



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales  
Facultad de Derecho  
Universidad de La Laguna  
Curso 2018/2019  
Convocatoria: Junio

## **El principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español**

The principle of equality in the Spanish legal system

Realizado por el alumno D. Alejandro Ayala Maestre

Tutorizado por la profesora D<sup>a</sup> Mónica Molina García

Departamento: Derecho público, privado especial y derecho de la empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

## ABSTRACT

In this paper, the presence of the right to gender equality in the Spanish legal system will be studied.

First, an analysis of the main discriminatory situations in employment will be made, together with judgments that justify the defense of the principle of equality.

On the other hand, the existence of this principle will be studied in the Spanish Constitution and in the Statute of the workers, together with the conciliation measures of family and work life. As well as a deeper analysis of Law 3/2007 on equal opportunities between women and men.

Lastly, Royal Decree Law 6/2019 of March 1, on urgent measures to ensure equal treatment and opportunities for women and men in employment will be examined

## RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En este trabajo se estudiará la presencia del derecho de igualdad de género en el ordenamiento jurídico español.

En primer lugar se hará un análisis de las principales situaciones discriminatorias en el empleo, junto a sentencias que justifiquen la defensa del principio de igualdad.

Por otra parte, se analizará la existencia de este principio en la Constitución Española y en el Estatuto de los trabajadores, junto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Así como un análisis más profundo de la Ley 3/2007 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último se examinará el novedoso Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

## Índice:

<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>I. Situaciones discriminatorias en el ámbito laboral y aproximación a la jurisprudencia</b>	
<b>1.1 Discriminación por embarazo o maternidad.....</b>	<b>5</b>
<b>1.2 Discriminación salarial.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Discriminación ocupacional.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Acoso sexual.....</b>	<b>9</b>
<b>1.5 Acoso por razón de sexo.....</b>	<b>10</b>
<b>1.6 Techo profesional.....</b>	<b>10</b>
<b>II. Presencia del principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español</b>	
<b>2.1 Constitución Española.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2 Estatuto de los Trabajadores.....</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Ley 3/2007 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.....</b>	<b>16</b>
<b>III. Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.....</b>	<b>20</b>
<b>IV. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021. ....</b>	<b>23</b>
<b>V. Conclusión.....</b>	<b>27</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>29</b>

**ABREVIATURAS:**

Art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC.AA: Comunidades Autónomas

CE: Constitución Española

ET: Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Ley General Seguridad Social

L.O.: Ley Orgánica

LOI: Ley Orgánica de Igualdad

LOIEMH: Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

PEIO: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

Rec.: Recurso

RDL: Real Decreto Legislativo

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

## Introducción

*“He trabajado para que en este país los hombres encuentren a las mujeres en todas partes y no sólo donde vayan ellos a buscarlas”.*

Clara Campoamor.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio y un valor jurídico universal que se concreta, en el derecho a la no discriminación por razón de sexo, esto es, en la ausencia de todo perjuicio o desventaja, directa o indirecta, como consecuencia de la consideración arbitraria del sexo. Especialmente, cuando este trato perjudicial se vincula a maternidad, obligaciones familiares o estado civil. Es decir, la igualdad es un principio y/o valor y la no discriminación un derecho<sup>1</sup>.

Tras las distintas medidas legislativas tomadas a lo largo de la historia, no es comprensible que aún existan diferencias entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos político, económico, laboral o cultural.

El objetivo de este trabajo es abordar el principio de igualdad de género en el ordenamiento jurídico español; las distintas situaciones discriminatorias que se producen y su defensa en la jurisprudencia española; el estudio de las distintas novedades reguladas en el reciente Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. (BOE-A-2019-3244), además del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018- 2021

---

1. MENENDEZ SEBASTIAN, PAZ: Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales (Editorial Tecnos. 2009). P.15

## I. Situaciones discriminatorias en el ámbito laboral y aproximación a la jurisprudencia.

Podemos encontrar dos tipos de discriminación:

En primer lugar la **discriminación directa**, es aquella que genera situaciones en la que una persona en atención a su sexo es, ha sido o pudiera ser considerada de manera menos favorable que otra en una situación comparable <sup>2</sup>. Serán situaciones de discriminación directa aquellas relacionadas con la mujer, el embarazo o la maternidad <sup>3</sup>.

**La discriminación indirecta** es la situación donde 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 <sup>4</sup>.

Son casos de discriminación indirecta los que se dan en el salario, como que un hombre obtenga mayor percepción salarial que la mujer en el mismo puesto o categoría profesional. También en supuestos de acceso al empleo, como exigir la misma estatura a una mujer y a un hombre, cuando fisiológicamente está comprobado que el hombre es más grande; o sobreentender que un puesto de trabajo va dirigido a un colectivo determinado, como que una oferta de trabajo vaya solo destinado a peluqueras (refiriéndose a mujeres) o conductores (refiriéndose a hombres).

**1.1-Discriminación por embarazo o maternidad:** Como ya se ha dicho anteriormente, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad <sup>5</sup>.

---

2. Art 6.1 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. MENENDEZ SEBASTIAN, PAZ: Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales (Editorial Tecnos. 2009) P.16

4. Art 6.2 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

5. Art 8 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

La STS de 17 de octubre de 2008 (Rec.1957/2007) protege a la mujer y declara nulo despedirla estando embarazada cuando no se hayan probado causas que hagan el despido procedente.

