mujer al Derecho Laboral.

La historia de la mujer en la antigüedad está en buena medida sesgada por quienes la contaban, hombres. El camino de la incorporación para las mujeres al mercado laboral siempre se ha visto dificultado y lleno de obstáculos. No obstante, se aprecia que una vez que logra el sexo femenino insertarse dentro del mundo laboral y profesional la situación no cambia.

Siglos enteros de civilización, guerras, hambrunas y epidemias, el nacimiento de las ciudades o la vida en sí misma, se han contado sin incluir de manera profunda a las mujeres. "*La sociedad no idea para la mujer más salida que el matrimonio, el convento*

⁴⁴Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014-2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.



o, en su defecto la prostitución"⁴⁵. Pero la realidad es distinta, la mujer estará presente en el mundo del trabajo, no dejará de tener presencia en los medios productivos.

El incremento del número de mujeres que trabajan no ha sido un fenómeno lineal ni homogéneo, sino que ha ido acorde con el desarrollo y las crisis industriales, y con diversos condicionantes sociales e ideológicos.

Durante la primera década del movimiento feminista, las mujeres tuvieron que librar una ardua y abierta batalla en contra de propuestas teóricas y organizativas elaboradas desde el marxismo, que pretendían descalificar la lucha de las mujeres⁴⁶. *"Parece ser que el empleo femenino es un fenómeno reciente. Sin embargo, no debemos olvidar que la mujer siempre ha trabajado, si bien lo ha hecho de manera absolutamente gratuita, atendiendo la familia y los quehaceres hogareños"*⁴⁷.

Durante los siglos anteriores a la industrialización las labores establecidas para las mujeres consistían en trabajos agrarios. En adelante con la aparición de las máquinas un sector de las mujeres estaban destinadas a labores textiles, con condiciones pésimas e insoportables, sufriendo explotación por las labores realizadas, discriminación salarial y actividades de alta dificultad.

Es durante la Revolución Francesa, donde la mujer empieza a ser consciente de su situación social. Reclamando así la igualdad social bajo el lema de "*libertad, igualdad y fraternidad*", lema que engloba a todos, incluyendo a las mujeres. Las mujeres también tomaron conciencia de que en aquel momento la lucha de clases no contemplaba la lucha de género, esto es, la plena igualdad social de la mujer por la que debían luchar. Se produjeron las primeras peticiones formales de derechos políticos y ciudadanía para la mujer. Así lo refleja la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana⁴⁸.

Es durante el siglo XIX con la industrialización, donde se remontan los inicios de la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. La dureza insoportable del régimen de trabajo motivaba levantamientos y huelgas, como la célebre de 1888, alentada por Lady Besant⁴⁹.

⁴⁵LÓPEZ AYALA, A., y LÓPEZ AYALA, B., "*Mujer y Trabajo*", Índice del monográfico "*La mujer en España*".

⁴⁶SÁNCHEZ BRINGAS, A., "*Marxismo y feminismo: mujer- trabajo*",... *op. cit.*, pp. 1-10

⁴⁷HERRAIZ MARTÍN, M.S., "*Acceso al mercado de trabajo y empleo femenino*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), *Comentarios laborales ... op. cit.*, pp. 265-293.

⁴⁸Información extraída de "*Historia del lema: Liberta, Igualdad y Fraternidad*", <http://www.justicia7.es/>, Consultado el 24/04/2017.

⁴⁹MONTOYA MELGAR, A., "*Derecho del Trabajo*", Tecnos, Madrid, ed. 34, p. 69



En principio la mano de obra era masculina, pero con el progresivo crecimiento de la industria, la población femenina se incorporó al trabajo. Las mujeres tiene que enfrentarse a una estructura adecuada al sector masculino que hace que sea muy difícil conjugar la maternidad y las labores del hogar con el trabajo; por otra parte aunque los hombres tengan visibles ventajas en el mercado laboral es verdad que han tenido que renunciar a tener una vida familiar plena⁵⁰.

Será en el siglo XX con la Segunda Guerra Mundial, mientras los hombres luchaban en el frente, las mujeres entraron masivamente en el mercado de trabajo para paliar la escasez de mano de obra masculina. Una vez finalizado el conflicto mundial, cuando los hombres regresaron de la guerra, la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo pasó a considerarse como una amenaza para el empleo de los hombres y para la calidad de las condiciones de trabajo en general.

Se temía que la mano de obra femenina, al ser más económica, restringiera el número y los tipos de trabajos disponibles para los hombres, a la vez que condenara a las mujeres a desempeñarse en ocupaciones menos prestigiosas, en condiciones laboral peores y en régimen de explotación.

Estos motivos ponen de manifiesto la necesidad de garantizar la igualdad, pues no hay duda de que es aquí donde los problemas de discriminación son más visibles. Muchos son los datos que lo confirman y pueden destacarse por ello los siguiente:

- Las mujeres desarrollan su prestación de servicios, principalmente, en ocupaciones feminizadas. Esta situación es conocida como "*empleos de cuello rosa*" o segregación horizontal.

- El llamado tema del "*techo de cristal*", es decir, que la gran mayoría de puestos directivos están ocupados por hombres, no deja de ser desconcertante. Situación ésta que recibe el nombre de segregación vertical.

- La mayor incidencia de desempleo la sufren mujeres.

- El trabajo de la mujer se sigue caracterizando por la inestabilidad.

- En cuanto al salario, a nadie deja indiferente la distinta retribución que la mujer recibe por un trabajo de igual valor que el realizado por un hombre.

- Por supuesto, no puede quedar en el olvido que la mujer sigue siendo la responsable de la atención a hijos y personas dependientes⁵¹.

⁵⁰HERRAÍZ MARTÍN, M.S., "*Acceso al mercado...*", loc. cit., pp. 265-293.

⁵¹*Ibidem* pp. 266-267.



Cabe también hacer referencia un día señalado para las mujeres que representa la lucha de todas ellas, siendo éste el Día Internacional de la Mujer Trabajadora del 8 de marzo, decisión de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de institucionalizarlo en 1975, conmemorando la lucha de la mujer por su participación, en pie de igualdad con el hombre, en la sociedad y en su desarrollo íntegro como persona.

Del mismo modo se llevan a cabo las creaciones de la Convención de Naciones Unidas de 18 de diciembre de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y por otro lado el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 111 relativo a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, de 1958⁵².

De forma gradual, la población femenina ha ido sumándose al mercado laboral. La mujer española entra en la década de los noventa con un decidido propósito de incorporación al mercado laboral. Primero ocupando puestos tradicionales, como maestra, secretaria, enfermera; hasta la situación actual, en que las mujeres nos encontramos prácticamente en todos los sectores profesionales. Tan importante ha sido el aumento registrado de mujeres activas en España, que justifica, la dificultad en reducir la tasa de paro, a pesar del fuerte ritmo de creación de empleo que viene registrándose. Es cierto que a pesar de que las mujeres se han incorporado al mundo laboral, cada vez con más estudios, no es menos cierto que todavía siguen sin ocupar cargos de poder dentro de las organizaciones.

*"Casi 40 años más tarde, y entrados ya en el siglo XXI, las mujeres seguimos pidiendo una efectiva igualdad de oportunidades laborales; la igualdad que en la práctica, aunque parezca increíble, cada vez parece más una utopía"*⁵³. Pretendiendo hacer ver, la evolución constante de la lucha de las mujeres por conseguir la igualdad efectiva que aún, es difícil afirmar su éxito.

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha constituido uno de los fenómenos más característicos de nuestro siglo. De hecho, la integración plena de las mujeres en la economía sigue siendo una preocupación trascendental dada la significativa discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

3.2.- Igualdad de trato y condiciones laborales.

⁵²BORDERIAS URIBEONDO, M.P., "La incorporación al mercado laboral de la mujer inactiva: su distribución en España a finales del segundo milenio", pp. 1-29.

⁵³HERRAIZ MARTÍN, M.S., "Acceso al mercado ...", loc. cit., pp. 265-293.



La LOIMH introduce en nuestra legislación lo relativo al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en su artículo 3. *"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"*⁵⁴.

*"(...) Recibir igualdad de trato se refiere a que las diferencias desventajosas sean consideradas en su justo peso, sean solventadas con trato diferencial hacia esos grupos o personas, para que éstas lleguen a los mismos resultados, en términos de ejercer el derecho en forma igualitaria. Y es así como la igualdad de trato admite trato diferencial, de acuerdo con las desventajas para desactivarlas. Las medidas de acción positivas o medidas afirmativas o la discriminación inversa son los instrumentos que permiten instrumentar el trato diferencial, ya que son las que permiten eliminar las desventajas..."*⁵⁵. En relación a este precepto, se pretende eliminar las diferenciaciones existentes que ponen en peligro el éxito de conseguir una auténtica igualdad de trato, proporcionando medios que ayudan a eliminar las diferencias desventajosas.

El artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea, y otras referencias normativas del acervo comunitario han establecido el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y existe un amplio acervo comunitario sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo y a las condiciones de trabajo, incluida la retribución.

