

MINERVA

HOJA INFORMATIVA

S^a MUJER Y POLÍTICAS
SOCIALES UGT
SERVICIOS PÚBLICOS

2 de Noviembre 2021 N° 3

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: Medidas de acción positiva en los planes de igualdad

EL CASO: Acciones positivas y techo de cristal

EL RINCÓN JURÍDICO: Datos estadísticos y discriminación indirecta

CONSULTORIO: Respondemos a vuestras preguntas

CAJÓN DE SASTRE: Conceptos, definiciones y aclaraciones

QUIOSCO: Libros, artículos, guías

PRÓXIMAS ACCIONES



SINDICALIZAR LA IGUALDAD

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LOS PLANES DE IGUALDAD

Los planes de igualdad son una herramienta que nos permiten analizar las situaciones de discriminación entre mujeres y hombres. Tienen como fin, aplicar medidas de acción positiva para contrarrestar la desventaja de partida, que en este caso tienen las mujeres en el mercado de trabajo, logrando una equiparación plena.

Es importante comprender que no estamos ante un mecanismo de carácter neutro que beneficia, en la práctica, a la mujer en mayor medida que al hombre, sino que representa un instrumento que utiliza el sexo como criterio de diferenciación, favoreciendo a un colectivo en detrimento de otro. Por tanto, este trato de favor en beneficio de las personas de un sexo implica un correlativo trato de desfavor con respecto al sexo aventajado; de ahí la excepcionalidad de este tipo de mecanismos de corrección y la necesidad de que su aplicación se encuentre plenamente justificada.



De tal forma que podemos definir las acciones positivas como las medidas a favor de las personas de un sexo, para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a las personas del otro sexo, para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad. Es decir que se trata de forma “desigual” a quienes son desiguales de forma que se obtengan los mismos derechos. Obviamente, estas medidas tienen carácter temporal y se utilizan en tanto existan las situaciones de desigualdad. Tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que se persigue. Artículo 11.1 LOIMH “con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los poderes públicos adoptaran medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres”

Los datos estadísticos nos permiten comprobar que condiciones de partida para la participación de las mujeres en el mundo laboral no son iguales a las de los hombres. Por lo tanto, dar iguales posibilidades a hombres y mujeres constituye una igualdad de trato, pero no asegura una igualdad sustancial, ya que existen obstáculos de origen cultural y estructural que siguen dificultando la igualdad real. La discriminación existe cuando los resultados muestran que las mujeres no han accedido a todos los espacios y disfrutan de los mismos recursos y bienes, aunque aparentemente no haya impedimentos legales o barreras objetivas que impidan su participación. Incluso aunque garanticemos las mismas oportunidades en el acceso esto no siempre garantiza que hombres y mujeres obtendrán los mismos resultados.

La discriminación hacia las mujeres puede ser directa, indirecta y múltiple. La discriminación indirecta mucho más complicada de probar, ocurre cuando una persona, sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada, que no se puede comprobar directamente. Por eso es tan importante que en los planes de igualdad, analicemos los datos segregados por sexo. Recogiendo la información tanto cuantitativa como cualitativa diferenciada en función del sexo.

Fuentes utilizadas:

- Aragón Gómez, Cristina; Nieto Rojas, Patricia. *Planes de igualdad en las empresas. Procedimiento de elaboración e implantación (Spanish Edition)* (pp. 18-19). Fondo Editorial Asesorías.
- Luz Martínez Ten y Rosa Escapa Garrachon. *Escuela de Administración Pública de Extremadura* Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura JUNTA DE EXTREMADURA. <http://eap.juntaex.es/images/guia-igualdad.pdf>



EL CASO

SITUACIONES QUE NOS ENCONTRAMOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, ACCIONES POSITIVAS Y TECHO DE CRISTAL

