

ACCIONES POSITIVAS PARA LA IGUALDAD

INDICE

1. Origen	pág. 3
2. ¿Qué es la acción positiva?.....	pág. 6
3. Normativa en materia de acciones positivas	pág.13
4. Catálogo de acciones positivas	pág.19
5. Aplicación de acciones positivas en:	pág.29
- Acceso	pág.29
- Promoción	pág.30
- Formación	pág.32
- Conciliación	pág.33
6. Estudio de convenios	pág.34

1. ORIGEN DE LAS ACCIONES POSITIVAS

La igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son principios fundamentales reconocidos por el Derecho comunitario. La igualdad se ha configurado como un elemento dominante en la construcción europea, además de una cuestión de ciudadanía, que refuerza el valor fundamental de la democracia. La igualdad de trato constituye, además, parte integrante de la política social de la Comunidad Europea y es capital para el éxito de la cohesión económica y social.

El Derecho comunitario, hasta que en la cumbre de Ámsterdam se reformaran el Tratado de la Comunidad Europea y el Tratado para la Unión Europea, contenía como única referencia a nivel de tratado, la igualdad entre hombres y mujeres que se reconocía en el antiguo art. 119 del Tratado CEE, concebida como igualdad salarial y regulada como principio de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo.

Esta regulación, no obstante su concreción en torno a la simple igualdad de remuneraciones ha resultado ser durante décadas la cobertura jurídica de todo un despliegue de normas de Derecho Comunitario derivado, de sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades y de Planes de Acción comunitarios a favor de la igualdad, ya sea en las condiciones de trabajo, en materia de seguridad social, **respecto de las acciones positivas a favor de las mujeres**, de la igualdad en la educación e, incluso, de la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisión y de la promoción de la igualdad de oportunidades con relación a la participación en los Fondos estructurales europeos. En relación, concretamente, al caso que nos ocupa, el de las acciones positivas, podemos destacar la Recomendación del Consejo (84/635/CEE) del 13 de febrero de 1984.

De la normativa incluida en la anterior Recomendación, así como de todas las demás surgidas en materia de igualdad, cabe resaltar que se encuentran recogidas en normas de derecho derivado que, desde la perspectiva comunitaria, hasta la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, desarrollan un único precepto del Tratado de CEE, el art. 119, cubriendo un espectro de situaciones materiales que exceden en mucho el ámbito originario del texto del tratado.

También hay que señalar que prácticamente todos los Planes de Acción en Materia de igualdad de oportunidades también encontraban su cobertura en el antiguo art. 119 del Tratado CEE. Y no eran unos Planes de Acción retóricos o simplemente programáticos sino que comprendían diversas políticas transversales de las Comunidades primero y de la Unión después, al mismo tiempo que ocupaban una parte importante del Presupuesto Comunitario.

Las acciones positivas surgen generando debate, ya que suponen una “excepción” al principio de igualdad general. Frente a esto, el Tribunal de Justicia deja sentada la jurisprudencia respecto al principio de igualdad de trato basándose en los siguientes puntos:

- El principio general es el de igualdad de trato, principio que, por su propia naturaleza, no puede tener carácter absoluto y, en consecuencia, puede admitir excepcionalmente la existencia del trato distinto siempre que esté justificado en criterios de objetividad y proporcionalidad.
- Las excepciones al principio de igualdad de trato, por constituir una excepción a la regla general, no pueden ser interpretadas extensivamente sino en sentido restrictivo.
- En el terreno de la promoción profesional, las acciones positivas se concretan de la siguiente manera: en una escala profesional determinada, a igualdad de curriculum profesional, se preferirá al sexo menos representado.

En la cumbre de Ámsterdam se acordó incluir también en la reforma del Tratado de la Unión Europea (TUE) un artículo posibilitando estas medidas de acción positiva como medidas que, pese a otorgar un trato diferente, no podían ser consideradas como discriminatorias ni vulneradoras del derecho a la igualdad.

Por tanto, el derecho comunitario permite que los países de la Unión Europea adopten determinadas "acciones positivas" que pueden poner en práctica los Estados miembros o las empresas

El principio de igualdad de trato ha evolucionado desde la única disposición del art. 119 del Tratado de Roma sobre igualdad de remuneración por un mismo trabajo hacia un conjunto cada vez más importante de medidas en favor de la igualdad. Desde comienzos de los setenta, la Comisión ha impulsado este proceso a través de proposiciones de directivas, campañas de sensibilización o ayudas financieras, buscando movilizar a todos los actores clave: Estados miembros, colectividades regionales y locales, interlocutores sociales, empresarios, universitarios, medios de comunicación y ciudadanas y ciudadanos.

El Tratado de Ámsterdam refuerza las disposiciones generales en el ámbito de la igualdad de oportunidades (artículos 2, 3 y 13) y establece que, en todas las actividades previstas en el Tratado, la Comunidad ha de luchar por eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer (véanse también los artículos 137 y 141). Todos los programas y políticas comunitarios están llamados a contribuir a alcanzar estos objetivos.

La Comunidad ha intervenido, además, a través de acciones concretas: cuatro programas de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1982-1985, 1986-1990, 1991-1995 y 1996-2000) que han proporcionado, por una parte, un marco de elaboración de políticas y, por otra parte, han financiado y apoyado medidas transnacionales innovadoras en materia de igualdad.

Estas medidas son necesarias ya que la inserción laboral de las mujeres sigue pautas distintas de la de los varones, pautas que resultan claramente perjudiciales para las mujeres. Éstas son:

- ❑ A pesar de que el número de mujeres que buscan trabajo activamente crece de manera constante, no ocurre lo mismo con el número de mujeres que realmente lo encuentran.
- ❑ Las mujeres sufren una discriminación más o menos encubierta de entre el 20% y el 30% del salario.
- ❑ Debido en gran medida a los puestos que ocupan, las mujeres acceden menos a los programas de formación continua que sus compañeros varones, ya que los elevados costes de la formación hacen que ésta se oriente hacia funciones y puestos estratégicos, rara vez desempeñados por mujeres.
- ❑ Los prejuicios sociales que perduran en la concepción que se tiene de la capacidad, proporción, dedicación, etc., de las mujeres respecto al desempeño de su trabajo hacen que éstas tengan menos oportunidades a la hora de desempeñar determinados puestos y/o funciones y menos ocasiones de promoción laboral que sus compañeros varones.
- ❑ La igualdad de oportunidades significa no sólo acabar con todos los tipos de discriminación existentes, sino además promover las acciones necesarias para compensar aspectos que la discriminación de la que históricamente han sido objeto las mujeres, ha producido.
- ❑ La identificación entre la clase trabajadora y un determinado perfil de trabajadora es, cada día más, una realidad existente; un estereotipo; la multiplicidad de las formas de contratación, la flexibilidad y multifactorialidad de las condiciones salariales, la consecuente diversificación de acceso a las prestaciones sociales, en definitiva, la desregulación del mercado laboral, hacen hoy más que nunca imprescindible la solidaridad para avanzar en la conquista de derechos, en la consolidación de los que hay establecidos por la Constitución española, en el logro de una vida digna para trabajadoras y trabajadores sea cual sea su origen, condición, etnia...
- ❑ La nueva cultura empresarial apuesta por una serie de valores absolutamente opuestos a los que regían el modelo taylorista. Ahora se aprecia, al menos en teoría, todo aquello que tiene que ver con el bienestar general, unido indudablemente a que ese bienestar redunde en una mayor y mejor productividad. Así, el trabajo en equipo, la flexibilidad para comunicarse y adaptarse a nuevas condiciones, etc., han pasado a constituir una decidida apuesta en la gestión de recursos humanos. En definitiva, frente a la superespecialización en una materia muy concreta, se impone la flexibilidad para adoptar tareas diferentes, y esa flexibilidad es algo que el aprendizaje social ha hecho que las mujeres tengan mayor habilidad.