La LOIMH en su artículo 5.1 dice así: *"el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previsto en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluso en las retributivas, 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"*⁵⁶.

⁵⁴Art. 3 de la Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

⁵⁵ROMÁN ONSALO, M., (Coord.), *Manual de agentes ... op. cit.*, p. 27. (García Prince, 2008). Con anterioridad también hace menciones al Principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

⁵⁶Art. 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.



*"No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado"*⁵⁷. Se pretende hacer ver con ello, que el alcance de un puesto laboral no debe ser discriminatorio.

La explicación jurídica, nos hace situarnos ante una declaración genérica de que en el ámbito del empleo, se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades. Por su parte, se enuncian determinados supuestos en los que una diferencia de trato en función del sexo no se considera discriminatoria en lo relativo al acceso al empleo.

Por otro lado, el artículo 35 de nuestra Constitución Española de 1978, constitucionaliza el derecho al trabajo. Tal artículo establece que *"Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"*. *"(...)La ley regulará un estatuto de los trabajadores"*⁵⁸.

Se concreta pues en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumple los requisitos necesarios de capacitación y de continuidad y estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido si no existe una causa justa. El derecho al trabajo no sólo comprende su reconocimiento formal sino también y principalmente el deber de los poderes públicos de promover su realización efectiva. Se recibirá por la realización del trabajo una remuneración suficiente para satisfacer las propias necesidades de la persona y su familia sin que pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Con anterioridad ya se hacía uso o mención del Estatuto de los Trabajadores, recordando así los artículos 4.2 c) y el artículo 17 del mismo. Viniendo a reconocer a los trabajadores *"a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas*

⁵⁷ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 97-103.

⁵⁸ Art. 35 de la Constitución Española de 1978.



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial.

políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español."⁵⁹.

Del mismo modo que el art. 17 del ET en resumidas cuentas y en el mismo cuerpo legal considera nulos los preceptos reglamentarios, cláusulas de convenio colectivos, pactos y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo en el empleo, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo.

También hemos hecho mención en bloques anteriores sobre este tema, destacándolo en la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976, aludiendo a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en las que se refiere al acceso al empleo, promoción, formación y condiciones de empleo. Implica en estos ámbitos, la ausencia de discriminación directa o indirecta, relativa al estado matrimonial o familiar y posibilita e incluye la posibilidad de acciones positivas. Mientras que el art. 2.1 de la Directiva 97/ 80/CE, lo conceptúa como la ausencia de todas discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirecta.

La Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, efectúa una aplicación progresiva del principio de igualdad de trato en materia de Seguridad Social. Pretende la ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo en lo relativo al ámbito de aplicación de los distintos regímenes y las condiciones de los mismos, a la obligación de contribuir y al cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y los aspectos relativos a la duración y mantenimiento del derecho a las prestaciones.

Alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el empleo público no sólo implica cumplir con un mandato legal, sino que debe servir de referente y motor de cambio para conseguir dicha igualdad en el sector privado. Ello implicará implantar medidas a favor de la Igualdad de Oportunidades en el sector público.

Medidas a título de ejemplo como: La elaboración del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado (AGE) y sus organismos Públicos, la creación de un distintivo "*igualdad en el empleo público*" que reconozca a aquellos Departamentos, organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades en el

⁵⁹Artículo 4.2 c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores. ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional ... op. cit.*, pp. 446-449 y MORENO MARQUEZ, A., "*La discriminación...*", *loc. cit.*, p 81.



empleo público, en la adopción e implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan las conciliación, la racionalización de horarios, entre otros aspectos⁶⁰.

Las condiciones de trabajo, están vinculadas al estado del entorno laboral. El concepto se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de circunstancias y situaciones, como las condiciones físicas, medioambientales, organizativas. Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto tienen en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible, sin desigualdades existentes.

3.3.- Desigualdad actual entre el hombre y la mujer en el mercado laboral.

El tema de la desigualdad se hizo mención en el bloque anterior, actualmente lo trasladamos al ámbito del mercado laboral, y podemos ver desde un primer momento que las mujeres no tienen la misma posición que los hombres.

En materia laboral la discriminación limita la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran. Tal discriminación genera desigualdades en los resultados del mercado de trabajo y coloca en una situación de desventaja a los miembros de determinados colectivos.

Se pueden manifestar tales discriminaciones en el acceso al trabajo, durante su desempeño, de forma que una persona puede ser excluida o incluso disuadida de aspirar a un empleo por motivos de raza, sexo o religión⁶¹.

Recalamos, que tal discriminación podía ser directa o indirecta según el art. 6 de la LOIMH. Directa cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo. Mientras que la indirecta es cuando unas disposiciones y prácticas de carácter imparcial redundan en perjuicio de gran número de

⁶⁰Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014 - 2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.

⁶¹ALONSO VILLAR, O. y DEL RÍO, C., "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios", pp. 1-41.



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial.

integrantes de un colectivo determinado, de modo independiente a que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.⁶²

Es importante eliminar todos los prejuicios y obstáculos que afectan al mercado laboral, pues le interesa por lo tanto erradicar la discriminación existente. Conseguir la igualdad en el empleo y la ocupación es importante para los trabajadores/as en términos de libertad, dignidad y bienestar y salubridad.

Según la encuesta de población activa extraída del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), existe una brecha significativa en todas las edades donde siempre predomina la tasa de empleo del hombre sobre la mujer. En tanto en cuanto, las mujeres tienen una menor participación en el mercado laboral respecto de la de los hombres⁶³.

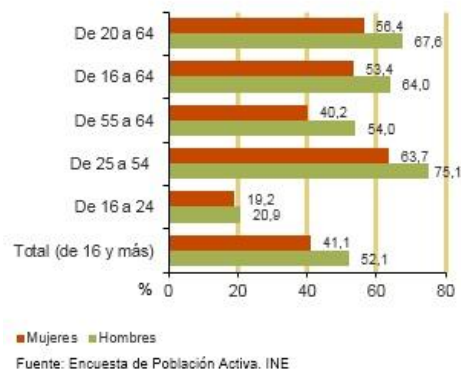


⁶²Art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁶³Gráficos extraídos de la página del INE. <http://www.ine.es/>, Datos de 2015, no encontrados datos actualizados, por tanto se toman como referencia los últimos datos disponibles. Consultado el 20/04/2017.

GRÁFICO 1

Tasa de empleo según grupos de edad. 2015



Mostramos un gráfico del año 2015 sobre la tasa de empleo según los distintos grupos de edades. Estableciendo la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar por sexo y las tasas específicas por grupos de edad, constituyen un indicador social básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo.

La tasa de desempleo se mantuvo globalmente en un 9,6% en enero en la eurozona y bajó una décima en el conjunto de la UE, situándose en el 8,1%, en ambos casos por debajo del paro femenino, que fue del 10% en los diecinueve años y del 8,4% en los veintiocho. España es uno de los estados donde la diferencia de parados entre hombre y mujeres es más elevada, y se concreta en un diferencia de un 18,2%, sólo por detrás de Grecia con un 23%.

Así, aunque los niveles de desempleo se han reducido notablemente, los datos del Instituto Nacional de Estadística, siguen corroborando que la tasa de paro femenino casi duplica a la masculina⁶⁴.

La postura de la mujer para acceder a un puesto de trabajo, ha sido infravalorada por el mero hecho de ser mujer. Así pues, *"hacemos alusión a la STC de 4 de Mayo de 2000 (recurso 3708/1999), que ante un supuesto claro de discriminación por razón de sexo en el empleo no se pronunció sobre cuál debía ser la reparación al efecto, y se limitó a estimar que la empresa "ha incurrido en una conducta discriminatoria, en la contratación eventual de mujeres para la categoría profesional de especialistas en*

⁶⁴ALONSO VILLAR, O. y DEL RÍO. C., "Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios", pp. 1-41.



talleres durante el período comprendido de julio de 1991 a marzo de 1992...; debiendo reparar las consecuencias derivadas de tal discriminación⁶⁵

GRÁFICO 2



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE

En este gráfico se puede observar el salario anual que reciben las mujeres respecto del salario que reciben los hombres, del año 2014⁶⁶. En él se puede apreciar los distintos turnos laborales, con su correspondientes y respectivos salarios. Conocer la ganancia anual bruta de los trabajadores, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada (...), constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres.

Se proporcionan medidas resumen de la ganancia bruta anual de los trabajadores por cuenta ajena, salario anual medio, salario mediano, salario modal y la relación del salario de la mujer respecto al del hombre en base a la Encuesta Anual de Estructura Salarial.

GRÁFICO 3



Fuente: Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial. INE

Se representa en esta ocasión el salario que recibe una mujer por hora respecto del salario del hombre, según el tipo de jornada del año 2014. La brecha salarial de

⁶⁵HERRAÍZ MARTÍN, M.S., "Acceso al mercado...", *loc. cit.*, pp. 280-282.

