

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Ámbito Laboral

FETE-UGT



Fuente: Secretaría Confederal para la Igualdad
Departamento Confederal Mujer Trabajadora de UGT

La discriminación laboral entre mujeres y hombres: una realidad actual

- La CE reconoce en su artículo 14 la igualdad y el derecho a la no discriminación por razón de sexo, al mismo tiempo que en su artículo 9.2, se obliga a los poderes públicos a adoptar las medidas necesarias para remover todos los obstáculos para lograrlo.
- Sin embargo, la discriminación de las mujeres sigue estando latente. Los datos responden con extraordinaria contundencia.
- Como media, la mujer española gana un 28% menos que el hombre.
- La tasa de actividad registra una diferencia de 22 puntos porcentuales (Epa III trimestre 2006).
- Por cada hombre que abandona su puesto de trabajo por razones familiares, lo hacen 27 mujeres.(INE)
- El 83% de las personas que cuidan a una persona en situación de dependencia es mujer. (Libro Blanco de la Dependencia)
- De cada 10 contratos temporales, 8 son realizados a mujeres. (MTAS)
- El 78% de los contratos a tiempo parcial son ocupados por mujeres. (MTAS)
- El 71% de las personas encuestadas recientemente por el CIS opina que las cargas familiares son el principal obstáculo para que las mujeres desempeñen un trabajo en condiciones de igualdad.
- En el 57% de las familias españolas con al menos un hijo/a, la mujer ejerce de ama de casa y el hombre una profesión remunerada.
- Las empresas del IBEX 35 sólo tienen un 2,5% de mujeres en sus Consejos de Administración.
- La inmensa mayoría de los empresarios son hombres, el 70,8% frente al 29,2% de mujeres.(INE)
- El 60,5% de los nuevos titulados universitarios en España son mujeres. Sólo el 35% son profesoras.

Ley de Igualdad: argumentos para una valoración positiva

- La Ley de Igualdad es una herramienta legal necesaria para abordar la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.
- Es positiva porque aborda de forma transversal el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida: educación, política, sanidad, empleo y SS, acceso a bienes y servicios, etc.
- Supone mejoras a la normativa laboral y de protección social, así como de otra índole.
- Prevé un marco legal para la adopción de medidas de acción positiva.
- Reconoce nuevos derechos individuales para trabajadores y trabajadoras.
- Reconoce nuevos derechos en materia de negociación colectiva.
- Prevé un coste anual de 400 millones de euros, de los que 260 millones corresponden a SS.
- Prevé su propia evaluación a los cuatro años de su entrada en vigor por los agentes sociales y el gobierno.

Título IV: "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades"

- Cp. I: Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral:
 - art. 42: Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
 - art. 43: Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.
- Cp. II: Igualdad y Conciliación:
 - art. 44: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Cp. III: Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad:
 - art. 45: Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
 - art. 46: Concepto y contenido de los planes de igualdad.
 - art. 47: Transparencia en la implantación del plan de igualdad.
 - art. 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - art. 49: Apoyo para la implantación voluntaria de los planes de igualdad.
- Cp. IV: Distintivo empresarial en materia de igualdad:
 - art. 50: Distintivo para las empresas en materia de igualdad.

Título V: "El principio de igualdad en el empleo público"

- Cp. III: "Medidas de igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella"
 - art. 55: Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.
 - art. 56: Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - art. 57: Conciliación y provisión de puestos de trabajo.
 - art. 58: Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia.
 - art. 59: Vacaciones.
 - art. 60: Acciones positivas en las actividades de formación.
 - art. 61: Formación para la igualdad.
 - art. 62: Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - art. 63: Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.
 - art. 64: Plan de Igualdad en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Modificaciones legales para el empleo

- Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (D.A 11)
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (D.A 12)
- Ley de Procedimiento Laboral. (D.A 13)
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (D.A 14)
- RDL por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la SS de los contratos de interinidad para sustituir a los/as trabajadores/as durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. (D.A 15)
- Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (D.A 16)
- Ley de Empleo. (D.A 17)
- Ley General de la Seguridad Social. (D.A 18)
- Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública. (D.A 19)
- Ley de Funcionarios Civiles del Estado. (D.A 20)
- Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.
- Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

NUEVOS DERECHOS LABORALES (sector privado)