2. ¿QUÉ ES LA ACCIÓN POSITIVA?

2.1. CONCEPTO

Es una estrategia temporal destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

La acción positiva se dirige a modificar tanto una situación –la de un grupo social marginado- como las acciones concretas de discriminación indirecta que sufre la persona individual por el hecho de pertenecer a ese grupo.

Las medidas de acción positiva, van más allá del control de la aplicación de las leyes que desarrollan el principio de igualdad, y son acciones colectivas tendentes a proporcionar ventajas concretas al colectivo marginado o en situación de desigualdad social.

La acción positiva consiste en el conjunto de medidas que tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se ponen a la igualdad real o de hecho entre hombres y mujeres. Hay que tener en cuenta que:

- Se trata de un conjunto de medidas cuyo objetivo es crear las condiciones de cambio en la condición social de la mujer.
- Posibilitan una intervención temporal a favor de las mujeres mediante la vía legislativa o mediante acuerdo-pacto colectivo o una mezcla de ambas.
- Se basan, implícitamente, en un funcionamiento no correcto de las políticas formales de igualdad y apuestan por recurrir a la desigualdad provisional de trato para alcanzar la igualdad concreta.

La acción positiva es el conjunto de medidas correctoras que, aplicadas con carácter temporal, producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La acción positiva se puede desarrollar a través de programas completos o medidas correctoras y permite identificar y eliminar cualquier discriminación en sus prácticas y políticas de empleo así como subsanar los efectos de estas discriminaciones.

Se han alzado no pocas voces que consideran ilícitas estas acciones positivas, voces que las han criticado. Críticas como, por ejemplo, que sólo servirían para perpetuar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres (cuando justamente se han establecido para lo contrario, para eliminarlas), otras que las consideran lesivas para el principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española (este artículo que establece un principio de igualdad formal no puede quedar afectado de forma negativa cuando precisamente lo que se pretende alcanzar es esa igualdad que la Constitución proclama para todos independientemente del sexo), incluso quienes en sus críticas llegan a considerarlas como una especie de "venganza" ya que las ven como una compensación por las históricas discriminaciones sufridas por la mujer, etc.

La verdad es que la afectación a la igualdad como consecuencia de una acción positiva es inevitable. Pero viene justificada por esa necesidad de alcanzar la igualdad de hecho. La igualdad se manifiesta en la aplicación del Derecho también en la creación del mismo, no debiendo establecerse normas que vulneren la igualdad, siempre que no exista una justificación objetiva y razonable para esa afectación a la misma.

La igualdad posee además una vertiente de integración, debe eliminar las desigualdades de hecho y, en numerosas ocasiones, estas desigualdades fácticas sólo consiguen suprimirse creando desigualdades en la norma. Ésta es la paradoja de la igualdad. A pesar de las críticas que han recibido y que aún reciben, las acciones positivas vienen exigidas a los poderes públicos por la Constitución Española en el apartado 2º de su artículo 9, el cual impone a éstos la obligación de remover los obstáculos que impidan lograr la igualdad real y efectiva de los individuos y de los grupos. Esta tutela constitucional de las acciones positivas es un pilar firme donde apoyarnos. Lo cual tranquiliza enormemente desde el punto de vista jurídico a los grupos tradicionalmente discriminados. El mandato constitucional que el artículo 9.2 de la Constitución da a los poderes públicos, entre ellos, como no podía ser de otra forma, al legislador en el momento de establecer las leyes, es el punto de partida para legitimar la discriminación inversa como medida necesaria de acción positiva para establecer la igualdad de oportunidades. Si bien el artículo 14 de la Constitución Española impide que se discrimine por razón de sexo, el artículo 9.2 del mismo texto constitucional establece implícitamente que allí donde sea necesario deberá discriminarse a favor de los grupos tradicionalmente excluidos en aras de la consecución de la igualdad de hecho.

La realidad social actual nos demuestra que, hoy por hoy, estas medidas que favorezcan, por ejemplo, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, son ineludibles. Desde aquí desearíamos que estas medidas de fomento para lograr la igualdad efectiva no tuviesen razón de ser, porque eso sería la señal de que la igualdad ya ha sido conseguida y las mismas dejarían de tener sentido. Pero esto en los tiempos que corren sigue siendo un objetivo a alcanzar. Discriminaciones que se producen en materia de acceso al trabajo continúan siendo uno de los ámbitos que siguen requiriendo la existencia de medidas justificadas, por ese derecho a la igualdad que todos tenemos constitucionalmente garantizado. Dentro de todo este discurso sobre las acciones positivas encontramos la discriminación inversa como una de sus principales manifestaciones, aunque poco utilizada en nuestro país. Esta forma de discriminación legítima debe verse de forma restrictiva pues afecta a derechos fundamentales, afecta concretamente a la igualdad, pero a la igualdad de ese colectivo que por las razones que fueren, sin una justificación objetiva y razonable, ha sido históricamente privilegiado.

La discriminación positiva, como también se la conoce, consiste en afectar a la igualdad para conseguir la igualdad real que propugna el 9.2 de la Constitución. Sin embargo, sólo deberíamos acudir a esta forma de acción positiva cuando no exista otro medio de alcanzar el objetivo de igualdad en el ámbito concreto en el que se quiere instaurar. Es decir, cuando no haya otras medidas posibles para establecer la igualdad.