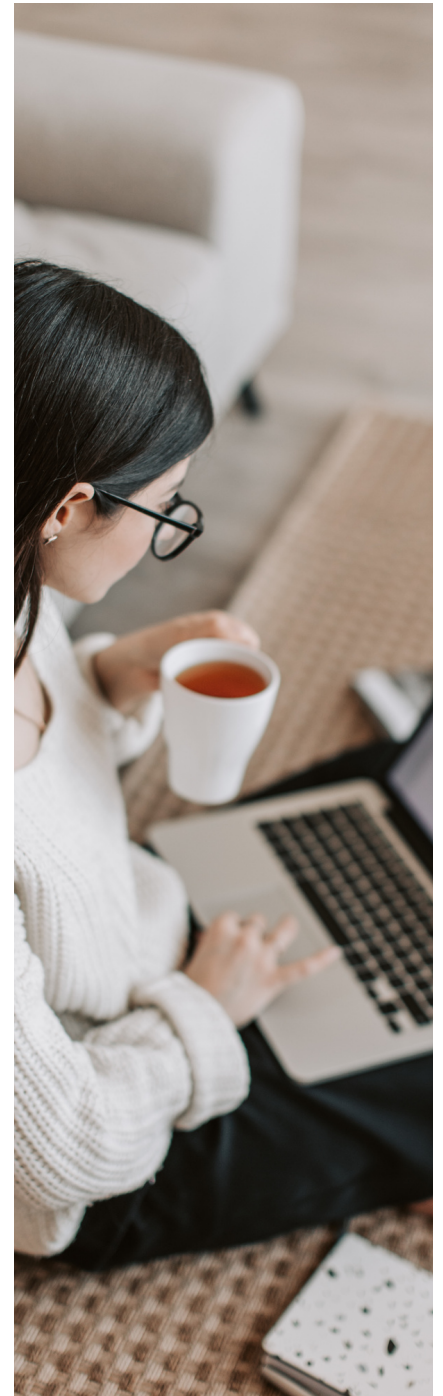
En muchos casos, la respuesta a través de acciones positivas, ante situaciones de desigualdad hacia las mujeres, pueden ser complejas, ya que responden a condiciones sociales y culturales históricas. Por ejemplo, en ámbitos laborales tradicionalmente masculinizados, es difícil atraer a mujeres. Lo mismo que ocurre en la situación contraria, ya que la socialización de género desde la infancia condiciona la trayectoria formativa y profesional. Aun así, es importante activar medidas de acción positiva que pueden situarse en el marco de la Responsabilidad Social de la empresa y que pueden estar dirigidas a sensibilización, información, captación o formación de profesionales.

Otras de las situaciones que solemos encontrar es la ausencia de mujeres en los niveles más altos de la empresa o de la administración pública. En estos casos, es necesario analizar la causa, si esta está relacionada con el establecimiento de criterios, aparentemente neutros, que impiden a la mujer ascender, como solicitar una especialización que no es requisito esencial, nos encontramos ante un supuesto de discriminación indirecta.

Sin embargo si la causa se encuentra en la organización del trabajo, en los puestos de dirección, que exige largas jornadas de trabajo sin que se garantice la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y por el rol social de la mujer, no pueden acceder, habrá que adoptar medidas de organización del tiempo que favorezcan la corresponsabilidad y el ejercicio de los derechos a la promoción profesional.

Fuente:

- Sierra Hernaiz, Elisa, Vallejo Dacosta, Ruth. *Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas*) Ed Aranzadi. 2020





EL RINCÓN JURÍDICO

DATOS ESTADÍSTICOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Sobre la importancia del dato estadístico para la identificación de la discriminación indirecta, es interesante estudiar la STC 253/2004 de 22 de diciembre, que constituye una sentencia pionera en relación al trabajo a tiempo parcial, donde se anulan los requisitos establecidos en el artículo 12,4 apartado 2 de ET, para que los trabajadores contratados a tiempo parcial puedan percibir prestaciones de la Seguridad Social, porque las mujeres copan el 8º por ciento, de la contratación temporal en España.

Fuente: Sierra Hernaiz, Elisa, Vallejo Dacosta, Ruth. Diseño e implementación de planes de igualdad en las empresas) pg. 49. Ed Aranzadi. 2020



CONSULTORIO

RESPONDEMOS A VUESTRAS PREGUNTAS



¿SE PUEDEN ESTABLECER MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Si. El art. 17.4 ET contempla que «la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate»,



CONSULTORIO

RESPONDEMOS A VUESTRAS PREGUNTAS



¿CUÁNDO EXISTE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO?

La discriminación existe cuando los resultados muestran que las mujeres no han accedido a todos los espacios y disfrutan de los mismos recursos y bienes, aunque aparentemente no haya impedimentos legales o barreras objetivas que impidan su participación. Incluso aunque garanticemos las mismas oportunidades en el acceso esto no siempre garantiza que hombres y mujeres obtendrán los mismos resultados.



