



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2015/2016

Convocatoria: Julio

**EL CONCEPTO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES.**

**EL ESTADO DE LA CUESTIÓN**

**THE EQUALITY CONCEPT IN LABOUR RELATIONS.**

**THE STATE OF THE QUESTION**

Realizado por el alumno/a: M<sup>a</sup> Alejandra Peña García

Tutorizado por la Profesora: D<sup>a</sup> Marta Teresa Soriano Torres

Departamento: Derecho Constitucional, Ciencia Política y Filosofía del Derecho

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho

**ABSTRACT**

This study has led to a revision of the concept of gender equality in the professional area and analysed the role of equality plans as tools for reducing gender discrimination.

While considerable goals have been achieved in this regard, genuine equality at enterprise level is far from being real. The need for specific strategic measures aimed at reconciling work and personal life equal for both genders has resulted in the establishment of objectives at regional and European level.

In order to achieve the standards set as goals of equality, it is necessary that these strategies are geared to the promotion and implementation of concrete on equal opportunities for men and women in small and medium-sized enterprises policies.

We have concluded that a total approach mandatory in companies would be beneficial to society and would encourage the development of a culture of equality.

**RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)**

Este trabajo ha supuesto una revisión del concepto de igualdad de género en el ámbito laboral y un análisis del papel de los planes de igualdad como herramientas para la reducción de la discriminación por género.

Si bien se han alcanzado metas considerables a este respecto, la auténtica igualdad a nivel empresarial está muy lejos de ser real. La necesidad de medidas estratégicas específicas orientadas a la conciliación de la vida laboral y personal en igualdad de condiciones para ambos géneros ha derivado en el establecimiento de objetivos a nivel regional y europeo.

Con el fin de conseguir los estándares fijados como objetivos de igualdad, es necesario que estas estrategias estén orientadas al fomento e implantación de políticas concretas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las pequeñas y medianas empresas.

Hemos concluido que un enfoque de obligatoriedad total en las empresas sería beneficioso para la sociedad y propiciaría la implantación de una cultura de

igualdad.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. El principio de igualdad.....	6
2.1. Teorías tradicionales de la igualdad: la igualdad como valor superior.....	7
2.2. El principio de igualdad y las condiciones laborales.....	12
3. La discriminación de género.....	16
3.1. La discriminación directa.....	17
3.2. La discriminación indirecta.....	17
3.3. Desigual remuneración: la inclusión de la discriminación.....	18
3.4. Explicaciones de la desigualdad salarial de género.....	20
4. La legislación vigente en los planes de igualdad.....	24
4.1. Promoción de la igualdad de género en el mundo laboral.....	25
4.2. Incorporación de la perspectiva de no discriminación y la igualdad en los planes de empresa.....	28
4.2.1 Agentes implicados.....	29
4.3. Iniciativas más eficaces.....	30
4.4. Interlocutores sociales mejor equipados para hacer de la igualdad una realidad en el lugar de trabajo.....	33
5. Conclusiones.....	34
6. Bibliografía.....	36

**ABREVIATURAS:**

UE: Unión Europea.

NU: Naciones Unidas.

LOIMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

PYMES: Pequeñas y medianas empresas.

## 1. INTRODUCCIÓN

Las estrategias corporativas cada vez adquieren mayor reconocimiento a la hora de lograr la igualdad de género en el ámbito laboral. La promoción de un enfoque sensible a la igualdad en las relaciones laborales sigue siendo hoy en día un reto para las empresas y para los responsables políticos.

La legislación laboral moderna en Europa surgió a raíz de la industrialización con los trabajadores varones como el modelo típico, y parcialmente se amplió con el fin de abarcar a las trabajadoras, en pie de la igualdad con los hombres.

En los países europeos, la legislación sobre algún tipo de igualdad de acceso a cargos públicos fue introducida poco después de que las mujeres ganaran el derecho al sufragio. A día de hoy todos los Estados miembros han modificado y adaptado su legislación de igualdad para cumplir con los requisitos de la legislación comunitaria. La elaboración de la necesaria legislación sobre la prohibición de la discriminación sexual es ahora una parte primordial del desarrollo de todos los Estados miembros de la Unión Europea (en adelante UE)

El objetivo del presente trabajo será examinar el estado de la cuestión con respecto a la discriminación de género en la Unión Europea, con especial énfasis en la igualdad de remuneración por el trabajo de igual valor, el acoso sexual y las excepciones a la regla. ¿Cuáles son los principales cambios en las leyes y reglamentos relativos a la discriminación sexual en el trabajo en la Unión Europea desde los tratados fundacionales?, ¿Qué casos sobre discriminación de género en el trabajo han cambiado la ley de la discriminación en la UE?, ¿Qué casos sobre el acoso sexual han cambiado la ley en la UE en las últimas décadas? ¿Existen excepciones a las reglas que permiten la discriminación de género de algún tipo?

La discriminación toma muchas formas y tiene múltiples resultados. Uno de los resultados más evidentes es reducir las recompensas por esfuerzo y habilidad pagadas en forma de salarios a aquellos grupos que están discriminados en el mercado laboral. Esta forma de discriminación afecta a mujeres, en todos los países, aunque en diferentes grados. La reducción de la brecha salarial, en base al género, es uno de los más

importantes objetivos de las campañas contra la discriminación y en pro de la igualdad de oportunidades.

Este trabajo pretende contribuir a la comprensión de las formas de organización del mercado de trabajo, que sean compatibles con la promoción del trabajo decente y de la no discriminación por género identificando en que teorías se basa el principio de igualdad, qué papel pueden desempeñar los salarios mínimos a la hora reducir la discriminación salarial de género, en particular y, la discriminación en el mercado de trabajo, más en general.

Dos hipótesis subyacen en este trabajo:

- Es necesaria la delimitación del concepto de igualdad de género en el ámbito laboral a la hora de crear un plan estratégico para combatir la desigualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.
- Los salarios mínimos pueden ser una herramienta eficiente y eficaz para la reducción de la desigualdad salarial de género, siempre que el salario mínimo se establezca a un nivel suficientemente alto para mejorar la remuneración recibida por las mujeres y otros grupos desfavorecidos.

La organización del trabajo es la siguiente. En la primera parte, se discuten las diferentes teorías sobre la igualdad de género en el ámbito laboral y las causas subyacentes de la discriminación salarial tomando como tema central la discriminación de género. Se argumenta si la discriminación está alojada dentro de la organización del mercado laboral y las estructuras de remuneración y recompensa. En la segunda parte, se discute la necesidad de centrarse en la ecuanimidad de remuneración como parte de una estrategia general de promoción de la equidad y el trabajo decente, y se revisa la legislación vigente en nuestro país, así como la importancia de los planes de igualdad. La tercera parte examina, con más detalle, el caso para el uso de las políticas de salario mínimo en comparación con otras políticas de igualdad de retribución específica que tienen como fin reducir la desigualdad de remuneración.

La cuarta parte considera el papel potencial y real de los salarios mínimos en la reducción de la desigualdad de género y la discriminación, basándose en experiencias

reales del uso de los salarios mínimos en países específicos. Y, concluimos, identificando continuas lagunas en el conocimiento y la necesidad de nuevos enfoques en cuanto a la investigación y el seguimiento de las políticas.

En este trabajo se centrará en la discriminación entre los géneros, especialmente con respecto a la igual remuneración por igual trabajo y acoso sexual.

Los análisis y conclusiones se basarán principalmente en el examen del marco jurídico en la UE, relativo a la discriminación de género, acoso sexual y excepciones a la regla. Se analizarán casos de la Corte Europea de Justicia, junto con casos de los tribunales nacionales en Europa para ver si estos casos han provocado cambios para futuras legislaciones.

## **2. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

Las mujeres experimentan a menudo una sensación de “techo de cristal” y según las Naciones Unidas (en adelante NU), hoy en día, no hay sociedades en las que las mujeres disfruten de las mismas oportunidades que los hombres. Este término describe el proceso por el “que a las mujeres se les prohíbe la promoción por medio de una barrera invisible”<sup>1</sup>. Hay varias razones que definen el fenómeno del techo de cristal y entre ellas están la falta de modelos significativos, las opciones de red, la tutoría, y los estereotipos y los prejuicios, señalados por la literatura, de las sociedades contra las mujeres en posiciones de poder. También hay un gran número de complejidades de la doble función de la mujer trabajadora y el ama de casa<sup>2</sup>.