La STC de 21 de julio de 2008 (Rec. 6595/2006) dicta que un despido por embarazo, en el que haya desconocimiento de este estado por parte del empresario, será considerado nulo, violando el art 55.5 b del ET. Busca dar mayor protección a la mujer embarazada, ya que considera vulnerado el art 14 CE. Además establece que no será obligación de la trabajadora comunicar su estado de gestación, hecho que se entiende íntimo. Asimismo considera muy difícil probar el conocimiento o desconocimiento del empresario en esta cuestión.

La STC 324/2006 reconoce el derecho a no ser discriminada por razón de sexo según el art 14 de la CE y le contempla el permiso de vacaciones que había sido extraído por su baja por maternidad.

La STC 214/2006 otorga protección a la trabajadora que fue eliminada por el INEM del proceso de selección de una oferta de empleo por el hecho de estar embarazada, ya que la trabajadora tenía todos los requisitos de acceso. Se estima que se da una razón de discriminación sexual y se justifica en el art 14 de la CE.

**1.2-Discriminación salarial:** También conocida como brecha salarial, es la diferencia existente entre lo que perciben de media, hombres y mujeres, medido en salario bruto <sup>6</sup>.

El art 28 ET reconoce el derecho a igualdad salarial, que no significa percibir igual salario por igual trabajo, sino mismo salario por trabajo de igual valor. Con esto se pretende eliminar la infravaloración a las características femeninas en la constitución de salario. Es discriminatorio por lo tanto colocar a mujeres en los escalones más bajos de la clasificación profesional, situando en escalones con mejor salario a los varones, aunque el valor de las tareas y labores sea similar.

---

6. MENENDEZ SEBASTIAN, PAZ: Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales (Editorial Tecnos. 2009.) P.19

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada el 29 de mayo de 2018 por el Instituto Nacional de Estadística, la brecha salarial entre mujeres y hombre en España es considerable, ya que los hombres obtienen una media de 25.924,43 €, mientras que las mujeres tienen una media de 20.131,41 €.

Las diferencias de oportunidades entre mujeres y hombres se presentan en tres momentos del ciclo vital y de empleo: en el acceso al empleo; en las condiciones de permanencia en el mercado de trabajo; en la promoción profesional a puestos de alta responsabilidad o que requieren liderazgo <sup>7</sup>.

La STSJ de Canarias 765/2018, declara nulo y por lo tanto discriminatorio el pacto salarial de una empresa donde remunera a camareras de piso (mujeres) 139 euros, y a camareros de sala mayoritariamente hombres, 640 euros estando ambos en la misma categoría salarial del convenio colectivo de hostelería de Tenerife.

La STSJ de Andalucía 7/2018 declara una situación de discriminación salarial, debido a que la trabajadora demandante no obtiene el mismo incremento retributivo que sus compañeros hombres, ni la obtención de gratificaciones salariales como ellos, aun realizando el mismo puesto de trabajo. Se incumplen los art 14 de la CE y el 28 del ET.

En la STC 183/2000, de 10 de julio se falla a favor de las trabajadoras recurrentes, ya que se ha vulnerado el art 14 de la CE, partiendo que el cálculo de las indemnizaciones procedentes de la extinción del contrato de las denunciadas está realizado sobre la base de un salario discriminatorio.

La STC 147/1995, de 16 de octubre declara que se produce discriminación salarial a las trabajadoras, y además declara la nulidad de la Sentencia, de 2 de febrero de 1993, de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco (recurso núm. 1.761/92), que argumentaba válida la diferencia salarial por requerir la labor de los hombres mayor esfuerzo físico y tener mayor penalidad, cuando pertenecían a la misma categoría profesional.

---

7. RODRIGUEZ GONZALEZ, SARAI: “Mujer en el futuro del trabajo” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:, N° Extraordinario.2019. p 283.



Se reconoce por lo tanto, el derecho a la mujer al acceso a trabajos de mano de obra directa que no exigen cualificación personal, derecho que se les había arrebatado, estimando que en su puesto habitual contaban con similares factores de conocimiento, habilidad manual, esfuerzo mental, visual y físico que el puesto realizado por los hombres frente al que eran discriminadas.

**1.3-Discriminación ocupacional:** También se le puede denominar como segregación ocupacional, y es la distribución desigual entre hombres y mujeres en los diferentes sectores de la economía y/o en las diferentes ocupaciones provocando la concentración en otros cuya valoración o salario es inferior <sup>8</sup>.

Dentro de la segregación ocupacional entendemos como segregación horizontal la dificultad a acceder a ciertas profesiones y cuando las personas se agrupan en un pequeño grupo de actividades. Por otra parte está la segregación vertical que son las dificultades a desarrollarse profesionalmente.

La STC 216/1991, de 14 de noviembre declara nula la inadmisión de una mujer a las pruebas para el ingreso en la Academia General del Aire, al estar prohibido en el art. 36 de la Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, de Criterios Básicos de la Defensa Nacional, que regulaba que la mujer no reunía las condiciones fisiológicas y había inadecuación con la estructura del Ejército. Se estimó que es una decisión discriminatoria contraria al artículo 14 CE, y derogó el art. que declaraba esta inadmisión.

En la STC 229/1992, de 14 de diciembre se declara inconstitucional el artículo 1 del Decreto de 26 de julio de 1957, que prohibía el trabajo de la mujer en el interior de las minas, ya que una mujer había superado las pruebas para ocupar un puesto de este sector, pero solo habían sido contratados hombres. Se alude a la evolución social y la mejora de las condiciones de trabajo y conlleva a que ya no respondan a su histórica finalidad protectora, sino a una decisión sexista del trabajo.