¿CÓMO SE CLASIFICA LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación puede ser directa, indirecta y múltiple. La discriminación indirecta mucho más complicada de probar, ocurre cuando una persona, sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro.



¿EN PLAZOS SE APLICAN A LAS ACCIONES POSITIVAS?

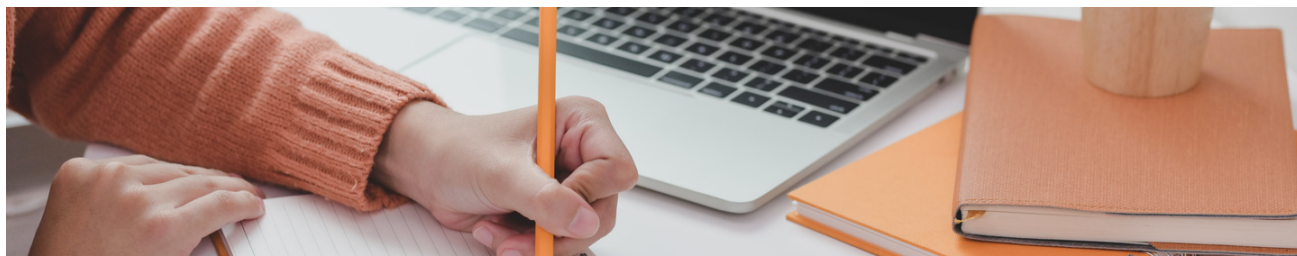
Se aplican en tanto subsistan esas situaciones de desigualdad. También es importante recordar que:

- las medidas de acción positiva, visibilizan situaciones de desigualdad y discriminación, especialmente indirecta.
- Buscan la equiparación de oportunidades aproximando los puntos de partida y las diferentes posiciones que ocupan las personas.
- Se aplican de forma temporal, mientras subsista la situación de desigualdad o discriminación.
- Abordan situaciones de forma directa y específica.
- Se definen de forma dinámica y flexible, de forma que puedan revisarse y modificarse en función de la evolución de la situación a la que se aplica.



¿LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA SE APLICAN SOLO A LAS MUJERES?

Aunque el principio de las medidas de acción positiva es su aplicación para corregir la desigualdad que históricamente sufren las mujeres, podemos aplicar medidas de acción positiva para equilibrar la presencia de hombres en determinadas realidades que tienen consecuencia, por tanto, en la igualdad real. Por ejemplo, en situaciones de corresponsabilidad, infra representación masculina en ciertos sectores o funciones...





CAJÓN DE SASTRE

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y ACLARACIONES

DIFERENCIA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

Negociando un plan de igualdad nos encontramos distintas retribuciones para mujeres y hombres. ¿Cuándo podemos argumentar que se está produciendo una discriminación por razón de sexo? En este caso tendremos que diferenciar entre los distintos tipos de discriminación...

- Discriminación salarial directa se refiere cuando una persona recibe un salario inferior únicamente por razón de su sexo
- Discriminación salarial indirecta se produce cuando existen ciertos factores en la valoración de un puesto de trabajo que impliquen alguna ventaja para uno u otro sexo
- La discriminación por razón de sexo se produce cuando se observan discrepancias en la remuneración de hombres y mujeres por realizar un trabajo que exige las mismas características: capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones laborales



QUIOSCO

LIBROS, ARTÍCULOS, GUÍAS...

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.

Publicado el 29 de octubre de 2021, en el DOCM

- [Documento completo en el enlace](#)

UGT SE OFRECE A ELABORAR LOS PLANES DE IGUALDAD DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE EXTREMADURA

- [Ver más información en el enlace](#)



PRÓXIMAS ACCIONES

NEGOCIACIONES PLANES DE IGUALDAD.

COMENZAMOS EL CURSO DE YO SOY SERVICIOS PÚBLICOS. GRACIAS A TODAS LAS PERSONAS QUE OS INSCRIBISTEIS. EN DOS HORAS TUVIMOS QUE CERRAR LA RECEPCIÓN DE INSCRIPCIONES PORQUE YA HABÍAN LLEGADO MÁS DE 150 SOLICITUDES.

OBSERVATORIO DE PLANES DE IGUALDAD DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS.

PREPARAMOS LA CAMPAÑA EL 25 DE NOVIEMBRE. DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES.



S^a de Mujer y Políticas Sociales
igualdad@ugt-sp.es
91 589 7230 / 7190