⁶⁶Gráficos extraídos de la página del INE. <http://www.ine.es/> Datos de 2014, no encontrados datos actualizados, por tanto se toman como referencia los últimos datos disponibles, en tanto en cuanto cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial y con periodicidad cuatrimestral se realiza en todos los Estados miembros de la UE una encuesta armonizada de estructura y distribución de los salarios. La encuesta del año 2014 corresponde a la última publicada. Consultado el 20/04/2017.



género forma parte de los Indicadores de Desarrollo Sostenible. También formando parte de la Estrategia Europea de Empleo, para el seguimiento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En los diferentes gráficos obtenidos⁶⁷, podemos observar una discriminación salarial, llegamos a tal punto, cuando el criterio de determinación del salario no depende de la naturaleza de trabajo, es decir, del trabajo realizado, sino más bien de la personas, esto es, del sexo, color de piel.

En materia salarial, desde 1951, se firmó el Convenio sobre igualdad de remuneración, donde se afirmó la importancia de la igualdad entre hombres y mujeres en materia de remuneración, la cual comprendía "*el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y cualquier otro emolumento en dinero o en especie, en concepto del empleo del trabajador*". Una característica innovadora de este Convenio residía en la garantía de "*igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor*", y no sólo por un trabajo de "*igual*" o "*similar*". Este planteamiento permitió abordar por primera vez los prejuicios sexistas atendiendo a la estructura de los mercados laborales, debido a que la mayoría de las mujeres realizaban trabajos diferentes de los que desempeñan la mayoría de los hombres.

Es necesario hablar de un acontecimiento, de enorme atención, sucedió el pasado mes de marzo de 2017, en el cual un eurodiputado polaco defendía la brecha salarial porque "*las mujeres son menos inteligentes*". El mismo Parlamento Europeo abrió una investigación contra Januz Korwin- Mikke, por los comentarios sexistas que pronunció ante el pleno de la Eurocámara. Dicho comentario contrajo un enfrentamiento con la parlamentaria socialista española Iratxe García.

Palabras textuales de los comentario de ambos representantes de la ciudadanía europea de este enfrentamiento, son obtenidas de las noticias televisivas y de los periódicos informativos que dicen los siguiente: "*¿Sabe usted cuántas mujeres hay entre los primeros cien jugadores de ajedrez? Se lo diré: ninguna. Por supuesto, las mujeres deben ganar menos que los hombres porque son más débiles, más pequeñas, menos inteligentes*" dijo Korwin- Mikke. La contestación de Iratxe García fue la siguiente: "*Sé que le duele y le preocupa que hoy las mujeres podamos estar*

⁶⁷Gráficos extraídos de la página del INE. <http://www.ine.es/> Datos de 2014, no encontrados datos actualizados, en tanto en cuanto la encuesta del año 2014 corresponde a la última publicada, debido a que se obtiene de un periodo cuatrimestral. Consultado el 20/04/2017.



representado a los ciudadanos en igualdad de condiciones con usted. Yo aquí vengo para defender a las mujeres europeas de hombres como usted".

La Eurocámara estudia si debe ser sancionado, por posible vulneración de los artículos 11 y 166 del reglamento de la Eurocámara, por incurrir en el "*respeto muto*" y por utilizar un "*lenguaje o comportamiento difamatorio, racista o xenófobos en los debates parlamentarios*".

Según Iratxe, establece que este "*es un discurso que una podría esperarse escuchar en el siglo XVIII pero no en el siglo XXI*", "*Tuve que controlarme (...), no sólo ha insultado a las mujeres, sino a la inteligencia humana*"⁶⁸.

En definitiva el principio de la igualdad de retribución entre hombre y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957, ahora queda contemplado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).

Todavía hay desigualdades que persisten, en ocasiones nos las encontramos una vez ya se ha conseguido el ingreso al puesto de trabajo. La segregación (vertical vs horizontal) en la ocupación por razón de sexo ha sido más dificultoso para las mujeres que para los hombres.

Una segregación horizontal, se refiere a las dificultades de las personas a acceder a determinadas profesiones. Mientras que por segregación vertical, se entiende como aquella dificultad que se tiene para poder desarrollar, progresar y evolucionar el puesto asignado. El problema radica principalmente, que conforme disminuye la segregación horizontal, suele aumentar la segregación vertical. Si se pretende disminuir tal segregación, se ha de comenzar por realizar un cambio en la estructura ocupacional.

Establecer a la mujer en ocupaciones relacionadas con las tecnologías sacadas así de su ámbito de confort, estos nuevos puestos de trabajos para ellas, representan la posibilidad de avanzar, de conseguir una sociedad con un nivel más alto de igualdad de trato y de oportunidades.

⁶⁸SÁNCHEZ,Á., El eurodiputado Korwin - Mikke: "*Las mujeres eligen a un marido más inteligente que ellas*". <http://elpais.com>, Consultado el 14/03/2017.

Corporación de Radio y Televisión Española (RTVE), <http://www.rtve.es>, Consultado 02/03/2017.

El eurodiputado machista, multado con 9.000 euros. <http://www.diarioinformacion.com>, Consultado el 14/03/2017. El eurodiputado fue sancionado a dejar de percibir dietas durante 30 días, no pudiendo participar de igual modo en actividades parlamentarias durante 10 días, ni tampoco representar a la Eurocámara en foros internacionales durante un año. También cabe hacer mención que Korwin – Mikke, que ya fue sancionado en 2012 por comentarios ofensivos contra los negros y en 2015 por entrar al pleno del PE haciendo el saludo nazi.



Otra de las discriminaciones existentes, es la relacionada con la forma de acceder al puesto de trabajo. La discriminación en el acceso al mercado de trabajo consiste en examinar los niveles relativos de participación en la fuerza de trabajo. La información de la OIT⁶⁹ disponible sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo para 1990 y 2000 presenta un panorama variado. La tasa de participación femenina, seguía en aumento en la mayoría de los países industrializados y en América Latina y el Caribe, este incremento era más moderado en los países asiáticos, lo cual ha entrañado una disminución de las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo. En las economías en transición y en el África subsahariana, esta proporción ha venido disminuyendo tanto para las mujeres como para los hombres⁷⁰.

La discriminación dificulta el acceso de algunos colectivos al mercado de trabajo y obstaculiza la permanencia en el empleo. Las mujeres, sobre todo aquellas con bajos niveles de educación y más edad, están más expuestas a perder su trabajo. Las tasas de desempleo casi siempre han sido más altas para las mujeres que para los hombres.

Las mujeres, pueden adaptarse al deterioro de las condiciones en el mercado de trabajo, ya sea: 1) aceptando menos horas de trabajo en lugar de no trabajar en absoluto y, por lo tanto, pasar a ser subempleadas, y 2) ante la discriminación, caer en el desánimo y abandonar por completo la búsqueda activa de un empleo. No cabe duda de que la mayor participación de las mujeres en los empleos remunerados en todo el mundo hace más visible su contribución económica y tal vez indique niveles más bajos de discriminación en el acceso al empleo.⁷¹

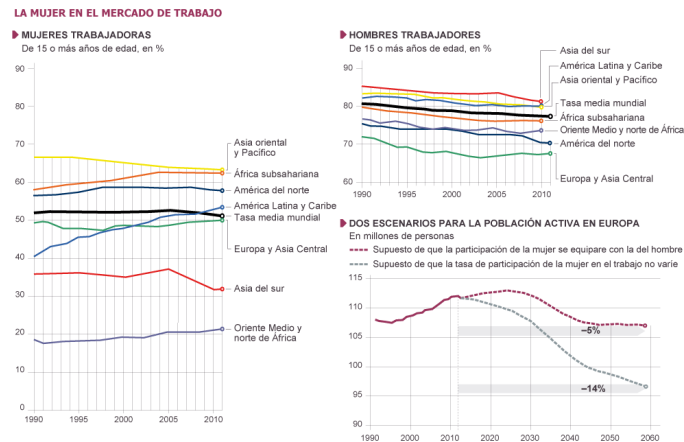
⁶⁹OIT (2003). "*La hora de la igualdad en el trabajo*". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

⁷⁰DUBIN, K., "*¿Contradiciones traidoras? Las implicaciones de la LOIMH para las estrategias empresariales*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), *Comentarios laborales ... op. cit.*, pp. 337-343.

⁷¹OIT (2003). "*La hora de la igualdad en el trabajo*". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.



GRÁFICO 4



Damos paso a un gráfico de líneas⁷², siendo apreciable lo establecido en materia de participación de la mujer en los diferentes continentes a diferenciación de la de los varones. En la parte izquierda de la infografía puede verse el porcentaje de mujeres trabajadoras, comparándolos con la parte derecha que representa a los hombres, se aprecia pues una gran superioridad.