---

8. MATÉ GARCÍA, L.Á: “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española” 1994-1999. Valladolid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001). P. 79.

**1.4-Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo <sup>9</sup>. Se puede entender como tal manoseos, comentarios denigrantes, tocamientos, agresión física, demandar favores sexuales.

La STC 224/1999, de 13 de diciembre, reconoce que se ha vulnerado el derecho fundamental de la demandante a su intimidad en contra de su dignidad personal (arts. 10 y 18.1 C.E.), en el momento que el empresario hace tocamientos, alusiones sexuales, continuos piropos, y crea en la trabajadora un cuadro de estrés laboral junto a una depresión.

La STS 2726/2016 (Rec. 3/2016) desestima el recurso de casación presentado por el acusado, ya que se confirma que hay abuso de autoridad y trato degradante por parte del sargento primero de la Guardia Civil, a la única mujer del cuerpo, tras forzarla a tener relaciones sexuales.

La STC 34/2009, de 9 de febrero otorga defensa a la trabajadora frente al empresario, acusado de vulnerar la intimidad de la trabajadora accediendo a su ordenador en el centro de trabajo, accediendo a su agenda personal para recoger datos, y tras ello, enviarle correos con contenido sexual.

La Sentencia del 6 de Marzo de 2018, (Rec. 1648/2017) del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, donde la situación de continuos piropos o tocamientos por parte del encargado del local se notifica como acoso sexual y deriva al despido procedente sin derecho a indemnización.

---

9. Art 7.1 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

**1.5-Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo <sup>10</sup>.

Comprende situaciones como asignar tareas imposibles, fijar trabajos de categoría inferior, ridiculizar las capacidades de la persona, denegar permisos a los cuales tiene derecho o despreciar el trabajo realizado, por el simple hecho de su sexo.

No es fácil encontrar sentencias en las que el Tribunal haya calificado la conducta como “Acoso por razón de sexo”<sup>11</sup>. Si bien es cierto que hay algunas sentencias donde podemos estimar que así se produce como la STSJ C. Valenciana del 13 de junio de 2006 (Rec.2006/3355), donde se produce un mandato de actividades laborales de forma cualitativa y cuantitativamente imposibles de realizar a una trabajadora que pueden ser consideradas como acoso. La STJS Cataluña 11-06-2003, (Rec. 2003/2516) desestima el Recurso de Suplicación sobre extinción de contrato de trabajo, ya que se estima que ha realizado trato vejatorio y daños psicológicos a su compañera de trabajo, con un conjunto de ataques a la dignidad. La SJSO Las Palmas de Gran Canaria 161/2018, deduce que la trabajadora ha sido objeto de trato humillante y discriminatorio desde que se reincorpora al trabajo tras su baja por maternidad. Todo esto se califica como sanción muy grave.

**1.6- Techo profesional:** También conocido como techo de cristal, es esa parte de la carrera profesional de las mujeres, difícil de traspasar que impide continuar avanzando profesionalmente. Cuando llegan a una parte de su carrera parecen frenarse por esta barrera invisible. A medida que alcanzamos niveles jerárquicos mayores en las organizaciones, las mujeres van desapareciendo <sup>12</sup>.

---

10. Art 7.2 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

11. ARGUELLES BLANCO, A.R: “Mujer en el futuro del trabajo” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:, Nº Extraordinario.2019. P. 239

12. MENENDEZ SEBASTIAN, PAZ: Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales (Editorial Tecnos. 2009. P.20)

La STS 133/2010 del 10 de julio de 2011, estima una situación de discriminación por razón de sexo en la promoción laboral de una categoría a otra hacia una mujer, y desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa ante esta decisión. Los altos puestos de la empresa eran ocupados por hombres, y resultaba imposible para la mujer su promoción profesional.

En la STJ Madrid del 23 de febrero de 2018; (Rec. 1179/2017) el juez falla en contra de la empresa, dictaminando que ha vulnerado el derecho fundamental de igualdad y la no discriminación de las actoras en la valoración de méritos por antigüedad en el concurso de acceso a dos plazas superiores.

Por último, otra sentencia relativa al techo de cristal es la dictada por el Juzgado de lo Social N.º 1 de Palma de Mallorca, Sentencia 176/2018 a 11 Junio de 2018. El juez estima que la empresa produce una discriminación directa por razón de sexo a las mujeres de la empresa, al dar únicamente cargos importantes a los hombres. El Juzgado valora que debe ofertar las plazas a las trabajadoras y los trabajadores en igualdad de oportunidades, y además exige una indemnización a las demandantes por daños morales.

## **II. Presencia del principio de igualdad en el ordenamiento jurídico español**

### **2.1 Constitución Española**

En el primer artículo de nuestra carta magna se halla la igualdad como uno de los valores fundamentales de este Estado social y democrático. Seguidamente el artículo 9.2 especifica que es competencia de los poderes públicos promover la igualdad para que sea un principio real.

Encontramos en el artículo 14 de la Constitución el epicentro de este principio, citando que todos los españoles somos iguales ante la ley, y en ningún caso podría haber discriminación por razón de sexo. Con este artículo podemos llegar a la conclusión que la igualdad es una dimensión formal que emana del artículo 14 de la Constitución Española, y

enuncia el derecho de los protagonistas de las relaciones laborales a recibir por parte de las normas jurídicas un trato igual <sup>13</sup>.