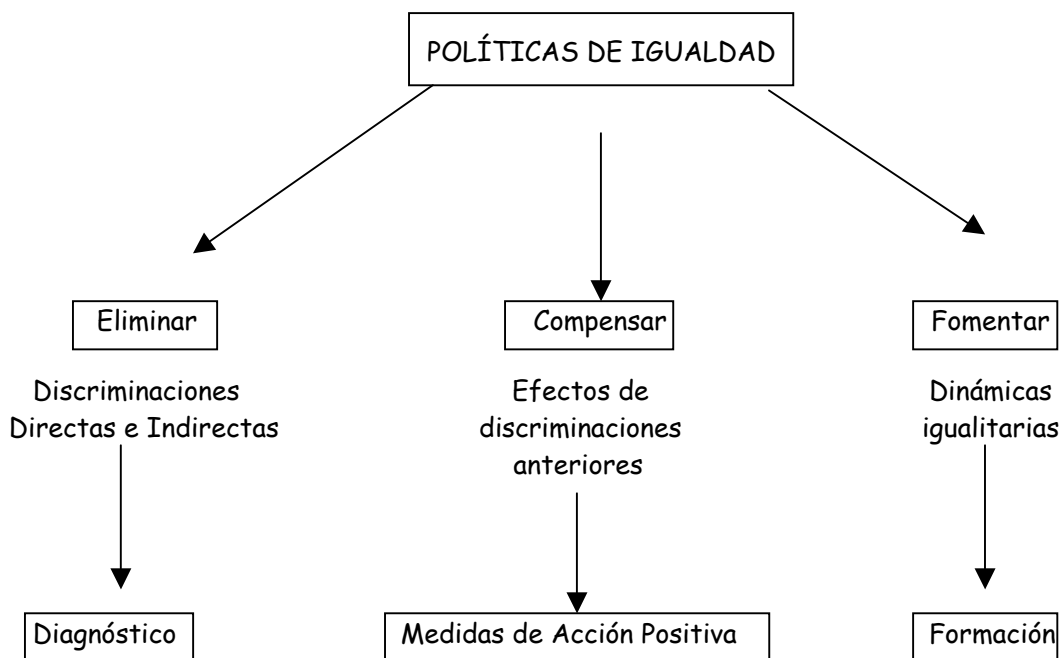
Por ello consideramos que son legítimas las medidas de discriminación inversa, debiendo establecerse allí donde se requieran por ausencia de igualdad real. En muchos países de Europa existen las discriminaciones inversas, se dan en materia de contratación y acceso a la función pública cuando la mujer está infra-representada en un escalafón. Se da esa preferencia, a igualdad de méritos, si hay menos del 50% de representación femenina. Ya en España vemos que el único supuesto existente de discriminación, hoy en día, son las cuotas que se refieren a minusválidos. Sin embargo, debemos hacernos oír y solicitar el establecimiento de medidas de fomento laboral para las mujeres ya que éstas son las perjudicadas en el acceso al empleo. Medidas de discriminación inversa son, pues,

necesarias y legítimas. Tenemos que hacer uso de los medios que la Constitución y las leyes ponen a nuestro alcance.

2.2. OBJETIVOS

Para ser eficaz, la acción positiva debe abordar los siguientes objetivos:

- Eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, tanto a nivel de normas como a nivel de costumbres.
- Compensar los efectos que la discriminación histórica padecida por las mujeres ha producido.
- Fomentar la participación de las mujeres en ámbitos de los que hasta ahora ha sido excluida.



La consecución de estos objetivos generales exige que la acción positiva se articule en dos niveles:

- a) *Medidas de acción positiva*: Son actuaciones puntuales cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de algún obstáculo concreto.
- b) *Programas de acción positiva*: Son actuaciones complejas cuya finalidad es conseguir, a medio y largo plazo la igualdad real entre hombres y mujeres en un marco específico.

1. ACTIVIDAD

- Enunciar una discriminación hacia las mujeres y la medida de acción positiva que corregiría esa situación.
 - La medida debe implicar “hacer algo”.
 - No puede ser más de una sola acción.

- No basta con que la discriminación desaparezca; debe ser compensada.
- Sus efectos deben ser objetivamente observables.
- Ojo con el paternalismo.

2.3. PROGRAMA DE ACCIÓN POSITIVA

2.3.1. DEFINICIÓN

Un programa de acción positiva es un conjunto articulado, funcional, ejecutable, planificable y evaluable destinado a conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en un determinado ámbito. (En nuestro caso laboral).

2.3.2. JUSTIFICACIÓN

Los programas de acción positiva deben regirse por las anteriores características en función de las siguientes razones:

- a) Debe ser articulado, es decir, abarcar una situación de conjunto pero “bajando” a las cuestiones específicas de modo coherente. La razón es que rara vez la situación concreta de un colectivo determinado obedece a una sola causa y que las distintas causas suelen estar trabadas entre sí.
- b) Debe ser funcional, es decir, ajustado a la realidad concreta y específica sobre la que queremos incidir y por lo tanto, contemplar las medidas que corrijan esa situación; un programa de acción positiva nunca puede ser una declaración de principios.
- c) Debe ser ejecutable o, lo que es lo mismo, debe partir de una valoración del contexto, del entorno y de los recursos.
- d) Debe ser planificable, esto es considerar su impacto desde una perspectiva temporal, y ajustar a ello objetivos, medios, actuaciones concretas, etc., la historia –y la biografía- no se corrigen de golpe, seamos realistas y establezcamos prioridades y tiempos.
- e) Debe ser evaluable porque, de lo contrario, nos encontraremos o bien en el punto de partida, o bien dando saltos en el vacío. No olvidemos que una parte de las claves del éxito o del fracaso de un programa de acción positiva estriba en ajustarse a la realidad.

2.3.3. FASES DE UN PROGRAMA DE ACCIÓN POSITIVA

El esquema de todo programa de acción positiva es el siguiente:



1. El Compromiso

Como toda actuación que pretenda ser eficaz y que además exija de una actividad dilatoria en el tiempo y compleja en el contenido, los Planes de Acción Positiva deben contar con el mayor grado de apoyo posible y con un compromiso concreto. Por ello, el compromiso de la empresa, explícito y público, para promover la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha de un programa de acción positiva, con ser imprescindible no es suficiente. Es preciso, también, recabar el compromiso de trabajadores y trabajadoras bien de forma colectiva cuando sea posible, a través de comités de empresa o juntas de personal, bien de forma individual a fin de constituir un grupo o comité de promoción y seguimiento del programa.

2. El diagnóstico

Diagnosticar una situación es cualitativamente distinto de describirla. Para poder diagnosticar debemos partir de qué cuestiones resultan relevantes desde el punto de vista laboral en nuestra empresa. Una vez determinadas, pasaremos a describir la situación de hombres y mujeres en relación con estos aspectos. Pero para hacer un diagnóstico deberemos además incorporar las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son las causas?
- ¿En qué sentido afectan?
- ¿En qué grado afectan?

Obviamente esta fase de diagnóstico es muy compleja y requiere de instrumentos de análisis cualificados; por ello es aconsejable encargar a personas expertas que la realicen.

3. La programación

Nos corresponde ahora arbitrar el conjunto de medidas que modifiquen ese diagnóstico de manera a ser posible, equilibrada y coherente si no es posible, podemos optar por programar uno sólo de los aspectos en que hemos basado la recogida de información y por tanto, nuestro diagnóstico.

