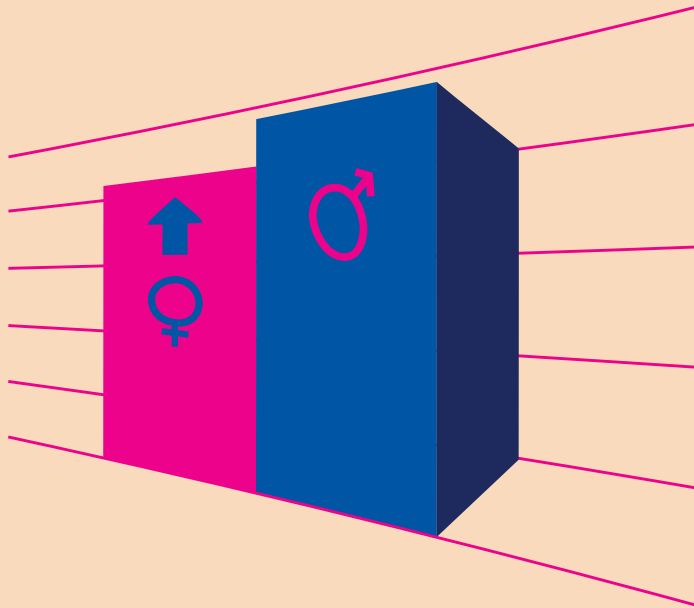


Hacia un entorno laboral igualitario



© Instituto Andaluz de la Mujer
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer



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

Hacia un entorno laboral igualitario

Elaborado por: LIKADI S.L.

Dirección: Isabel Alonso Cuervo

Autoría: Natalia Biencinto López, María José Mallorca Donaire y Silvia Gómez Soler

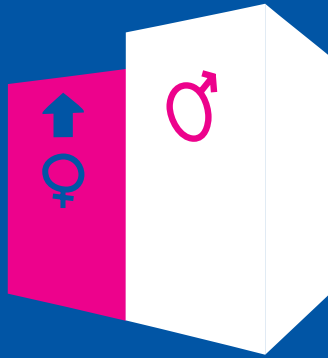
Diseño, maquetación e ilustración portada: María Sabater

Imprime: Egondi Artes Gráficas

ISBN: 978-84-692-5652-7

DL: SE-5442-2009

HACIA UN ENTORNO LABORAL IGUALITARIO



ÍNDICE

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN	7
1. EL CONTEXTO NORMATIVO	12
1.1. En el ámbito internacional	12
1.2. En el ámbito europeo	15
1.3. En el ámbito estatal	19
1.4. En el ámbito autonómico	23
2. ¿A QUÉ LLAMAMOS DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL?	29
2.1. ¿Cómo podemos definirla?	30
2.2. ¿Con qué tipos de discriminación podemos encontrarnos?	34
2.3. ¿Qué no es discriminatorio? Ejemplos de diferencias de trato no discriminatorias	36
2.4. La discriminación laboral por razón de sexo y sus consecuencias	40
3. PAUTAS PARA LA DETECCIÓN Y ERRADICACIÓN DE DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL	43
3.1. La detección de la discriminación por razón de sexo y la medición sistemática de las desigualdades. Algunas consideraciones previas	44
3.2. Pautas para identificar y erradicar discriminaciones por razón de sexo en el empleo público	47
3.3. Erradicar discriminaciones por razón de sexo mediante la incorporación del enfoque de género a las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal	73
4. HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA PROMOVER ENTORNOS LABORALES NO DISCRIMINATORIOS	75
4.1. Estructuras organizativas y servicios	76
4.2. Materiales y documentación	81
5. BIBLIOGRAFÍA	98
5.1. Marco normativo y programático	98
5.2. Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo	100
5.3. Incorporación del enfoque de la igualdad de género a la gestión de personal	101
5.4. Salud laboral y género	102

PRESENTACIÓN

De todas las áreas de intervención que han de ser abordadas para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es quizá la del empleo la que mayor atención ha recibido desde la política pública. La larga trayectoria en el ámbito internacional y el énfasis puesto desde las instancias europeas, contribuyeron a que este ámbito de intervención se viniera constituyendo como uno de los espacios fundamentales para el avance en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, y de la sociedad en su conjunto.