En la Constitución Española, se da importancia a la igualdad en las relaciones laborales por lo que regula en el artículo 35.1 que *“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 por razón de sexo.”*

Podemos llegar a la conclusión que en la Constitución se asegura el derecho de los trabajadores, sindicatos, empresarios y asociaciones empresariales a obtener siempre un trato similar ante los poderes públicos, y también el derecho de los trabajadores a no ser discriminados en ningún tipo de situación por razón de género.

El Tribunal Constitucional en la STC 22/1981 indica que el principio de igualdad no es absoluto y debe justificarse objetiva y razonablemente que se produzca una situación de desigualdad

En las STC 49/1982 y 2/1983 se apunta que para que haya algún tipo de discriminación, se deben dar supuestos de hecho iguales y las mismas consecuencias jurídicas, además prohíbe al legislador dar un trato desigual a las personas que se encuentren en la misma situación, y no dar relevancia jurídica a aquellas situaciones que no guarden ningún tipo de relación.

El juicio de igualdad es de carácter relacional por lo que requiere: 1) Una introducción en la norma jurídica, de una diferencia de trato entre grupos o personas. 2) La homogeneidad de situaciones de personas que deban ser comparadas, o que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso. 3) La necesaria adecuación entre la medida adoptada, el resultado proporcionado y la finalidad pretendida.<sup>14</sup>

---

13. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. – DE LA ROSA, M.A: “Derecho del trabajo”, *“Capítulo III: La Constitución y la ley laboral”*. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 26º Edición, Pág. 107.

14. ÍDEM

## 2.2 Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los trabajadores añade en su artículo 4.2 c el derecho básico de no ser discriminado de forma directa o indirecta por razón de género, y el 4.2 e donde se protegerá frente a cualquier acoso sexual o acoso por razón de género.

Un artículo fundamental es el 17, cuyo título es “*No discriminación en las relaciones laborales*”. En su primer apartado determinará nulas aquellas decisiones del empresario que supongan cualquier tipo de comportamiento que propicie un trato desfavorable por reclamaciones de igualdad de trato. También serán nulas las órdenes para discriminar por parte del empresario. El artículo 17.4 propone medidas de acción positiva para el acceso de la mujer a cualquier profesión, así como propiciar la contratación de un colectivo menos representado en un grupo profesional o profesión. Con el 17.5 se reitera la implantación de planes de igualdad en las empresas.

El art. 28 ET reconoce el derecho a igualdad salarial. Con esto se pretende eliminar la infravaloración a las características femeninas en la constitución de salario. Los trabajos pueden ser distintos pero si las habilidades, demandas y tareas son iguales, el salario ha de ser el mismo. También el artículo 54.2 g del ET nos detalla que será incumplimiento contractual y por tanto causa de despido disciplinario, todo aquel acoso por razón de género.

El Estatuto de los Trabajadores incluye un hecho importantísimo que es la conciliación de la vida familiar y laboral. Esta materia es esencial para garantizar la igualdad de acceso y permanencia en el trabajo tanto de mujeres como hombres en igualdad de condiciones; así como que hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores, y las personas dependientes tengan un cuidado pudiendo ser atendidas.

La maternidad es un permiso de suspensión con reserva del puesto de trabajo de 16 semanas que se amplían en 2 por cada hijo en caso de parto múltiple. De estas 16 semanas debe tomar 6 obligatorias tras el parto. El resto de semanas son voluntarias hasta que el bebé cumpla los 12 meses, de las cuales 4 son cedibles. En caso de parto prematuro puede

disfrutar hasta 13 semanas más. También puede haber ampliación de dos semanas más en caso que el niño nazca con discapacidad. Este permiso también es válido en caso de parto múltiple y serán 2 semanas por cada hijo. Se regula en el artículo 48.4 del ET.

Otro aspecto regulado que no aparecía en el Estatuto de los Trabajadores hasta la aprobación de la LOIEMH fue el permiso de paternidad, que es un subsidio que se da a los trabajadores que suspendan el contrato de trabajo o cesen en su actividad, durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento. Deben ser 2 semanas ininterrumpidas, justo después del parto o adopción. Tras estas dos semanas obligatorias, dispone de 6 semanas voluntarias e intransferibles durante los 12 primeros meses del menor. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. La duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción, acogimiento o guarda múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Según el Real Decreto-ley 6/2019 este periodo aumentará en 2020 hasta 12 semanas (4 obligatorias y 8 voluntarias), y en 2021 hasta 16 igualando el permiso materno (6 obligatorias y 10 voluntarias). Se regula en el 48.4 del ET.

En el art 37.4 encontramos el periodo de lactancia que es un permiso que dura hasta que el bebé tenga 9 meses, y permite la ausencia del progenitor a ausentarse durante una hora del trabajo, o durante dos periodos de 30 minutos. Si ambos padres trabajan puede ser disfrutado indistintamente por uno u otro. Cabe la posibilidad de acumulación en jornadas completas.