Cuando programamos, programamos actuaciones que parten de la detección de unas causas para conseguir ciertos efectos u objetivos. En una programación, por lo tanto, sólo consideramos los aspectos que tenemos que tener en cuenta, pero consideramos los aspectos que tenemos que tener en cuenta desde su vertiente más general a la más detallada, pero consideramos, todavía, ni los recursos ni la temporalización.

4. La Planificación

Una vez que sabemos qué tenemos que hacer –programación- tenemos que determinar cómo y cuándo hacerlo; en eso consiste la planificación. La planificación es, esencialmente, el establecimiento de una escala de prioridades y el ajuste de esas prioridades con los medios materiales y humanos necesarios para ejecutarlos y el desarrollo temporal de su ejecución.

5. La implantación

Cuando ya lo sabemos todo, sólo falta hacerlo; ahora bien, como una cosa es lo que pensamos y otra lo que es, es imprescindible dotarnos de una cierta flexibilidad, no tanta como para que el programa termine por ser abandonado ni tan poca como para que

sintamos el fracaso en la primera actuación. No olvidemos de nuevo que es necesario ajustarnos a la realidad.

Durante toda la fase de implantación la totalidad del personal de la empresa tiene que estar al corriente de qué se hace, cómo, por qué y para qué, puesto que así evitaremos resistencias gratuitas.

6. La evaluación

No siempre los resultados obtenidos se corresponden con nuestros esfuerzos o con los recursos que hemos destinado a una actividad. Lo que debemos evaluar son los aspectos conseguidos o lo que es lo mismo, la consecución de los objetivos. Si éstos no han sido logrados tendremos que preguntarnos el por qué y evaluar actuaciones, y recursos, pero siempre en función de los objetivos.

En la medida en que ya hayamos planificado bien, tendremos objetivos a corto, medio y largo plazo; en los dos últimos casos conviene hacer una evaluación –o más-intermedia/s para corregir desajustes.

2.3.4. COMENTARIO

Aún cuando pueda parecer complicado todo el proceso anterior, fijémonos en que todos esos pasos están presentes en muchas de nuestras actuaciones de la vida cotidiana; ocurre que no somos conscientes de que también en la vida cotidiana lo que hacemos se rige por unos objetivos, parte de una situación previa y unos recursos determinados y al final evaluamos –aunque sólo sea en la forma de estar conformes o disconformes, felices o infelices con el resultado-. Para solventarlo podemos acudir a mujeres que se encuentren particularmente afectadas por alguna de las causas detectadas y que sean conscientes de ello. En todo caso, a lo largo de todo el problema-y de todas sus fases- tendremos que hacer un esfuerzo explicativo y de sensibilización para evitar roces y rechazos.

2. ACTIVIDAD

Programar unas vacaciones con un grupo de personas ¿Qué pasos seguirías?

OBSERVACIONES

- Con seguridad, no te faltará ninguna de las fases del programa de acción positiva.
- Intenta adecuar la programación de las vacaciones a cada una de ellas.

3. **NORMATIVA**

La normativa en este sentido arranca básicamente de:

- La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” de Naciones Unidas.
- El artículo 141 del Tratado de Ámsterdam de la UE.
- La Directiva 76/207/CEE,.
- La recomendación 84/635 de diciembre de 1984.

Concretamente, la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1974, dice: “La adopción de medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres, nunca puede considerarse como un acto discriminatorio con respecto a los hombres”.

En definitiva: la adopción de medidas distintas entre desiguales no es discriminatoria si tiene por objeto compensar una situación de partida diferente y desventajosa para el colectivo ahora desfavorecido.

En nuestro ordenamiento es fundamental el artículo 9.2 de la Constitución para el establecimiento de medidas de Acción Positiva. A continuación vamos a especificar alguna de la normativa existente en esta materia.

Normativa Comunitaria:

1. Tratado de Roma art. 119.

2. Recomendaciones

- Recomendación del Consejo 84/635 de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas a favor de la mujer.
- 96/694/CE: Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996 relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión.

3. Resoluciones:

- Segunda Resolución del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa al fomento de la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- Resolución del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
- Resolución del Consejo del Consejo, de 7 de junio de 1984, relativa a las acciones tendentes a combatir el paro femenino.

4. Decisiones:

- Decisión de la Comisión, de 9 de diciembre de 1981, relativa a la creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2000/750/CE: Decisión del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).
- 2001/51/CE: Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).

5. Informe especial nº 22/98 sobre la gestión de la Comisión en la aplicación de medidas de fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, acompañado de las respuestas de la Comisión (en virtud del párrafo segundo del apartado 4 del artículo 188 C del Tratado CE).

6. Comunicación de la comisión a los Estados miembros por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.

7. Directivas:

- a. 75/117/CEE: Aproximación de las legislaciones sobre igualdad de retribuciones entre trabajadores masculinos y femeninos.

- b. 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- c. Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
- d. Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- e. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Normativa española:

- La **Constitución Española** en los siguientes artículos:
 - Art. 1.1 CE “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.
 - Art. 9.2 CE “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
 - Art. 10 CE “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España”.
 - Art. 14 CE “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

- Art. 53.2 CE “cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo 2º ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el art. 30.”.
 - Art. 149 CE “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales...”.
 - Art. 168 CE “Cuando se propusiera la revisión total de la Constitución o una parcial que afecte al Título preliminar, al Capítulo II, Sección 1ª del Título I, o al Título II, se procederá a la aprobación del principio por mayoría de dos tercios de cada Cámara, y a la disolución inmediata de las Cortes...”.
- El **Estatuto de los Trabajadores** en los siguientes artículos:
 - Art. 4.2.C “Al ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - Art. 17.1 ET “Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español”.
 - Art. 22.4 ET “Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.
 - Art. 28 ET Igualdad de remuneración por razón de sexo “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los

complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.”

- Art. 96.11 ET “Son infracciones muy graves: los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debido a la dignidad de los trabajadores”.
- Art. 96.12 ET “Son infracciones muy graves: las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español”.

- **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional:** Tco 128/87; 145/91; 28/92; 98/85: 3/93; 114/83; 128/87; 229/92; 3/93; etc.

A continuación mostraremos algunas de estas sentencias del Tribunal Constitucional a modo de ejemplo:

- STC 98/1985 “El art. 9.2. puede actuar como principio matizador de la igualdad formal consagrada en el art. 14, permitiendo regulaciones cuya desigualdad formal se justifica en la promoción de la igualdad material”
- STC 3/1993 “En la perspectiva del art. 9.2., de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer...”
- STC 114/83 “Cuando las situaciones no son idénticas, la igualdad en el tratamiento legal resulta lícita y admisible”.
- STC 128/1987 “La actuación de los poderes públicos para remediar, así, la situación de determinados grupos sociales definidos, entre otras características por el sexo (y, cabe afirmar en la mayoría de las veces, por la condición femenina) y colocados en posiciones de innegable desventaja en el ámbito laboral, por razones que resultan de tradiciones y hábitos profundamente arraigados en la sociedad y difícilmente eliminables, no puede considerarse vulneradora del principio de igualdad, aún cuando establezca para ellos un trato más favorable, pues se trata de dar un tratamiento distinto a situaciones efectivamente distintas”.
- STC 229/92 “La consecución del objetivo igualitario entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un derecho “desigual desigualitario”, es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de

situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer”.