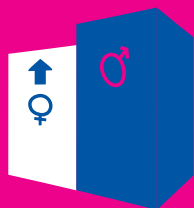
Andalucía, siguiendo la tendencia internacional y estatal, constituye sin duda una comunidad pionera en la puesta en marcha de medidas orientadas por este objetivo, desde los primeros programas de intervención específica con mujeres hasta la actual estrategia encaminada comprometer a toda la sociedad (empresariado, sindicatos, entorno familiar, administraciones públicas) con el avance en la igualdad de oportunidad de mujeres y hombres en el mercado laboral. En este camino, la aprobación de las Leyes de Igualdad ha supuesto un hito innegable en el compromiso de los Poderes Públicos con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, del que la igualdad en el empleo constituye uno de sus pilares fundamentales.

Sin embargo, y a pesar de los avances legislativos y de mejoras evidentes en la situación y posición de las mujeres en el empleo, la realidad sigue demostrando la persistencia de situaciones de desigualdad y discriminación, y la distancia existente entre el principio formal de igualdad entre mujeres y hombres -respaldado y promovido por la legislación actual- y la realidad de entornos laborales que generan o reproducen desigualdades de hecho.

Esta Guía se orienta a ofrecer pautas para detectar discriminaciones de género en el entorno laboral, así como claves sobre cómo se debe intervenir para erradicar los diferentes tipos de discriminación desde las políticas públicas.

Desde el Instituto Andaluz de la Mujer, esperamos que la Guía sea de utilidad para todas aquellas instancias de la Administración que quieran liderar estos procesos de innovación, e incorporar a sus políticas de gestión de recursos humanos el compromiso efectivo con la igualdad entre mujeres y hombres.

Soledad Pérez Rodríguez
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer



INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances que se han producido en el campo legislativo y de un esfuerzo institucional continuado, que abarca desde los organismos de igualdad hasta las instancias donde se diseñan e implementan las políticas públicas en el ámbito del empleo, las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral siguen estando muy presentes. Los datos sobre acceso, promoción y condiciones laborales de unas y otros continúan poniendo de manifiesto la persistencia de discriminaciones y la distancia existente entre el principio formal de igualdad entre mujeres y hombres -respaldado y promovido por la legislación actual- y la realidad de entornos laborales que generan o reproducen desigualdades de hecho.

Ello sin duda obedece a la naturaleza misma del fenómeno de la desigualdad de género en el mercado laboral, multidimensional y con raíces muy profundas, pero también a que estamos lejos de poder hablar de un verdadero cumplimiento, en la práctica y en todas sus dimensiones, de la prohibición legal de discriminar.

Esta Guía se orienta a ofrecer pautas para detectar discriminaciones de género en el entorno laboral, así como claves sobre cómo se debe intervenir para erradicar los diferentes tipos de discriminación desde las políticas públicas. Y lo hace adoptando una perspectiva amplia, abordando el fenómeno de la discriminación desde un enfoque:

- **Integral:** con frecuencia se identifica discriminación laboral con una modalidad concreta de este fenómeno: las discriminaciones directas. En la Guía que se presenta a continuación, se trata de superar esta visión reduccionista del fenómeno de la discriminación laboral, ofreciendo una aproximación a todas las formas que puede adoptar, partiendo de lo que ocurre en la realidad actual del mercado laboral en el que las discriminaciones indirectas, no explícitas y que exigen un esfuerzo adicional para detectarlas, tienen mucha mayor incidencia.

- **Estructural:** el enfoque a la hora de abordar la discriminación en el entorno laboral, no debe limitarse a sancionar conductas discriminatorias y compensar a quienes las sufren, sino entender el fenómeno de la discriminación como un mecanismo más de generación de desigualdades sociales estructurales. Ello no debe desalentar la intervención, sino más bien enfocarla teniendo como horizonte producir transformaciones estructurales¹, un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado de las personas dependientes, una cultura del empleo no androcéntrica y una nueva organización del mercado laboral que no coloque a las mujeres en situación de desventaja y que permita optimizar la aportación de todas las personas al desarrollo económico y el bienestar social.
- **Dinámico:** las formas que adopta el fenómeno de la discriminación por razón de sexo varían en función del momento histórico-social y del tipo de contexto laboral en que se producen, y también en función de la interacción entre género y otras dimensiones como la edad, la clase social, la etnia, etc. Abordar el fenómeno de la discriminación laboral desde una perspectiva dinámica implica identificar los distintos tipos de discriminación que están operando y que condicionan la posición de las mujeres y hombres en el mercado laboral, y también considerar las transformaciones que se están produciendo en este campo.