El art. 46 recoge las excedencias que consisten en la suspensión de manera temporal de la actividad laboral, que será retomada bajo ciertas condiciones y derechos. Podemos distinguir distintos tipos de excedencias:

Por un lado, la voluntaria donde se necesitará un año de antigüedad en la empresa, y durará entre 4 meses y 5 años. Sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si

han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Y por otra parte, está la forzosa que trata de la suspensión de la actividad por obligaciones de cargo público, de deber público, o acciones sindicales. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

También está la excedencia por cuidado de hijos. Esta no durará más de tres años para atender a sus hijos o hijas. Empezará a contar a partir de la fecha de nacimiento. Durante el primer año se tendrá reserva del puesto. 15 meses si el trabajador forma parte de familia numerosa de categoría general y 18 meses si es de categoría profesional. En los dos años siguientes, se guardará un puesto dentro de misma categoría profesional. Podrá ser disfrutado de forma fraccionada. Fue la única medida que se había reconocido anteriormente al Estatuto de los Trabajadores y se reconocía una titularidad exclusivamente femenina. Otra excedencia existente es por cuidado de familiar, este permiso va dirigido a aquellas personas que cuiden a familiares de hasta segunda línea de consanguinidad, que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad que no pueda valerse por sí mismo. Este permiso no durará más de 2 años. Se tendrá reserva del puesto durante el primer año.

Por último, otra norma de conciliación de la vida familiar y laboral es la reducción de jornada. Está previsto en el art. 37.6 del ET que podrán adquirir este permiso quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, estén al cuidado de un familiar hasta segunda línea de consanguinidad que no pueda valerse por sí mismo; o esté al cuidado de un menor que se encuentre hospitalizado o bajo alguna enfermedad grave. La reducción será entre un octavo de la jornada y un máximo de mitad de jornada.

Las políticas de conciliación generalmente no han funcionado al utilizarse de forma abrumadora por las mujeres, contribuyendo a una mayor desigualdad. Para dar solución a esto, por una parte ha de promoverse la participación y mantenimiento de las mujeres en sus puestos de trabajo, y por otra incentivar la utilización de los instrumentos de



conciliación por parte de los hombres, para equilibrar el reparto de responsabilidades en el hogar.<sup>15</sup>

### **2.3 Ley 3/2007 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Según el legislador, la razón de ser y objetivos de ley de igualdad fue la insuficiencia de avances en materia de igualdad de género. Se seguían sucediendo situaciones de discriminación por razón de sexo, violencia de género, discriminación salarial, mayor tasa de desempleo femenino, escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad política, social y económica, y en particular problemas de conciliación de la vida laboral y familiar. La regulación estricta de esta materia concreta no se inicia con esta ley, sino que ésta ya se basa en unos principios normativos que ciertas Comunidades Autónomas en España habían avanzado aprobando sus propias leyes de igualdad que se orientaban a incentivar la posición de la mujer en la vida social.

Es una Ley que tiene carácter general, en la medida en que incide sobre todo el ordenamiento jurídico, imponiendo el principio de igualdad efectiva a las diferentes ramas del Derecho, así como en el ámbito privado y público.

Esta ley contiene elementos innovadores, junto a una recopilación de otros contenidos anteriores. Con esto se busca cohesionar y sistematizar todo el conjunto de principios, definiciones y reglas en un solo cuerpo normativo que busca ser la ley-código de igualdad entre hombres y mujeres.

---

15. MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup> LUISA: “Mujer en el futuro del trabajo” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:, N<sup>o</sup> Extraordinario.2019. P.184

Las principales novedades establecidas por esta Ley 3/2007 son:

- Eliminar toda discriminación en materia de empleo (sanciona el acoso sexual en el lugar de trabajo y exige igual retribución por trabajos equivalentes)
- La igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo.
- Establecimiento de un marco general para la adopción de acciones positivas que permiten alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en convenios colectivos.
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el permiso de paternidad y su correspondiente prestación económica.
- Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa.
- Formación de Consejos de Administración paritarios
- Se establece la creación de un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Título I de la LOI se definen los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa, indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acciones positivas. También se define la discriminación por embarazo y maternidad como discriminación directa.

El Título II trata sobre las políticas públicas para la igualdad. El capítulo I del Título II nombrado como principios generales incluye criterios de actuación de los poderes públicos para la igualdad, por ejemplo la "colaboración y cooperación ente las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio del trato y de oportunidades", al igual que "agentes sociales, asociaciones de mujeres y otras entidades privadas". En concreto el art 14 establece varios puntos frente a los que luchar que son protección de maternidad, conciliación de la vida laboral y familiar frente al fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y atención a la familia, fomento de efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones particulares, especialmente en determinados colectivos como mujeres inmigrantes, niñas o mujeres con discapacidad. También busca erradicar la violencia de género y las formas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Se intentan implantar medidas como evitar un lenguaje sexista, que haya igualdad de oportunidades, también tomar medidas de acción positiva.

El Título Tercero, prevé medidas de fomento a la igualdad en los medios de comunicación social, así como el control de la publicidad con contenidos discriminatorios.

El Título Cuarto se encarga de promover el trabajo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. Se recoge que las empresas con más de 50 empleados tendrán la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad. Aún las empresas no obligadas a crear un plan de igualdad, deberán desarrollar medidas preventivas de discriminación laboral como el acoso (art 48). Todo ello se concede en la negociación colectiva para que se acuerde implantar acciones positivas. (art 43).

En otro plano, también se busca combatir el acoso sexual o por razón de sexo, y reforzar los mecanismos administrativos y procesales de tutela frente a actos y comportamientos discriminatorios en contexto de relación de trabajo. Destaca la importancia dada por esta LOI a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otra parte, se busca evitar “toda discriminación basada en su ejercicio de los derechos de conciliación, con independencia de sexo de quien los ejerce, puede constituir una causa de discriminación, superando las dudas que habían surgido a propósito del posible carácter discriminatorio de cualquier trato desfavorable sobre el varón como consecuencia de los derechos relacionados con maternidad/paternidad”<sup>16</sup>.