El Tribunal Constitucional establecía en su STC 29/2002 de 11 de febrero que "no puede mantenerse que solo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta discriminatoria, sino que la discriminación puede viciar también actuaciones relativas al acceso al empleo o a su mantenimiento" y sigue con que "los efectos de una conducta discriminatoria relativa al acceso de empleo o a su mantenimiento pueden ser equiparadas a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario"⁷³. Ante la presencia de un elemento discriminatorio, que pueda afectar a la materia de empleo, debe ser equivalente ello a la implementación de medidas para su desarrollo efectivo.

Por el año 2013, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), mostró un indicador, en el cual se establecían y mostraban las grandes diferencias entre mujeres y hombres entre los Estados miembros de la Unión Europea (UE). Los objetivos generales eran; contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluir la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales, luchar contra la discriminación por motivos de sexo (...).

⁷²"El futuro tiene nombre de mujer", <http://economia.elpais.com/>. Consultado el 12/05/2017.

⁷³STC 29/ 2002 de 11 de febrero. <https://www.boe.es/>. Consultado 20/04/2017.



En definitiva las causas y consecuencias jurídicas de dichas conductas según establece el artículo 10 de la LOIMH dicta: "*Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias*"⁷⁴.

Tales desigualdades son un problema de la sociedad, no únicamente de las mujeres, necesitamos por ello un mayor grado de implicación por parte de la sociedad para cambiar, las desigualdades existentes. Concretamente la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, Ley de Empleo, recoge en su artículo 2 como objetivo general de la política de empleo, "*garantizar la efectividad igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el art 9.2 de la CE, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo...*". Sin embargo, la norma no se detenía a concretar cuáles fueran comportamientos o situaciones prohibidas en base al principio de igualdad y no discriminación⁷⁵.

4.- Medidas adoptadas por las empresas.

Con la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, han surgido diferentes cambios para conseguir conciliar la vida laboral con la familiar, puesto que la carga y responsabilidad la sigue teniendo la mujer, aunque posea un puesto de trabajo, es decir, tiene una doble función. No obstante ello, también debería ser compromiso de los hombres.

Conciliar se vuelve necesario para los trabajadores, para las empresas y para la sociedad. Las empresas se han adaptado a los nuevos tiempos del siglo XXI, implantando medidas positivas, para que hombres y mujeres puedan acceder a puestos de trabajo de forma igualitaria. Gracias a ello tanto trabajadores como empresarios, crean una mayor confianza y compromiso, mejorando la imagen de las empresas y creando un estable ambiente laboral.

Estas medidas para conciliar no se pueden generalizar, porque que pueden resultar adecuadas para algunas empresas, pero para otras pueden ser inviables. Resulta

⁷⁴Artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁷⁵Artículo 2 de la Ley 56/2003. <https://www.boe.es/>. Consultado el 08/05/2017.



necesario que los gobiernos regulen la situación de discriminación empresarial, con la finalidad de minimizar los prejuicios que puedan ocasionar.

Las medidas deberían estar enmarcadas dentro de lo que se conoce como la "*acción positiva*", expresión que hace referencia a un conjunto coherente de medidas temporales, encaminadas con carácter específico, en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres y conseguir así una igualdad efectiva⁷⁶ o dicho de otro modo "*como cualquier medida, más allá de la simple terminación de una práctica discriminatoria, adoptada para corregir o compensar una discriminación presente o pasada o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro*"⁷⁷.

Para que la igualdad de oportunidades en el trabajo sea una acción positiva debe aplicarse en ambos sentidos. Aunque el objetivo sea la promoción de las mujeres para que exista una igualdad total, no puede ser alcanzado tratando a los hombres injustamente.

Es el propio art. 43 de la LOIMH, el que enmarca que "*de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres*"⁷⁸. Ello quiere decir que no es el empresario al que corresponde adoptar medidas de acción positiva, sino que ha de ser en el marco de la negociación colectiva cuando este tipo de medidas podrán ser adoptadas.

La LOIMH destina a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral el art. 44, ubicado en el Título IV dedicado a "*El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades*". Concretando en su articulado, la gran existente dificultad que tiene el compatibilizar la actividad laboral o profesional y las responsabilidades familiares, siendo considerada como causa de abandono del mercado de trabajo, afectando en gran mayoría a las mujeres, haciendo que tales medidas en las condiciones de trabajo sean inservibles. Se requieren por ello medidas y fórmulas que atribuyan responsabilidades en iguales condiciones y consecuencias para mujeres y hombres. En definitiva lo que se

⁷⁶GÓMEZ ABELLEIRA, F., "*Las acciones positivas de las empresas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), *Comentarios laborales ... op. cit.*, pp. 175- 182.

⁷⁷SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 302- 304.

⁷⁸Artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



pretende conseguir es una mejora de vida del personal en materia laboral, beneficiando y siendo más ventajosa también para las empresas⁷⁹.

Tales medidas impuestas deberán de ser informadas al personal para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Debemos de intentar mejorar hacia una sociedad inteligente y igualitaria, aunque el camino no sea fácil, las medidas propuestas por el legislador pueden promover medidas de flexibilización de la jornada de trabajo, ampliación de los permisos de maternidad y paternidad (...).

4.1.- Flexibilidad en la jornada de trabajo.

La implantación de nuevas medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo, dependerán de las condiciones de la empresa en la que nos encontremos y de sus variables. Permiten al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada.

En el art. 34 del ET, regula la jornada de trabajo, estableciendo jurídicamente que siempre que la organización productiva lo permita se deberá promover la utilización de la jornada continua, el horario flexible y cualquier otra medida organizativa que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, para conseguir un rendimiento óptimo en la empresa⁸⁰.

En primer lugar, las recomendaciones que debemos seguir, es el intentó de desvincular el horario de trabajo con el salario, la remuneración deberá ir acorde y en relación con los objetivos y resultados, así se conseguirá más compromiso y una forma más autónoma de trabajar y organizar el trabajo. Hay que sustituir los horarios estrictos por horarios flexibles.

1.- Horario laboral flexible: Cada empleado tiene la autonomía para controlar los horarios de salida y entrada al trabajo, así se reducen los retrasos y las ausencias laborales, mientras que incrementa la motivación y la productividad.

2.- Semana laboral comprimida: Busca el aumento de la jornada laboral unos días a cambio de la reducción de otros, dejando así alguna tarde libre a la semana o algunos días libres al mes.

⁷⁹SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 313-316.

⁸⁰Art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. 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. <https://www.boe.es/>, Consultado el 09/05/2017.



3.- Bolsa de horas: Consiste en trabajar más horas al día para acumular una serie de horas más a la semana y así trabajar menos días.

4.- Horas anuales: Se deja al trabajador escoger los días y las horas en las que se desarrollara su trabajo, cumpliendo las horas que debe realizar.

5.- Bancos de tiempo: Una comunidad de servicios de cooperación y solidaridad entre personas trabajadoras, lo que buscan es intercambiar servicios y actividades, la unidad de cambio es el tiempo⁸¹.

Sólo uno de cada nueve españoles tiene un horario flexible y, de ellos sólo uno de cada cinco pueden determinar el horario laboral sin limitaciones del empresario. Estos datos, integrados en el informe "*Conciliación, vida laboral y familiar en España*" de finales de 2015, concluyen que nuestro país tiene una menor flexibilidad respecto de los demás países miembros de la UE.

Para ilustrar los beneficios que supondrían para la empresa proveer a sus trabajadores de flexibilidad horaria, Pablo Gimeno⁸² propone cinco claves, en las que se aprecia tales beneficios, en primer lugar permite una mejor gestión del tiempo, del mismo modo, permite optimizar el tiempo de los trabajadores, reducir el absentismo, al igual que el presentismo y por último facilita la retención del talento. Consiguiendo así mantener contentos a los trabajadores⁸³.

4.2.- Excedencias y permisos.

Otra medida establecida por parte de las empresas y haciendo referencia al art. 56 de la LOIMH, por el cual se establece un mandato para que el legislador disponga un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral, es el que va a dar comienzo a éste segundo epígrafe.

Las excedencias están reguladas conforme al art. 46 del ET y 89 del Estatuto básico del empleado público, (en adelante EBEP)⁸⁴, clasificando dos tipos; voluntarias y forzosas, esta última garantiza el derecho a conservar el puesto y al cómputo de la

⁸¹Boletín Igualdad en la Empresa XXV. Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos, Mayo de 2015, pp. 1-36.

⁸²GIMENO, P., (1981). Director general, fundador y propietario de Davanni Comunicación, una consultora desde la que ofrece diferentes soluciones de comunicación, marketing y publicidad.

⁸³"Ventajas de la flexibilidad horaria en el trabajo". <http://www.elmundo.es/> Consultado el 09/05/2017.

⁸⁴SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 413-424.



antigüedad de su vigencia. Mientras que en materia de permisos art. 47 II CCU y el art. 48 EBEP, se ocupa de los permisos con carácter general ⁸⁵.

La clasificación de permisos y excedencias es la siguientes⁸⁶:

1.- Permiso de retribución: Los trabajadores pueden ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y sin dejar cotizar a la Seguridad Social (SS). Es una situación temporal que requiere del cumplimiento de algunos requisitos, con ellos el empresario no puede negar a conceder el permiso retribuido en los casos del art. 37 del ET.