Esta Guía, tiene como objetivos:

- Delimitar conceptualmente qué debemos entender por discriminación de género en el entorno laboral, y ofrecer una tipología que sirva de base para identificar los casos en que se produce.
- Proporcionar pautas para su detección y erradicación en el entorno laboral de la Administración Pública.
- Contribuir a la aplicación de las leyes de igualdad vigentes en el Estado y en Andalucía, en lo que respecta a la eliminación de la discriminación de género en el ámbito laboral.

¹ Tal como establece la Estrategia Europea de Empleo cuando afirma que "las políticas de empleo deberían centrarse en las desigualdades estructurales del mercado de trabajo, entre ellas, las desigualdades entre mujeres y hombres".

Público destinatario

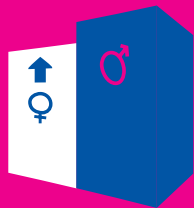
La Guía se dirige al personal técnico y profesional de los departamentos de gestión de los recursos humanos de la Administración Pública andaluza, así como a quienes toman las decisiones acerca del acceso, promoción, permanencia y condiciones laborales de las mujeres y hombres empleados en el sector público. Y lo hace partiendo de la consideración de la Junta de Andalucía como macro-organización laboral, entidad empleadora, que también en su dimensión “interna”, tiene la responsabilidad de construir y garantizar entornos laborales no discriminatorios por razón de sexo.

Estructura

Con este fin, la Guía se organiza en torno a los siguientes ejes de contenidos:

- I. En el **primer** capítulo, se repasan las principales referencias contenidas en la normativa vigente con relación a la erradicación de la discriminación en el entorno laboral, en general, y en lo que respecta al empleo público, en particular, en los ámbitos internacional, estatal y autonómico. En él, se hace énfasis en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito estatal, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en el marco normativo autonómico. Se cierra con la enumeración de las principales implicaciones que lo regulado en la normativa mencionada tiene sobre la actividad profesional cotidiana y los procedimientos habituales de trabajo en la Administración Pública.
- II. En el **segundo** capítulo, se realiza un recorrido por las distintas acepciones de este fenómeno y otras definiciones al uso, para acabar definiendo el concepto de discriminación laboral en un sentido amplio, como toda conducta u procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades de género en el mercado laboral.

- III. El **tercer** capítulo, ofrece pautas para detectar la discriminación en el entorno laboral tomando como punto de partida una tipología de las distintas formas que puede adoptar, así como orientaciones prácticas para quienes tienen responsabilidades en la promoción de entornos laborales no discriminatorios, apuntando hacia estrategias concretas de intervención en función del tipo de discriminación de que se trate.
- IV. Finalmente, en el capítulo **cuarto** se recogen una serie de herramientas y recursos de apoyo para la puesta en marcha de estas estrategias.
- V. La Guía incluye un **Anexo** en el que se recoge la bibliografía de referencia en este campo.



1. EL CONTEXTO NORMATIVO

En este capítulo, hacemos un repaso a la normativa vigente relacionada con la erradicación de la discriminación por razón de sexo en el entorno laboral. Es necesario comenzar afirmando que existe una considerable cantidad de normas que contienen disposiciones relativas a la prohibición de discriminación en el entorno laboral, en el ámbito europeo, estatal y autonómico. Su enumeración y un análisis exhaustivo de las mismas excedería con mucho los objetivos de esta Guía. Por ello, se ha realizado una selección de la normativa más relevante, haciendo especial énfasis en lo dispuesto en las dos Leyes específicamente orientadas a la promoción de la igualdad de género: La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito estatal, y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

1.1. En el ámbito internacional

La Organización Internacional del Trabajo, constituye una de las referencias básicas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Asimismo, es una institución pionera en la defensa del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la prohibición de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, recogida en sus principales instrumentos: los Convenios, Resoluciones y Declaraciones. A continuación presentamos un cuadro resumen con las principales referencias a la Discriminación Laboral por razón de sexo en los Convenios emanados de esta Organización, y ratificados por el estado español.