Cabe destacar el art. 50.4 que establece “una equilibrada presencia de mujeres y hombres en los órganos de dirección, en los grupos y categorías profesionales de la empresa; la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, y publicidad no sexista en los productos o servicios de la empresa”. El distintivo “Igualdad en la Empresa” fue aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09, y publicado en el BOE de 3/11/09 (Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo)<sup>17</sup>.

Un Título Quinto que aborda el principio de igualdad en el empleo público y busca establecer criterios que han de orientar la actuación de las Administraciones Públicas con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional.

El Título Sexto busca establecer las mismas oportunidades y trato en el acceso de mujeres y hombres a bienes y servicios.

---

16. ÁLVAREZ ALONSO, D.: “¿Garantía de indemnidad? Los diversos cauces de tutela del trabajador frente a represalias del empresario”, Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 269-270, 2005, p 51

17. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad. ( <http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/responsabilidad.htm> )

El Título Séptimo trata sobre la responsabilidad social de las empresas. Se busca dar valor a las empresas para que asuman la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en la empresa y en el entorno social y contribuir al logro de una sociedad mejor.

Por último, destacar que en el Título Octavo persigue la creación de distintos órganos de igualdad como la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, o el Consejo de Participación de la Mujer.

### **III. Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.**

El 7 de marzo de 2019, día anterior al Día Internacional de la Mujer, se aprueba este Real Decreto, debido a los discretos resultados de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Busca mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y hacer efectivos los artículos 9.2 y 14 de la CE.

Una importante modificación se produce en los Planes de Igualdad de la empresa. Hasta este RD era obligatorio realizar un Plan de Igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores, ahora se ha modificado para que sea obligatorio en empresas de más de 50 trabajadores. Los objetivos del plan, deben ser evaluables, y el diagnóstico ha de ser negociado, con la representación legal de los trabajadores. Se elaborará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, a la que la empresa facilitará todos los datos e informes necesarios para llevarlo a cabo, es decir llevará un registro.

El contenido mínimo de los Planes de Igualdad en la Empresa son las materias del proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida

personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, y prevención de acoso sexual o por razón de sexo.

Desaparece el concepto de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, que pasa a denominarse “ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”.

Los artículos 45 y 46 de este RD, establecen una adaptación para que las empresas que oscilen entre 151 y 250 personas trabajadoras tengan un año para aprobar los planes de igualdad; las empresas entre 101 y 150 trabajadores tengan un periodo de dos años para la aprobación del mismo; y las empresas de 50 a 100 personas tengan un periodo de tres años para aprobar este plan de igualdad.

También se generan importantes modificaciones sobre el Estatuto de los Trabajadores. Sobre el salario, regulado en el art. 9 del ET se incluye que el contrato será válido y el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a un trabajo de igual valor, en el caso que se declare nulo por discriminación salarial por razón de sexo. En el art. 11 se declarará la violencia de género como hecho que interrumpa el contrato. En el art. 12 el RD añade que los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, debiendo garantizarse en todo momento la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres. También en el art. 14 hay modificaciones como la mayor protección de la mujer embarazada, que no podrá ser despedida en esta situación salvo condiciones ajenas al embarazo y que puedan ser probadas. Además se incluirá la violencia de género como hecho que pueda interrumpir el contrato de trabajo, pero en ningún momento extinguirse. El art. 28 introduce una novedad importante, que es la creación de un registro del salario medio por grupos profesionales, o puestos de trabajo que no tendrá en cuenta el sexo empleado, y será accesible para todos los trabajadores y trabajadoras. Además es importante que si una empresa tiene al menos 50 trabajadores, la media de retribuciones de los trabajadores de un sexo frente a los del

otro sexo no sea superior a un 25% o más. Esta diferencia deberá ser justificada por el empresario siendo explícito en que dicha diferencia no está relacionada con el sexo de las personas. En caso que esto no sea justificado o el porcentaje aumente por encima de este 25% se considerará que hay brecha salarial.

Este RD también incluye numerosas novedades y avances en la conciliación de la vida familiar y laboral. En primer lugar el permiso por nacimiento de hijo de 2 días regulado en el art. 37.2 b desaparece. Otra modificación es que el permiso por lactancia y permiso por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización del parto antes se reconocía únicamente a un solo progenitor, ahora se reconoce a ambos. En el supuesto de la excedencia por familia numerosa había una reserva de puesto de 15 semanas que se transforma a 18 semanas en caso que ambos progenitores disfruten del derecho, por lo que se aumenta el cuidado a los menores.

El mayor avance realizado en materia de conciliación se encuentra en el art 48 ET, los llamados permisos de maternidad y de paternidad, quedan igualados y englobados en el término “suspensión del contrato por nacimiento o permiso de nacimiento y cuidado del menor” sin distinguir por tanto entre progenitores o sexos. Se modifica el artículo 177 de la LGSS desapareciendo los términos de “prestación de maternidad y paternidad” englobándose igualmente en la prestación por nacimiento y cuidado del menor sin distinguir por sexos. Por ello se ha querido lograr que ambos progenitores obtengan 16 semanas, donde 6 sean ininterrumpidas, y que tengan la posibilidad de disfrutar las otras 10 semanas restantes hasta que el menor cumpla 12 meses en jornada parcial o completa. Para la maternidad, no hay cambios destacables, pero para el periodo de paternidad hay una gran mejoría aumentando de 5 semanas a 16 semanas, que serán efectivas desde el año 2021. En caso del parto prematuro el periodo de suspensión corría únicamente a cuenta de uno de los padres, durante la hospitalización únicamente por parte de la madre. A partir de ahora será a instancia de ambos. Al igual que el de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple, anteriormente a este RD se suspendía en dos semanas

adicionales el contrato de la madre, y tras la modificación se podrá disfrutar por parte de ambos progenitores.