1.1.- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer y otra enfermedad, ingresados en el hospital por larga duración. (art. 135 Ley General de la Seguridad Social (LGSS)).

1.2.- Por lactancia de un hijo menor de 12 meses. Tendrá por ello derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida.

1.3.- Por parto, adopción o acogimiento.

1.4.- Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

1.5.- Otros permisos: 15 días por contraer matrimonio, 1 día por traslado del domicilio habitual, el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, para realizar funciones sindicales o de representación del personal⁸⁷.

2.- Permisos no retribuidos: La reducción de la jornada laboral del trabajador conlleva una reducción de su retribución en la misma proporción. El empresario no puede negarse a conceder el permiso retribuido en los siguientes casos:

2.1.- Reducción de jornada para la atención materna y paterna del neonato mientras precise hospitalización después del parto hasta dos horas, con la reducción proporcional de su salario.

2.2.- Reducción de jornada por guarda legal o cuidado familiares.

2.3.- Reducción de jornada por víctima de violencia de género, la duración la establece el convenio colectivo.

⁸⁵PÉREZ-BERDMAR, M.S., "El principio de igualdad en el empleo público", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), *Comentarios laborales ... op. cit.*, pp. 244-253.

⁸⁶MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., "Derecho del Trabajo", Tecnos, Ed. 19, pp. 577-589.

⁸⁷SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ...op. cit.*, pp. 413-424.



3.- Suspensión del contrato: Supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que se extinga el contrato del trabajador (art. 45 ET) Todas las suspensiones del contrato de trabajo se consideraran periodo de cotización efectiva⁸⁸.

3.1.- Suspensión del contrato por maternidad/paternidad (art. 48. 4 ET), conocido como baja por maternidad, protege el momento anterior al parto, durante y después. Tiene derecho a una prestación según fundamenta el art. 134 LGSS.

3.2.- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.

3.3.- Suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género en el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo.

4.- Excedencia por el cuidado de hijos biológicos, adoptados o acogidos.

5.- Derecho a abandonar su puesto de trabajo durante un periodo de tiempo sin derecho a la remuneración, según el art. 46 ET.

6.- Por cuidado de otros familiares.

7.- Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones, facilitando la unidad familiar y personal. Conceder días libres por razones personales, pudiendo esas ser remuneradas o no.

8.- Se puede ampliar la baja maternal. Permisos de paternidad⁸⁹.

Estos permisos y excedencias resultan favorables en la práctica, consiguiendo una mayor satisfacción y una mejora en el rendimiento por parte de los trabajadores y empresarios. Ello hace que los beneficios sean mayores, en tanto en cuanto los trabajadores estarán satisfechos con su trato en la empresa.

4.3.- Flexibilidad del puesto de trabajo y apoyo profesional.

El trabajador necesita comprensión y adaptación en las empresas, será adecuado modificar la carga de trabajo o capacitar al empleado para manejar el estrés.

Sería aconsejables, siempre que lo deseen reducir la carga de trabajo o las responsabilidades, cambiarle a otro puesto de trabajo hasta que se vea capacitado. Un vez que el trabajador se reincorpora al puesto de trabajo después de una excedencia o una baja larga, o quizá cuando lleva un tiempo compatibilizando. Es bueno que la

⁸⁸Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores. 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. <https://www.boe.es/>, Consultado el 09/05/2017.

⁸⁹Recogido en la normativa española (CE), Texto refundido del ET, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en la LGSS, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.



empresa les de cursos sobre la gestión del tiempo de conflictos, para ayudar a los empleados a organizarse mejor, relajarse, controlarse (...).

"Estas medidas inciden en mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, ya sea a través de apoyo y asesoramiento, o a través de medidas económicas aportando recursos que permiten un ahorro de tiempo y dinero al personal o beneficios sociales." "(...) Asesoramiento y apoyo para el desempeño del puesto de trabajo, recursos propios de la empresa, beneficios sociales (...)"⁹⁰.

4.4.- Otras medidas.

Las empresas deber ser conscientes de que no sólo se ayuda a conciliar a sus trabajadores con medidas destinadas al tiempo de trabajo, si no lo que hay antes y después del horario laboral.

Otras medidas muy interesantes en las que las empresas puedan trabajar son las siguientes:

1.- Flexibilidad en el espacio de trabajo: Trabajo desarrollado desde casa, utilizando del trabajador sus propios medios o siendo la empresa la que equie el hogar con todo lo necesario. Trabajando desde un lugar cercano a la casa del trabajador, que no sea el centro de trabajo, evitando los desplazamientos largos, despacho satélite.

2.- Utilización de videoconferencias.

3.- Información sobre guarderías cercas a la empresa, o que exista la posibilidad de instaurar una dentro de la empresa.

4.- Información sobre centros y servicios para el cuidado de ancianos.

5.- Información y subvenciones de campamentos para los hijos

6.- Trabajo semipresencial.

Las medidas más ofertadas y utilizadas por las empresas son; la flexibilidad en los días de permiso, ausencia por emergencia, horario flexible, puesto garantizado después del permiso. Pero las pequeñas empresas no tienen la misma facilidad que las grandes.

5.- Plan de Igualdad.

⁹⁰"Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Material Divulgativo, pp. 1-22.



Los planes de igualdad, están destinados a garantizar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, es decir, busca la eliminación de la discriminación por razón de sexo. Las actividades laborales, constituyen una parte muy relevante de la vida de todas las personas, es el lugar donde se consiguen los recursos económicos para vivir y cubrir con ellos necesidades básicas y personales.

Es por ello, que las empresas deben de adaptar lo establecido en el art. 45 de la LOIMH, imponiendo a todas las ellas el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que se deberán negociar y acordar con los representantes legales de los trabajadores. Se prevé que estas medidas sean incorporadas en un plan de igualdad⁹¹.

Los planes de igualdad implantados en las empresas pueden ser un considerados como un instrumento interesante para la lucha de tales diferenciaciones. El principio operativo que más probablemente servirá para convertir a los planes de igualdad en una herramienta útil en la lucha contra la discriminación por razones de sexo será la discriminación positiva⁹².

Ello es, que favorecen las incorporaciones, las permanencias y el desarrollo de la carrera profesional de las personas, con la obtención de una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los lugares de trabajo y en todos los niveles de responsabilidad.

En otras palabras, el plan de igualdad es *"el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación de sexo"*⁹³, es decir, lo que se pretende con ello es dar un paso agigantado para alcanzar la igualdad efectiva y con ello se convierta así, en una igualdad real.

Son medidas, cuya finalidad es alcanzar los objetivos deseados, en un prologando periodo de tiempo. En el desarrollo del mismo participaran y colaboran distintos niveles gubernamentales así como organizaciones no gubernamentales y de participación ciudadana.

⁹¹ Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁹² DUBIN, KEN., *"¿Contradiciones traidoras?..."*, loc. cit., pp. 352- 354.

⁹³ NIETO ROJAS, P., *"Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación"*, en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), *Comentarios laborales ... op. cit.*, pp. 395-432.



En un plan es recomendable conocer bien la realidad de mujeres y hombres y las situaciones que provocan las desigualdades, así como el entorno en el que se va a poner en marcha. Una vez que se conoce la realidad, valorará su grado de intervención, la defensa de los objetivos, los recursos necesarios, entre otros aspectos.

Las materias más relevantes que abordan los planes de igualdad, pueden ser:

- En el acceso al empleo: se discrimina indirectamente cuando el proceso de selección no se basa en criterios de igual mérito y capacidad, no garantizando así la objetividad.

- El plan de igualdad debe evitar que la categoría profesional esté únicamente integrado de forma exclusiva por un sexo, a la hora de contratar al personal.

- Se obligan a establecer y garantizar un idéntico salario en el mismo puesto laboral. Todo ello sin tener en cuenta quien lo desarrolle, es decir, sea hombre o mujer.

- Hombres y mujeres somos iguales en derechos y deberes, y por ello, las responsabilidades destinadas al cuidado familiar y las actividades domésticas, deben de involucrar a ambos sexos.

La intención de los planes de igualdad, consistirá en potenciar las medidas que permitan reequilibrar la presencia de mujeres y hombres⁹⁴, impulsando con ello un cierto grado de participación, fomentando así, el acceso al empleo para ambos sexos⁹⁵.

El objetivo, no es otro, que promover un intento de cambio en la cultura de la organización, implantando la igualdad de oportunidades en las empresas, reduciendo las dificultades y desequilibrios destacados en la mayor parte de nuestra tesis, intentado un cambio en la futura sociedad. Que sirva como estrategia empresarial, tendente a alejar los obstáculos, actitudes que puedan producir una dificultad en el logro de tal fin.

5.1.- ¿Cómo introducir una política de igualdad de oportunidades?