- STC 3/1993 “La referencia al sexo en el artículo 14 implica la decisión constitucional de acabar con una histórica situación de inferioridad atribuida a la mujer, siendo inconstitucional la diferenciación normativa basada en dicho criterio. Con todo en la perspectiva del artículo 9.2 de la Constitución, de promoción de las condiciones de igualdad, no se considera discriminatorio que, a fin de promover una real y efectiva equiparación de la mujer con el hombre, se adopten ciertas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer”.

- **Negociación Colectiva:**

La Negociación Colectiva constituye un instrumento fundamental para la regulación de las condiciones de trabajo y relaciones laborales de la población asalariada, así como una de nuestras principales herramientas para la eliminación de discriminaciones e ir consiguiendo la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las empresas.

Este hecho cobra mayor importancia a partir de la modificación, en 1994, del Estatuto de los Trabajadores, al permitir al convenio colectivo tanto mejorar como empeorar las condiciones legales de trabajo, lo que se ha llamado "desregulación de las condiciones de trabajo".

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PUEDE ELIMINAR
SITUACIONES DISCRIMINATORIAS DE LA MUJER O
EMPEORARLAS.

Por esto, la Negociación Colectiva tiene mucha importancia en este tema, en lo que se refiere a su función normativa.

4. CATÁLOGOS DE ACCIONES POSITIVAS

En este apartado vamos a presentaros un listado de distintas acciones positivas. Evidentemente, no es una lista cerrada y por tanto, podríamos incorporar muchas otras acciones. Lo que sí hemos intentando es exponer acciones que hagan referencia a los distintos tipos de discriminaciones que pueden sufrir las mujeres dentro del ámbito laboral.

1.- DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

- ♦ Inscribir regularmente el tema de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el orden del día de las reuniones de dirección, a fin de subrayar su importancia.
- ♦ Publicar folletos sobre igualdad de oportunidades destinados a todo el personal, e informar específicamente al personal directivo para que éste conozca su responsabilidad en su aplicación. Utilizar las publicaciones internas –cuando las haya- para difundir las políticas de igualdad.

Estas medidas contribuyen a crear una buena acogida para los planes de acción positiva, así como a fomentar un cambio cultural en la empresa.

2.- PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES

- ♦ Ofertar mediante un lenguaje no sexista los puestos de trabajo disponibles, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres.

Esta medida puede parecer puramente formal, pero no lo es: de un lado, compromete a la empresa a admitir a hombres o mujeres en todos los puestos de trabajo, estén éstos feminizados o masculinizados; de otro, anima a hombres y a mujeres a optar a puestos de trabajo que pueden haber considerado tradicionalmente “vetados” a una y otro género.

- ♦ Invitar explícitamente a las mujeres a presentarse a puestos en los que son minoría.

Esta medida colabora a romper los estereotipos que las propias mujeres puedan tener asumidos acerca de sus limitaciones en el desempeño de determinadas funciones y/o tareas.

- ♦ Revisar las pruebas de selección a fin de que éstas midan solo la capacidad para el desempeño del puesto de trabajo, y no otras habilidades distintas, y por supuesto, que no incluyan preguntas relativas a la situación familiar.

Esta medida es especialmente importante para las categorías consideradas de escasa cualificación y para la incorporación al mundo laboral de mujeres de más edad.

- ♦ Promover la participación de mujeres y hombres en los comités de selección de personal.
- ♦ Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante pruebas de selección objetivas y controladas por los sindicatos.
- ♦ Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

Esta medida supone garantizar el avance hacia una distribución paritaria de hombres y mujeres en el mercado laboral en cuanto al acceso sirve para cualquier otro sistema de distribución de la mano de obra, bien sea la promoción, la asignación de nuevas funciones, etc.

- ♦ Determinar, a través de la negociación colectiva, los sistemas de contratación, así como a las categorías laborales a las que afectan y sus porcentajes, poniendo especial cuidado en la feminización de determinadas formas precarias de contratación.

Esta medida implica combatir activamente la dualización del mercado laboral, al tiempo que otorga un mayor protagonismo a las organizaciones sindicales.

- ♦ Difundir las ventajas de la contratación de mujeres en profesiones en las que están subrepresentadas.

Esta medida, nada costosa, contribuye a eliminar la segregación ocupacional, pero debe estar correctamente articulada con lo referente a la contratación en general.

- ♦ Obligatoriedad de realizar contratos de sustitución, en casos de permisos y excedencias parentales, asegurando que si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea.

3.- DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- ♦ Descomponer los puestos de trabajo en sus funciones básicas utilizando verbos, y definiendo estrictamente cada uno de ellos.

Esta medida, en sí misma, no es una medida de acción positiva, pero sirve para clarificar y establecer equivalencias correctas entre los distintos grupos y categorías profesionales.

- ♦ Investigar, desde el punto de vista de la salud laboral, las implicaciones de las características de algunos puestos de trabajo aparentemente “salubres”: sedentarismo, reiteración, atención, ruido...

La importancia que indudablemente tienen las categorías laborales con riesgos evidentes ha hecho que otras, cuyos riesgos son latentes al largo plazo, no sean objeto de atención y, consecuentemente, se hallen minusvalorados. No queremos decir con esto que los riesgos para la salud deben ser compensados económicamente, pero sí ser objeto de otros tipos de valoración que pueden afectar a la jornada, por ejemplo.

- ♦ Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.

Debido a la distinta percepción social que se tiene de los trabajos feminizados y de los trabajos masculinizados, la incorporación de varones a puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres, puede implicar una mayor valoración de éstos.

- ♦ Valorar incluso los puestos de trabajo susceptibles de externalización e incluir dicha valoración en los pliegos de condiciones para las subcontrataciones.

Esta medida intenta ampliar al máximo la regulación, desde una óptica no sexista, las condiciones de trabajo y retributivas de quienes intervienen en un proceso productivo, aún cuando no estén ligadas directamente a una empresa.

- ♦ El contrato a tiempo parcial debe ser voluntario y no puede convertirse en la forma prioritaria de acceso de la mujer al trabajo

4.- PROCEDIMIENTOS DE PROMOCIÓN

- ♦ Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no sexistas.

Esta medida implica revisar desde una perspectiva de género los procedimientos de promoción existentes, así como todos los procesos previos de las que ésta puede depender: selección, contratación, formación, etc., así como las condiciones que pueda llevar aparejadas, especialmente jornada.