I. REFERENCIAS A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS CONVENIOS DE LA OIT

<p>CONVENIO 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina, 1951</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se centra en promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. • Recomienda que se deberán de adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe.
<p>CONVENIO 111, relativo a la no discriminación en materia de empleo, 1958</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo que tienda a quebrantar el principio de igualdad, considerando como motivos de discriminación las distinciones que se realicen en razón de la raza, color, sexo, religión, ascendencia nacional, opinión política u origen social. • Se insta a establecer políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.
<p>Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo, 1975</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proclamada en la Conferencia de la OIT y con motivo de la celebración del Año Internacional de la Mujer (ONU, 1975), la Declaración reafirma la condena a toda forma de discriminación basada en el sexo, y legitima la acción positiva como medio para lograr la igualdad de género en el ámbito del empleo. • A lo largo de su articulado, se insta a la puesta en marcha de medidas para: <ul style="list-style-type: none"> > La formación y orientación para la diversificación profesional. > Prohibir lenguaje sexista en las convocatorias de acceso al empleo público. > Facilitar el reciclaje y la inserción de las mujeres que dejan el empleo para ocuparse de las responsabilidades familiares. > Acabar con la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo. > Erradicar la discriminación salarial. > Asegurar la proporcionalidad en los contratos a tiempo parcial (mayoritariamente ocupados por mujeres). > Protección de la maternidad. > La disponibilidad de servicios y recursos de cuidado para trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. > Evitar la discriminación en las prestaciones de la Seguridad Social. > Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a través de la legislación nacional e incluir medidas específicas en los convenios colectivos y acuerdos vinculantes.

<p>CONVENIO 156 sobre los trabajadores² con responsabilidades familiares, 1981</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se orienta a promover “la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores”, mediante medidas: <ul style="list-style-type: none"> > Que aseguren su derecho a elegir libremente su empleo, y su protección frente al despido por esta causa. > La consideración de sus necesidades en cuanto a condiciones de empleo y seguridad social. > El desarrollo de servicios comunitarios, públicos o privados de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.
<p>RESOLUCIÓN sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo, 1985</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Partiendo del hecho de la persistencia de discriminaciones por razón de sexo en el mercado de trabajo, se definen una serie de objetivos y medidas para el desarrollo y la implementación de lo dispuesto en la Declaración sobre Igualdad de Oportunidades y de Trato entre mujeres y hombres en el empleo (1975), en los siguientes ámbitos: <ul style="list-style-type: none"> > Igualdad en el acceso al empleo y la formación ocupacional. > Igualdad de remuneración. > Condiciones de trabajo y ambientales. > Protección de la maternidad. > Trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. > Seguridad Social. > Participación en la toma de decisiones, asociación y representación sindical. > Mejora de las estadísticas, bases de datos, estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres en el empleo.

Además de los Convenios y Resoluciones específicas de la OIT, hay que mencionar, en el ámbito internacional, el esfuerzo realizado desde la Organización de Naciones Unidas, para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de empleo. Desde la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés) hasta las sucesivas Conferencias de la Mujer organizadas por Naciones Unidas y los Planes de Acción que se derivaron de ellas, constituyen herramientas de referencia en el terreno de la promoción de la igualdad de género en el empleo.

² Mantenemos la denominación con que se alude en la normativa de referencia a los hombres y mujeres empleadas en la Administración Pública (empleado público, funcionario, trabajador, etc.), por tratarse de citas literales del texto. No obstante, no podemos sino hacer notar el uso sexista del lenguaje que atraviesa todo el texto de la norma.

“Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos (...)”.

[Art. 11 de la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979].