La legislación de la UE sobre la igualdad entre hombres y mujeres es compleja pero bien desarrollada, y, más recientemente, el alcance de la ley de igualdad se ha ampliado para cubrir otros tipos de desigualdad. Mucha gente diría que el significado de la igualdad es sencillo, tratar a las personas del mismo modo y no discriminar o hacer diferencias entre ellos, sin embargo, tratar a todos igual es una solución demasiado simplista. Para aplicar el principio de igualdad, es necesario contar con estándares

---

<sup>1</sup>Derechos Humanos (NU).

<sup>2</sup>Mihail (2006)

externos con el fin de decidir cuándo las personas deben tratarse de la misma manera, y cuándo y cómo deben ser tratados de manera diferente.

Pueden utilizarse diferentes números de estrategias legales para lograr la igualdad. Una estrategia de no discriminación implica una legislación que prohíba cualquier discriminación entre las diferentes categorías de personas. Las políticas de igualdad no tienen como objetivo la igualdad total entre todos los seres humanos, sino más bien el eliminar las desigualdades específicas que afectan a determinados grupos desfavorecidos. Estas políticas de igualdad, se centran en la igualdad entre personas de orígenes étnicos diferentes o de distintas religiones, la igualdad entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidades, la igualdad entre personas de diferentes orientaciones sexuales, e igualdad entre personas de diferentes edades, aunque la política más dominante de todas ellas es la política de igualdad de género<sup>3</sup>.

Un requisito previo, clave para abordar eficazmente la discriminación por motivos de sexo en el ámbito laboral, es entender su significado y su progresión en el tiempo. En ausencia de datos mundiales sobre discriminación sexual, los resultados sobre las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se toman como sustitutos válidos para la discriminación por sexo. Aunque la desigualdad de género coexiste e interactúa con otras formas de desigualdad, tales como las desigualdades según factores de edad o raciales, los datos a escala global son más fácilmente disponibles cuando hablamos de discriminación por sexo.

## **2.1. TEORÍAS TRADICIONALES DE LA IGUALDAD: LA IGUALDAD COMO VALOR SUPERIOR**

El concepto de igualdad se puede expresar de muchas maneras diferentes. En su formulación más básica puede ser utilizada como una declaración de hecho, es decir, las personas son iguales. En este contexto igual puede significar iguales en términos de características físicas o iguales en términos de valor moral. Como Williams señala, la declaración fáctica de que todas las personas son iguales en términos de características

---

<sup>3</sup>Show, Hunt y Wallace (2007)



físicas es obviamente incorrecta: *“decir que todos los hombres son iguales en todas las características en que tiene sentido decir que los hombres son iguales o desiguales, es una falsedad patente”*<sup>4</sup>. Es decir, podemos afirmar que todos los hombres son iguales porque todos tienen ojos, o porque tienen orejas, pero puesto que los seres humanos vienen en todas formas y tamaños y con diferentes niveles de inteligencia, la única característica común de todas las personas es su humanidad. La máxima de igualdad por lo tanto se reduce a la simplicidad de que todas las personas son humanas. Williams<sup>5</sup> sostiene que incluso aunque tal declaración puede parecer simple, no es completamente sencilla en su significado. Por ejemplo, las sociedades que tratan ciertas razas diferentemente a menudo se han persuadido a sí mismos de que las personas en cuestión no tienen la misma capacidad de sentir dolor y afecto que otros seres humanos. En este contexto la declaración de que las personas son igualmente humanas, adquiere valor. Sin embargo, Williams señala que: *“Si todo lo que hace la declaración es recordarnos que los hombres son hombres, esta no hace mucho, y, en particular, hace muy poco menos que lo que los defensores políticos de este argumento hubieran querido hacer”*<sup>6</sup>. El concepto de Williams del ser humano es muy similar al de la idea de Ronald Dworkin. Dworkin sostiene que el derecho a ser tratado igual significa que los intereses de una persona, deben ser tratados con la misma simpatía que los intereses de cualquier otra persona. Dworkin<sup>7</sup> mediante el ejemplo de la política de admisiones de una Facultad de derecho señala, como cualquier norma haría, que algunos candidatos sufrieran alguna desventaja frente a otros, pero sin embargo, se puede justificar una política de admisión si la base de tal política reside en el beneficio comunitario, si los beneficios totales para la comunidad exceden la desventaja, y si no existe otra política que no presente una desventaja similar, que resultara en un mayor o menor beneficio.

---

<sup>4</sup>Williams. B (1972), p 110

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Idem.

<sup>7</sup> Dworking (1987)

Según Dworkin<sup>8</sup> el derecho a ser tratado por igual significa que tal desventaja debe ser tratada como un tema de preocupación, pero a su vez como puede llegar a ser un factor compensado por el posible beneficio que este pueda proporcionar a la comunidad, es decir, el derecho al tratamiento en pie de la igualdad de Dworkin, se convierte en algo bastante similar a la definición de Williams de la igualdad, las personas son iguales debido a su humanidad común. Bajo la definición de Williams los seres humanos deben conceder respeto debido a su capacidad para formar relaciones, sufrir, sentir afecto y tener esperanzas y aspiraciones. Dworkin parece estar diciendo mucho más de lo mismo cuando afirma que el interés de todo el mundo deberá tenerse en cuenta en el momento de decidir lo que es mejor para el bien de la comunidad.

El otro sentido en que la población a menudo dice que es igual es en el término de valor moral. La idea de igual valor moral se encuentra en muchas religiones. También se encuentra en la filosofía secular en los escritos de Kant<sup>9</sup>.

Como explica Williams, con el fin de que todas las personas puedan ser iguales en términos de valor moral, el valor moral no puede referirse a características físicas. Por ejemplo, si la inteligencia es relevante a la moral, ya que algunas personas son más inteligentes que otras no se puede decir que las personas sean moralmente iguales.

Por lo tanto, es necesario separar el valor moral de todas las características físicas. El resultado es que el valor moral se convierte en una característica trascendental:

*“La capacidad del hombre para querer libremente como un agente racional no es dependiente de ningunas otra capacidad empírica que pueda tener - y, en particular, no depende de la desigual capacidad empírica de los hombres - porque, según la visión kantiana, la capacidad de ser un agente racional no es en sí mismo una capacidad empírica en todos los hombres”<sup>10</sup>.*

¿Cuál es el efecto trascendental de que todas las personas tengan el mismo valor moral? Según Kant, significa que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto. Esto provoca la pregunta de ¿qué se entiende por el concepto de respeto? Williams se

---

<sup>8</sup> Dworking (1978)

<sup>9</sup>Williams. B (1972)

<sup>10</sup> Idem, p. 116.

refiere al mandato célebre de Kant “(...) *tratar a cada hombre como un fin en sí mismo y nunca como un medio solamente*” y sugiere que tratar a alguien con respeto significa en parte, mirar a la vida desde su perspectiva<sup>11</sup>.

Tratar a las personas con respeto significa tratar de entender el sentido de cada persona, de su propia vida y las actividades que realiza. Si hacemos del valor moral algo totalmente trascendental, es difícil ver cómo el concepto desigual valor moral añade nada al concepto de que todas las personas son humanas y tienen, entre otras cosas, la capacidad de establecer relaciones, sufrir, sentir afecto y tener esperanzas y aspiraciones. La idea de tratar a los seres humanos con el respeto debido a su igualdad de valor moral parece ascender a no más que a tomar en cuenta el hecho de que tienen todas características humanas.

Una formulación de la igualdad que tiene diferencias en cuenta es la idea de que las personas deben ser tratadas iguales sólo si son iguales. Esta formulación de la igualdad primero fue propugnada por Aristóteles quien dijo: “(...) *igualdad en la moral esto significa: cosas que son iguales deben ser tratadas por igual, mientras que cosas que son diferentes deben ser tratadas a diferencia proporcionalmente a su diferencia*”. La dificultad de esta formulación reside en que requiere determinar cuándo dos personas son iguales y cuando la forma de tratarlas es igual. Dos personas no son iguales en todos los sentidos<sup>12</sup>.