Cuando nos encontramos con la pregunta referente al título del apartado, siendo este, ¿Cómo introducir una política de igualdad de oportunidades?, tal cuestión nos lleva a plantearnos seriamente porque elegimos implantar la medida de un plan de igualdad y no otra medida, y de igual modo nos somete al pensamiento jurídico de porque hemos llegado a tomar dicha alternativa, instaurando así dicha medida necesaria.

⁹⁴SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 321-328.

⁹⁵NIETO ROJAS, P., "*Medidas y planes...*", *loc. cit.*, pp. 395-432.



Una política de igualdad de oportunidades, requiere de la necesidad de introducir cambios en los sistemas empresariales, requiriendo la revisión, supervisión y mejora de algunos sistemas. Si la política es impuesta de manera acorde con sus objetivos, producirá enormes ventajas y beneficios en cuanto a la calidad y la organización de las empresas.

Pero, ¿Por qué escogemos y optamos por un plan de igualdad para las empresas?, y de igual modo nos preguntamos, ¿qué empresas están obligadas a su realización?. *"En España ha sido la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007, la que ha impulsado de manera definitiva la implantación de planes de igualdad de oportunidades en las empresas. Los planes de igualdad son contemplados en el Título IV, concretamente en su Capítulo III "Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad"*⁹⁶.

Distintos motivos pueden ser los que nos lleven a la aplicación de los planes de igualdad, dado que no se puede producir discriminación alguna, la legislación instan a las empresas para que se impliquen en los procesos de implantación, junto con los representantes de los sindicatos de los trabajadores.

Para introducir el conocimiento de los planes de igualdad, a continuación haremos mención a algunos textos seleccionados del Capítulo III, que ayudan de forma rápida y precisa a captar las intenciones de la Ley en este aspecto.

El mencionado con anterioridad art. 45 de la LOIMH, viene a plantearnos la obligación efectiva de las empresas, respetando la igualdad de trato y de oportunidades, aplicando medidas destinadas a la evitación de los prejuicios⁹⁷. Refiriéndose tanto a su elaboración, como a su aplicación.

Para el caso de las empresas cuya plantilla supere el umbral legal de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral⁹⁸.

Así por ejemplo, Endesa ha elaborado y acordado su plan de igualdad y ya lo ha incluido en el Convenio Colectivo firmado en 2008. Otras grandes empresas también

⁹⁶ROMÁN ONSALO, M., (Coord.), *Manual de agentes ... op. cit.*, pp. 131- 139. Definición de planes de igualdad.

⁹⁷Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

⁹⁸SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 321-328.



han actuado en este sentido. Esta obligación debe ser puesta en conexión con el tejido empresarial español que, como es sabido, está formado mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas⁹⁹.

De acuerdo con la citada Ley y su contenido, las empresas con menos trabajadores que no decidan voluntariamente desarrollar un plan de igualdad, deben hacer un plan de acción, entendiendo por ello un conjunto de acciones concretas para la consecución de los objetivos fijados. El Gobierno aportará medidas de fomento a las pequeñas y medianas empresas para impulsar su implantación voluntaria a través de subvenciones además de un servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas¹⁰⁰.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas, crea el distintivo "*Igualdad en la Empresa*" es una marca de excelencia que reconoce a las entidades que aplican medidas y políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la implementación de las medidas que integran sus planes de igualdad¹⁰¹.

Hemos mencionado dos formas por las cuales se requiere de su aplicación; con más de doscientos cincuenta trabajadores y el resto de forma voluntaria, debido a que estas no son obligatorias. Aunque independientemente de ello las empresas pueden elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando por convenio colectivo se establezca, art. 46.3 de la LOIMH, nos remite a la regulación convencional la concreción de los términos de este deber. Estarán obligadas las empresas cuando la autoridad laboral así lo acordase en procedimiento sancionador en sustitución de sanciones accesorias.

La obligatoriedad de negociar planes de igualdad implica que una facultad empresarial queda determinada a una previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Por último destacar su elaboración y implantación, determinándose como un procedimiento alternativo a una sanción derivada de un incumplimiento empresarial en materia de igualdad de trato, concretamente derivadas de las infracciones graves

⁹⁹NIETO ROJAS, P., "*Medidas y planes...*", *loc. cit.*, pp. 395-432.

¹⁰⁰ROMÁN ONSALO, M., (Coord.), *Manual de agentes ... op. cit.*, pp. 131- 139. Definición de planes de igualdad.

¹⁰¹Boletín Igualdad en la Empresa XVIII. Distintivo "*Igualdad en la Empresa*", Octubre 2014, pp. 1-24.



referidas a la discriminación directa o indirecta por razón de sexo., conforme al art. 45.4 de la LOIMH¹⁰².

5.2.- Concepto y Regulación Normativa.

La regulación de los planes de igualdad viene establecida y fundamentada en la LOIMH, en el Título IV, para ser más exactos. La misma, lo define como: “*Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”¹⁰³, según instaura el art 46 de LOIMH.

Estos planes de igualdad fijarán los objetivos, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por la palabra “*plan*”, puede entenderse como aquel “*conjunto de enseñanzas y prácticas que, con determinada disposición, han de cursarse para cumplir un ciclo de estudios u obtener un título*”¹⁰⁴. Nos indica la existencia de un proyecto organizado, que requiere detectar en un principio los puntos débiles sobre los que hay que actuar, establecer medidas concretas y adecuadas para superarlos, hacerlas efectivas y llevar a cabo un seguimiento y evaluación de las mismas para la consecución del objetivo propuesto.

Por lo tanto, los planes de igualdad son medidas de actuación que realiza la empresa una vez que ha detectado necesidades en la igualdad entre mujeres y hombres o desigualdades por razón de género en su organización.

La normativa sobre planes de igualdad, lejos de ser uniforme, muestra un contorno diversos, si bien sólo en Suecia y en Finlandia la implantación de planes de igualdad en empresas del sector privado es obligatoria¹⁰⁵.

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. España ratificó este acuerdo en 1983.

¹⁰²NIETO ROJAS, P., “*Medidas y planes...*”, *loc. cit.*, pp. 404 - 405.

¹⁰³Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹⁰⁴Definición de la Real Academia Española del concepto plan, extraída de. <http://www.rae.es>, Consultado el 11/05/2017.

¹⁰⁵NIETO ROJAS, P., “*Medidas y planes...*”, *loc. cit.*, pp. 397-398.



Todos los miembros de la UE, deberán aplicar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que hace especial mención al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, así como en el acceso a bienes y servicios y suministros. La Directiva 2006/54/CE, impulsa la aplicación del principio de igualdad de trato entre ambos sexos en asuntos de empleo y ocupación¹⁰⁶.

A día de hoy existe un ley que recoge todo lo visto en nuestra tesis, en referencia con los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en materia laboral, ello queda recogido en la LOIMH, de 22 de marzo. Aunque sea evidente y visible su falta de efectividad en algunos aspectos.

Ahora nos preguntamos, si desde un principio se tiene claro que ambos sexos son iguales ante la ley y ante los aspecto de la vida, así lo hace saber ésta ley, ¿Por qué no se lleva a cabo, por qué no es real?. Desde el punto de vista jurídico, observamos el requerimiento de un reforzamiento de la normativa y la aplicación de más medidas de acción positiva que rompan con los obstáculos y estereotipos.

El propio Estado es el encargado de regular lo que concierne a este derecho, garantizando la igualdad de todos los españoles y españolas, con instrumentos básicos como el plan estratégico de igualdad de oportunidades y la Comisión interministerial de igualdad.

El Gobierno, a su vez, deberá desarrollar periódicamente un plan estratégico de igualdad de oportunidades, a nivel estatal, que sirva de guía y modelo para todas las empresas, que establecerá las pautas a seguir¹⁰⁷.

El espíritu también se observa en las leyes de promoción de la igualdad aprobadas en las Comunidades Autónomas. En Galicia, por ejemplo, se propuso la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres. En la Región de Murcia, donde se aprobó la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre hombres y mujeres en la que se dota a la contratación colectiva de una función básica en la eliminación de discriminaciones¹⁰⁸.

¹⁰⁶Directiva 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. <https://www.boe.es/>, Consultado el 11/05/2017.

¹⁰⁷Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014 - 2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.

¹⁰⁸NIETO ROJAS, P., "Medidas y planes...", *loc. cit.*, pp. 397-398.



5.3.- Fases del Plan de Igualdad y contenido del mismo.

El procedimiento para la elaboración de un plan de igualdad, queda resumido en cuatro fases específicas acompañado de medidas transversales, las cuales se llevan a cabo de forma simultánea. Para la implantación se requiere en primero que alguna de las partes lo proponga e impulse. Independientemente de quien impulse la iniciativa se necesita el consenso, apoyo y colaboración de todas las partes¹⁰⁹.