- ♦ Arbitrar medidas compensadoras de tal modo que, a igual mérito y capacidad, acceda la persona cuyo género esté subrepresentado en una categoría o función determinada.
- ♦ El contrato a tiempo parcial debe tener los mismos derechos que el de tiempo completo y la posibilidad de optar por uno u otro.
- ♦ Revisar los sistemas de clasificación profesional. En las clasificaciones de los convenios no se hará distinción entre femenino y masculino.

5.- FORMACIÓN

- ♦ Formar al personal encargado de la gestión de recursos humanos, en materia de igualdad de oportunidades.

Esta medida es crucial ya que la efectividad de todas las demás depende de las políticas concretas que en materia de recursos humanos lleve a cabo cada empresa.

- ♦ Establecer un sistema de formación proactiva, de tal modo que se opte la formación antes de que existan determinadas necesidades y/o ofertas de promoción o cambio de puesto de trabajo.

Esta medida supone favorecer que las propias mujeres pierdan el miedo y/o la falta de interés en sus propias carreras profesionales o que desistan de sus puestos de trabajo cuando éstos suponen una modificación sustancial.

- ♦ Garantizar que los recursos de formación continua se realicen en horario laboral permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares.

Esta medida favorece la participación de las mujeres a la formación continua. Cuando ésta se imparte fuera del horario laboral la asistencia de las mujeres desciende considerablemente.

- ♦ Formar a las mujeres en habilidades metalaborales: formación, salud, relaciones laborales, etc.

Se trata, en definitiva, de que las mujeres “vivan” el protagonismo que su puesto de trabajo tiene en sus vidas, así como de que sean conscientes de sus condiciones, capacidad de modificación y decisión, etc.

- ♦ Diseñar programas de formación para todas las categorías laborales, incluidas aquellas que se consideran “no cualificadas”.

Se trata de que las mujeres, tradicionalmente ubicadas en estas categorías, accedan al formación.

- ♦ Incluir, en los programas de formación, cursos “abiertos” a todas las categorías laborales.

Esta medida trata de evitar que la formación sirva únicamente para el reciclaje de las mismas categorías laborales.

- ♦ Posibilitar la asistencia a los cursos de formación de quienes disfruten de excedencia para cuidado de hijos, durante el último año.

Esta medida trata de evitar que las personas que disfruten de excedencia se queden desfasadas de las innovaciones producidas en la empresa.

- ♦ Formar a las mujeres para que analicen, describan y valoren correctamente las tareas que desempeñan en sus puestos de trabajo.
- ♦ Organizar cursos específicos para las mujeres a fin de prepararlas para empleos y funciones dentro de la empresa no tradicionales, o donde estén subrepresentadas.

Esta medida es extraordinariamente importante, tanto desde el punto de vista estricto de las relaciones laborales, como desde el de las propias mujeres y la consideración que éstas tienen de su propio trabajo.

6.- TIEMPO DE TRABAJO

- ♦ Considerar, como criterio a la hora de elegir turnos, jornada, vacaciones, etc. la responsabilidad sobre menores y de otras personas dependientes.

Esta medida pretende facilitar la inserción laboral de las mujeres, al compatibilizar tiempo de trabajo y tiempo dedicado a la atención y cuidado de otras personas.

- ♦ Determinar, regular y definir lo que se entiende por “disponibilidad para la empresa” de tal manera que queden claros los límites de flexibilidad horaria, tanto en su cómputo diario como en otros, las necesidades de esa flexibilidad, su contenido, etc.

Se trata, en definitiva, de evitar lo que se entiende por “disponibilidad”. Se convierte en una fuente indirecta de discriminación al hacer incompatible la imprevisión en la dedicación laboral con otras responsabilidades sociales, familiares, culturales, políticas, etc.

- ♦ Favorecer la acumulación de las horas del llamado “permiso de lactancia” en días de libre disposición por parte del padre o de la madre.

Esta medida pretende, por un lado, hacer más eficaz la utilización de estas horas y, por otro lado favorecer la sustitución del trabajador o la

trabajadora durante ese tiempo, de modo que el disfrute de ese permiso no sea visto por el resto del personal como una carga.

- ♦ Sensibilizar a las y los trabajadoras/es para que las responsabilidades familiares sean compartidas entre las y los miembros de su núcleo familiar.

Esta medida pretende, de nuevo, un doble objetivo; romper el prejuicio de absentismo laboral de las mujeres debido al cuidado de otras personas y, el segundo, favorecer la inserción laboral de las mujeres en pie de igualdad al equilibrar lo que se conoce como “doble jornada”.

7.- POLÍTICA SALARIAL

- ♦ Revisar los conceptos que determinan el salario a fin de que éstos se correspondan con los componentes críticos del puesto de trabajo.

Se trata de que no haya componentes básicos de una determinada actividad laboral sin valorar que no haya ninguno valorado dos veces, así como de que exista una proporcionalidad adecuada entre las distintas bandas salariales.

- ♦ Fijar un porcentaje máximo de flexibilidad en el salario.

Con esta medida se pretende acotar una de las vías de discriminación salarial indirecta más frecuente.

- ♦ Incorporar, en las subidas salariales, una parte fija y una parte porcentual.

Se trata de no profundizar, cada vez más, la diferencia entre los salarios más bajos, generalmente percibidos por mujeres y los salarios más altos.

- ♦ Establecer criterios y plazos para igualar salarios por trabajo de igual valor.

Con esta medida se pretende hacer efectivo el derecho de percibir igual remuneración por un trabajo de igual valor.

- ♦ Eliminar las categorías feminizadas (atención a la discriminación oculta).
- ♦ Establecer criterios claros de valoración neutral de los puestos de trabajo.
- ♦ Vigilar la estructura salarial que se pacte, para que sea lo más sencilla posible y facilite así, el control antidiscriminatorio.
- ♦ Vigilar que las cláusulas de “descuelgue” no afecten a la estructura salarial.

8.- FIN DE LA RELACIÓN LABORAL

- ♦ Sensibilizar a toda la plantilla de la empresa acerca de la consideración del trabajo con un derecho individual de las personas, sea cual sea su sexo, edad, u otras características personales.

Se pretende con ello que, en caso de reducción de plantilla no se presione a las mujeres para que éstas “opten” por perder su puesto de trabajo, o que las propias mujeres infravaloren su situación de trabajadoras en activo.

- ♦ Establecer bolsas cualificadas de trabajo para trabajadores/as que hayan perdido la relación laboral con la empresa.

Se trata de dos cuestiones importantes: de un lado, favorecer la reinserción laboral de las mujeres, de otro continuar durante un tiempo la formación que la empresa considera necesaria y, por tanto, de nuevo, favorecer la recolocación.

9.- ACOSO SEXUAL

- ♦ Sensibilizar a toda la plantilla para combatir y evitar el acoso sexual.