En la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social RD Legislativo 5/2000 del 4 de agosto, concretamente en el artículo 13.7 de infracciones graves en materia de relaciones laborales se añade el término “medidas de igualdad” y se hace alusión a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, considerándose por tanto una infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el ET o el convenio colectivo de aplicación <sup>18</sup>.

Concluir nombrando que también se producen modificaciones en Ley General de Seguridad Social, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y el Estatuto del Trabajo Autónomo, para intentar adaptarlos a la Ley 3/2007 de igualdad de género.

#### **IV. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021.**

El artículo 17 de la LOIEMH establece que el Estado deberá aprobar periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades en todas aquellas materias en las que tenga competencia. En este plan se incluirán medidas para lograr el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres, y así eliminar la discriminación por razón de sexo.

El primer PEIO transcurrió desde 2008 hasta 2011, y el segundo fue desde 2014 a 2016. El actual de 2018 a 2021 es el tercer PEIO.

Los PEIO actuales se mueven sobre ciertos principios de actuación como la integración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos sociales, la transversalidad de género, cambios para propiciar el empoderamiento de la mujer, mayor implicación social, transparencia en las distintas fases del plan y ser eficaces y eficientes

---

20. BERMEJO MANIEGA, SARA: Nota informativa relativa a las modificaciones del RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y ocupación. [www.abdonpedrajas.com](http://www.abdonpedrajas.com). Marzo 2019



con la coordinación de los distintos agentes que buscan llevar este plan adelante.

El PEIO 2018 - 2021 se centra sobre unas materias concretas a desarrollar. La primera es seguir reduciendo las desigualdades entre mujeres y hombres que aún existen en el ámbito laboral y económico, haciendo hincapié en las desigualdades que existen en cuanto a la retribución, debido a que hasta el último estudio realizado en 2014 hay una diferencia entre mujeres y hombres de 12,2% a favor del género masculino en cuanto a la retribución<sup>21</sup>; así como buscar impulsar el emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad. Las medidas más destacables para ello son el refuerzo de la integración de la igualdad de oportunidades, y la inclusión de mujeres en la Estrategia Española de Activación para el Empleo; así como incentivar la contratación de la mujer en aquellos sectores donde se encuentren subrepresentadas. También buscarán reforzar los programas de mejora de empleabilidad, acceso de permanencia y autoempleo para las mujeres.

El segundo reto es erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo, ya que el número de víctimas de violencia de género que fueron inscritas en el Registro Central del Ministerio de Justicia en el año 2018 fue de 31.286 personas, aumentando un 7,9% más respecto al año anterior <sup>22</sup>. Sus principales medidas son mejorar la respuesta institucional a las víctimas de violencia de género junto al aumento de subvenciones, perfeccionar sistemas de prevención y protección, y concienciar escolarmente de esta situación.

El tercer objetivo del PEIO es favorecer el empoderamiento político y económico y promover la participación social de las mujeres. Como medidas principales destaco la recogida de información sobre la representación de mujeres y hombres en los altos cargos, y desarrollar programas de desarrollo profesional y liderazgo para formar a las mujeres directivas.

---

21. <https://www.epdata.es/datos/brecha-salarial-hombres-mujeres-espana-datos-graficos/320>

22. <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106>

Otra finalidad a conseguir es el impulso a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el sistema educativo y en la investigación. Las medidas para desarrollar este plan serán promover y facilitar el acceso a la educación en igualdad, fomentar la eliminación de estereotipos en el lenguaje en el profesorado, e impulsar la orientación personal y profesional no sexista de los estudiantes para eliminar estereotipos sociales desde tempranas edades.

El quinto propósito es evitar el sexismo en los medios de comunicación y la publicidad, promover imágenes de diversidad de mujeres y fomentar el Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Las principales medidas son la aprobación de un Real Decreto que regule la Imagen de las Mujeres, la potestad de poder sancionar las malas prácticas en cuanto a la imagen de la mujer, eliminar actitudes micro machistas en publicidad o medios de internet, o entregar un premio anual para la publicidad comprometida con la igualdad y diversidad.

En sexto lugar se quiere promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos en la política exterior y de cooperación internacional, y promover la prevención de cualquier tipo de acoso por razón de sexo en el ámbito escolar. Las principales medidas serán, el impulso de participación de mujeres en Operaciones de Paz, y la potenciación de derechos civiles, sociales y políticos de las mujeres.