En una primera fase, se realizará una evaluación o diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa; seguido de una elaboración del plan adoptado. Una tercera fase de terminación del proceso y para finalizar el seguimiento del plan¹¹⁰. De forma muy breve intentaremos explicar cada fase, resaltado la más destacado en cada una de ellas¹¹¹:

1. El diagnóstico: Ha de ser un instrumento a partir del cual se puedan identificar los aspectos que se deberían potenciar o corregir de cara a obtener una mayor igualdad. Si realizamos una correcta ejecución de la primera fases, será el primer escalón para garantizar la igualdad real. En definitiva, esta fase puede ir dirigida a recoger de forma minuciosa y detallada y analizar los datos para evaluar los problemas existentes, hace un balance de la situación de la empresa e identificar qué áreas necesitan ser modificadas.

2. Elaboración: En ésta segunda fase, se debe designar un Comité de trabajo que estará compuesto por representantes de los trabajadores y de la empresa, es una figura que asume y ejerce las materias relacionadas con la igualdad. Su función consiste en definir la estrategia que se quiere desarrollar en la empresa, el plazo previsto y la metodología a emplear. Informar sobre los derechos y las obligaciones.

3. Terminación: Se refiere más bien, a la posible formalización del mismo en un acuerdo colectivo, o de modo distinto, dicho proceso concluirá sin ningún resultado negociador. Una vez la dirección de la empresa se ha comprometido, las partes formalizarán el compromiso, no siendo un simple documento de declaración de intenciones, se debe reconocer la igualdad como un principio básico transversal de la empresa.

4. Seguimiento: Y la última de nuestras fases con el objetivo de asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y objetivos previsto, permitiendo ver errores y

¹⁰⁹ROMÁN ONSALO, M., (Coord.), *Manual de agentes ... op. cit.*, pp. 134- 139. Definición de planes de igualdad.

¹¹⁰NIETO ROJAS, P., "*Medidas y planes...*", *loc. cit.*, pp. 405 - 409.

¹¹¹ROMÁN ONSALO, M., (Coord.), *Manual de agentes ... (ibidem 134- 139)*. Definición de las fases de implantación de planes de igualdad de oportunidades.



aciertos del plan. De tal manera damos paso a la creación de un libro de seguimiento en el que todos los miembros de la organización pueden participar.

Una vez ya hemos explicado las distintas fases que dan lugar a la implantación de los planes de igualdad, ya hemos reflejado con anterioridad durante todo el bloque de "Plan de Igualdad", que el contenido del mismo, es lo conferido en el art. 46 de la LOIMH. Conteniendo medidas, acciones, estrategias y prácticas a adoptar para lograr promover la igualdad de oportunidades¹¹².

Para ello el Plan de Igualdad deberán contener todas aquellas materias referentes al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo, además de toda la acciones especiales que pudieran aplicarse en determinados centros de trabajo.

5.4.- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, (en adelante PEIO), responde al compromiso del Gobierno del Reino de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹³.

El borrador inicial está realizado por el Instituto de la Mujer partiendo del diagnóstico de la situación en la que se va a desarrollar el nuevo plan y por órganos dependientes del Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, por su referencia expresa en el art. 17 de la LOIMH, cuyo contenido dice así: "*El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminación por razón de sexo*"¹¹⁴.

Desde el punto de vista jurídico, tal precepto no indica cuál será su periodicidad con que se deberá elaborar el plan, ni tampoco en qué consiste (...). Para el Gobierno es una prioridad promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre ambos sexos, es por ello que el plan, se considera como un instrumento. Un mecanismo a

¹¹²NIETO ROJAS, P., "Medidas y planes...", *loc. cit.*, pp. 405 - 409.

¹¹³Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014 - 2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.

¹¹⁴Artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



través del cual el Gobierno define, los objetivos y medidas prioritarias para la eliminación de cualquier discriminación¹¹⁵. Pudiendo ser acordado con las Comunidades Autónomas, o incluso con otras unidades administrativas.

Podemos destacar seis distintos retos fundamentales u objetivos estratégicos, en el ejercicio de su aplicación¹¹⁶.

1. Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo, lucha contra la discriminación salarial, en el mercado laboral y en el emprendimiento.

2. Apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, ya que las responsabilidades domésticas y de cuidado son de los dos sexos, pero persisten en nuestra sociedad roles y estereotipos sociales que lo hacen propio de las mujeres.

3. Erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

4. Eliminar las barreras de acceso a los puestos de responsabilidad que sufren las mujeres, en los ámbitos político, económico y social.

5. Sensibilizar y educar contra la violencia de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo.

6. Todos los poderes públicos y Administraciones públicas deberán de integrar en sus actuaciones y actividades el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Únicamente la materia que nos interesa, es laboral, dejando apartados los demás supuestos y centrándonos en los aspectos que nos son más importantes; siendo estos los dos primeros apartados. Con tales fines que tiene el PEIO 2014-2016, consigue una mejor adaptación a las necesidades actuales y refuerza su carácter estratégico¹¹⁷.

Podemos decir, que desde un primero momento se ha tomado como referente, los principales instrumentos programáticos adoptados por la UE, a título de ejemplo tenemos la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la UE y la Estrategia Europea de 2020.

Éste instrumento cuenta con la colaboración e involucración de los departamentos que estén implicados en su ejecución. Los agentes implicados en la ejecución del Plan Estratégico son todos los departamentos ministeriales de la

¹¹⁵SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), *Comentarios a la Ley Orgánica ... op. cit.*, pp. 184-186.

¹¹⁶Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014 - 2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.

¹¹⁷*Ídem*.



Administración General de Estado. Del mismo modo, es el primero que desde el principio lleva aparejado un programa de evaluación, aunque cualquier plan debería de conformidad con los criterios de implementación de políticas contar con una fase de evaluación.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (Fondos de EIE), así como con los objetivos de España establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, actualmente en fase de elaboración¹¹⁸.

Jurídicamente podemos entender que la idea que se persigue al fin con la incorporación del plan estratégico y que subyace en su aplicación, no es otra, que la de que aún, a día de hoy tenemos que abordar aquellos obstáculos que hacen que la igualdad real, todavía se encuentre muy por detrás de la igualdad formal.

El PEIO permite así marcar por consiguiente las pautas, concretar el campo de acción y fundar las prioridades en torno a los cuales se estructura la acción del Gobierno para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.5.- La mejora y el crecimiento de empleo con la incorporación del plan de igualdad de oportunidades.

Para garantizar la mejora y el crecimiento, el plan incorpora un programa de “*seguimiento y evaluación*”, cuya finalidad es conocer, el grado de avance del PEIO y, por otro, su contribución a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros¹¹⁹.

Se estructura en dos apartados; primeramente en un seguimiento general del PEIO, cuyo fin persigue disponer de información suficiente y actualizada sobre las actuaciones desarrolladas, segundo de una evaluación del PEIO, buscando examinar los logros obtenidos.

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres aplicada al empleo trata de conseguir una participación equilibrada evitando de esta manera el tratamientos discriminatorios, ello nos viene a reflejar el art. 20.f de la LOIMH, con su citación

¹¹⁸El portal de la UE: <http://ec.europa.eu/>, Consultado el 12/05/2017.

¹¹⁹Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014 - 2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.



textual de *"contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos"*¹²⁰.

La perspectiva del empleador, nos muestra el grado de colaboración activa para un mayor fin de aplicar la igualdad en el trabajo. Sólo una minoría se resisten, conscientemente ha esta idea.

Uno de los mayores ejemplos, se nos viene establecido en el *"Plan de Igualdad de la empresa Activa Mutua 2008"*, suscrito con fecha 13 de diciembre de 2016¹²¹. En cuyo documento hace referencia a los beneficios obtenidos derivados de la incorporación de igualdad de oportunidades, que se concreta en los siguientes aspectos:

– Cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, tal como se indica en la LOIMH.

– Liderar y desarrollar una gestión responsable, influenciando y traspasando este compromiso a todas aquellas organizaciones con las que se relacionan.

– Aumento de la motivación y el compromiso con el trabajo. La implantación de un Plan de Igualdad evita situaciones de discriminación y trato desigual. De esta manera, el Plan de Igualdad se convierte en una herramienta que aumenta la motivación de las personas y, por lo tanto, el compromiso hacia la organización.

– Mejora del clima laboral, mejoran la satisfacción del personal y la calidad de vida de la plantilla, generando un mejor clima laboral.

– La diversidad como fuente de enriquecimiento.

– Mejora de la imagen corporativa de la organización.

– Apostar por la Responsabilidad Social Corporativa.–Cuando una organización decide trabajar su responsabilidad social, significa que integra de manera voluntaria consideraciones sociales y medioambientales más allá de las obligaciones legales. Estas mejoras repercuten en el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa y aporta grandes beneficios y estabilidad a las organizaciones. En este sentido, los Planes de Igualdad de oportunidades ayudan a establecer políticas hacia una gestión más ética y responsable¹²².

Diversos estudios sostienen que, desde el punto de vista macroeconómico, una mayor participación de la mujer en la actividad puede impulsar el ritmo de incremento

¹²⁰Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

¹²¹Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Activa Mutua 2008. <https://www.boe.es/>. Consultado el 12/05/2017.