Evidentemente no se trata, como objetivo prioritario, de sancionar el acoso cuando éste se ha producido, sino de evitar que se produzca.

- ♦ Formar a las mujeres a fin de que sean capaces de identificar, prevenir y denunciar el acoso sexual.

Con esta medida se trata de lograr que las mujeres, principales víctimas del acoso sexual, no se encuentren indefensas ante este tipo de agresión.

- ♦ Incluir en el convenio el acoso sexual como falta sancionable según su grado.

La graduación es importante para evitar que se planteen únicamente las situaciones que constituyen una auténtica agresión sexual.

10.- MANIFESTACIONES SEXISTAS EN EL LENGUAJE, IMAGEN Y TRATO.

- ♦ Revisar y corregir los escritos de la empresa: convenio, cartas, carteles indicadores, organigramas, etc. garantizando un uso no sexista del lenguaje.

Aunque pueda parecer intrascendente, está claro que el lenguaje objetiva el pensamiento y condiciona la realidad.

- ♦ Evitar la fetichización del cuerpo de las mujeres, así como imágenes estereotipadas en la publicidad de la empresa.

Esta medida persigue romper con una imagen degradante de las mujeres que no se corresponde con la realidad.

- ♦ Evitar un tratamiento diferenciado en función del sexo, tal como nombrar a los varones por el apellido y a las mujeres por el nombre, distinguir entre señora y señorita, etc.

Con esta medida se pretende evitar que se desprestigie y se invisibilice el trabajo desempeñado por las mujeres.

- ♦ En la ropa de trabajo, permitir a las mujeres a optar por el pantalón, así como por el calzado plano o con poco tacón. No obligar a las mujeres a maquillarse.

La imagen personal es un derecho privado de las personas.

11.- FORMACIÓN Y ADQUISICIÓN DE NUEVAS RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

- ♦ Inventario de recursos humanos. Mantener una base de datos actualizada que permita analizar y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.
- ♦ Estudios de las opiniones y las necesidades de las mujeres. Realización de charlas-coloquios con las mujeres de la empresa, organizadas en todo el ámbito de actuación de la empresa.

12.- SALUD LABORAL

- ♦ Limitar la discrecionalidad empresarial a la hora de evaluar los riesgos que pueden comprometer la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.
- ♦ Establecer lista de agentes físicos, químicos y biológicos susceptibles de causar perjuicios para la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto y de las trabajadoras que se encuentran en período de lactancia.

5. APLICACIÓN DE LAS ACCIONES POSITIVAS

Las acciones positivas no tienen otra razón de ser que la de ser aplicadas dentro de cada empresa o entidad. Somos conscientes de la dificultad de su aplicación dentro de la coyuntura laboral y empresarial actual, pero es necesario que poco a poco todas se vayan aplicando.

En este apartado, vamos a hacer hincapié en la aplicación de acciones positivas en el acceso de las mujeres al empleo, en la formación de las mujeres en los distintos puestos de trabajo, en la promoción de la mujer dentro de la empresa como actuación para paliar el techo de cristal y en la conciliación de la vida laboral y familiar. Puntos que por su gravedad, su urgencia y su influencia en la sociedad merecen ser vistos uno a uno.

Antes de comenzar a profundizar en la aplicación de las acciones positivas en estos temas debemos tener muy clara los objetivos que pretenden las acciones positivas, que no son otros que:

- Modificar los estereotipos y prácticas sociales y culturales que impiden materializar una real igualdad de oportunidades de las mujeres en el empleo.
- Eliminar las discriminaciones indirectas que sufren las mujeres en los centros de trabajo como consecuencia de esas prácticas estereotipadas.

➤ ACCESO

Una de las prioridades de la política laboral consiste en fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo.

En la actualidad, más de la mitad de los demandantes de empleo de nuestro país son mujeres de las cuales sólo el 38% suscriben contratos de trabajo y la mayor parte en el sector servicios. La tasa de actividad remunerada en las mujeres en España está 24 puntos por debajo de la de los hombres, y aproximadamente 10 puntos por debajo de la tasa de actividad media de las mujeres en la Unión Europea. El nivel de paro es del 18.6% entre las trabajadoras, más del doble que el de los hombres (8.9%).

Otro factor diferenciador es la elevada segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Hay una fuerte concentración del empleo femenino, ya que casi el 85% de las mujeres que trabajan de forma remunerada lo hacen en el sector servicios.

Por todo esto, nos encontramos dos aspectos en el acceso al empleo de las mujeres, por un lado, la dificultad para incorporarse al mercado laboral y por otro, la casi imposibilidad de hacerlo en un sector que no sea socialmente femenino.

Los sistemas de selección de personal y promoción profesional pueden estar influidos por estereotipos y prácticas socioculturales de género y pueden contener criterios sexistas que penalicen a las mujeres.

Hombres y mujeres no realizan los mismos trabajos ni las tareas que unos y otros desempeñan tienen el mismo valor.

Desde aquí vamos a proponer acciones positivas que intentan solucionar estos dos aspectos tan discriminatorios para la mujer.

1. En primer lugar, debemos utilizar siempre un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos.
2. Utilizar fórmulas a la hora de ofertar un puesto que no desanimen a uno u otro sexo de entrada.
3. Asegurar que las especificaciones del puesto de trabajo y las cualificaciones requeridas son requisitos indispensables para ese puesto y no excluyan o desanimen a un determinado sexo o persona casada en su solicitud de empleo.
4. Eliminar de: cuestionarios, entrevistas, impresos de solicitud, etc los datos o preguntas que sean sexistas o no relevantes para el puesto de trabajo.
5. Garantizar el acceso al empleo sin discriminación por razón de sexo, mediante pruebas de selección objetivas y controladas por los sindicatos.
6. Creación de la figura del “Agente para la Igualdad” que se incorporará a todos los tribunales de selección donde al menos una mujer sea miembro del Comité Permanente de Igualdad de Oportunidades.
7. Cuando las vacantes se produzcan en sectores de escasa representación femenina, colocar anuncios que animen a las mujeres a solicitarlos, si reúnen la cualificación requerida.
8. El contrato a Tiempo Parcial debe ser voluntario y no puede convertirse en la forma prioritaria de acceso de la mujer al trabajo. (Esta medida intentará paliar la situación de precariedad laboral que soportan las mujeres a la hora de acceder a un puesto de trabajo).
9. Obligatoriedad de realizar contratos de sustitución, en casos de permisos y excedencias parentales, asegurando que si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea.
10. Proponer la contratación de mujeres para sectores en los que están subrepresentadas.

➤ **PROMOCIÓN**

¿Qué ocurre con la promoción en el trabajo? ¿Pasa algo que dificulte el que las mujeres se promocionen en los puestos de trabajo a los que han accedido? O ¿Por qué incluimos esto?