En la práctica, la formulación de Aristóteles es imposible de aplicar sin identificar algunos estándares subyacentes. Por ejemplo, Loenen<sup>13</sup> (1995) se basa en parte de esa formulación para apoyar su argumento a favor de los derechos de maternidad. Sin embargo, para determinar lo que el trato diferente debe ser, Loenen está obligado a introducir el concepto del derecho al trabajo.

*“Si se considera el tratamiento desde la perspectiva del derecho al trabajo y el derecho a tener una familia, parece claro que el tratamiento es sólo “igual”, pero no es lo mismo. No creo que haya nada “preferencial” a la hora de garantizar a las mujeres la*

---

<sup>11</sup>Idem.

<sup>12</sup>Weston (1982)

<sup>13</sup>Loenen (1995)

*igualdad de derecho al trabajo y a tener familia. En términos aristotélicos, el tratamiento es sólo proporcional a la diferencia percibida en la posición de los hombres y las mujeres y por lo tanto se mantiene totalmente dentro del concepto de igualdad*<sup>14</sup>.

Loenen comienza desde la posición de que las mujeres y los hombres son diferentes en términos de embarazo. Por lo tanto, deberían recibir un tratamiento diferente pero proporcional. Sin embargo, su argumento, no se basa en el concepto de Aristóteles de tratamiento diferente pero proporcional, sino en el estándar normativo subyacente de que los hombres y las mujeres tienen derecho a trabajar y tener una familia<sup>15</sup>.

Una formulación alternativa de la igualdad es la idea de igualdad de oportunidades. Esta fórmula se utiliza cuando hay suficientes bienes o recursos para satisfacer la demanda. Debido a su carácter limitado, no todo el mundo puede tener el bien deseado. La idea de distribuir la mercancía por motivos de necesidad o algunos otros criterios socialmente relevantes se reemplaza por la noción de igualdad de oportunidades para competir por esos bienes limitados.

Hay debilidades y fortalezas de forma con respecto a este concepto. En sus debilidades, la igualdad de oportunidades podría describirse como un requisito o condición que determina si la asignación es adecuada y racional para un bien en cuestión. Por ejemplo, un empresario podría operar una política bajo la cual la promoción a un puesto superior requiera de un número mínimo de servicios al año. Aparentemente el requisito para la promoción es apropiado y racional, imaginemos ahora que el empresario promueve otra política que permite promocionar a puestos de responsabilidad sólo las personas que midan más de 1.80 trabajar, no sería contraproducente ya que, si este criterio no es racional ni adecuado no hay igualdad de oportunidades. La igualdad de oportunidades muestra su debilidad, al no dar lugar a una distribución uniforme de las mercancías entre diferentes grupos en la sociedad donde los miembros de un grupo padecen desventajas naturales o sociales que les impiden competir eficazmente con miembros de

---

<sup>14</sup>Loenen (1995) p.71

<sup>15</sup>Loenen (1995)

otros grupos. En este contexto Williams reconoce que la auténtica igualdad de oportunidades no se ha logrado.

*“Parece entonces que un sistema de asignación estará por debajo del estándar de la igualdad de oportunidades si la asignación del bien en cuestión en realidad resulta desigual o desproporcionada entre diferentes sectores de la sociedad, si las secciones están bajo una situación de desventaja que podría equilibrarse mediante una reforma o acción social”<sup>16</sup>*

La igualdad de oportunidades requiere la eliminación por parte de la sociedad de las desventajas que impiden que los individuos compitan al mismo nivel. En su forma potente, la igualdad de oportunidades tiene que ver con la distribución de mercancías en base a, las diferencias de las personas, más que en sus semejanzas. En este sentido, es similar en algunos aspectos con la idea de la justicia distributiva como se utiliza en la teoría del contrato social<sup>17</sup>. Pero qué es la desigualdad por género, procedemos a analizarlo en el siguiente epígrafe; cómo se relacionan la igualdad de trato y las relaciones laborales.

## **2.2 EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES.**

Desde el primer Tratado de la Unión Europea de 1957, la no discriminación, en base a razones de nacionalidad de un estado miembro, o de género (en circunstancias relacionadas con el trabajo) ha formado parte de la política de la UE, pero fue el Tratado de Ámsterdam de 1997 el que reafirmó el principio de no discriminación en términos más fuertes, agregando dos nuevas disposiciones al Tratado del Consejo Europeo, el artículo 13 que complementa al artículo 12, este prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad., el nuevo artículo que se implementó en el Tratado de Ámsterdam permite al Consejo tomar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación

---

<sup>16</sup>Williams. B. (1972) p.127

<sup>17</sup>Williams. B. (1972)

basada en el sexo, origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual<sup>18</sup>.

Con la creación por parte del Consejo Europeo de un “Marco Directivo”, la base jurídica del artículo 13 se vio activada y en 2002 se proporcionó una plantilla a esta directiva con el fin de ampliar el alcance de prohibición de la ley de discriminación del Consejo Europeo<sup>19</sup>.

*“El objetivo de esta presente directiva es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria en el área de igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, mediante la reunión en un solo texto de las disposiciones de las directivas relativas a este tema y con el fin de hacerlas más claras y más eficaces en beneficio de todos los ciudadanos”<sup>20</sup>.*

La declaración de artículo 141, nos traslada que “los hombres y las mujeres deben recibir igual remuneración por igual trabajo”, se ve reforzada por la creación de este Marco Directivo<sup>21</sup>. A día de hoy se ha visto respaldada y consolidada con la Directiva 2006/54 que establece el principio de igualdad de remuneración. Costello y Davies lo entienden como,

*“Medios para que por el mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se elimine toda discriminación por razón de sexo en relación con los elementos y condiciones de la remuneración”<sup>22</sup>.*

La nueva directiva fue en un principio destinada a la actualización de la *Equal Treatment Directive*<sup>23</sup>, con el fin de arrojar luz de jurisprudencia al Tribunal de Justicia. Incluyó una serie de nuevos apartados, como el reconocimiento de la necesidad de medidas preventivas para luchar contra la discriminación, también incluyó nuevas

---

<sup>18</sup>El tratado de Ámsterdam (1997)

<sup>19</sup>Costello & Davies (2006)

<sup>20</sup>Europa-Actividades de la Unión Europea (2007)p.3

<sup>21</sup>EC Directive 75/117/EEC

<sup>22</sup>Costello y Davies (2006) p.26-71

<sup>23</sup>*The equal treatmet directive* (2006) p.54

definiciones de discriminación (directa e indirecta); acoso; acoso sexual; salarios y los esquemas de seguridad social<sup>24</sup>.

Con respecto a nuestro país, la principal manifestación del principio general de igualdad, en el ámbito constitucional es el principio de igualdad de trato, que queda reflejado en art. 14 de nuestra Constitución en el que queda claro que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley *“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”*<sup>25</sup>.

Si bien el artículo, que tiene como fin imponer un trato igualitario a aquellos individuos que se hallen en circunstancias iguales, forma parte de una realidad que no opera de esta manera. Si analizamos gráficamente, desde su perspectiva el artículo si bien está configurado en una vertiente constitucional en forma de límite al poder político, puede llegar a poseer un doble sentido al no suponer una exigencia de trato igualitario en su vertiente positiva, por un lado, y al entrañar una prohibición de trato no igualitario por el otro, y teniendo en cuenta que en ambos preceptos las situaciones o individuos a los que sean aplicados puedan ser considerados iguales.

El artículo también indica, aunque no de una manera literal, que aquello que no es igual ha de ser tratado diferente. Tales preceptos serían totalmente contrarios al principio de igualdad, en la medida que las normas de forma injustificada ligaran secuelas distintas a supuestos de hechos que deberían ser considerados semejantes<sup>26</sup>. Sin nos hacemos eco de la Constitución Española en su artículo 35.1 entendemos implícito el derecho al trabajo añadiendo que *“(...) en ningún caso puede hacerse discriminación por razón de sexo”*. En esta línea, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 4.2 c) mediante el reconocimiento del derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados de forma directa o indirecta a la hora de obtener un empleo o una vez ya empleados por razones de sexo, viene a ratificar el mismo concepto. El artículo 17 de este mismo Estatuto viene a considerar inválido cualquier precepto reglamentario, cláusulas de

---

<sup>24</sup>Costello y Davies (2006)

<sup>25</sup>Constitución Española (1978) art. 14

<sup>26</sup>Rodríguez Piñeiro y Fernández López (1986)



convenios colectivos, pactos y decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo en el empleo, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo.

En el mismo orden de cosas está la Directiva 2002/73/CE, que modifica, la Directiva 76/207/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en las que se refiere al acceso al empleo, promoción, formación y condiciones de empleo. La aprobación de ambas da entender que toda discriminación está “castigada” desde el inicio de la relación laboral y hasta la finalización de la misma. Sáez Lara<sup>27</sup> hace referencia a las distinciones con respecto al acceso laboral que puede sufrir la mujer y la necesidad de la creación de herramientas que puedan paliarlas,

*“Es en el acceso al empleo por parte de las mujeres cuando la discriminación puede verse más claramente y en este sentido, la prohibición de dicha discriminación no encuentra otro significado que el de limitar el poder empresarial a la hora de hacer selección de personal impidiendo al empresario emplear el sexo como elemento discriminatorio”*<sup>28</sup>.

En cuanto a las dificultades añadidas que la mujer sufre con respecto a su función procreadora, la Sentencia del Tribunal Supremo 214/2006 *“considera una vulneración al derecho de no discriminación por razón de sexo la suspensión de la demanda de empleo de una trabajadora tras la presentación por ésta de un parte de baja por maternidad, omitiendo su inclusión en la lista de candidaturas seleccionados para concurrir a una oferta de empleo, cumpliendo con los requerimientos solicitados”*. Alejándose del punto de vista jurídico Peinado<sup>29</sup> explica la discriminación salarial *“cuando poseyendo unas mismas características productivas un hombre y una mujer, esto es, las mismas cualificaciones, capacidades y experiencia, ésta última recibe un salario menor por la realización de un mismo trabajo, o cuando un hombre cobra un salario igual o mayor que ésta teniendo menos atributos productivos”*<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup>Sáez Lara (1994)

<sup>28</sup>Sáez Lara (1994) p.133-134

<sup>29</sup>Peinado (1988)

<sup>30</sup>Peinado (1988)p.43



Algunos de los raciocinios, sin sustento real, que son utilizados para la justificación de tal diferenciación entre ambos sexos son las costumbres y expectativas sociales, factores educacionales, de formación o experiencia laboral. Rodríguez, Vera y Moreno las resumen en que,

*“La menor retribución de las mujeres se ha debido a que éstas eran excluidas de determinadas profesiones bien remuneradas y a que tendían a interrumpir su carrera para atender a las obligaciones familiares”<sup>31</sup>.*

### **3. LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**

Durante un período de tiempo histórico, la contribución de las mujeres a la sociedad ha sido determinada por las actitudes que predominan en el ámbito social siendo generalmente periférico<sup>32</sup>. Por lo tanto, las mujeres no tenían identidad legal y generalmente eran percibidas como sujetos dependientes e inferiores a los hombres. Desde el siglo XVIII, la entidad jurídica de una mujer después del matrimonio era suspendida o consolidada por el marido, que habría sido considerado como el protector de su esposa<sup>33</sup>. Este reconocimiento histórico de que los varones en la sociedad eran más importantes que las hembras si bien se ha diluido con el tiempo, inevitablemente ha influido en la discriminación de la mujer en el ámbito laboral. Los puntos de vista retrógrados han dificultado la transición a una sociedad igualitaria.

La discriminación de género se manifiesta en varias formas diferentes en el ámbito laboral. La mayoría de los malentendidos surgen de la suposición de que la discriminación solo incluye la obvia del tipo “directo” que puede detectarse de forma inmediata, pero la realidad sigue siendo que la mayor discriminación contra las mujeres se realiza de forma sutil y no es detectada a primera vista por la mayoría. Dentro de los distintos tipos de discriminación de género que podemos encontrar podemos observar la discriminación directa (la más obvia) y la indirecta que procederemos a explicar a continuación.

---

<sup>31</sup>Rodríguez, Vera y Moreno (1995)p.29

<sup>32</sup>Richards (1980)

<sup>33</sup>Wilson (1980)

### 3.1 LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA.

Esta es una forma más o menos obvia de discriminación, es fácilmente detectable a primera vista. Un ejemplo de esto puede ser algunos anuncios de trabajos internos o externos que indican sólo un género específico, en este caso los hombres, pueden ser considerados candidatos pero las mujeres no. Se trata de discriminación directa explícita y no está relacionado con un candidato potencial, capacidad o mérito<sup>34</sup>.

La motivación que se esconde generalmente en la discriminación directa suele ser las razones de sexo. Al hilo de esto, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>35</sup> (en adelante LOIMH) en su artículo 6.1 considera discriminación directa por razón de sexo *“la 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”*. Si analizamos tal definición podemos extrapolar la palabra “sexo” por cualquier circunstancia de las que se enumeran en la Constitución Española o en el Estatuto de los trabajadores.

### 3.2 LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

En la superficie, este tipo de discriminación puede parecer inexistente; o es más difícil de probar. La discriminación sexual indirecta ocurre cuando un requisito o condición se aplica igualmente a hombres y mujeres; sin embargo este tiene el efecto que en la práctica perjudica mucho más a un sexo que al otro, porque les resulta más difícil cumplir con el requisito o condición, y no puede justificarse en razones por otra razón que no sea el sexo<sup>36</sup>. Es decir, consiste en que se establezcan condiciones o requisitos que sean más difíciles de cumplir para las mujeres que para los hombres, o al revés.

La LOIMH establece en su artículo 6.2 que *“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas*

---

<sup>34</sup>Willey (2000)

<sup>35</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645.

<sup>36</sup>Ross (2008)

*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”.*

### **3.3 DESIGUAL REMUNERACIÓN: LA INCLUSIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.**

La desigual remuneración entre los sexos ha sido explicada por una serie de marcos teóricos derivados de una igualmente amplia gama de disciplinas o tradiciones intelectuales. La mayoría de estas estructuras o teorías parte de la necesidad de tener en cuenta el grado y la persistencia de la discriminación de género. Los economistas tradicionales abordan el tema desde una perspectiva diferente; básicamente su objetivo es el de tener en cuenta, tanto como sea posible, las diferencias de género dentro de las herramientas estándar de la teoría económica<sup>37</sup>

Se toman las diferencias en el pago, salvo prueba de lo contrario, como evidencia de diferencias en la productividad, o las diferencias en las preferencias entre hombres y mujeres con respecto a la participación en el trabajo o la inversión en habilidades. Por lo tanto, debe actuar sobre factores fuera del mercado de trabajo que restringen opciones o influyen en preferencias; la intervención para influir en niveles de remuneración o las estructuras dentro del mercado de trabajo es considerada injustificada. Los enfoques que repasamos aquí rechazan esta premisa, es decir, el mercado de trabajo es una fuerza neutral en la generación de diferencias de remuneración entre los sexos. En lugar de actuar como un campo neutral de intercambio, el funcionamiento del mercado laboral está estructurado por las relaciones de poder en la economía y la sociedad en general. Las instituciones del mercado laboral y las políticas – como un salario mínimo – pueden actuar para intensificar o modificar estas desigualdades en el poder. Lo más importante del mercado de trabajo es que esté integrado en su entorno social y económico, los actores dentro del mercado de trabajo funcionan según reglas y normas que se han

---

<sup>37</sup>Humphries (1995).

generado a largo plazo y no necesariamente, ni de forma inmediata, dan cabida a nuevos patrones de comportamiento

El enfoque integrado se mueve más allá de las definiciones legales formales de la discriminación que se centran en la desigualdad de trato sobre todo por el mismo empleador o en el mismo lugar de trabajo, y no abordan la discriminación como incrustada en estructuras sociales y económicas más amplias. La idea de igual remuneración por trabajo de igual valor es complementaria a la idea implícita de la no discriminación, la forma en que valoramos los empleos refleja distintos conceptos históricos de valor, incluyendo los desiguales valores otorgados a diferentes tipos de trabajo. Sin embargo, rechaza algunas interpretaciones del concepto de igual valor que creen posible eliminar todas las formas de sesgo de remuneración y clasificación de las estructuras y establecer un género neutro y políticamente libre en el ámbito los salarios, lo que refleja un conjunto de precios por tipo de trabajo<sup>38</sup>. Los salarios son, simultáneamente, no sólo el precio de un factor de producción sino también el medio por el cual las personas son capaces de sostener sus familias. Según Figart<sup>39</sup> hay una tensión constante entre los salarios como la vida y los salarios como un precio. Por otra parte, los salarios también son parte del proceso a través del cual las identidades sociales se construyen y reproducen, incluyendo las divisiones e identidades de género. Esta tercera dimensión ha sido tildada por Figart<sup>40</sup> como una práctica social. Dentro de este enfoque 'integrado' a la organización del mercado de trabajo podemos identificar seis tipos de explicaciones en cuanto a las diferencias a la hora de pagar relacionadas con el género, la desventaja y la discriminación.

---

<sup>38</sup>Figart et al. (2002)

<sup>39</sup> Idem

<sup>40</sup> Idem

### 3.4 EXPLICACIONES DE LA DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO.

Dentro de este enfoque “integrado” sobre la organización del mercado de trabajo, podemos identificar seis tipos de explicaciones a la diferencia a la hora de asociarlas con el género, la desventaja y la discriminación.

#### 1. Las mujeres como dependientes económicos.

En primer lugar, está la cuestión de la totalidad de los salarios: las mujeres se supone que son capaces de asumir puestos de trabajo a tiempo parcial aunque pocos puestos de trabajo a tiempo parcial aportan suficiente ingresos para sufragar el coste de la vida de un adulto. En segundo lugar, incluso en Estados de bienestar occidentales, las alternativas de fuentes de ingresos disponibles para una mujer que decide no aceptar un trabajo por debajo del salario mínimo son a menudo cero. Las mujeres son menos propensas que los hombres a cobrar las prestaciones por desempleo que se utilizan para garantizar que los niveles salariales no caigan por debajo de las necesidades de subsistencia, incluso en una recesión. Las condiciones de elegibilidad para el acceso a beneficios por desempleo se basan en el empleo continuo a tiempo completo en el mercado de trabajo. Como los beneficios sociales se pagan sobre la base media de prueba del nivel doméstico, muy pocas mujeres sin trabajo son elegibles de estos beneficios si conviven en hogares con un sostén masculino<sup>41</sup>.

Esta ideología de que las mujeres tienen menos necesidades económicas que los hombres<sup>42</sup>, y en particular que sus necesidades deben considerarse a nivel de hogar, continúan influenciando el debate sobre políticas públicas y el análisis académico de la función de los salarios mínimos. Las mujeres tienden a entrar en aquellas ocupaciones que no han podido ofrecer “salarios justos” y uno de los principales impactos de la feminización de la ocupación ha sido a la ocupación por jerarquía de salarios. Después de un tiempo, estos nuevos índices más bajos de remuneración y estatus social asociado, se consideran simplemente un justo reflejo de factores de mercado y requisitos de

---

<sup>41</sup>Rubery et al. (1998)

<sup>42</sup>Kessler-Harris (1990); Siltanen (1994); Figart et al. (2002)

habilidad, mientras que un estudio cuidadoso de este proceso de segregación de género revela una importante influencia del género en la reestructuración y reetiquetado de la categoría laboral<sup>43</sup>.

#### 2. Las mujeres vistas como vulnerables por los empresarios.

El segundo argumento se centra en cómo los empresarios pueden, colectiva o individualmente, tomar ventaja de las condiciones de oferta de trabajo específica asociada a funciones domésticas de las mujeres. Este argumento se ha desarrollado recientemente como una extensión de la noción del mercado de trabajo monopsonio donde los grupos laborales enfrentan oportunidades en un restringido mercado de trabajo. En el caso de las mujeres, tal vez debido al tiempo y las limitaciones de disponibilidad geográficas, los empresarios son capaces de mantener los salarios y el empleo por debajo del nivel del llamado mercado. En este contexto si se introduce un salario mínimo, incluso dentro de la evaluación económica general, el impacto puede ser elevar los salarios y el empleo<sup>44</sup>.

#### 3. Las mujeres como mano de obra desorganizados/sin representación.

Las mujeres tradicionalmente han tenido menos acceso a empleo asalariado y el ámbito público, incluyendo la política y la organización sindical. Su falta de representación tiene un número de causas, las cuales están relacionadas con la discriminación dentro del mismo sistema de UE. Otros factores incluyen las dificultades de organizar algunos de los sectores donde se emplean las mujeres y los problemas que tienen las mujeres en participar en la vida pública debido a sus compromisos de vida privada o doméstica. Aunque no están directamente representadas, las mujeres pueden aún beneficiarse indirectamente del establecimiento de reglas y normas con respecto al salario establecido mediante negociación colectiva. Todavía hay una necesidad de desarrollar formas de representación y organización de las trabajadoras, pero los salarios mínimos podrían proporcionar una base para la organización y la movilización<sup>45</sup>.

#### 4. Las mujeres como trabajadores segregados.

---

<sup>43</sup> Reskin y Roos (1990)

<sup>44</sup> Card y Krueger (1994); Manning de (1996)

<sup>45</sup> Zabin (2001); Figart (2001)

Una de las maneras principales en que se mantiene el pago desigual por género es a través de la segregación de hombres y mujeres en diferentes puestos de trabajo, o en diferentes segmentos del mismo, amplias ocupaciones o puestos de trabajo. La segregación puede, por lo tanto, considerarse el resultado de la segmentación en la oferta y el lado de la demanda de la economía. De hecho es la interacción mutua entre las fuerzas de lado de la oferta y la demanda las que refuerzan los patrones de bajos salarios y de segregación. Los empresarios tratan el salario del sector femenino como el salario de oportunidad para las mujeres trabajadoras y ajustan el salario ofrecido en consecuencia. Hay un número de diversas explicaciones sobre lo que es y lo que implica la segregación; una de las explicaciones más influyentes, asociadas con un análisis económico esencialmente dominante, es la teoría *crowding* de Barbara R. Bergmann.

*“La segregación que crean las condiciones del mercado conduce a salarios bajos en ocupaciones predominantemente femeninas, en las que la mayoría de las mujeres ocupan puestos de trabajo. El salario que las mujeres obtienen en los puestos de trabajo en aquellas ocupaciones dominadas por los hombres es bajo porque los empresarios saben que las posibilidades de empleo alternativo de la mujer son los empleos mal pagados, tradicionalmente femeninos”*<sup>46</sup>.

En estas condiciones, un salario mínimo puede ayudar a reducir la brecha salarial y así ayudar a evitar trayectorias divergentes de desarrollo entre sectores de salarios bajos y altos; con el tiempo esto debe acercar la estructura de puestos de trabajo disponibles a la productividad potencial de la fuerza de trabajo.

##### 5. Las mujeres y la economía del cuidado y la atención.

Proporcionar un asiento común a la estructura salarial mediante la política de salario mínimo podría también ayudar a reducir otra de las causas relacionadas con los bajos salarios de las mujeres; que es el bajo valor referido al sector de la economía de la atención.

El sector de la atención tradicionalmente se ha incluido en gran medida dentro de la economía interna y no existen mecanismos laborales para lograr la igualdad de estima

---

<sup>46</sup>Bergmann (1986), p.137



entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado. Ahora que el trabajo de la atención se encuentra cada vez más dentro de la economía de salarios, el bajo valor o estima asociado con este tipo de trabajo se está traduciendo en valores monetarios inferiores. Las habilidades necesarias para el trabajo de atención se han mantenido en gran parte invisibles en parte porque se desarrollan en la economía formal o interna. Por otra parte, algunos economistas han sugerido que el salario que se obtiene por el trabajo de atención debe ser bajo ya que las mujeres tienen una aptitud natural para el trabajo del cuidado y derivan placer de su positivo desempeño<sup>47</sup>. La integración de la atención y cuidado no remunerada en la economía mediante el establecimiento de un salario mínimo puede, como efecto indirecto, proporcionar un punto de partida para entender el valor del tiempo gastado en el cuidado dentro de la economía interna.

#### 6. Mujeres como subordinadas a los hombres.

La consideración de las mujeres como sujetos secundarios o trabajadores de inferior calidad no puede atribuirse únicamente a cuestiones de materialistas o racionalistas. Mientras que la subordinación de las mujeres se puede considerar como la contraparte a la campaña materialista para establecer los salarios familiares para el cabeza de familia, o como el resultado de la necesidad de garantizar la seguridad y el cuidado de los niños, la realidad es que la subordinación femenina es mucho más penetrante y se refiere a todas las áreas de las relaciones de género tanto públicas como privadas de la vida. En resumen, las fuerzas del patriarcado, así como el capitalismo pueden ser evidentes<sup>48</sup>. El salario mínimo sólo puede hacer una contribución limitada para cambiar este orden social y cuestionar las jerarquías de género. Sin embargo si las mujeres empiezan a tener acceso un salario suficiente que favorezca su independencia económica, la base materialista de la retención del orden social de género sería al menos en parte socavada.

---

<sup>47</sup>Polachek y Siebert (1993)

<sup>48</sup>Hartmann (1979); Walby (1986)



#### 4. LA LEGISLACIÓN VIGENTE DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

El artículo 46 de la LOIMH recoge la normativa vigente respecto a los planes de igualdad. Tal normativa podemos definirla como una serie de normas que deben adoptarse tras un análisis contextual, con el fin de lograr un trato igualitario dentro del ámbito empresarial en cuanto a las oportunidades entre mujeres y hombres y a erradicar la discriminación por razones de sexo. En este sentido, los planes de igualdad, tendrán como función el fijar objetivos concretos a alcanzar, así como las posibles estrategias y procedimientos a seguir para la consecución de los mismos.

Igualmente el artículo de 45 de la citada Ley establece la obligación empresarial de elaborar y aplicar planes de igualdad en aquellas empresas con un número superior a doscientos cincuenta empleados con cuatro posibilidades a la hora de poder hacer o tener que hacer un plan de igualdad:

- La superación de doscientos cincuenta empleados, como hemos comentado anteriormente, en cuyo caso las medidas se encaminarán a la creación y aplicación de un Plan de Igualdad.
- Cuando se encuentre establecido en el convenio colectivo correspondiente, independientemente del número de empleados.
- Obligados por un procedimiento sancionador en sustitución de penas accesorias.
- En el resto de los preceptos se entiende como algo voluntario que deberá ser negociado previamente con los representantes de los trabajadores<sup>49</sup>

Una de las principales acciones que se deben realizar en el ámbito empresarial a la hora de sopesar la implantación de un plan de igualdad, es un análisis de la realidad del entorno laboral de mujeres y hombres dentro de la empresa, y observar la motivación existente tras esa desigualdad para constituir las posibles áreas de acción.

La aplicación de la LOIMH puede repercutir en diferentes ventajas para la empresa en cuestión, puede ser ventajosa con respecto a medidas estratégicas como el incremento comercial, y la posible imagen que la empresa proyecta al exterior. Otra es la atracción

---

<sup>49</sup> Idem

del posible talento femenino, del que se puede beneficiar en los procesos de reclutamiento, la licitación de concursos y subvenciones de las administraciones públicas, etc.<sup>50</sup>

Todo plan debe ser organizado mediante diferentes áreas de desempeño que a su vez estarán segmentadas con el fin de poder establecer acciones positivas de las se extraerán acciones específicas. Estas acciones deben ser planificadas y llevadas a cabo en su totalidad.

Podemos dividir las áreas de desempeño de un plan de igualdad empresarial en las siguientes:



Figura 1: Áreas de desempeño de un plan de Igualdad

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOIMH

#### **4.1 PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL.**

La promoción de la igualdad de género en una empresa debe basarse en tres puntos importantes:

---

<sup>50</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Título II, artículos 33,34 y 35.

- CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA

En base a que cualquier tipo de discriminación está prohibida, tanto la legislación europea como la estatal exigen a las empresas que se impliquen en conjunción de los representantes sindicales y los/as trabajadores/as a la hora de:

- Desarrollar medidas de acción para eliminar desigualdades.
- Desarrollar planes de igualdad que puedan prevenir la discriminación.
- Implementar los valores que se relacionen con la igualdad de oportunidades

En el siguiente cuadro podemos ver lo que España y Europa está haciendo en materia jurídica:

NORMATIVA EUROPEA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación y sistematización del fomento de la igualdad de trato de hombre y mujeres en el ámbito laboral<sup>51</sup></li> <li>• El desarrollo de medidas que desarrollen tales desigualdades.<sup>52</sup></li> <li>• Información y documentación trasladada al personal<sup>53</sup></li> <li>• Integración de las preocupaciones de los miembros de personal a este respecto<sup>54</sup></li> </ul>
NORMATIVA ESPAÑOLA

<sup>51</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo

<sup>52</sup> Quinto Programa de Acción a Medio plazo (2001-2005)

<sup>53</sup> Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo

<sup>54</sup> Libro Verde sobre la Responsabilidad Social de las Empresas

- Eliminar toda discriminación en materia de empleo (sanciona el acoso sexual en el lugar de trabajo, exige igual retribución por trabajos equivalentes, etc.)<sup>55</sup>
- Se establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo<sup>56</sup>
- Establecimiento de un marco general para la adopción de acciones positivas que permiten alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres<sup>57</sup>
- Se regulan los Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en convenios colectivos<sup>58</sup>
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad.<sup>6</sup>
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo<sup>59</sup>
- 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<sup>60</sup>
- Se crea el permiso de paternidad y su correspondiente prestación económica<sup>61</sup>
- 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<sup>62</sup>
- Se insta a las empresas a formar Consejos de Administración paritarios.

- LA RESPONSABILIDAD SOCIAL COMO EMPRESA:

Las organizaciones forman parte de sociedades concretas, por lo que se entiende que las mismas poseen responsabilidades y derechos concretos, estos rigen la interrelación de la misma con la propia sociedad tanto interna como externamente.

<sup>55</sup> Constitución Española (Art. 14,15,18,28,35,37,1 y 40)

<sup>56</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

<sup>57</sup> Idem

<sup>58</sup> Idem

<sup>59</sup> Idem

<sup>60</sup> Idem

<sup>61</sup> Idem

<sup>62</sup> Idem

*“En consecuencia se intentará equilibrar todos los intereses, aun admitiendo que dichos intereses a veces puedan ser contrapuestos”*<sup>63</sup>

Mediante el cumplimiento de la legislación vigente y el respeto a los miembros de la sociedad y al medio ambiente es como una empresa se implica de una manera responsable. En ese sentido esta implicación lleva implícita la motivación del personal, una mejor relación a nivel interno y la implementación comunicativa.

Una Responsabilidad Social Corporativa es una manera de promover una imagen pública positiva a nivel empresarial además de credibilidad

- LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Con el fin de que las empresas sean más competitivas, la integración de personal cualificado, con capacidad de aprendizaje, con motivación, creativo, flexible y con capacidad de adaptación independientemente de su sexo.

Si bien la incorporación femenina al mercado laboral, incluso ámbitos tradicionalmente considerados feudos masculinos, es indudable, también lo es el deber por parte de las empresas de cambiar ciertas circunstancias y actitudes que a día de hoy aún impiden o dificultan una total integración laboral de las mujeres en total igualdad

Es incuestionable que la participación de la mujer en el mercado laboral aumenta cada día con intención de permanecer y desempeñar trabajos que tradicionalmente han sido masculinos, por lo que las empresas deben estar a la altura de las circunstancias y cambiar actitudes que impidan o dificulten la integración de las mujeres en igualdad con los hombres.

## **4.2 INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD EN LOS PLANES DE EMPRESA.**

La incorporación de la perspectiva de género en los planes de empresa, se puede realizar mediante un plan de igualdad. Con este fin se debe incorporar íntegramente todos aquellos aspectos referentes a la accesibilidad laboral, promoción y formación,

---

<sup>63</sup> Rodríguez (2004)p.5

remuneración, planificación de unos horarios que pueda favorecer de una manera igualitaria a hombres y mujeres, la clasificación laboral de los empleados independientemente de su sexo, la conciliación en términos personales, laborales y familiares así como la prevención del acoso por razones de sexo.

#### 4.2.1. AGENTES IMPLICADOS

Los agentes que deben implicarse en la creación del plan de igualdad de una empresa deben estar definidos, así como su participación y las fases en que participarán<sup>64</sup>.

- **EQUIPO DIRECTIVO:** La voluntad del equipo directivo y su colaboración en la fijación de los objetivos de igualdad se entienden como fundamentales.
- **EQUIPOS DE RECURSOS HUMANOS Y/O TÉCNICOS:** La importancia de los equipos técnicos y los responsables de los recursos humanos reside en su capacidad de incorporación de los objetivos de igualdad en los programas y las acciones consensuadas y en la concreción de los mismos.
- **REPRESENTANTES LABORALES Y/O SINDICALES:** Forman uno de los exponentes principales, dentro de las comisiones de igualdad o de los grupos de evaluación creados por la propia empresa.
- **LOS COMITÉS PERMANENTES O GRUPOS DE EVALUACIÓN:** Formados por representantes de la empresas son órganos paritarios que para ser efectivos deberían estar formados por mujeres y hombres de distintos departamentos y no sólo por personal de recursos humanos. La idea es que las aportaciones sean lo más variadas posibles. Cuanto más influyentes sean los cargos que participen en este comité, más posibilidades tendrán sus propuestas prosperar.
- **PLANTILLA:** La plantilla es el actor más importante a la hora de incorporar medidas antidiscriminatorias o de igualdad, un análisis de la

---

<sup>64</sup> LOIMH (2007)

misma es necesaria para establecer los preceptos del plan, es decir sobre qué bases construiremos la estructura del programa.

- **EXPERTOS O CONSULTORES:** Ellos son los que realizarán las funciones formativas, asesoras y de apoyo para que cada fase del programa quede delimitado, entendido y asimilado desde las instancias más altas de la empresa hasta los niveles más inferiores de la organización.
- **CAPACIDAD COMUNICATIVA:** El programa tendrá como un aliado la imagen tanto interna como externa proyectada por la organización, por lo que esta adquiere un alto valor.
- **LOS ORGANISMOS DE IGUALDAD:** Su función será la de impulsar, asesorar y evaluar de manera permanente el programa establecido

### 4.3 INICIATIVAS MÁS EFICACES.

Como ya hemos comentado la incorporación de la perspectiva de género en los planes de empresa debe abordar cada uno de los aspectos a la accesibilidad laboral: En cada una de esas áreas de trabajo que propone la ley de igualdad existen actuaciones o iniciativas específicas que pueden resultar más eficaces, a continuación exponemos algunas de ellas<sup>65</sup>:

#### **Igualdad en el acceso al empleo y la contratación.**

- Ampliar y variar los métodos de reclutamiento
- Evitar discriminaciones en la entrevista de selección
- Evaluar a las candidatas con criterios claros y objetivos
- Establecimiento de cuotas mínimas para la selección y contratación de mujeres
- Establecimiento de medidas de “discriminación positiva”

---

<sup>65</sup> Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (2007) p.15-24

- Colaboración con organizaciones que promuevan el avance de la mujer en el trabajo
- Igualdad en la clasificación profesional, promoción y formación.**
- Diseño de planes de carrera para las trabajadoras
  - Aplicación de programas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la empresa
  - Establecer criterios objetivos y medibles para poder acceder a una promoción o ascenso
  - Incorporar un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla
  - Aplicación de un sistema de cuotas o de porcentajes de participación según género, en las acciones formativas.

**Igualdad en la retribución.**

- Establecimiento de un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría
- Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros y objetivos
- Establecimiento de una regulación coordinada entre jornada y salario
- Realización de revisiones periódicas de los salarios

**Medidas de ordenación del tiempo de trabajo/ conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

- Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral: Jornada a tiempo parcial, trabajo compartido, reducción de la jornada, jornada continua/intensiva
- Garantizar los derechos de los trabajadores/as que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que la ley ofrece
- Designación de un agente de conciliación que coordine los temas relativos a las necesidades familiares de las/os empleadas/os



### **Acoso sexual y discriminación.**

- Exposición del ideario de la empresa en el que se muestre y explicita la implicación y compromiso de ésta en la erradicación del acoso
- Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia
- Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de sede a la persona, etc.



#### **4.4 INTERLOCUTORES SOCIALES MEJOR EQUIPADOS PARA HACER DE LA IGUALDAD UNA REALIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO.**

Los interlocutores sociales son actores claves en la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad en el trabajo. Pueden contribuir a la consecución de este objetivo mediante la eliminación de prácticas discriminatorias dentro de sus propias estructuras y en el tipo de servicios que proveen a sus miembros. La negociación colectiva es un medio fundamental para lograr cambios concretos en la vida y las condiciones de trabajo y perspectivas de los trabajadores que son vulnerables a la discriminación.

Algunos estudios realizados sobre el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en el año 2003, por parte de la negociación colectiva en España en los últimos años<sup>66</sup>, a nivel de implantación, seguimiento y evaluación de las prácticas encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, pusieron de manifiesto que todavía estamos lejos de convertir esos objetivos en realidad. Los estudios denotaron la existencia de cuatro posibles campos de acción que deberían ser reconducidos mediante posibles acciones específicas:

- 1º) *Convenios que discriminan directa o indirectamente por razón de género.*
- 2º) *Convenios que simplemente ignoran la existencia de mujeres en su ámbito de aplicación.*
- 3º) *Convenios que con objetivos pedagógicos, meramente recuerdan la regulación legal de materias que afectan a la mujer y la prohibición de discriminación por razón de género.*
- 4º) *Convenios que asumen el objetivo de terminar con la situación de discriminación mediante la adopción de medidas de acción positiva que tienden a establecer la igualdad laboral entre hombres y mujeres.*<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Del Río (2007) P.264

<sup>67</sup> (Ibid)P.266

Si bien muchas de las carencias que se detectaron en estos estudios fueron abordados por la LOIMH, los interlocutores sociales siguen siendo uno de los motores que deben velar por la correcta implicación de las empresas en el fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A través de su participación en la formulación de políticas de empleo y sociales, los interlocutores sociales pueden ayudar a buscar formas de equiparar las condiciones de trabajo, sin importar sexo, raza o discapacidad, entre otros motivos, para alcanzar la igualdad de oportunidades. Para ello, han de ser conscientes del impacto diferencial del empleo y las políticas sociales en los diferentes grupos sociales, para que puedan identificar maneras de reducir al mínimo sus efectos en determinados grupos y asegurar una distribución más equitativa de oportunidades.

## **5. CONCLUSIONES.**

En este trabajo se ha realizado un análisis de la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de la revisión de la bibliografía y la legislación vigente tanto a nivel europeo como a nivel regional, hemos extraído, que si bien se han alcanzado metas considerables a este respecto la auténtica igualdad a nivel empresarial está muy lejos de ser absoluta.

En nuestro trabajo han quedado patentes los logros obtenidos por las economías occidentales. En el marco europeo se han establecido estrategias específicas que tienen como fin erradicar toda forma de discriminación en el mercado laboral; estas estrategias tienen como fin reducir la brecha que existe en la actualidad en materia de salarios, las dificultades que acarrea para las mujeres su total incorporación al mercado laboral y la situación de desventaja en la que se encuentran debido sobre todo a la adopción de los roles de género marcados por sociedades progresista, pero que aún continúan basadas en preceptos tradicionales sobre los papeles que los diferentes sexos deben adoptar.

En este sentido, este trabajo también ha constatado la importancia de las medidas a nivel regional. En nuestro país se han promulgado leyes como la LOIMH, que establece las pautas que deben regir un mercado laboral basado en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. A este respecto hemos analizado la estructura en la que se basan los

planes de igualdad como una herramienta que promueve la igualdad de oportunidades dentro de las organizaciones y ayudan a la eliminación de cualquier posible discriminación, aunque este análisis también ha constatado las limitaciones de los mismos en algunos casos.

Uno de los aspectos más importantes es la no obligatoriedad del mismo en base al número de trabajadores que la empresa posea (a partir de 250), si tenemos en cuenta que en este sentido las grandes empresas son las más vigiladas, somos conscientes de que existen un gran número de pequeñas y medianas empresas (en adelante PYMES) que no prestan la suficiente atención a las posibles diferencias o incidencias que puedan ocurrir en sus organizaciones. Otra de las limitaciones se basa en la poca colaboración por parte de las propias organizaciones y, en este sentido muchos empresarios se niegan o no son capaces de admitir la existencia de desigualdades dentro de sus empresas, lo que incurre en la dificultad de solucionarlas. Si a eso añadimos la falta de incentivos por parte de los entes públicos entendemos que no haya interés empresarial a comprometerse en llevar a cabo verdaderas medidas que igualen las condiciones.

Todo esto nos lleva a concluir que los verdaderos cambios deberían realizarse desde la base, es decir, una buena manera de promover una verdadera igualdad en el mercado laboral sería añadir un carácter de obligatoriedad a los planes de empresas o políticas de implementación en materias de igualdad para las PYMES.

Como hemos visto existen ciertas actuaciones, prácticas o iniciativas que resultan de gran eficacia, la realidad es que cuanto más concretas sean las medidas, más específicas con respecto a las necesidades de cada organización, más basadas en las necesidades de sus empleados y mayor adaptadas a los cambios que se originan en la sociedad, mayor impacto pueden producir. Aquellas medidas que pretenden que el cambio se refleje en el ámbito laboral y que a su vez repercutan en el personal (como por ejemplo la conciliación de vida laboral y personal mediante la jornada intensiva o el trabajo telemático, la paridad de los roles como las bajas por paternidad) son aquellas que producen un impacto real en mayor medida.

Por último, no queremos finalizar sin puntualizar la importancia de los interlocutores sociales y como ellos pueden marcar diferencias dentro de las políticas empresariales. Como hemos observado algunos estudios han constatado que, incluso, en ciertas acciones regidas por los interlocutores sociales se producen situaciones de desigualdad de género, si bien la inclusión de los mismos en los comités permanentes o en los procesos de evaluación de los planes de igualdad es una manera de incluir la protección de los intereses de los trabajadores/as dentro de los mismos, el mensaje general es que existe un amplio abanico de estrategias que se pueden aplicar con el fin de incluir a las mujeres, como es una conciencia de conciliación por parte de los empresarios, conciencia de igualdad de género más orientada a la base del mercado laboral PYMES, y reforzar la política jurídica, económica y social facilitando programas de inclusión e incorporación al mercado laboral.

La implementación mediante la inclusión de indicadores y el seguimiento de las metas pueden servir para evaluar la eficacia de las mismas y forman elementos claves para lograr una diferencia real con respecto a la situación actual de igualdad en el mercado laboral.

## 6. BIBLIOGRAFÍA.

- BERGMANN, Barbara. *“The Economic Emergence of Women”*. New York: Basic Books, 1986.
- CARD David, KRUEGER Alan B. *“Myth and Measurement: the New Economics of the Minimum Wage”*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1995.
- CONSEJO DIRECTIVO 76/207/EEC. (1976, February 9). *“The Equal Treatment Directive”*. Revisado en Febrero de 2016 de <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:EN:HTML>

- COSTELLO, Cathryn, DAVIES, Gareth. “*The case law of the Court of Justice in the field of sex equality since 2000*”. *Common Market Law Review*, 2006, 43(6), 1567- 1617. Revisado en Abril 2016 de <http://elin.lub.lu.se/link2elin?genre=article&issn=01650750&year=2006&volume=43&issue=6&collection=ebsco&pages=1567-1617&resid=645036da8cdd0935d6a6e47a32e5ea4f&lang=dk>
- COUNCIL DIRECTIVE 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.
- DWORKIN, Ronald. “*What is Equality? Part 3: The Place of Liberty*”. *Iowa Law Review*, nº 1, octubre 1987, pp. 1-54.
- DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- EUROPEA, Comunidad Económica. *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. CEE, 2001.
- EUROPA.EU. *El tratado de Ámsterdam: Instrucciones de uso*. (n.d.). Europa. Actividades de la Unión Europea. [en línea] .[Fecha de consulta: Febrero de 2016] Disponible en internet: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/s50000.htm>
- FIGART, Deborah M. “*Raising the Minimum Wage and Living Wage Campaigns*” En *Squaring Up: Policy Strategies to Raise Women’s Incomes in the United States*. Mary C. King. Ann Arbor. University of Michigan Press, 2000, pp. 111-135.
- FIGART, Deborah M., MUTARI Ellen, and POWER, Marilyn. “*Living Wages, Equal Wages. Gender and Labor Market Policies in the United States*”. London: Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics, 2002, pp 258.

- Guía para la implantación de un plan de igualdad en las pymes al amparo de la nueva ley de igualdad (2007) p.15-24 <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/camara-oficial-de-comercio-e-industria-de-madrid-2007.pdf>
- GRIMSHAW, Damian and RUBERY, Jill. “*Gender and internal labour markets*” En HUMPHRIES Jane. and RUBERY Jill. En *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester, Equal Opportunities Commission, 1999, pp 48.
- HARTMANN, Heidi. “*The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union*” En *Capital and Class*, 1999, Vol. 8, pp. 1-33
- HUMPHRIES, Jane. “*Economics, gender and equal opportunities*” En HUMPHRIES Jane and RUBERY, Jill En *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester, Equal Opportunities Commission, 1995, pp. 55-86.
- KESSLER–HARRIS, Alice. “*A Woman’s Wage: Historical Meanings and Social Consequences*”. Lexington, University of Kentucky Press, 1990, pp 206.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, páginas 12611 a 12645.
- LOENEN, T. *Comparative legal feminist scholarship and the importance of a contextual approach to concepts and strategies: the case of the equality debate*. 1995. 3 *Feminist Legal Studies* 71
- MANNING A. *The Equal Pay Act as an experiment to test theories of the labour market*. in *Economica* (London). 1992. Vol. 63(250), pp. 191-212.
- MIHAIL, D. *Gender-based stereotypes in the workplace: the case of Greece*. *Equal Opportunities International*. 2006. 25(5), 373-388.
- PEINADO, A. *Análisis de las diferencias salariales por sexo*. *Economía y Sociología del Trabajo*, 2006, p.13-14
- PEREZ DEL RÍO, M<sup>a</sup> Teresa. “*La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y*



*hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las empresas*". Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, (2), 2007, p 261-278

- POLACHEK S. y SIEBERT W. *The Economics of Earnings* (Cambridge UK, Cambridge University Press),1993.
- RESKIN B. F. y ROOS P. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations* (Philadelphia, Temple University Press),1990.
- RODRIGUEZ, J. La responsabilidad social de la empresa: algunos fundamentos económicos. 2004 .[en línea] .[Fecha de consulta: Febrero de 2016]Disponible en internet:  
[http://www.ujaen.es/huesped/xiiconfe/Comunicaciones/Jose\\_Miguel\\_Rodriguez\\_Fernandez.pd](http://www.ujaen.es/huesped/xiiconfe/Comunicaciones/Jose_Miguel_Rodriguez_Fernandez.pd)
- RODRÍGUEZ-PIÑERO. M, y FERNÁNDEZ LÓPEZ MF. *Igualdad y discriminación*, Tecnos Madrid, 1986.
- RODRÍGUEZ, J.M., VERA, J., y MORENO, G. *La discriminación salarial de la mujer en el mercado de trabajo español*, Madrid: FEDEA, 1995.
- ROSS, E., *Employment relations*, Third Ed., London, UK: Pearson Education Limited, 2008.
- RUBERY, Jill, SMITH, Martin, FAGAN, Colette. GRIMSHAW, Damian. (1988): *Women and European Employment*, (London: Routledge).
- SÁEZ LARA, Carmen. *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirecta*, Madrid: CES, 1994.
- SHOW, J., HUNT, Jo y WALLACE, Chloe. *Economic and Social Law of the European Union*, 1. Edition, Palgrave MacMillan, New York, 2007.
- SILTANEN, Janet. *Locating Gender: Occupational Segregation, Wages and Domestic Responsibilities*, (London, UCL Press), 1994.
- WALBY, Sylvia. *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment* (Cambridge UK, Polity Press), 1986.
- WILLEY, Brian. *Employment law in context, England*, Pearson Education limited, 200.



- WILLIAM, Bernard. *Morality: An Introduction to Ethics*. Cambridge University Press, 1972.
- WESTON, Peter. *The empty idea of equality* 95 Harvard Law Review 537, 1982.
- ZABIN, Carol, QUAN, Katie y DELP, Linda. Union organizing in California: challenges and opportunities, in P. Ong and J. Lincoln (eds.): *The State of California Labor 2001 Report*, University of California Institute of Labour and Employment, University of California (Berkeley, University of California Press),2001