¹²²Ídem.



del PIB, elevar el crecimiento potencial y compensar la caída de la población activa. Es verdad que el crecimiento económico es un elemento necesario para poder ofrecer a las mujeres las oportunidades de inclusión necesarias, pero no es menos cierto, según los expertos, que la participación de la mujer en el mercado laboral es parte de la ecuación de crecimiento, productividad y estabilidad¹²³.

En conclusión, se puede decir que una empresa que tiene en cuenta la Igualdad de Oportunidades, es una empresa más eficaz y productiva que puede competir con mayores ventajas en el mercado, respecto de aquellas que no lo aplica.

6.- Conclusiones.

En primer lugar, comenzaremos nuestras conclusiones del Trabajo Fin de Grado, desde un punto de vista jurídico, considerando la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como un objetivo que actualmente está muy lejos de ser alcanzado en el mercado laboral.

No obstante ello, si se han podido observar grandes avances y progresos, gracias a la adopción de las medidas, elaboraciones de leyes y normativas y mecanismos para favorecer la igualdad material en materia laboral.

En segundo lugar, a día de hoy siguen existiendo empresarios, que muestran un rechazo, y negativa de admitir que dentro de su organización existen o puedan existir desigualdades, esto hace mucho más complicado el entendimiento de la importancia de aplicar actuaciones que equilibre la situación de la plantilla. Por dichas situaciones que pueden darse en la actualidad, debe de aplicarse Planes de Igualdad para controlar dichas desigualdades, haciendo que las empresas se comprometan y faciliten el desarrollo de Planes de Igualdades. Es muy significativo que con ello se adapten a los nuevos tiempos, eliminando los impactos y prejuicios que impiden que pueda existir una efectiva igualdad.

En tercer lugar, mencionar que aunque sea una empresa grande o una empresa pequeña -estas últimas no tienen ni la obligación ni la motivación para promover la igualdad-, desde un análisis jurídico, resultaría interesante que la aplicación de los planes fuera obligatoria para ambas, no haciendo distinción alguna entre empresas pequeñas, medianas o grandes. Aunque esto no quiere decir que la Ley les deje

¹²³"El futuro tiene nombre de mujer", <http://economia.elpais.com/>. Consultado el 12/05/2017.



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial.

desamparadas o ignoradas, ni mucho menos, pero si han tenido más complicaciones con su aplicación.

Por último en cuarto lugar, la discriminación en el trabajo afectan a todos los estados. Lo más importante que hemos podido observar, es la referencia que hace a que la igualdad en el trabajo no es un problema de otro, sino que es nuestro problema, no es un inconveniente del mañana, al contrario lo es de hoy en día, y no es una cuestión secundaria, sino un asunto de vital importancia que si se ignora es un riesgo para nuestra sociedad.

En definitiva, el Trabajo de Fin de Grado ha adquirido los objetivos planteados, ofreciendo al alumnado unas capacidades necesarias e indispensables para un futuro profesional en el ámbito jurídico.





7.- Fuentes Consultadas.

7.1.- Bibliografía.

ALONSO VILLAR, O. y DEL RÍO, C., (2007). "*Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios*". Vigo: Universidad de Vigo.

ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., (2012). *Derecho Constitucional*. Madrid: Tecnos.

AMORÓS PUENTE, C., (1995). "*10 palabras claves sobre la mujer*". Navarra: Verbo Divino.

BLÁZGUEZ AGUDO, E., "*Políticas públicas para la igualdad. Los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Boletín Igualdad en la Empresa XVIII. Distintivo "*Igualdad en la Empresa*", Octubre 2014.

Boletín Igualdad en la Empresa XXV. Distribución flexible del tiempo de trabajo: horarios y turnos, Mayo de 2015.

BORDERIAS URIBEONDO, M.P., (1998). "*La incorporación al mercado laboral de la mujer inactiva: su distribución en España a finales del segundo milenio*". *Espacio, Tiempo y Forma*, Serie VI, Geografía, t. 11.

CARMONA CUENCA, E., (1994). "*El principio de igualdad material en la jurisprudencia del tribunal constitucional*". *Revista de Estudios Políticos*. Núm. 84, Abril - Junio.

COBO, R., (2004). Crítica de libros. Análisis del libro de VALCÁRCEL, A., (1997). "*La política de las mujeres*". Madrid: Cátedra.

"*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*" Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Material Divulgativo. Ministerio de Igualdad. Madrid, 2010.

DOMÍNGUEZ, D., (2011). "*El deporte: un camino para la igualdad de género*", *Revista de investigación social*. Prisma social N° 7, Feminidades y Masculinidades.

DUBIN, KEN., "*¿Contradiciones traidoras? Las implicaciones de la LOIMH para las estrategias empresariales*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007).



Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Valencia: Tirant lo Blanch.

GÓMEZ ABELLEIRA, F., "*Las acciones positivas de las empresas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

GONZÁLEZ BETANCOR, S.M., (2014). *Igualdad de Oportunidades en el Mercado Laboral*. Seminario Equal Sabina, Julio, citación de BARCINO, C.

HERRAIZ MARTÍN, M.S., "*Acceso al mercado de trabajo y empleo femenino*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

JIMENEZ PERONA, A., Análisis de la igualdad basado en el libro de AMOROS PUENTE, C., (1995). "*10 palabras claves sobre la mujer*". Navarra: Verbo Divino, Capítulo: Igualdad.

LÓPEZ AYALA, A., y LÓPEZ AYALA, B., "*Mujer y Trabajo*", Capítulo tercero. Índice del monográfico "*La mujer en España*" de GARCÍA CÁRCCEL. R., (Coord.),

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., (2010). "*Derecho del Trabajo*". Madrid: Tecnos, ed. 19.

MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MERCADER UGUINA, J. R., "*Técnica legislativa y legislación trasversal: reflexiones al hilo de la Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

MONTOYA MELGAR, A., (2013). "*Derecho del Trabajo*". Madrid: Tecnos, Ed. 34.

MORENO MARQUEZ, A., "*La discriminación directa e indirecta en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

NIETO ROJAS, P., "*Medidas y planes de igualdad en las empresas. Proceso de creación e implantación*", en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007).



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial.

Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Valencia: Tirant lo Blanch.

PÉREZ - BERDMAR, M.S., *"El principio de igualdad en el empleo público"*, en MERCADER UGUINA, J.R., (Coord.), (2007). *Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Valencia: Tirant lo Blanch.

ROMÁN ONSALO, M., (Coord.), (2009). *Manual de agentes de Igualdad*, Diputación de Sevilla.

SÁNCHEZ BRINGAS, A., (1986). *"Marxismo y feminismo: mujer- trabajo"*. *Nueva Antropología*, Vol. VIII, Nº 30.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y SEMPERE NAVARRO, A.V., (Coord.), (2008). *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Pamplona: Thomson - Aranzadi.

7.2.- Recursos web.

Corporación de Radio y Televisión Española (RTVE), <http://www.rtve.es>.

Datos extraídos de la página oficial de la Amnistía Internacional. <https://www.es.amnesty.org/>, y también corroborada en el periódico EL PAÍS. <http://elpais.com/>.

Definición conceptos: Igualdad de género, *"Igualdad y Conciliación"*, extraída de <https://brizas.wordpress.com/author/brizas/>.

Definiciones de la Real Academia Española, *"Diccionario de la lengua española"*, extraído de <http://www.rae.es/>.

"El discurso de Emma Watson en la ONU que todos deberíamos leer". <http://elpais.com/>.

El eurodiputado machista, multado con 9.000 euros. <http://www.diarioinformacion.com>.

El futuro tiene nombre de mujer", <http://economia.elpais.com/>.

El portal de la UE: <http://ec.europa.eu/>.

40 Frases célebres sobre la igualdad de la mujer. <http://www.elconfidencial.com/>.

Gráficos extraídos de la página del INE. <http://www.ine.es/>.

Información extraída de *" Historia del lema: Liberta, Igualdad y Fraternidad"*, <http://www.justicia7.es/>.



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Empresarial.

Interpretaciones recogidas de la página. <http://www.congreso.es/>.

SÁNCHEZ,Á., El eurodiputado Korwin - Mikke: "*Las mujeres eligen a un marido más inteligente que ellas*". <http://elpais.com>.

"*Ventajas de la flexibilidad horaria en el trabajo*". <http://www.elmundo.es/>.

7.3.- Legislación y Jurisprudencia consultada.

Constitución Española de 1978.

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. <https://www.boe.es/>.

Estatuto de los Trabajadores. 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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Ley 56/2003. Extraída del Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/>.

OIT (2003). "*La hora de la igualdad en el trabajo*". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2014-2016. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.

Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Extraído del Boletín Oficial del Estado. <https://www.boe.es/>.

Recogido en la normativa española (CE), Texto refundido del ET, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en la LGSS, Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Activa Mutua 2008. <https://www.boe.es/>.

STC 29/ 2002 de 11 de febrero. <https://www.boe.es/>.



La Implementación de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el
Ámbito Empresarial.

Tratado de la Unión Europea, extraído del Boletín Oficial del Estado.

https://www.boe.es/diario_boe/.



