



## Planes de Igualdad en Empresas

I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

C A L I D A D

# La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas

## Monográfico 1: Marco Normativo y Político



Andalucía  
se mueve con Europa



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



# La Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Empresas

## Marco Normativo y Político



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

**Edita:** Instituto Andaluz de la Mujer.  
Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.  
Junta de Andalucía.

**Elaborado por:** Fundación MUJERES

**Contenidos:** Cristina García Comas  
María José Guerra Ortega  
Avello Alvarez Goretti

**Diseño y maquetación:** Tramagestión, S.L.

**ISBN:** 978-84-692-7229-9

**Depósito legal:** SE-6777/2009 (Monográfico 1)

# Índice

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                                                                | 5  |
| 2. Contexto normativo y político .....                                                               | 7  |
| 2.1. Normativa como instrumento de las políticas de igualdad.....                                    | 7  |
| 2.2. Desarrollo y evolución .....                                                                    | 8  |
| a) Ámbito internacional .....                                                                        | 9  |
| b) Ámbito comunitario .....                                                                          | 11 |
| c) Ámbito nacional .....                                                                             | 12 |
| • Leyes de igualdad de género .....                                                                  | 13 |
| • Planes estratégicos .....                                                                          | 17 |
| • Leyes contra la violencia de género .....                                                          | 18 |
| 3. Obligaciones de las empresas para el cumplimiento de la normativa<br>en materia de igualdad ..... | 20 |
| 3.1. Obligaciones generales .....                                                                    | 20 |
| 3.2. Obligaciones específicas .....                                                                  | 21 |
| a) Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad .....                              | 22 |
| b) Medidas en materia de conciliación .....                                                          | 25 |
| • Permisos retribuidos .....                                                                         | 27 |
| • Permisos no retribuidos .....                                                                      | 33 |
| c) Medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo .....                                   | 36 |
| d) Medidas para la integración laboral de las mujeres víctimas de<br>violencia de género .....       | 37 |
| 3.3. Otras fórmulas para integrar la igualdad de género según la normativa ...                       | 37 |
| a) Responsabilidad Social de las Empresas .....                                                      | 38 |
| b) Distintivo de calidad / Marca de excelencia .....                                                 | 39 |
| c) Mujeres en Consejos de Administración .....                                                       | 40 |
| d) Compromiso con la igualdad como requisito en los concursos<br>públicos .....                      | 41 |

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. Políticas públicas para impulsar la igualdad de género .....                                  | 43 |
| 4.1. Políticas públicas para apoyar la igualdad en las empresas .....                            | 43 |
| a) Subvenciones .....                                                                            | 44 |
| b) Actuaciones que favorecen un cambio de actitudes .....                                        | 45 |
| c) Incentivos para mejorar las condiciones de precariedad laboral<br>de las mujeres .....        | 45 |
| 4.2. Políticas públicas para garantizar y evaluar la igualdad de género<br>en las empresas ..... | 46 |
| Anexos .....                                                                                     | 49 |
| Glosario .....                                                                                   | 51 |
| Bibliografía .....                                                                               | 53 |
| Recursos Web .....                                                                               | 54 |

# 1. Introducción

**La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas es una línea de actuación del Instituto Andaluz de la Mujer con una trayectoria de años** y que en la actualidad ha cobrado plena relevancia con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito nacional y la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

**El Programa “Planes de Igualdad en Empresas” (IGUALEM)** desarrolla el saber hacer en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, adaptándose a la realidad y a las necesidades de las organizaciones laborales en materia de igualdad de género.

Entre las actuaciones del Proyecto IGUALEM destacan, por un lado, la intervención directa con organizaciones laborales, tanto públicas como privadas, para el desarrollo de un Diagnóstico y un Plan de Igualdad, y por otro, la elaboración de materiales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales.

El objetivo de estos materiales es servir de referencia para consultar y profundizar en aspectos relacionados con la normativa, el proceso de implantación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, el diagnóstico en materia de igualdad y el desarrollo de un Plan de Igualdad.

Los materiales están organizados en cuatro monográficos independientes centrados en diferentes temáticas en torno a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Estos son:

- 1. Marco político y normativo de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.** Aborda los aspectos normativos y la articulación de las políticas públicas que inciden directamente en el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.
- 2. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas: concepto y procedimiento de incorporación.** Acerca el concepto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las empresas, los beneficios que aporta como criterio de calidad y mejora continua y las claves del procedimiento para su incorporación en la gestión empresarial.
- 3. El diagnóstico en materia de igualdad: una herramienta básica para la intervención.** Introduce elementos para la reflexión en torno a los contenidos que se incluyen en el diagnóstico a partir de un análisis de género aplicado a ejemplos prácticos.

4. **El Plan de Igualdad: elaboración, implantación y medidas.** Facilita un recorrido por las distintas etapas en la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad y plantea medidas que se pueden desarrollar para equilibrar la participación de mujeres y hombres y fomentar una cultura basada en la igualdad.

En cada uno de los Monográficos se incluye un Anexo que contiene un Glosario de términos, Bibliografía y Recursos Web, invitando a las organizaciones laborales a ampliar información sobre los contenidos que se abordan.

## 2. Contexto Normativo y Político

### 2.1. NORMATIVA COMO INSTRUMENTO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

A lo largo de las últimas décadas y desde diferentes ámbitos se han venido impulsando distintas estrategias dirigidas a eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación por razón de género. A partir de las primeras declaraciones de derechos humanos que reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho jurídico universal se fueron sucediendo numerosas actuaciones encaminadas fundamentalmente a conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

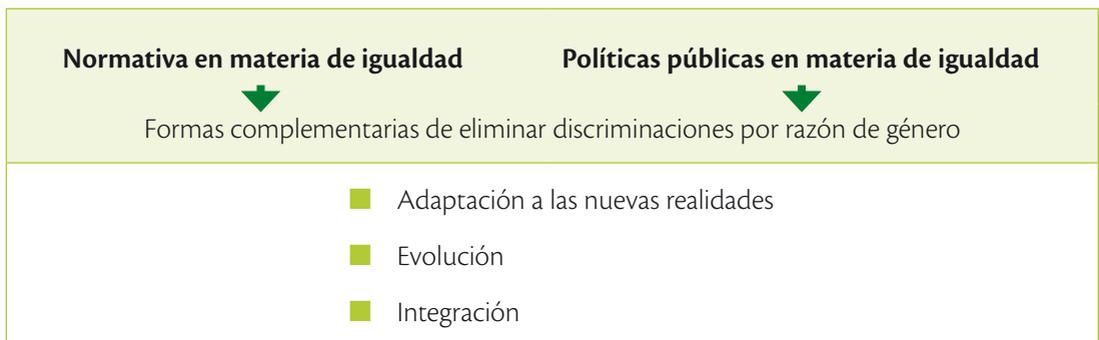
Sin embargo, el pleno reconocimiento de una igualdad formal, tal y como señala la propia Ley Orgánica de igualdad en su exposición de motivos, no ha resultado suficiente para la consecución de la igualdad efectiva. En el ámbito laboral, la persistencia de situaciones de desigualdad, como por ejemplo: mayores tasas de desempleo femenino, especiales dificultades que encuentran las mujeres tanto en el acceso al trabajo como en su promoción, discriminaciones salariales o situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, evidencian la necesidad de articular desde planteamientos normativos una nueva estrategia que permita eliminar dichas situaciones y promover la igualdad real entre hombres y mujeres.

La adopción por parte de los Estados de normativas específicas en materia de igualdad, permite visualizar una nueva dimensión en la que este principio adquiere realmente el carácter transversal que le permite filtrarse en todo el ordenamiento jurídico, alcanzando por consiguiente una mayor amplitud en cuanto al número de destinatarios finales, que dejan de ser únicamente los poderes públicos, siendo también identificados como sujetos de la norma los distintos agentes sociales. Las organizaciones laborales adquieren así una notable importancia en tanto resultan imprescindibles para suprimir los obstáculos que continúan dificultando el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres supone un auténtico punto de inflexión en el tradicional desarrollo de las políticas públicas y abre, tal y como señala el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, “la puerta hacia un modelo más igualitario”.

En igual medida, las políticas públicas relativas al ámbito de la igualdad, han ido evolucionando progresivamente en función de diversos factores que hacen referencia a distintos momentos históricos, diversos contextos políticos y, por supuesto, al instrumento normativo escogido para su desarrollo y ejecución.

La debida interrelación entre el contexto normativo y el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad las ha hecho copartícipes de un mismo proceso evolutivo que se ha caracterizado por su **continuidad** e **integración**, pues desde las primeras manifestaciones iniciadas en el marco de Naciones Unidas hasta la actual legislación específica en materia de Igualdad, ha existido un intenso y continuo proceso que se ha ido adaptando a las nuevas realidades sociales en la medida que articulaba nuevas estrategias, de forma que se ha favorecido un planteamiento diverso e integral de cara a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de género.



## 2.2. DESARROLLO Y EVOLUCIÓN

Al definir los conceptos de sexo y género, continuamente se hace referencia a la universalidad del sexo frente a la diversidad del género que es susceptible de presentar particularidades en función del momento histórico que se analice o de las diferencias culturales que se observen. Con igual generalidad se comprueba como en el orden mundial determinadas condiciones intrínsecas de las personas como su raza, etnia o sexo las posicionan en desigualdad de condiciones respecto al acceso a determinados derechos, bienes o recursos.

Esta lucha contra las discriminaciones ha encontrado en el desarrollo normativo su mejor estrategia de erradicación. Por ello, y para una mejor comprensión tanto sobre las características generales de la actual normativa de igualdad como sobre el papel en el que estas últimas sitúan a las organizaciones laborales, resulta imprescindible realizar un pequeño análisis sobre el contexto normativo y en especial sobre las principales directrices políticas desarrolladas desde distintos ámbitos para la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

## a) **Ámbito Internacional**

“Todos los seres humanos nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 1.)**

Las diferentes situaciones de desigualdad social motivaron que desde el ámbito internacional de **Naciones Unidas** se promulgasen la Primera Declaración de Derechos Humanos destinada, desde un carácter formalista, a evitar cualquier tipo de discriminación. Es decir, tratando de asegurar el establecimiento de una igualdad formal y de impedir que se pudiese legitimar ningún tipo de discriminaciones. Reconocimiento jurídico que también es recogido en textos posteriores como el **Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles**.

Resulta especialmente relevante para el desarrollo de las políticas públicas en materia de Igualdad, la Declaración proveniente de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** puesto que:

- Determina expresamente y desde el ámbito internacional el “principio de igualdad y no discriminación”.
- Reconoce la persistencia de situaciones específicas de discriminación contra la mujer y el mantenimiento de estereotipos por razón de género que contribuyen a la perpetuación de los mismos.
- Insta a los Estados Miembros a:
  - Promover medidas de carácter garantista dirigidas a las mujeres para facilitar el disfrute de los derechos económicos y sociales en igualdad de oportunidades que los hombres.
  - Adoptar las medidas adecuadas para impedir discriminaciones por razón de género.

Asimismo se dan los primeros pasos para adoptar un orden protector con el derecho a la maternidad y se apela a los Estados para que desarrollen acciones y creen las infraestructuras necesarias para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras.

Las **Conferencias mundiales sobre la mujer** auspiciadas por Naciones Unidas, que tuvieron lugar en **México** (1975), **Copenhague** (1980), **Nairobi** (1985) y **Beijing** (1995), han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la última de ellas.

**Principal herramienta que emana de la Conferencia de Beijing: mainstreaming de género.**

**El objetivo prioritario de la declaración de Beijing** fue “la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada”, definiendo un conjunto de objetivos estratégicos y una serie de medidas.

La principal herramienta adoptada por la Conferencia de Beijing para la consecución de sus objetivos y establecida como mandato intergubernamental fue la estrategia de *mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género* de forma transversal.

Adaptando la definición de mainstreaming de género emanada por el Consejo de Europa, se podría decir que se trata de un método que permite incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por parte de la totalidad de los actores implicados en la adopción de estas medidas. Si ampliásemos la lectura de esta definición, visibilizaríamos a las organizaciones laborales como uno de los agentes susceptibles de adoptar y ejecutar dichas políticas, en tanto, se pueden posicionar como sujeto y objeto de derechos y obligaciones en referencia a la igualdad de género.

**¿Qué supone trasladar la aplicación de la perspectiva de género a la gestión organizativa de una empresa?**



La efectiva aplicación del principio de igualdad ya que la totalidad de los procesos de planificación y de toma de decisiones tendrán como punto de partida la posición diferenciada en la que mujeres y hombres se encuentran no sólo en el mercado laboral sino también en la propia empresa.

En la misma medida que existe un reconocimiento del principio de igualdad como un derecho de carácter universal, se aprecia una similar concepción universalista de los derechos laborales de las personas. Por tanto, anuar las esferas de la **igualdad de**

**oportunidades entre hombres y mujeres** y del **ámbito laboral** no resulta una labor compleja, pues es precisamente la condición humana la que legitima el acceso y disfrute ambos derechos.

**Principio de igualdad como un derecho de carácter universal.**

En el marco internacional surge en 1919 la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) que tiene por objetivo principal “promover el trabajo decente en el mundo”. La concepción de la OIT sobre el trabajo también participa de las notas de universalidad e igualdad que anteriormente se han señalado. Así, considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental que resulta esencial para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente.

Las tendencias actuales recogidas en su Plan de Acción para la Igualdad de Género y la Transversalización de la Perspectiva de Género (marzo de 2000), promueven dos líneas de trabajo adaptadas a las nuevas realidades sociales y consecuentes con las políticas internacionales sobre empleo e igualdad, que parten de la institucionalización de la perspectiva de género como estrategia de promoción de la igualdad y de la necesidad de realizar intervenciones específicas dirigidas a aquellos grupos que, por sus particularidades, presentan especiales dificultades en cuanto a su participación en la esfera del trabajo y entre los cuales se incluyen las mujeres.

## b) **Ámbito Comunitario**

### - **Tratados Constitutivos**

Desde la constitución de la **Unión Económica Europea** se pudo observar cómo la igualdad se constituía en uno de los principios fundamentales de este nuevo orden. Si bien el carácter principalmente económico al que respondía la CEE en sus orígenes contribuyó a que el Tratado de Roma (1957) recogiese el derecho a la igualdad incidiendo fundamentalmente sobre la igualdad retributiva que debería de regir entre hombres y mujeres pertenecientes a los distintos Estados adheridos al Tratado.

El **Tratado de Ámsterdam** (1999) cuenta con un mayor carácter social e incorpora el Principio de Igualdad como un valor fundamental siendo uno de los objetivos a alcanzar por parte de todos los Estados Miembros. El Tratado de Ámsterdam avanza hacia la igualdad de **facto**, una igualdad de hecho que requiere la eliminación de las aún persistentes discriminaciones indirectas que el propio Tratado se encarga de conceptualizar, y cuya eliminación debe pasar por el reconocimiento y legitimación de acciones positivas.

### - **Derecho Derivado**

La adhesión de España a la Unión Europea supuso uno de los mayores aldabonazos con el que han contado las políticas públicas de género en nuestro país. Transponer las Directivas Comunitarias conllevó no sólo respaldar el establecimiento del derecho a la igualdad, sino también

transformar y modernizar fundamentalmente las políticas de empleo, imprimiéndoles una nueva forma de concebirse, en la que la visibilización tanto de las mujeres como trabajadoras, como de las empresas como agentes económicos, fueron factores decisivos en su expansión.

Entre las diversas Directivas existentes y que atañen al ámbito de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se podrían citar las siguientes:

- **Directiva 92/85/CE**, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- **Directiva 96/34/CE**. Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la Unión de Confederaciones de la Industria y los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de Estudios Profesionales (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES).
- **Directiva 97/80/CE**, invierte la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo.
- **Directiva 2002/73/CE** de reforma de la Directiva 76/207/CEE, 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 profesional, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE** sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

## c) **Ámbito Nacional**

### - **La Constitución Española**

Si anteriormente se identificaba la incorporación de España a la UE como uno de los factores decisivos en el impulso de la igualdad de

**La Constitución Española consagra la igualdad como un derecho fundamental.**

oportunidades, no es menos cierto que la entrada en vigor de la **Constitución Española** consagró en nuestro ordenamiento jurídico la igualdad como un derecho fundamental.

La Constitución prohíbe la discriminación directa por razón de sexo:

“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. 14)**

Establece la obligatoriedad que tienen los poderes públicos de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (**Art. 9.2.**)

Centrándonos en el ámbito laboral, la Constitución también establece el derecho a acceder al trabajo en condiciones de igualdad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razón de sexo:

“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u 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”. (**Art. 35**)

La especial configuración de España como Estado Autónomico permite establecer un nuevo marco para el desarrollo y promoción de las políticas de igualdad, siendo éste un ámbito muy cercano a la ciudadanía y por tanto, especialmente sensible a sus necesidades y carencias.

La reciente reforma del **Estatuto de Autonomía para Andalucía** (Ley 2/2007, de 19 de marzo de reforma del Estatuto para Andalucía) ha dotado al ámbito autonómico de una nueva perspectiva, y se impulsa en su ámbito competencial valores superiores del ordenamiento jurídico como el bienestar, la igualdad y la justicia social.

### - Leyes de Igualdad de Género

Con anterioridad a la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** el desarrollo de las políticas se había venido estableciendo a partir de **Planes de Igualdad**, entendidos estos como documentos programáticos en la determinación de acciones dirigidas a eliminar las desigualdades por razón de género.

Actualmente surge la tendencia a incorporar normas con rango de ley como nuevos instrumentos en el desarrollo de las políticas de igualdad, hecho que implica imprimir a éstas

las características propias de una disposición normativa, siendo destacable algunos aspectos como la obligatoriedad en el cumplimiento de sus preceptos y el carácter sancionador con el que cuentan, ambas características difícilmente identificables en los Planes de Igualdad, cuyo cumplimiento resultaba en la mayor parte de las ocasiones facultativo por parte de la administración o entidad competente en su ejecución y en ningún caso jurídicamente sancionable su incumplimiento.

### Actualidad de las políticas de igualdad



Normas con rango de ley

- Obligatoriedad en el cumplimiento de sus preceptos
- Carácter sancionador

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

La Ley de Igualdad se define a sí misma en su exposición de motivos como una “ley-código de la igualdad entre hombres y mujeres”, aludiendo con ello a la importancia que su incorporación tendrá en el ordenamiento jurídico, pues su entrada en vigor supondrá un mayor impulso al principio de transversalidad proyectado así desde el amparo legal hacia diferentes esferas de la vida social, artística, personal y laboral de las mujeres. Esta autodefinición también alude al carácter que esta Ley imprime al principio de igualdad, como “informador del ordenamiento jurídico” (Art. 4 Ley 3/2007), hecho que implicará su obligatoria integración y observación en la interpretación de todas las disposiciones normativas que integran el ordenamiento jurídico estatal.

**La LOIEMH establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.**

La Ley es receptora del intenso proceso normativo llevado a cabo especialmente desde la segunda mitad del siglo pasado y que hizo posible el pleno reconocimiento de una igualdad formal.

Sin embargo, y pese al impulso de políticas de igualdad “que han supuesto un paso decisivo”, aún así, han resultado insuficientes. Tal y como señala la Ley en su exposición de motivos. La realidad social nos devuelve escenarios en los que la igualdad plena entre hombres y mujeres es aún una tarea pendiente, siendo necesario iniciar un proceso normativo dirigido a suprimir las discriminaciones directas e indirectas preexistentes por razón de sexo, a promover la igualdad real entre mujeres y hombres y a eliminar los estereotipos sociales que contribuyen a su perpetuación.

Por ello, el objeto de la Ley de igualdad es:

Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.. **Ley Orgánica de Igualdad (Art. 1)**

La Ley tiene un carácter finalista, en tanto que a partir de la eliminación de los obstáculos sociales y del despliegue efectivo del principio de igualdad se pretende conseguir el enriquecimiento de la propia sociedad española de la que formamos parte tanto hombres como mujeres, contribuyendo con ello al desarrollo económico y al aumento de empleo.

Para la consecución de tales objetivos, ésta articula la combinación de estrategias *preventivas* dirigidas a evitar las conductas discriminatorias, con el compromiso de desarrollar políticas activas, tanto *tutelares* como *promocionales* que permitan hacer efectivo el despliegue del principio de igualdad.

**La LOIEMH combina estrategias preventivas con acciones positivas.**

La obligatoriedad de desarrollar políticas activas de empleo alude tanto a la Administración Estatal como Autonómica o Local, sin embargo, también se podría hacer una lectura más amplia respecto al alcance de esta obligatoriedad, puesto que conseguir la igualdad real y efectiva requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción en el ámbito privado.

**Sólo es posible la IGUALDAD REAL Y EFECTIVA con el compromiso de:**

■ Agentes públicos

■ Agentes del ámbito privado

Es por este motivo por el que la norma presta una especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales.

La Ley realiza una traslación de las distintas estrategias adoptadas en el ámbito público al ámbito de las relaciones privadas, pues también recoge medidas que se podrían calificar como preventivas (Planes de Igualdad), junto con el desarrollo de acciones positivas, asimilables a la previsión de políticas activas para la promoción de la igualdad.

**Aspectos claves de la LOIEMH para las empresas**

- Aporta las claves para hacer efectivo el principio de igualdad.
- Incorpora aspectos vinculados a la normativa laboral y la protección social.
- Promueve actuaciones para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
- Define medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal
- Regula los Planes de Igualdad y la adopción de medidas a favor de la igualdad en las empresas y su negociación en el marco de los convenios colectivos.
- Promueve la creación de un distintivo empresarial para las empresas que destaquen por la aplicación de igualdad de trato.

✓ ***Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.***

La especial configuración de España como un Estado Autónomico conlleva que sean diversos los poderes públicos que deban proyectar y desarrollar políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La Comunidad Andaluza, vinculada por tanto a lo establecido a través de tratados y normas constitucionales y, muy especialmente, al fuerte compromiso asumido en su **Estatuto de Autonomía para Andalucía**, cuenta con la obligación de “adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres”.

Por ello, y en el ejercicio de sus competencias, desarrolla la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía* que “**trata de dar contenido a la igualdad formal**”, desarrollando una política global de *protección de los derechos de las mujeres*, contribuyendo a la superación histórica de la desigualdad de las mujeres en Andalucía.

El artículo 59 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre prevé la creación de una **Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres** como un órgano encargado del seguimiento de las acciones y actuaciones que, en materia de igualdad de género, implemente la Administración autonómica andaluza.

Esta Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres se crea a partir del Decreto 437/2008 de 2 de septiembre, en el que se regula su composición, competencias, organización y régimen de funcionamiento.

### **- Planes Estratégicos**

La entrada en vigor de las leyes de igualdad también supuso una ruptura con la tradicional configuración de las políticas de igualdad desarrolladas a través de Planes de Igualdad. Tanto la norma estatal 3/2007 como la andaluza 12/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, prevén el desarrollo de Planes Estratégicos que, actuando como instrumentos programáticos, incluirán una serie de objetivos, ámbitos y medidas en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

**El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)** de ámbito nacional, en atención a los dos principios básicos e inspiradores que lo configuran (*no discriminación e igualdad*), establece cuatro principios rectores que se articulan a través de los distintos ejes de actuación.

El interés convergente en hacer efectivo el principio de igualdad, proveniente de ámbitos gubernativos, sociales o empresariales y la necesidad de transversalizar las acciones de igualdad a todos los ámbitos permite realizar una interpretación amplia de los principios rectores que rigen el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, buscando su traslación al ámbito empresarial.

Se podría apelar a las empresas para que:

- **Redefinan su propio concepto de ciudadanía**, realizando un esfuerzo por visibilizar las funciones realizadas por las mujeres procurando una mejora en su gestión organizativa que les permita el acceso y promoción en igualdad de oportunidades con los hombres. Esfuerzo que repercutirá muy positivamente en la optimización de los recursos humanos y en la propia gestión de la organización.
- **Fomenten el empoderamiento de las trabajadoras**, revalorizando la aportación de las mujeres a la empresa y favoreciendo su acceso a puestos de responsabilidad, sin obviar la importancia de diseñar estrategias empresariales dirigidas a fomentar la corresponsabilidad dentro de la organización, puesto que tanto hombres como mujeres son titulares de los mismos derechos y obligaciones en el ámbito familiar y laboral.
- **Apliquen la transversalidad en una organización**, integrando la igualdad de oportunidades en la totalidad de la estructura organizativa de la empresa. Revisando el modelo de gestión y analizando los procesos de toma de decisiones y el posible impacto diferencial que éstas tengan para las trabajadoras y trabajadores.
- **Faciliten el acercamiento de las trabajadoras a las innovaciones tanto tecnológicas como científicas** que se desarrollen en las empresas, facilitando su participación en acciones formativas en igualdad de oportunidades y contribuyendo a minimizar las brechas de género que presenta en el acceso a la tecnología.

El **Plan Estratégico Andaluz**, de ámbito autonómico, entra en vigor transcurrido un año desde la aprobación de la Ley de igualdad 12/2007.

El Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres se aprobará cada cuatro años a partir del año siguiente al de entrada en vigor de la presente Ley por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, e incluirá medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo. **Ley 12/2007 (Art. 7).**

## - **Leyes contra la violencia de género**

**Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, es una Ley de carácter estatal cuyo objetivo fundamental es actuar contra la violencia por razón de género que sufren las mujeres como una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos.

El Gobierno de Andalucía, consciente de que la violencia de género constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las mujeres y de la sociedad, destina importantes recursos para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y para la erradicación de la violencia contra las mujeres.

La Comunidad Autónoma de Andalucía asume en su Estatuto de Autonomía el compromiso con la erradicación de la violencia de género y en la protección integral a las mujeres, al establecer, en su artículo 16, que las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas. De esta forma, establece medidas e instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como regular servicios y destinar recursos propios para conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

**La LEY 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género** responde al desarrollo específico de las estrategias contra la violencia de género, y constituye el reconocimiento de los derechos de las mujeres en orden a su protección y atención.

#### **Ámbito de aplicación de la ley 13/2007**

- Territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en general
- Entidades que integran la Administración local y la Administración de la Junta de Andalucía, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades, en particular.

## 3. Obligaciones de las empresas para el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad

### 3.1. OBLIGACIONES GENERALES

Bajo el **Título IV de la Ley Orgánica de igualdad**, denominado **“Derecho al trabajo en Igualdad de Oportunidades”**, la Ley atribuye a las organizaciones laborales una serie de **responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades** entre hombres y mujeres.

#### TÍTULO IV. “El Derecho al Trabajo en Igualdad de oportunidades”

- Capítulo I – Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
- Capítulo II – Igualdad y conciliación
- Capítulo III – Los Planes de Igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
- Capítulo IV – Distintivo empresarial en materia de igualdad

**La Ley reconoce una gran importancia a las organizaciones laborales como sujetos activos del desarrollo de las políticas de igualdad.**

Esta atribución de responsabilidades supone el reconocimiento por parte del poder legislativo de la gran importancia que poseen las organizaciones laborales como sujetos activos en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad de oportunidades. Su función como agentes dinamizadores del mercado laboral les permite situarse en una posición de especial relevancia de cara a la consecución de la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

La Ley establece la **obligación de carácter general de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades** a todas las organizaciones laborales.

La igualdad de trato y de oportunidades 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. **El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3).**

Tal y como se ha venido analizando, la Ley de igualdad busca un amplio alcance en cuanto a la aplicabilidad de sus preceptos. Incorporar el principio de igualdad al ámbito de las relacio-

nes laborales y al empleo conlleva la obligación de respetar este derecho sin diferenciar si se trata de empresas públicas o privadas, alcanzando a la globalidad de aspectos que marcan las relaciones laborales.

El **principio de igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos 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**, incluidas las retributivas y las de despido, y en la **afiliación y participación** en las **organizaciones sindicales** y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. ***Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (Art. 5).***

### 3.2. OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en todos los ámbitos laborales, el Título IV de la Ley contempla obligaciones de carácter más específico, como son: elaboración de **Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad**, medidas en materia de **conciliación** y protocolos de actuación frente al **acoso sexual** y al **acoso por razón de sexo**.

Además, las entidades públicas tanto de la administración local como autonómica de la Comunidad Autónoma de Andalucía tienen obligación de desarrollar **medidas que favorezcan la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género** (Ley 13/2007)

#### Obligaciones de las organizaciones laborales en materia de IGUALDAD

- Medidas de promoción de la igualdad: Planes de Igualdad
- Medidas en materia de conciliación
- Protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- Medidas para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

## a) Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece una diferencia en cuanto al nivel de **obligatoriedad de las empresas para adoptar Planes de Igualdad**. La incursión en alguna de las especificaciones que este artículo establece las sitúa en una posición de especial obligatoriedad, **“siendo necesario que adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y en su caso acordar con los trabajadores y trabajadoras”**.

Las causas que determinan la obligatoriedad de negociar un Plan de Igualdad responden a circunstancias objetivas como su tamaño, la tenencia de Convenio propio o la incursión en un procedimiento sancionador.

### Obligatoriedad de implantar Planes de Igualdad

- Empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as.
- Cuando así lo establezca su Convenio Colectivo.
- Por acuerdo de la autoridad laboral.
- Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales.

### Voluntariedad de implantar Planes de Igualdad

- Cualquier empresa que desee mejorar su gestión empresarial.

## Obligatoriedad de implantar Planes de Igualdad

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Empresas de más de 250 trabajadores/as     | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Las medidas de igualdad que se acuerden tienen como finalidad la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que <b>alcanzará a la totalidad de la empresa</b>, sin perjuicio de que se establezcan acciones especiales en función de las particularidades que presenten distintos centros de trabajo</li><li>■ Si el <b>número de trabajadores y trabajadoras de las empresas varía</b>, bien por razones de mercado o a los procesos cíclicos de contratación (cosechas, temporadas estivales, etc.), la Ley de igualdad no determina cómo se ha de realizar el cómputo para estimar si cuenta con más de doscientas cincuenta personas en plantilla y, por tanto, está obligada a iniciar un proceso para la aplicación de un Plan de Igualdad. Por analogía, en este caso resulta aplicable el <b>artículo 72 del ET</b>, que hace referencia al cómputo establecido en los procesos electorales para la elección de representantes de los trabajadores y trabajadoras. Así, y <b>a efectos de determinar en un momento concreto la consideración o no como trabajadores y trabajadoras de una empresa, se atenderá a lo siguiente:</b><ul style="list-style-type: none"><li>• Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y el personal vinculado por <b>contrato de duración determinada superior a un año</b> se computará como personal fijo.</li><li>• Los <b>contratados por término de hasta un año</b> se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador/a más.</li></ul></li></ul> |
| Cuando lo establezca el Convenio Colectivo | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Las empresas adscritas a un Convenio Colectivo sectorial que establezca la obligación de negociar y establecer un Plan de Igualdad deberán llevarlo a cabo, con independencia de su tamaño.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## Obligatoriedad de implantar Planes de Igualdad

Empresas que hayan incumplido reiteradamente la obligación de no discriminar

- Estarán también obligadas a elaborar y a aplicar un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación de los trabajadores y trabajadoras, aquellas empresas para las que la **autoridad laboral les hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan**. Éste se hará en los términos en los que se fije el acuerdo instruido por la autoridad laboral.

Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales.  
(Ley 12/2007)

- Elaborarán, periódicamente, Planes de Igualdad en los que se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de **igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público**, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
- Los Planes de Igualdad serán **evaluados** y establecerán medidas correctoras, en su caso, **cada cuatro años**.

### Obligación de implantar los Planes de Igualdad con la máxima transparencia.

La Ley prevé, además del desarrollo de los Planes de Igualdad en los supuestos descritos, la **transparencia en la implantación de dichos planes**. Para ello, se deberá garantizar el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Para aquellas **empresas que no estén obligadas** a implantar un Plan de Igualdad, la Ley prevé la adopción de **“otras medidas de promoción de la igualdad”**, dirigidas a **“evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”**. Dichas medidas se deberán negociar, y en su caso acordar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, en la forma que establezca la legislación laboral. Si bien estas mismas empresas pueden **implantar Planes de Igualdad de forma voluntaria**, previa consulta con la representación sindical, tal y como se establece en la Ley.

Para impulsar la adopción voluntaria de Planes de Igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirá el apoyo técnico necesario. **Apoyo para la implantación voluntaria de Planes de Igualdad (Art. 49).**

Respecto a los **contenidos** y medidas que debe contener un **Plan de Igualdad**, la Ley fija taxativamente cuáles deben de ser. Las medidas o acciones a implementar dependerán, en el primero de los supuestos, del **diagnóstico** que se realice en la organización, mientras que la incorporación de medidas dependerá de los acuerdos alcanzados, como las acciones positivas o las propias materias contenidas en el Art. 46.2 de la Ley Orgánica.

#### Contenido de un Plan de Igualdad

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad efectiva en Andalucía** regula en iguales términos el establecimiento de los Planes de Igualdad, si bien parece adoptar un carácter taxativo en cuanto a los contenidos que “debe contener” un Plan de Igualdad.

#### b) Medidas en materia de Conciliación

La entrada en vigor de la **Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras** supuso la modernización de modelos organizativos de trabajo que respondían a una concepción androcéntrica de las relaciones laborales, alejado de las nuevas realidades sociales surgidas tras la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

La necesaria búsqueda de un modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permitiese un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y laborales ha sido el espíritu que ha inspirado a esta norma.

**La Ley de Igualdad incide en el fomento de una mayor corresponsabilidad en el ámbito doméstico.**

De nuevo, la consecución de objetivos en materia de igualdad, la búsqueda de una mejora en la situación socio-laboral de las personas trabajadoras, así como la atención a nuevas realidades sociales, requieren de la reformulación y la ampliación de alguno de los derechos reconocidos hasta el momento por el ordenamiento jurídico. La Ley de igualdad, dando respuesta a estas ne-

cesidades y a las demandas sociales procedentes desde ámbitos sindicales, ha introducido mejoras sobre los derechos ya regulados en la Ley de conciliación y creado otros que inciden en el fomento de una mayor corresponsabilidad en el ámbito doméstico.

El disfrute de permisos retribuidos para supuestos de **maternidad y paternidad** es uno de los derechos básicos que toda normativa sobre conciliación de la vida familiar y laboral debe contemplar. La anterior regulación recogida en la Ley de conciliación ya contemplaba en su articulado este derecho, si bien identificaba a la madre como sujeto del mismo, posibilitando a ésta la cesión de parte de su permiso al padre.

La tradicional vinculación existente entre el disfrute de este derecho y el hecho biológico del parto se rompe tras la entrada en vigor de la Ley de igualdad, que otorga a la persona que ostenta la paternidad el derecho de disfrutar de un permiso propio y compatible con la delegación que la madre pueda realizar de parte de su permiso.

El establecimiento del **permiso de paternidad** ha sido uno de los aspectos más destacables y novedosos que ha introducido la Ley de igualdad, y supone en sí una estrategia dirigida a romper con la tradicional asunción de roles de género, puesto que favorece la implicación del padre en las labores de cuidado, fomentando con ello la corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas y facilitando, por otra parte, una equiparación en la situación socio-laboral de las mujeres. Así, las organizaciones laborales comenzarán a observar cómo los padres también ejercen derechos relacionados con la paternidad, no siendo éstos exclusivos de las mujeres.

Con todo ello, la redacción actual del **Estatuto de los Trabajadores**, recoge las siguientes medidas de conciliación:

#### Permisos retribuidos:

- Maternidad.
- Paternidad.
- Lactancia.
- Vacaciones.
- Otros permisos retribuidos.

#### Permisos NO retribuidos:

- Reducción de jornada.
- Excedencias.

### - Permisos retribuidos:

#### ► **Maternidad** (*suspensión del contrato por maternidad*)

- El permiso por maternidad es de dieciséis semanas ininterrumpidas a disfrutar en régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.
- En los supuestos **de adopción y de acogimiento**, igualmente la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Esta suspensión se producirá a elección del/a trabajador/a, bien a partir de la **resolución judicial** por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva. En ningún caso un/a menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
- Las **seis primeras semanas** inmediatamente posteriores al parto son de disfrute obligatorio de la madre.
- Las **diez semanas restantes** pueden seguir siendo disfrutadas por la madre o cedidas al padre. Deben ser disfrutadas ininterrumpidamente, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- En los casos de **disfrute simultáneo**, la suma de los mismos no podrá exceder las dieciséis semanas previstas o las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- El/la otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

### ***Supuestos que amplían el periodo de suspensión:***

- En los casos de **parto, adopción o acogimiento múltiples** el período adicional es de dos semanas a partir del/a segundo/a.
- En caso de nacimiento, adopción o acogida de **hijos o hijas con discapacidad** el período adicional es de dos semanas que se disfrutarán de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpidas (si ambos progenitores trabajan).
- En los casos de **parto prematuro con falta de peso y aquéllos en los que el recién nacido/a precise hospitalización** a continuación del parto por un período superior a siete días, el permiso se ampliará en tantos días como el/la bebé se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas. Este período podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del/a otro/a progenitor/a, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose las seis semanas posteriores al parto (de suspensión obligatoria del contrato de la madre).
- En los **supuestos de adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### ***Excepciones en caso de fallecimiento:***

- En caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- En el supuesto de **fallecimiento del/a menor**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

### ***Requisitos para cobrar la prestación:***

- Estar dada de alta en la seguridad social.
- **Periodo mínimo de cotización** exigido para las prestaciones de maternidad: 180 días cotizados en los últimos 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descanso o alternativamente 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

- **Flexibilización de los requisitos de cotización** previa para acceder a la prestación económica por maternidad:
  - Madres menores de 21 años: no se exige cotización previa alguna.
  - Entre 21 y 26 años, se requiere haber cotizado 90 días en los siete últimos años o 180 días en toda su vida laboral.
  - Madres dadas de alta en la seguridad social pero que no reúnan el periodo de cotización anterior se prevé un permiso de maternidad de 42 días naturales a contar desde el parto y tienen la consideración de pensión no contributiva.
  - En el caso de que la madre **no tuviese derecho a suspender su actividad profesional** con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato por paternidad.
- **Periodos de cotización asimilados por parto:** Se reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de un/a hijo/a y 14 días más a partir del segundo en caso de partos múltiples, para las trabajadoras solicitantes de pensión de jubilación o incapacidad permanente.
- **La prestación económica** por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, que será equivalente a la establecida por la prestación de incapacidad temporal.

### ► **Paternidad** (*suspensión del contrato por paternidad*)

Atendiendo al espíritu que inspira la Ley de Igualdad en su intención de romper estereotipos de género y fomentar la corresponsabilidad en el reparto de tareas, surge una de las medidas más innovadoras: **el establecimiento de un permiso por paternidad con carácter individual y exclusivo del padre, e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por supuestos de maternidad.**

Un requisito que establece la Ley es el deber de comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- El trabajador tiene derecho a disfrutar de 13 días ininterrumpidos de permiso por paternidad en el caso de nacimiento, adopción o acogimiento (de menores de seis años),

ampliables en 2 días más en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo/a a partir del segundo/a.

- La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.
- El trabajador podrá ejercer este derecho desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta trece días (o los que correspondan) después de la finalización del permiso por maternidad.
- La suspensión del contrato debe disfrutarse **ininterrumpidamente**.

#### ***Requisitos para cobrar la prestación:***

- Los requisitos de cotización del padre serán de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral.
- Cuando el período de descanso que regula la suspensión del contrato (dieciséis semanas de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento) sea disfrutado en su totalidad por uno/a de los/as progenitores/as, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el/la otro/a.
- Podrán disfrutarlo los trabajadores por cuenta ajena o propia, o autónomos que estén afiliados a un régimen especial de la Seguridad Social.
- La **prestación económica** por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, que será equivalente a la establecida por la prestación de incapacidad temporal.

#### **Protección Legal de las personas que disfruten los permisos**

- La Ley incorpora una especial protección de los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores y las trabajadoras que se encuentran disfrutando de los periodos de suspensión por supuestos de paternidad o maternidad.

## ► **Lactancia**

El permiso por lactancia puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre, en el caso de que ambos trabajen.

- Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora al inicio o finalización de la jornada.
- La madre, por su voluntad o el/la otro/a progenitor en el caso de que ambos trabajen, pueda sustituir este derecho por una **reducción de su jornada** en media hora con la misma finalidad
- También se posibilita a partir de la Ley **acumular el permiso en jornadas completas** en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa.
- La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

### **Derechos garantizados**

#### **Riesgo durante el embarazo o lactancia natural**

- En el caso de que el puesto de trabajo presentase un riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en período de lactancia (con hijo/a menor de 9 meses), la empresa deberá adoptar medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada compatible con su situación. Entre las medidas que se tomen se incluirá, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- De no ser posible previa debida justificación, se declarará a la trabajadora en riesgo y se considerará su situación como protegida dentro de los supuestos de suspensión del contrato por la Seguridad Social.
- No se exige periodo mínimo de cotización para causar los subsidios de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural ya que son prestaciones derivadas de contingencias profesionales.
- La prestación será del 100% de la base reguladora para ambos casos (embarazo y lactancia hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad).

#### **Nulidad del despido o extinción del contrato**

- Se considera nulo el despido o la extinción del contrato por los siguientes supuestos: riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses, por permiso de paternidad, por permiso de acogimiento simple no inferior a 1 año, y por permiso por adopción y acogimiento de menores de más de 6 años con discapacidad, o especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

### Indemnizaciones en caso de trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad (discriminación directa)

- Se declara que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye una discriminación directa por razón de sexo, previéndose el derecho de la trabajadora a ser indemnizada por los prejuicios sufridos con ocasión con dicha discriminación.

#### ► ***Vacaciones***

Desde el ámbito jurisprudencial y sindical ya se había identificado la especial situación de vulnerabilidad en la que se encontraban las trabajadoras cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincidía en el tiempo con una incapacidad laboral por causa de embarazo, parto o lactancia o con un período de suspensión del contrato por maternidad.

- La incorporación del apartado 3 al artículo 38 del ET posibilita que la **trabajadora tenga derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso** que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el periodo de suspensión, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan**.

#### ► ***Otros permisos retribuidos (Artículo 37.3 ET)***

La Ley de Igualdad modifica algún aspecto contenido en el texto de la Ley de Conciliación, dando cabida a aquellos supuestos en los que una intervención quirúrgica no requiera de hospitalización. Así, las personas trabajadoras dispondrán de:

- **Dos días** por el **nacimiento** de un hijo/a y por el **fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando sea necesario hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.
- Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto**, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- En casos de **nacimiento de hijos/as prematuros/as** o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante **una hora**.

## - Permisos no retribuidos:

### ► ***Reducción de Jornada***

La Ley de igualdad incorpora un apartado 8 al artículo 34 del ET (que regula la duración máxima de la jornada laboral) referente al **derecho con el que cuentan las personas trabajadoras para adaptar y distribuir la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. La modificación de la jornada se realizará en los términos establecidos por la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

**La reducción de jornada es un derecho de toda persona trabajadora.**

La Ley establece, para todos los supuestos, que la reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras. También indica que si dos o más empleados/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo/a sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La persona trabajadora tiene derecho a establecer la concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, siendo por otra parte obligación de la persona titular de este derecho preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En caso de surgir **discrepancias** entre la empresa y el trabajador o la trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de la reducción de jornada (también por lactancia o por atención a personas dependientes), serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### ***Supuestos por los que se permite reducir la jornada laboral:***

Por cuidado de familiares: La Ley de Conciliación ya establecía una serie de medidas dirigidas a facilitar el cuidado de menores y familiares, posibilitando al trabajador o la trabajadora la reducción de su jornada laboral para atender a dichas demandas. La Ley de igualdad modifica estos derechos laborales, ampliando los supuestos que incorporaba la Ley de conciliación para facilitar el cuidado de menores y familiares.

- En los casos de **nacimiento de hijos/as prematuros/as** o que deban permanecer hospitalizados después del parto, la madre o el padre podrán **reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas**, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a **menor de ocho años** o una **persona con discapacidad física, psíquica o sensorial** que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad de la misma**, con la disminución proporcional del salario.
- Quien precise encargarse del **cuidado directo de un/a familiar**, hasta el **segundo grado de consanguinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá la posibilidad de reducir su jornada de trabajo un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de ésta, con la disminución proporcional del salario.

Asimismo, se contempla de forma específica esta posibilidad para las **trabajadoras víctimas de violencia de género**, que con el objetivo de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral podrán:

- Reducir su jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

### ► Excedencias

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46 determina las causas que motivan el régimen de excedencias, entre las cuales se establece la posibilidad de optar a una excedencia voluntaria por motivos familiares.

| DURACIÓN            | SUPUESTOS EXCEDENCIAS                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hasta 3 años        | <b>Cuidado de hijos e hijas</b> , por naturaleza o por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento. Podrá disfrutarse de <b>forma fraccionada</b> .                                                                                    |
| Hasta 2 años (*)    | Atender al <b>cuidado de un familiar</b> hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.                                     |
| De 4 meses a 5 años | <b>Excedencia voluntaria</b> para los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia. |

(\*) Este artículo establece como salvedad la posibilidad de que la excedencia cuente con una duración mayor por negociación colectiva.

A esta regulación cabría realizársele las siguientes **apreciaciones**:

- Constituye un **derecho individual** de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, **si dos o más trabajadores/as de la misma empresa** generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.
- Cuando **un nuevo sujeto causante** (cuidado de un/a hijo o hija o bien de familiares) diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.
- El período en que el trabajador o la trabajadora permanezca en **situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad** y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.
- Durante el primer año el trabajador o trabajadora tendrán **derecho a la reserva de su puesto de trabajo**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- **La excedencia** es ampliable cuando el trabajador o la trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente **la condición de familia numerosa**. La reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de **15 meses** cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de **18 meses** si se trata de **categoría especial**.

### c) Medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La Ley de Igualdad introduce en su Art. 48 la **obligación legal de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**. Asimismo, las empresas deberán arbitrar **procedimientos específicos de prevención y de denuncia y reclamación**, medidas que deberán negociarse con la representación sindical.

La **representación legal de los/as trabajadores/as**, a su vez, tendrá la obligación de contribuir a la prevención a través de: sensibilización e información a la empresa de las conductas que se produzcan.

Las medidas que establece el Art.48 de la Ley de Igualdad son las siguientes:

- Códigos de Buenas Prácticas.
- Campañas de información.
- Acciones formativas.
- Protocolos de Actuación.

Por su parte, la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, establece en su Art. 30 en relación al *Acoso sexual y acoso por razón de sexo* que:

- La Administración pública andaluza adoptará medidas (negociadas con la Representación Legal de las trabajadoras y los trabajadores) para fomentar un **entorno laboral libre de acoso**.
- La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de **protocolos con medidas de prevención y actuación**, y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.
- Las conductas de acoso deberán tratarse desde la **perspectiva de la salud laboral**, y así deberán abordarse para su tratamiento y prevención, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.

## d) Medidas para la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía señala una serie de medidas que tienen que cumplir las entidades públicas tanto de la administración local como autonómica de la Comunidad Autónoma de Andalucía para favorecer la integración laboral de las mujeres víctimas de violencia de género.

Así, el Capítulo 3 del Título III “Medidas para la recuperación integral” se dirige a las Administraciones públicas de Andalucía a que establezcan medidas en este sentido:

### **CAPÍTULO III. “Medidas en el ámbito laboral”**

- Prioridad en los programas de inserción laboral y de formación para el empleo.
- Formación específica para mejorar la empleabilidad de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Fomento del empleo y del trabajo autónomo.
- Acciones de sensibilización que eviten que la violencia de género tenga consecuencias negativas en las condiciones de trabajo de las mujeres que la sufren.
- Consideración justificada de las ausencias o impuntualidades derivadas de estas situaciones.
- Derecho a la reducción o a la reordenación del tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia.
- Impulso de la inclusión en la negociación colectiva de medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concienciación en el ámbito laboral y medidas de responsabilidad social que impulsen la sensibilización en el ámbito empresarial en materia de violencia de género.

## 3.3. OTRAS FÓRMULAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO SEGÚN LA NORMATIVA

Junto a las medidas que estructuran la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión organizativa de una empresa, la normativa en materia de igualdad establece una serie de medidas que complementarían a las acciones propuestas para la integración de la igualdad en las empresas.

### Otras fórmulas para integrar la IGUALDAD en las organizaciones laborales

- Responsabilidad Social
- Distintivo de calidad / Marca de excelencia
- Mujeres en los Consejos de Dirección
- Compromiso con la igualdad como un requisito en los concursos públicos

## a) Responsabilidad social de las Empresas

El Libro Verde de la Comisión Europea (*Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social en las Empresas*) define la Responsabilidad Social como un “*concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor*”. El objetivo prioritario de las organizaciones laborales es la consecución de beneficios económicos, sin embargo, las propias organizaciones, siendo conscientes de su papel como agentes sociales y su interrelación con su entorno y la sociedad de la que también son partícipes, han venido incorporando estrategias dirigidas a obtener logros sociales y medioambientales.

- El tratamiento normativo conferido a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) explicarlo, tanto por la Ley estatal como por la andaluza, resultan muy similares y parten del **carácter voluntario** con el que cuentan las organizaciones laborales para asumir este tipo de actuaciones, que consistirán en el establecimiento de medidas económicas, comerciales, laborales y asistenciales destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres tanto en la estructura organizativa interna de las empresas como en su entorno social.

El consenso al que aluden ambas disposiciones normativas identifica como parte de la concertación a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, si bien, y **dado el carácter voluntario de estas acciones, no se requiere el mismo nivel de consenso que para la negociación de un Plan de Igualdad**, incluso esta negociación podría ser obviada adoptando la empresa de forma unilateral las medidas de RSE que estime pertinente, requiriendo únicamente la obligación de *prestar la necesaria y debida información a la representación de los trabajadores y trabajadoras*.

En la selección de cláusulas de responsabilidad social también pueden intervenir entidades dedicadas a la promoción de la igualdad de género. Así, se citan expresamente instituciones, organismos, asociaciones y la representación de los trabajadores y trabajadoras. La Ley estatal

va más allá en su enumeración y cita expresamente **la posibilidad de acordar estas cláusulas con asociaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias.**

Evidentemente la repercusión que supone la adopción de medidas de RSE por parte de las empresas trasciende a su propio ámbito interno. **La visibilización del compromiso adquirido por una empresa con la igualdad de oportunidades es un factor que ambas leyes han previsto**, si bien la Ley 3/2007 atiende, entre otros, al uso publicitario de la misma, la normativa autonómica hace mención a la importancia de haber adoptado dicho compromiso como criterio de ponderación de cara a la obtención de la Marca de Excelencia en igualdad que se hará efectiva en Andalucía.

El uso publicitario de las acciones de responsabilidad en materia de igualdad deberá estar de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad y se legitima al Instituto de la Mujer para ejercer la cesación cuando considere que la empresa haya podido incurrir en supuestos de publicidad engañosa.

## **b) Distintivo de calidad / Marca de excelencia**

La situación del mercado actual y su tendencia hacia la globalización ha contribuido a que las organizaciones laborales sean conscientes de la necesidad de incorporar algún tipo de elemento identificativo y diferenciador respecto a las empresas de la competencia. Este hecho ha sido uno de los elementos que ha favorecido el desarrollo de una serie de certificaciones, sellos o marcas de excelencia que garantizan que las organizaciones cumplen no sólo con unos parámetros de calidad superiores sino que superan los mínimos legalmente exigidos.

Partiendo de esta tendencia y ante la oportunidad de trasladar al ámbito de la igualdad este tipo de reconocimientos, **las leyes de igualdad estatal y autonómica promueven lo que serán los distintivos para las empresas en materia de igualdad.**

Entre las dos normas legales se aprecia una diferente nomenclatura (mientras la Ley estatal refiere la creación de un Distintivo Empresarial, la Ley andaluza establece la de una Marca de Excelencia en Igualdad) pero existe un gran paralelismo en cuanto a la finalidad y requisitos de concesión.

El **objetivo** de estas certificaciones no es otro que **distinguir y reconocer el compromiso y el esfuerzo realizado por entidades fuertemente comprometidas con el fomento de la igualdad y que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su gestión organizativa.**

Ambas leyes establecen los requisitos que determinarán la concesión de dicho reconocimiento.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Art. 35)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Distintivo Empresarial</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Se tendrán en cuenta, entre otros criterios:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa.</li><li>• La adopción de Planes de Igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad de género.</li><li>• La publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía (Art. 50)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Marca de Excelencia</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Se valorará:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• La equilibrada representación de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales y la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción profesional en los niveles en los que las mujeres estén subrepresentadas.</li><li>• Las garantías de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.</li><li>• Las medidas concretas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</li><li>• La implantación de medidas adecuadas de prevención y sanción contra la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.</li><li>• La publicidad no sexista.</li><li>• La implantación de un Plan de Igualdad en la Empresa.</li><li>• La implementación de actuaciones de Responsabilidad Social en materia de igualdad de oportunidades.</li></ul> |

A través del Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre se establece la concesión y utilización del Distintivo empresarial "Igualdad en la Empresa", previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica. En él se regula reglamentariamente los siguientes aspectos:

- Denominación
- Procedimiento
- Condiciones para su concesión
- Facultades derivadas de su obtención

- Condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan
- Procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones que justifiquen su concesión
- Procedimiento de retirada en caso de incumplimiento.

La normativa que regule la Marca de Excelencia prevista en la Ley Andaluza se encuentra a la espera de su desarrollo reglamentario por parte del Gobierno de la Junta de Andalucía.

### c) Mujeres en los Consejos de Administración

Dentro del Título VII que la Ley destina a la “igualdad en la responsabilidad social de las empresas” se hace referencia a la adopción de medidas que fomenten la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles.

La presencia de mujeres en los centros de toma de decisión es muy minoritaria respecto a los hombres, por ello, y tratando de evitar este tipo de segregaciones, la norma trata de asegurar que el criterio en la incorporación de personas a los Consejos de Administración sea el talento y el rendimiento profesional, sin que el sexo constituya un obstáculo.

El artículo 75 de la Ley 3/2007 establece que en el plazo de ocho años, a partir de su entrada en vigor, todas aquellas sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada deberán procurar la incorporación de mujeres en los Consejos de Administración de forma que se permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

**Presencia equilibrada: situación en la que en la composición de un Consejo de Administración cada sexo no represente más del 60% ni menos del 40%.**

Resulta más escueta la regulación que sobre este mismo aspecto realiza la Ley para la promoción de la igualdad en Andalucía, que únicamente hace un llamamiento tanto a las empresas como a las organizaciones laborales para que procuren una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.

Cabría precisar qué se entiende por “presencia equilibrada”. La ley de igualdad andaluza en su artículo 3.3 establece que ésta se produciría cuando en la composición de un Consejo de Administración cada sexo no representase más del sesenta por ciento ni menos del cuarenta por ciento.

Como se puede apreciar en el propio texto de la Ley, esta medida goza de un carácter progresivo, pues establece un plazo temporal de 8 años y determina que la incorporación de mujeres se realizará en función del cese en su cargo de los consejeros designados con anterioridad.

#### **d) Compromiso con la igualdad como requisito en los concursos públicos**

Para cualquier tipo de organización laboral el hecho de poder participar en un concurso para optar a la contratación por parte de la Administración pública resulta especialmente atractivo. Las Administraciones públicas, en un nuevo intento por subsanar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, no han dudado en hacer uso de sus competencias y de su libertad contractual, estableciendo determinadas **cláusulas de contratación que puedan favorecer de una forma indirecta una mejora en las condiciones laborales de las mujeres.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de los órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que se celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público. ***L. orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Art. 33).***

En virtud de este artículo de carácter general, que alude a las competencias de las Administraciones públicas para establecer cláusulas de contratación que premien la promoción de la igualdad, la Ley de igualdad andaluza en su Artículo 12 establece:

- La Administración de la Junta de Andalucía, a través de sus órganos de contratación, podrá establecer condiciones especiales en relación con la ejecución de los contratos que celebren, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, siempre dentro del marco proporcionado por la normativa vigente.
- Los órganos de contratación de la Administración de la Junta de Andalucía señalarán, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, la preferencia de la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica, tengan la marca de excelencia o desarrollen medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades, y las medidas de igualdad aplicadas permanezcan en el tiempo y mantengan la efectividad, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

## 4. Políticas públicas para impulsar la igualdad de género en las empresas

Si hasta el momento se ha venido analizando la evolución y el desarrollo normativo del principio de igualdad, ha llegado el momento de identificar cuáles son las **políticas públicas específicas que permiten hacer efectiva la igualdad de trato y operativicen de forma concreta los preceptos legales.**

Estas medidas son de carácter público y, por tanto, puestas en marcha desde distintas administraciones o entidades de su misma naturaleza. Sin embargo, su ejecución depende en gran medida del grado de implicación de todos los agentes sociales ya que los cambios sociales no dependen únicamente de la voluntad administrativa. Resulta imprescindible contar con la voluntad de la ciudadanía, de los sindicatos y del sector empresarial.

La Constitución Española establece en su Artículo 9 de forma general la obligatoriedad de las Administraciones públicas de promover las *“condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*.

Las políticas públicas para impulsar la igualdad suponen una intervención directa de las administraciones públicas en el ámbito de la igualdad de oportunidades con la finalidad de promocionar, garantizar el cumplimiento y realizar el seguimiento de la igualdad en las organizaciones laborales.

### 4.1. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA APOYAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

Estas medidas, derivadas del carácter promocional de la Ley de igualdad, tratan de fomentar cambios sociales a través de la eliminación de los obstáculos derivados en gran medida de la subsistencia de estereotipos de género que contribuyen a dificultar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en condiciones de igualdad.

Existen varios ejemplos sobre las actuaciones que las Administraciones públicas ponen en marcha para facilitar que las empresas cumplan con la normativa en materia de igualdad y así contribuir a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

#### Actuaciones de las Administraciones Públicas para facilitar la igualdad en las Organizaciones Laborales

- Subvenciones estatales, autonómicas o locales para la elaboración e implementación de Planes de Igualdad.
- Actuaciones que favorecen un cambio de actitudes.
- Incentivos para mejorar las condiciones de precariedad laboral de las mujeres.

## a) Subvenciones

Ejemplo en el ámbito nacional:

La **Ley de Igualdad 3/2007** alude expresamente en su **artículo 49** a la necesidad de prestar apoyo gubernativo para la adopción de los Planes de Igualdad, especialmente dirigido a las pequeñas y medianas empresas y que incluirán el apoyo técnico necesario.

**RESOLUCIÓN de 13 de junio de 2008, del Instituto de la Mujer**, por la que se convocan subvenciones destinadas al establecimiento de Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial en el periodo 2008-2009. **BOE 8 julio 2008.**

Ejemplo en el ámbito local:

**Área de Igualdad y Desarrollo Social. Diputación de Córdoba.** Convocatoria de subvenciones a empresas y entidades públicas y privadas de la provincia de Córdoba durante el año 2008 para el establecimiento de Planes de Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales. **B.O.P. 23 de abril de 2008.**

En relación estrecha con las subvenciones, algunas administraciones públicas promueven actuaciones de **formación y seguimiento de las empresas** previamente subvencionadas con la finalidad de afianzar el desarrollo de sus Planes de Igualdad, o definen la creación de un **servicio de asesoramiento a empresas** para la implantación de Planes de Igualdad.

Como ejemplo de este último caso se encuentra el Programa donde se inscribe este material en la Comunidad Autónoma de Andalucía:

- **El Instituto Andaluz de la Mujer**, en colaboración con las centrales sindicales de **CCOO** y **UGT** de Andalucía en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013 desarrolla el Programa **“Planes de Igualdad en empresas”,** (IGUALEM) dirigido a fomentar la realización de Planes de Igualdad en empresas andaluzas que promuevan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres, desencadenando un proceso social favorable y convirtiendo a las empresas participantes en un modelo de empresa “socialmente responsable”.

## b) Actuaciones que favorecen un cambio de actitudes

Además de las líneas de subvenciones, las Administraciones públicas promueven otras actuaciones para promover la igualdad de oportunidades en empresas públicas y privadas y contribuir a transformar los estereotipos de género que dificultan el pleno desarrollo de la igualdad. Entre otras, se destacan las siguientes:

- **Creación e implantación de un sistema acreditativo**, marca de calidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (como desarrollo de la normativa estatal y autonómica de igualdad).
- **Sesiones informativas, jornadas y acciones formativas** sobre la igualdad de oportunidades en las empresas.
- Realización de **campañas informativas y de sensibilización**.
- **Elaboración de materiales** específicos sobre la igualdad de oportunidades en las empresas.

## c) Incentivos para paliar las condiciones de precariedad laboral de las mujeres

La especial situación de precariedad laboral en la que se encuentran las mujeres ha contribuido al desarrollo de una serie de incentivos a la contratación indefinida que realicen las empresas.

Desde la Junta de Andalucía, y a partir del desarrollo del Decreto 194/2005, junto con las modificaciones introducidas por el Decreto 58/2007, se instrumentan una serie de ayudas a las entidades empleadoras y que tienen como uno de sus objetivos contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.

- Incentivos a la contratación con carácter indefinido tanto a tiempo parcial como completo, a favor de entidades empleadoras de más de 250 personas trabajadoras.
- Incentivos a la contratación con carácter indefinido tanto a tiempo parcial como completo, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras.
- Incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, tanto a tiempo completo como parcial, a favor de entidades empleadoras de hasta 250 personas trabajadoras.

## 4.2. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA GARANTIZAR Y EVALUAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

El establecimiento de medidas legales conlleva la articulación de instrumentos judiciales y administrativos que garanticen el cumplimiento de las mismas y establezcan las actuaciones a desarrollar en caso de incumplimiento.

**Inspección de trabajo como garantía de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral.**

La **Ley 42/1997 de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)** crea un servicio público cuya función es vigilar el cumplimiento de las normas del orden social, exigir las responsabilidades pertinentes, así como prestar asesoramiento y en su caso mediación o arbitraje.

La existencia del sistema de ITSS permite garantizar desde otro orden el cumplimiento de las **normas laborales, de prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y protección social; colocación, empleo y protección por desempleo; cooperativas; migración y trabajo de extranjeros, y de cuantas otras materias le sean atribuidas.**

La entrada en vigor de la Ley de igualdad ha dotado de nuevas competencias a la IT, reforzando su papel, en tanto modifica diversas normas del orden social (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Empleo, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de Seguridad Social, Ley de infracciones y sanciones en el orden social, etc.) e incorpora mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación por razón de género, resultando especialmente novedosa la posibilidad de conmutar sanciones por el establecimiento de Planes de Igualdad.

**La actuación de la autoridad laboral tiene como objetivo principal la vigilancia del cumplimiento de la legalidad en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales.**

Así, la ITSS exige el cumplimiento en materia de igualdad en tres aspectos diferenciados.

- Derecho a la igualdad y prohibición de discriminaciones por razón de sexo. (ET y Ley de empleo)
- Control de las nuevas obligaciones con las que cuentan las empresas (Ley de Igualdad). Es decir si se ha elaborado un Plan de Igualdad, si existen medidas que garanticen la igualdad de forma general, existencia de protocolos para supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Evaluación de los riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazo, parto o lactancia natural. (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La descentralización de funciones también ha alcanzado al ámbito de la ITSS y la propia Ley Andaluza de Igualdad, que establece en su artículo 23.7, la competencia de la Junta de Andalucía de garantizar que en **“la elaboración de los Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta”**.