Y la última política a desarrollar es el fomento de mayores niveles de igualdad en la salud, el deporte, la cultura, el ámbito rural y pesquero y el acceso a la sociedad de la información. Las principales medidas serán el impulso de visibilidad de las mujeres en estos distintos sectores y financiar ayudas y subvenciones para una mayor presencia de la mujer

Además este Plan incluye un Objetivo Estratégico Transversal, para ahondar más en el desarrollo de instrumentos que faciliten la incorporación de la transversalidad y hagan que se pueda llevar a cabo una integración mayor del principio de igualdad en el diseño, implementación y evaluación de las diferentes políticas públicas y acciones de Gobierno.<sup>23</sup>

---

23. <http://responsabilidad-social-corporativa.com/planes-de-igualdad-de-oportunidades/>

Para lograr evaluar si son efectivos los PEIO se tendrán en cuenta varios factores como son el número de actividades formativas realizadas, el número de mujeres formadas, cuantas actividades de difusión y sensibilización del principio de igualdad de género se realizan, el número de convocatorias y ayudas a mujeres en el ámbito de la investigación, el grado de avance de actuación en la política externa. Además se realizará un informe en el año 2021 que contendrá la evolución del entorno desde que se implanta el plan, cuáles han sido las principales actuaciones realizadas conforme al plan, los resultados de la evaluación, y conclusiones y recomendaciones para el siguiente PEIO.

## Conclusión

En este trabajo hemos logrado comprender los distintos avances que se han logrado en materia de igualdad con la implantación de la Ley 3/2007 de Igualdad y con el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de conciliación. Pero estas leyes no han supuesto una igualdad de género plena, puesto que no se ha producido un avance social equitativo a los avances legislativos.

A pesar de los progresos realizados, aún siguen repitiéndose comportamientos que dificultan el acceso de la mujer al ámbito laboral, actitudes que teníamos a principio del siglo XX, donde la mujer tenía que dejar de trabajar para cuidar a sus hijos, hecho que sigue sucediendo hoy en día.

La mayoría de discriminaciones hacia la mujer proceden de estereotipos sociales, donde aún se piensa que la mujer tiene menos liderazgo, menos capacidad de tomar decisiones importantes, o que no son válidas para determinados trabajos, y esto produce una mayor segregación ocupacional y mayor presencia de hombres en puestos altos.

Para mí, la base social para lograr paliar estas situaciones de desigualdad en futuras generaciones, ha de estar en la educación de las personas. Si educamos normalizando las situaciones de igualdad, y todos los niños y niñas realizan las mismas tareas, tendremos un futuro con una sociedad más igualitaria, tolerante y menos discriminatoria.

La aprobación del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, es un hecho importantísimo que puede suponer un antes y un después en la igualdad de género, dado que anteriormente los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral estaban orientados a mayores descansos a la mujer, para que ella pudiera cuidar de sus descendientes. En cambio con la idea que el padre llegue a tener los mismos derechos de descanso y conciliación, se produce igualdad real, pudiendo lograr que el hombre también pueda ocuparse de sus hijos y del hogar, y su función no se base únicamente en el trabajo fuera del hogar. Además con ello se puede subsanar notablemente

una de las mayores situaciones discriminatorias en el acceso al empleo, que es el embarazo y sus permisos, puesto que a causa de esta situación los empresarios siempre han optado por contratar hombres al parecerles más productivos temporalmente.

También es importante el descenso de 250 trabajadores a 50 trabajadores para que la empresa pueda realizar un plan de igualdad, debido a que empresas pequeñas y medianas podrían tener bastantes diferencias en cuanto al género de sus empleados, y la igualdad debe ser impulsada por todos, no solo por los que tengan más medios para lograrla.

A pesar de todos los avances ya realizados, pienso que hay que seguir desarrollando especialmente ciertas materias de incorporación y promoción de la mujer en el trabajo, eliminar estereotipos sociales desde tempranas edades, lograr la mejor compatibilidad de empleo y vida familiar, implementar en las empresas más planes de acción positiva e incentivos por el buen funcionamiento de esto. La búsqueda que ambos sexos tengan las mismas condiciones de trabajo y salario igual, y especialmente dejar de ver la igualdad como algo extraordinario y verlo como algo cotidiano.

Finalmente, concluyo con dos ideas fundamentales. La primera es que esta situación ha de ser una lucha de toda la sociedad y no solo una lucha de mujeres. Y la segunda idea, es que la igualdad primero es legal y luego aspira a ser real, y este hecho debería ser al contrario.

### Bibliografía:

- ÁLVAREZ ALONSO, D.: “¿Garantía de indemnidad? Los diversos cauces de tutela del trabajador frente a represalias del empresario”, Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº 269-270, 2005
- ARGUELLES BLANCO, A.R: “Mujer en el futuro del trabajo” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:, N° Extraordinario.2019.
- BERMEJO MANIEGA, SARA: Nota informativa relativa a las modificaciones del RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en empleo y ocupación. Marzo 2019
- MATÉ GARCÍA, L.Á: “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española 1994-1999.” Valladolid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001).
- MENENDEZ SEBASTIAN, PAZ: Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales (. Editorial Tecnos. 2009).
- MOLERO MARAÑÓN, Mª LUISA: “Mujer en el futuro del trabajo” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:, N° Extraordinario.2019.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. – DE LA ROSA, M.A: “Derecho del trabajo”, “*Capítulo III: La Constitución y la ley laboral*”. Madrid, Editorial Universitaria Ramón Areces, 26º Edición,
- RODRIGUEZ GONZALEZ, SARAI: “Mujer en el futuro del trabajo” Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:, N° Extraordinario.2019.

### Webgrafía

- <https://www.epdata.es/>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad.(<http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/responsabilidad>)
- <http://responsabilidad-social-corporativa.com/planes-de-igualdad-de-oportunidades/>
- <https://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/>

### **Recopilación normativa**

- Constitución Española
- Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho

