

V ESCUELA DE MUJERES DIRIGENTES DE UGT

Lugo, 8, 9 y 10 de julio de 2010

INSTRUMENTOS LEGALES EN MATERIA DE IGUALDAD

Carolina Martínez Moreno

Universidad de Oviedo

- **Una breve referencia a la historia reciente**

- Constitución republicana de 1931: proclama formalmente por primera vez la igualdad entre mujeres y hombres
 - Decreto de 9 de diciembre de 1931: declara la nulidad de las bases de trabajo y reglamentos que prohibían a las obreras y empleadas contraer matrimonio
 - Orden de 11 de diciembre de 1933: igualdad de labores y retribución para mujeres y hombres (eliminación de las diferencias de categorías profesionales y prohibición de establecer salarios distintos)
- Tardofranquismo y transición democrática
 - Ley de 22 de julio de 1961, de Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer:
 - Proclama el principio de no discriminación por razón de sexo y estado civil, y la igualdad de retribución por trabajo de igual valor
 - Pero en cambio afirma que es natural “la potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido”
 - Decreto de 20 de agosto de 1970: intento de armonizar el trabajo de la mujer con sus deberes de mujer y madre
 - Ley de Relaciones Laborales 1976: principio de igualdad, también retributiva, pero admite que el Gobierno excluya a la mujer de ciertos trabajos

- Constitución democrática de 1978 y Estatuto de los Trabajadores: igualdad genérica, y específicamente en el acceso al empleo y una vez empleados, en la definición de grupos y categorías profesionales, en los ascensos y en las retribuciones
- Desarrollo postconstitucional
 - Protagonismo creciente de los derechos de conciliación: Ley 39/1999
 - Estudios e informes del impacto de género en disposiciones normativas del Gobierno (Ley 30/2003)
 - Trasposición del Derecho comunitario: Ley 62/2003: define las discriminaciones directas e indirectas; delimita los acosos discriminatorios; consagra las acciones positivas o afirmativas
 - Protección frente a la violencia de género: LO 1/2004
- Política integral en materia de igualdad por razón de sexo o género: LO 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOPI)
- **El significado de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**
 - Características generales:
 - La LOPI como ley finalista y programática
 - Complejidad técnica y de ejecución
 - Centralidad de las políticas activas para la igualdad de oportunidades
 - Transversalidad (*mainstreaming* o perspectiva de género en todas las decisiones, políticas y actuaciones públicas y privadas)
 - Conferencia Mundial de Beijing 95; Beijing +5 (2000); y Beijing + 10 (2005) y políticas de la Unión Europea
 - Ámbitos educativo, electoral, mercantil, sanitario, cultural, vivienda, mundo rural, comunicaciones y, desde luego, laboral y

empleo público, incluidas las FAS y otros cuerpos de la función pública

- Importancia de las acciones positivas
- Continuidad y novedades en los instrumentos que diseña la LOPI
 - Igualdad entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico (Tratado de Lisboa)
 - Presencia equilibrada y adecuada representación de las mujeres en todos los centros de decisión
 - Órganos consultivos y de participación especializados
 - Comisión interministerial de igualdad entre mujeres y hombres (Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011)
 - Unidades de Igualdad en todos los Ministerios
 - Consejo de Participación de la Mujer (RD 1.791/2009)
 - Ahondamiento en la protección de la maternidad y condición biológica de la mujer
 - Reforzamiento de los derechos de conciliación
 - Principio de corresponsabilidad (la incidencia ambivalente de la feminización)
- **Las facultades de los representantes legales de los trabajadores en materia de igualdad**
 - Derechos de información
 - Tiempo: periodicidad anual (al menos) de la información
 - Contenido: aplicación en la empresa del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
 - Alcance: incluye datos sobre proporción de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales
 - Implantación y aplicación de medidas y, en su caso, planes de igualdad
 - Consulta

- En el proceso de sustitución de sanciones accesorias
 - En la elaboración de planes de igualdad de manera voluntaria
 - Facultades de vigilancia y control sobre el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato (seguimiento de los planes de igualdad)
 - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación, representación y negociación
 - Conformación de órganos especializados: las *Comisiones de Igualdad*
- **El singular papel de la negociación colectiva**
 - Papel genérico: declaraciones, definiciones y compromisos
 - Regulación de condiciones de trabajo y perspectiva de género: de nuevo la transversalidad (el ejemplo de la empresa EMULSA y su plan de igualdad)
 - Negociación, medidas y planes de igualdad
 - Deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres (art.85.1 ET)
 - Deber de negociar el marco de implantación de planes de igualdad
 - Posibilidad de negociar las medidas concretas y los propios planes
- **Los planes de igualdad**
 - Deber o voluntad
 - Negociación o información y consulta
 - Contenido integral
 - Inclusión en el convenio o formalización autónoma
 - Procedimientos de seguimiento y evaluación (datos desagregados; indicadores; papel de la representación legal)

- Repercusión en la concesión y mantenimiento del distintivo de igualdad
- **Los instrumentos de tutela: en particular la tutela judicial**
 - Procedimiento jurisdiccional preferente y sumario
 - Inversión de la carga de la prueba y relevancia de la prueba estadística
 - Tutela reparadora: las indemnizaciones por lesión de derechos fundamentales, incluido el daño moral
 - Garantías de indemnidad
 - Como parte de la tutela judicial efectiva
 - Preservación de derechos
 - Garantía del disfrute efectivo de las vacaciones
 - Protección frente al despido (y criterios de cálculo de las indemnizaciones por despido en jornada reducida)
 - Sanciones administrativas y penales
 - Control de legalidad de los convenios colectivos: el papel de los organismos de participación autonómicos
- **La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**
 - Plan específico de actuación en materia de igualdad (Instrucción 2/2008)
 - Vigilancia del cumplimiento del principio de no discriminación
 - Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones empresariales previstas en la LOPI
 - Implantación de medidas
 - Cumplimiento del deber de negociar en relación con la implantación de planes de igualdad
 - Aplicación de lo previsto en la negociación
 - Diseño del contenido de los planes y de las medidas
 - Tipificación de infracciones en materia de igualdad
 - Posibilidad de sustituir las sanciones accesorias por la implantación de un plan de igualdad
 - Procedimiento de oficio [art.146 d) LPL]
- **Los distintivos de empresa en materia de igualdad: etiquetas y marcas**

- Normativa estatal (RD 1.615/2009, de 26 de octubre y normativa de desarrollo)
- Normativa autonómica (Marca gallega de excelencia en igualdad de la Ley 2/2007)
- Dinámica de las concesiones: duración, renovación, revocación para empresas incumplidoras