El **Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2008-2010)** tiene como objeto principal vigilar el cumplimiento de las obligaciones empresariales respecto al principio de igualdad.

Las funciones inspectoras se centran en:

- El control de la no discriminación de género de las ofertas de empleo.
- La no discriminación de género en las relaciones laborales (acceso a la empresa, salarios, promoción).
- La vigilancia en el cumplimiento de la obligación de prevenir situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- El control de la elaboración de Planes de Igualdad, su contenido y adecuación al diagnóstico.
- La protección del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La vigilancia de la existencia de cláusulas discriminatorias por razón de género en los Convenios.
- El control de la salud laboral de las trabajadoras en supuestos de embarazo, maternidad y lactancia.

**Las Comunidades Autónomas tienen competencia para la ejecución de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, donde se inscribe la normativa en materia de igualdad.**

Las actuaciones son reflejadas por programas y áreas, que se desglosan por Comunidades Autónomas. Los criterios para la selección de empresas y llevar a cabo la inspección (tamaño, sectores y distribución) se fijan de común acuerdo con las diferentes Comunidades Autó-

nomas dentro del **Grupo de Trabajo sobre Políticas de igualdad** creado desde la comisión tripartita compuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la patronal y los sindicatos.

Durante los años que se encuentre en vigor este Plan se prevé la inspección de 3000 empresas para el 2008 y 2009 (respectivamente) y 4000 para el 2010, con especial atención a las empresas de más de 250.

- El **Plan de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía 2008** incorpora por primera vez un paquete de medidas de control directo para comprobar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en aspectos como el acceso al empleo, ingresos salariales, negociación colectiva o acciones para conciliar la vida labora, familiar y personal. El Programa prevé 450 acciones de vigilancia de la igualdad de género.

### ¿Qué se vigila en los Planes de Igualdad?<sup>1</sup>

- Que se negocie, se elabore y se aplique.
- Que se haga un diagnóstico previo.
- Que se ajuste al contenido mínimo y obligatorio.
- Que su contenido se ajuste a la legalidad vigente y contenga las materias adecuadas.
- Que se respeten los derechos de negociación e información de la representación de la plantilla.

### Consecuencias jurídicas

Actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo serán considerados jurídicamente nulos o sin efectos, dando lugar a responsabilidad a través del establecimiento de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que serán 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.

---

1. Presentación de Víctor de los Santos Sánchez. Dirección de la Inspección territorial de trabajo y Seguridad Social de Andalucía. Jornadas Planes de Igualdad. Málaga. 23 de septiembre de 2008



## ANEXOS



## GLOSARIO

**Acciones Positivas:** Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Discriminación directa:** 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.

**Discriminación indirecta:** Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**Estereotipos:** Modelos de conducta social basados en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y conductas a las personas en función del grupo de pertenencia (sexo, edad, raza, etnia, salud, etc.)

**Estrategia dual:** Forma actual que adoptan las políticas públicas de igualdad de oportunidades, que combinan la puesta en marcha de políticas específicas de igualdad con la introducción de la igualdad como objetivo de las políticas generales.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas – sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en

diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad formal:** Existe cuando hay un reconocimiento jurídico y expreso de la igualdad entre mujeres y hombres. Se asegura el mismo tratamiento legal para hombres y mujeres, prohibiendo la subsistencia de desigualdades desde la normativa.

**Igualdad real:** Existe cuando hay una ausencia efectiva de barreras que limitan las oportunidades de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Libros Verdes y Libros Blancos:** Los libros verdes publicados por la Comisión Europea son documentos cuyo objetivo es estimular una reflexión y lanzar una consulta a nivel europeo sobre un tema concreto (por ejemplo: política social, moneda única, telecomunicaciones etc.). Las consultas suscitadas por un Libro Verde pueden posteriormente originar la publicación de un Libro Blanco con el fin de traducir los frutos de la reflexión en medidas concretas de acción comunitaria.

**Mainstreaming de género:** Forma de gestionar las políticas públicas, programas y actuaciones, orientada al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que considera en todo momento la situación y relaciones desiguales de mujeres y hombres, sus distintos intereses y necesidades y el impacto que esa política puede generar en esa situación desigual.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad.

**Permisos parentales:** Derecho individual -y, en principio, no transferible- de todos los trabajadores, hombres y mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.

**Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** En España, el principio de igualdad se recoge en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Sin embargo, y a pesar de la igualdad legal, las desigualdades entre hombres y mujeres persisten lo que obliga a los poderes públicos a adoptar medidas que permitan tratar de manera más favorable a grupos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Las Políticas de igualdad de oportunidades son aquellas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, urbanismo, etc.

**Responsabilidad social corporativa:** Según la Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas<sup>2</sup>, ésta consiste en la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, pues las empresas son cada vez más conscientes de que un comportamiento responsable genera éxitos comerciales duraderos. Sin embargo, la responsabilidad social consiste también en gestionar los cambios dentro de la empresa de una manera socialmente responsable, lo que ocurre cuando una empresa procura reconciliar los intereses y las necesidades de las distintas partes de manera aceptable para todas ellas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Borrajo Dacruz, Efrén. *Introducción al derecho del trabajo*. Tecnos, 2007.
- Bravo Sueskun, Carmen. *Inspección de Trabajo e igualdad*. Revista Trabajadora. CC.OO. Núm. 29. Julio 2008.
- Comisión Europea. Libro Verde de la Comisión Europea: *Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*. Julio 2001.
- Fundación Mujeres. *Marco político y normativo de la conciliación de la vida familiar y laboral*. Diciembre 2004.
- Instituto de la Mujer. *Orientaciones para Negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las Empresas*. 2008.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Secretaría Confederal de al Mujer de CCOO, Secretaría Confederal de salud laboral y Medio ambiente de CCOO. *Guía Sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia*. 2008.
- Lombardo, Emmanuela. *La europeización de la política de Igualdad de Género*. Revista Española de Ciencia Política. Núm. 9. Octubre 2006.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2008-2010).

---

2. Comunicación de la Comisión Europea relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible. COM (2002) 347 final.

- Pérez Orozco, Amaia. *Género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las políticas públicas*. Fundación Mujeres, 2007.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO y Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO. *Ley para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y de Planes de Igualdad*. Madrid, Septiembre 2007.

## RECURSOS WEB

### Normativa estatal

- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:  
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:  
<http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011):  
<http://www.maec.es/SiteCollectionDocuments/Asuntos%20Globales/Políticas%20de%20igualdad%20de%20genero/PlanEstrategico.pdf>

### Normativa Andaluza

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.  
[http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IMG/pdf/LEY\\_IGUALDAD-2.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IMG/pdf/LEY_IGUALDAD-2.pdf)
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género  
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/Ley-13-2007-de-26-de-noviembre-de,508.html>

### Europa

- Plan de trabajo para la igualdad de las mujeres y los hombres (2006-2010). Comisión Europea:  
<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10404.htm>

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 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 (refundición).

<http://www.mityc.es/NR/rdonlyres/F7C633F5-9C30-4F22-9BAD-E7F891033979/0/70directiva200654ce.pdf>

- Comisión de los Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades del Parlamento Europeo:

[http://www.europarl.europa.eu/committees/femm\\_home\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/committees/femm_home_en.htm)

- Libro Verde de la Unión Europea

[http://ec.europa.eu/energy/green-paper-energy-supply/doc/green\\_paper\\_energy\\_supply\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/energy/green-paper-energy-supply/doc/green_paper_energy_supply_es.pdf)

## Naciones Unidas

- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (Resolución Asamblea General 48/104 del 20 diciembre de 1993)

[http://www.unifem.org/attachments/about/resolutions/a\\_res\\_50\\_166\\_spn.pdf](http://www.unifem.org/attachments/about/resolutions/a_res_50_166_spn.pdf)

- Declaración Universal de Derechos Humanos

<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

[http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw_sp.htm):

- Conferencias de las Naciones Unidas sobre la mujer.

<http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/confmujer.htm>

- ONU, Beijín+10, Nueva York, 2005:

<http://www.un.org/spanish/events/beijing10/pages/index.htm>

- ONU, Beijín 1995, Informe de la IV Conferencia, Declaración y Plataforma para la Acción

<http://www.onu.org/documentos/confmujer.htm>

- Organización Internacional del Trabajo

[http://www.ilo.org/global/Themes/Equality\\_and\\_Discrimination/GenderEquality/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Equality_and_Discrimination/GenderEquality/lang-es/index.htm)

- Género y Convenios de la OIT

[http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com\\_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf](http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/convenios.pdf)

## Organismos de Igualdad

- Ministerio de Igualdad

<http://www.migualdad.es/contratacion/index.htm>

- Instituto de la Mujer

<http://www.migualdad.es/mujer/>

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/IGUALEM>

- Unidad de género. Junta Andalucía

<http://www.unidadgenero.com/default.cfm>

## Otras Webs

- Igualdad de Oportunidades de Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Áreas:Mujeres>

- Igualdad de Oportunidades de UGT sobre Mujer Trabajadora

<http://www.ugt.es/Mujer/mujer.html>

- Fundación Mujeres

<http://www.fundacionmujeres.es>



I G U A L D A D

M E J O R A C O N T I N U A

C A L I D A D



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer

CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