Maternidad

- Se amplia en 2 semanas en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad.
- Se amplia en un máximo de 13 semanas en caso de nacimiento de hijas/os prematuros, mientras permanezca hospitalizado/a.
- Disfrute por el padre de la totalidad del permiso en caso de fallecimiento de la madre independientemente de su situación laboral.
- Se flexibilizan los requisitos de cotización previa para acceder a la prestación:
 - Madres < 21 años: no se exige cotización.
 - Madres entre 21 y 26 años: 90 días en los 7 años anteriores, o 180 en toda la vida laboral.
 - Madres > 26 años: 180 días en los 7 años anteriores, o 360 en toda la vida laboral.
- Subsidio durante las 6 primeras semanas, equivalente al 100% del IPREM, si no existe cotización previa pero se está de alta en la SS.
- Prestación por riesgo durante el embarazo equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias comunes.
- Se reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 hijo/a y 14 días más a partir del 2º en caso de partos múltiples, para las trabajadoras solicitantes de pensión de jubilación o incapacidad permanente.

Lactancia

- Posibilidad de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la "lactancia natural" con una prestación equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias comunes.
- Posibilidad de acumular el permiso retribuido por lactancia en jornadas completas, en los términos que establezca la negociación colectiva.

NUEVOS DERECHOS LABORALES (sector privado)

Paternidad

- 13 días, aumentando en 2 días más por parto múltiple, por cada hijo/a a partir del 2º. Se podrá disfrutar a jornada parcial por acuerdo con la empresa.
- Prestación equivalente al 100% de la Base Reguladora para contingencias comunes, abonada por la SS.
- Para tener derecho a cobrar la prestación se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción, acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
- Podrán disfrutarlo los trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos y los que estén afiliados a un régimen especial de la SS.
- Podrá disfrutarse desde que finalice el permiso por nacimiento de hijo/a, hasta 13 días (o los que correspondan) después de la finalización del permiso de maternidad (16 o 18 semanas). Deben disfrutarse ininterrumpidamente.
- En ningún caso podrá disfrutarlo la madre, es un permiso exclusivo del padre.

NUEVOS DERECHOS LABORALES (sector privado)

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la N. Ctva, o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
- Se contempla un nuevo permiso retribuido de 2 días en casos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (art 37.3 b ET).
- Cuando las vacaciones coincidan en el tiempo con una Incapacidad Temporal, derivada de embarazo, parto, lactancia natural, o con la suspensión del contrato, por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas fuera del año natural que corresponda.
- Se amplía a 8 años la edad del menor que da derecho a reducción de jornada por guarda legal. Así mismo, se establece que el mínimo de la reducción será de 1/8 de la jornada (en lugar de 1/3 como hasta ahora).
- Se computarán incrementadas al 100% de la jornada los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de hijos/as y el primer año de reducción de jornada por cuidado de familiares.
- En las indemnizaciones correspondientes en caso de despido o extinción de contrato mientras se disfruta de la reducción de jornada referida anteriormente, no se tendrá en cuenta dicha reducción.
- En la excedencia por cuidado de hijos/as se considerarán cotizados los 2 primeros años con reserva de puesto.
- Se incrementa a 2 años el periodo de excedencia por cuidado de familiares y se considerará cotizado el primer año.
- Si los periodos de excedencias referidos vienen precedidos de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán al 100% de la jornada anterior a la reducción.
- En las indemnizaciones correspondientes en caso de despido o extinción de contrato mientras se disfruta de los periodos de excedencia referidos anteriormente, no se tendrá en cuenta dicha reducción.
- Se reduce a 4 meses el periodo mínimo para situarse en excedencia voluntaria (ahora en 2 años).

NUEVOS DERECHOS LABORALES (sector privado)

Condiciones Laborales

- Se establece la nulidad del despido o de la extinción del contrato por causas objetivas, además de los supuestos ya reconocidos (embarazo y maternidad), por lactancia natural, por paternidad, por el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- También el de los/as trabajadores/as, una vez incorporados, al finalizar los permisos de paternidad o maternidad en los 9 meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión del contrato.
- Se establecen como nuevos supuestos, causa de despido disciplinario, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo tanto al empresario/a como a las personas que trabajan en la empresa, el acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Se tendrá derecho a la "tutela judicial efectiva" con procedimiento preferente, en las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Representación de los/as trabajadores/as

- En el ámbito de la N.Ctva se establece el "deber de negociar" medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores (art 45 de la LOIEMH).
- Tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, sobre las medidas adoptadas en la empresa para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en caso de haberse negociado un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo (art 64.1.1 del ET).
- Deberán ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación (art 64.1,9c y 64.1,13 del ET).
- Deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los/as trabajadores/as frente al mismo, y la información a la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art 48.2 de la LOIEMH).

PLANES DE IGUALDAD

- Desde el año 1996 venimos defendiendo desde la UGT, la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas.
- Sus orígenes jurídicos:
 - Convención de Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979.
 - Directiva Comunitaria 76/207/CEE.
 - Resolución del Consejo de Europa (1982).
 - Recomendación del Consejo de Europa (1983).
 - Art. 16 de la Carta Comunitaria sobre Derechos Sociales Fundamentales de 1989.
 - Art. 9.2 de la CE, en relación directa con el art. 14 de la misma (derechos de tutela).
- Algunas de las discriminaciones que las mujeres sufren en el mercado laboral corren el riesgo de perpetuarse en el tiempo si no se toma una acción decidida y directa sobre ella a través de medidas de acción positiva, por ejemplo la "cuota".
- La característica más importante de las acciones positivas, es su carácter temporal. Por ejemplo, una cláusula antidiscriminatoria en un convenio colectivo tiende a permanecer en el tiempo, incluso a ser recogida y ampliada en convenios sucesivos, mientras que la acción positiva actúa de forma más rápida y en un tiempo limitado.
- La validez e importancia de un Plan de Igualdad estriba en el diagnóstico de la situación de la empresa, sector o ámbito de que se trate, que nos revelará las discriminaciones que se producen y el grado o frecuencia con que se presentan.

¿Por qué son necesarios los planes de igualdad?

¿Qué NO es un Plan de Igualdad ? ¿ Qué ES un Plan de Igualdad ?

- ✓ No es un trámite burocrático que aludiendo al “deber de negociar” se convierte en un índice de las medidas que recoge un convenio colectivo en materia de igualdad de oportunidades.
- ✓ No es una declaración de intenciones, las medidas de un Plan de Igualdad deben ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha, comprobando el éxito de la misma.
- ✓ No tienen la finalidad de otorgar privilegios a las mujeres, ni por el contrario perjudicar a los hombres, sino que se trata de establecer medidas compensatorias que establezcan el equilibrio entre ambos en la empresa.
- ✓ No pueden ser acciones protectoras.

- El art. 45 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres lo define perfectamente:

“Los planes de igualdad en 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 mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Este mismo artículo define cómo deben elaborarse:

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

¿Cuáles pueden ser sus contenidos ?

- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar entre otras, las materias de acceso 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 razón de sexo.
- La ley garantiza el acceso de los representantes de los trabajadores al contenido de los Planes y a la consecución de los objetivos, por tanto, son un instrumento complementario para la Negociación Colectiva.

PLANES DE IGUALDAD

- Desde UGT entendemos que para que un Plan de Igualdad sea efectivo, deberá elaborarse a partir de las siguientes pautas:
- Recogerá las definiciones de conceptos básicos como:
 - Discriminación directa e indirecta.
 - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Discriminación por embarazo, maternidad o lactancia.
 - Y acciones positivas.
- Y deberá establecerse en cinco etapas:
 - COMPROMISO.
 - DIAGNÓSTICO.
 - PROGRAMACIÓN.
 - EJECUCIÓN.
 - EVALUACIÓN.

1. COMPROMISO:

En esta primera etapa se ha de constituir un equipo de trabajo o comité paritario formado por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, encargado del diagnóstico, diseño, aplicación y seguimiento del Plan de Igualdad. Además debe existir un compromiso real por parte de la empresa de asignar los recursos humanos y materiales necesarios para ponerlo en marcha.

2. DIAGNÓSTICO:

En esta fase debe recogerse la mayor cantidad posible de información sobre las características de la plantilla y sobre la igualdad de oportunidades en las empresas.

Esta información podrá referirse, por ejemplo, a:

- La composición de la plantilla, participación en las diferentes categorías profesionales, retribuciones salariales (fija y variable), criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, turnos, jornadas, horarios, distribución de puestos de trabajo, excedencias, valoración de tareas y puestos de trabajo, etc.

PLANES DE IGUALDAD

2. DIAGNÓSTICO:

En esta fase además será necesario elaborar un breve informe sobre las conclusiones obtenidas, en el que deberán fijarse los objetivos o metas a conseguir, estableciendo las acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos.

3. PROGRAMACIÓN:

En esta fase se establecerán los plazos o el tiempo de realización. No debemos olvidar que las acciones positivas contenidas en los Planes de Igualdad son de carácter temporal. También, dentro de esta fase, se determinarán los colectivos, áreas, departamentos o sectores a quienes se dirigirán en primer término, teniendo en cuenta que los objetivos deben ser factibles y deben priorizar la eliminación de las discriminaciones en relación al grado en el que se estén produciendo.

4. APLICACIÓN O EJECUCIÓN:

El paso siguiente es la puesta en marcha del Plan, ejecutando las acciones previstas, tratando de asegurarnos que alcanzan los objetivos marcados. Es necesaria cierta flexibilidad, sobre todo al principio. Se deberá definir, en esta fase, una estrategia de comunicación de las acciones y actividades que se vayan realizando, para intentar conseguir la máxima implicación de toda la plantilla, o al menos, de aquella parte a la que se dirijan las acciones.

5. EVALUACIÓN Y CONTROL:

Se deberán evaluar, por ejemplo: los objetivos propuestos, las acciones realizadas, los recursos asignados, los plazos de ejecución, los resultados obtenidos y la inversión realizada, siendo muy importante realizar una comparativa de la situación de mujeres y hombres en torno a la igualdad de oportunidades en la empresa, antes y después de la ejecución del Plan de Igualdad.

NUEVOS DERECHOS LABORALES (sector público)

- En el ámbito laboral de la Función Pública, la Ley contempla mejoras importantes, fruto, la mayoría de ellas, del acuerdo firmado por el Ministerio de Administraciones Públicas con los sindicatos UGT, CSI-CSIF y SAP, en diciembre de 2005, denominado " Plan Concilia ".
- Parte de estas mejoras se recogen en el Capítulo III, del Título V de la Ley:
 - Necesidad de un informe de impacto de género en la convocatoria de pruebas selectivas de acceso al E.P.
 - Licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia natural sin pérdida económica.
 - Disfrute de vacaciones fuera del año natural si estas coinciden con una incapacidad transitoria derivada de embarazo, parto, lactancia natural, maternidad o paternidad.
 - Preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación. Reserva de un 40% de plazas para esta situación.
 - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Modificaciones de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública (D.A. 19)

- Periodo de excedencia de tres años por cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, con reserva del mismo puesto de trabajo durante los 2 primeros años. Este periodo es consolidable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.
- Excedencia para la funcionaria víctima de violencia de género, percibiendo retribución íntegra durante los 2 primeros meses.
- Se conceden 15 días de permiso a disfrutar por los funcionarios padres por nacimiento, adopción o acogimiento a disfrutar a partir de la fecha en que se produzca el hecho.
- Tres días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días hábiles si son familiares de 2º grado de consanguinidad o afinidad; cinco días hábiles si se producen en distinta localidad, para familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días hábiles si los familiares son de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Una hora de reducción de jornada por lactancia de hijo/a menor de 12 meses, que se podrá sustituir por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- Permiso de dos horas de ausencia, sin merma en la retribución, en caso de nacimiento prematuro u hospitalización del neonato, o reducción de la jornada en dos horas, con disminución proporcional del salario.
- Posibilidad de reducir la jornada laboral por guarda legal para hijos/as menores de 12 años, personas mayores o con discapacidad.
- Reducción de jornada hasta el 50% con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, en caso de enfermedad muy grave de un familiar en primer grado de consanguinidad.
- Permiso de hasta dos meses de duración percibiendo retribuciones básicas, en supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a. Este periodo no influye en el cálculo de la correspondiente prestación a percibir por maternidad o paternidad posterior.
- En cuanto al permiso de maternidad, duración y forma de disfrute, se mantiene igual que para el empleo en el sector privado.

Modificaciones Ley Funcionarios Civiles del Estado y Ley sobre Seguridad Social de los mismos

- Se incluye, para las funcionarias civiles del Estado, la licencia de riesgo por embarazo y la licencia de riesgo por lactancia natural de hijos e hijas menores de 9 meses, con una prestación equivalente a la situación de incapacidad temporal.

Modificaciones a la Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud

- El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias establecido para los/as funcionarios/as públicos por la Ley del 99 de Conciliación de la vida familiar y laboral. También tendrán derecho a los establecidos por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.