Todas las anteriores, son preguntas que se nos ocurren al ver este apartado, ya que hasta ahora hemos entendido que las mujeres y los hombres no tienen las mismas oportunidades, de forma real que no legal, a la hora de acceder al mercado laboral, formarse, elegir una profesión, etc. Pero podemos pensar que una vez que una mujer ha accedido a un determinado puesto donde es válida y donde, además, tiene la formación adecuada no debe haber ninguna diferencia entre ella y un compañero hombre. Los hechos sin embargo, nos demuestran otra cosa:

- Las mujeres sólo desempeñan del 1 al 3% de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- Sólo ocho países tienen como jefa de estado a una mujer.

- Las mujeres constituyen el 13% de los parlamentarios del mundo.
- Aunque las mujeres representan casi un 40% de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo son mujeres el 1% de los dirigentes de los sindicatos.
- La diferencia salarial llega a ser de un 10 a un 30% en detrimento de las mujeres, incluso en los países que están más avanzados en términos de igualdad de género.
- Las mujeres profesoras dedicadas a la investigación ocupan en España el 13%.
- El 97% de los puestos de dirección “número uno” en los medios de comunicación en España lo ocupan hombres. Las mujeres ocupan el 7’6% de los puestos directivos pero el 70% de las personas que acaban la carrera de periodismo en España son mujeres.

Como éstos, desgraciadamente, podríamos poner miles de ejemplos y siempre llegaríamos a la misma conclusión; y es que las mujeres en igualdad de condiciones con un hombre no asciende, no se promociona dentro del entramado laboral.

Este fenómeno es conocido con el nombre de “techo de cristal”. Por su similitud con una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, que las impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejantes limitaciones, sino que está establecido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

Este hecho tiene multitud de causas y evidentemente no veremos aquí todas, pero una de las causas con efectos muy negativos sobre las mujeres y con una fácil solución es el tema de la organización del trabajo.

Algunos aspectos de la organización del trabajo pueden actuar negativamente en el empleo femenino y constituirse en factores de exclusión para las mujeres:

- Distribución de la jornada laboral: horarios irregulares, turnos, horas extraordinarias.
- Movilidad geográfica.
- Cambios tecnológicos.

Posibles acciones en materia de promoción:

1. Debemos tener en cuenta acciones positivas que remedien estos aspectos de la organización del trabajo.
2. Acciones de sensibilización para el colectivo que tiene poder decisorio.
3. Revisar los sistemas de clasificación profesional. En las Clasificaciones de los convenios no se hará distinción entre femenino y masculino.
4. Asegurar la promoción y ascensos de categorías en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
5. El contrato a tiempo parcial debe tener los mismo derechos que el de tiempo completo y la posibilidad de optar por uno u otro.

6. Inclusión entre las funciones del departamento de Recursos Humanos (RR.HH.) y del cuadro directivo intermedio, la búsqueda de mujeres promocionables.
7. Establecer, transitoriamente, una cuota de promoción de mujeres en condiciones de igualdad de méritos y capacidad, hasta conseguir un equilibrio en la empresa. Esta cuota puede quedar fijada al comienzo de cada año conforme al porcentaje de representación de la mujer en la plantilla.
8. En un plazo de varios años, a partir del momento actual, la presencia de las mujeres, en todos los niveles profesionales de la empresa, deberá ser proporcional al número total de mujeres.

➤ FORMACIÓN

La formación permite dos cosas, de una parte, la posibilidad de acceder al mercado laboral y de otra, la posibilidad de promocionarse dentro de una empresa mediante la formación adecuada para ello. Como vemos, esta cuestión está estrechamente relacionada con las otras dos. Ya que, la formación adecuada es necesaria tanto para acceder al mercado laboral como para promocionarse y ascender, una vez que se está dentro de dicho mercado.

Normalmente encontramos que la formación que imparten las empresas es selectiva y generalmente, se dirigen a personal de alta cualificación o a áreas estratégicas donde las mujeres están poco presentes, por lo que en este sentido las mujeres se quedan sin la formación.

Además las mujeres tienen muchas dificultades para incorporarse a los procesos de formación si éstos se realizan fuera de la jornada laboral. Este aspecto tiene mucha relación con el siguiente apartado de conciliación. Las cargas familiares y de carácter doméstico son para las mujeres, por lo que esto hace que su tiempo libre después de la jornada laboral sea nulo. Si los procesos de formación quedan fuera del horario laboral resultará prácticamente imposible que una mujer con responsabilidades familiares pueda acceder a dichos procesos.

Posibles acciones positivas en este tema:

1. Realización de la formación dentro del horario laboral.
2. En el caso de que no fuese posible realizar la formación dentro del horario laboral debemos adaptar la duración, frecuencia, horarios etc. de los programas de formación, para que las empleadas con obligaciones familiares puedan participar en los mismos.
3. Elaboración anual de un catálogo de formación que se envíe de forma personalizada a todo el personal.

4. Garantizar la asistencia de la mujer a TODO TIPO DE CURSOS en igual porcentaje a su representación en la plantilla.
5. Organizar cursos específicos para las mujeres a fin de prepararlas para empleos y funciones dentro de la empresa no tradicionales, o donde estén subrepresentadas.
6. Realización de los cursos de Formación Continua contando con las mujeres que se encuentren en períodos de baja por maternidad y excedencia por cuidado de hijos o familiar.

➤ **CONCILIACIÓN**

La mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados familiares, es un elemento central en el mantenimiento de la discriminación laboral de las trabajadoras: tienen más dificultades para acceder al empleo y para promocionar, trabajan en condiciones más precarias y con una retribución menor que sus compañeros.

La organización del mercado de trabajo, cada vez más exigente en cuanto a dedicación de tiempo, y la escasez de permisos para conciliar hace que podamos hablar de una penalización de la maternidad y el cuidado de la familia, que lejos de ser un bien social se convierte en un instrumento para situar en desventaja a quienes lo ejercen.

La incorporación de los hombres al ámbito doméstico, y la utilización por parte de ellos de los permisos que existen para el cuidado de niños/as y otros familiares, es una forma de ayudar a la eliminación de la discriminación de género en mercado laboral.

Las movilidades funcional y geográfica, sobre todo la última, influyen decisivamente en las posibilidades de mantenimiento del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares.

La jornada de trabajo está directamente relacionada con la compatibilidad de las responsabilidades familiares y profesionales.

Posibles acciones positivas:

1. Flexibilidad de la jornada laboral siempre que sea posible.
2. Participación de la representación de los trabajadores/as en los procesos de movilidad, impidiendo su utilización como elementos discriminatorios contra las mujeres.
3. Ampliación de las condiciones aplicadas en la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.
4. Posibilidad de ampliar permisos por maternidad, lactancia, etc.
5. Ampliación de las excedencias por cuidado de hijos/as y familiares.

6. ESTUDIO DE CONVENIOS

Ver Anexo