Todos estos documentos internacionales contienen apartados destinados específicamente a tal fin.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995), constituye quizá el documento más completo en lo que respecta a la estrategia internacional con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. La Plataforma contiene una serie de objetivos estratégicos y medidas que los gobiernos firmantes pueden adoptar para darles cumplimiento. El área “F. La mujer y la economía”, recoge objetivos y medidas específicamente destinadas a eliminar la discriminación por razón de sexo en el mercado laboral, entre los que podemos destacar los dos siguientes:

- > **Objetivo estratégico F.2. Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.**
- > **Objetivo estratégico F.5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.**

1.2. En el ámbito europeo

En el ámbito europeo, las disposiciones que hacen referencia a la discriminación por razón de sexo en el entorno laboral, se produjeron casi desde su constitución. Ya en el **Tratado de Roma**, en 1957, se hace explícita la prohibición de la discriminación salarial por razón de sexo (Art. 119). El Tratado de Maastricht incide de nuevo en el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y legitima la adopción de medidas de acción positiva en este campo. El Tratado de Ámsterdam, amplía estas referencias y dedica un Artículo, el 141, a la necesidad de garantizar “la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”. Asimismo, incide una vez más en la adopción de medidas de acción positiva, al establecer:

El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Existen asimismo diferentes directivas, que desarrollan lo dispuesto en las políticas contenidas en los Tratados constitutivos con relación a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, cuyos contenidos resumimos en el cuadro que presentamos a continuación:

DIRECTIVAS EUROPEAS REFERIDAS A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL	
75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975	<ul style="list-style-type: none"> Se acuña por primera vez el principio de "igual salario para trabajo de igual valor". Supone aplicar el concepto de discriminación indirecta a las desigualdades salariales: existe discriminación no sólo cuando estamos ante situaciones de diferencia salarial entre mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo, sino también cuando se establezcan dichas diferencias por trabajos "equivalentes".
76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976	<ul style="list-style-type: none"> Amplía el ámbito de intervención, aplicando 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. Se define el concepto de igualdad de trato como "ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente". La Directiva legitima la adopción de medidas de acción positiva orientadas a garantizar la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y de cumplir el principio de igualdad "efectiva".
79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978	<ul style="list-style-type: none"> Aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al régimen de la seguridad social y a las condiciones de acceso, duración y mantenimiento de las prestaciones de protección contra enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, desempleo así como a la ayuda social.
86/378/CEE, de 24 de julio de 1986	<ul style="list-style-type: none"> Amplia lo dispuesto en la Directiva 79/7 a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986	<ul style="list-style-type: none"> Se centra en la igualdad entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección a la maternidad.

<p>92/85/CEE, de 19 de octubre de 1992</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prescribe la adopción de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. • Fija el permiso por maternidad mínimo en catorce semanas ininterrumpidas y un permiso para exámenes prenatales. • Prohíbe expresamente el despido de la trabajadora desde el comienzo de su embarazo hasta el final del permiso de maternidad y el mantenimiento de todos los derechos inherentes al contrato de trabajo.
<p>96/34/CE, de 3 de junio de 1996</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se contempla el permiso parental, como un derecho individual y en principio intransferible, dirigido tanto a trabajadores como trabajadoras, por motivos de nacimiento o adopción de un hijo o hija, para su cuidado durante un mínimo de tres meses y un máximo de 8 años.
<p>97/80/CE, de 15 de Diciembre de 1997</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relativa a la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Establece que, cuando se den elementos de hecho que permitan suponer la existencia de una discriminación, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha existido vulneración del principio de igualdad. • Es aplicable a cualquier procedimiento civil o administrativo en los sectores públicos y privados, con excepción de los procedimientos extrajudiciales y los procedimientos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieran.
<p>97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, orientado a garantizar la supresión de las discriminaciones contra las trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial y mejorar la calidad de este tipo de empleos.
<p>2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consagra el papel de los estados en la promoción de la igualdad de género, desde una visión más pasiva "garantizar el cumplimiento de la prohibición legal de discriminar", a la necesidad de integrar la igualdad de trato de manera activa, tanto en la elaboración, como en la aplicación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como en las políticas y actividades. • Se define el concepto de discriminación en un sentido amplio, incluyendo discriminación directa e indirecta. • Recoge los conceptos de acoso y de acoso sexual, como formas de discriminación contrarias al principio de igualdad. • Establece la obligación de indemnizar o reparar a las víctimas de discriminación por razón de sexo.

2006/ 54/ CE,
de 5 de julio
de 2006

- Refundición de la **normativa** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Exige a los estados miembros adoptar las medidas necesarias para que la persona discriminada reciba una indemnización o compensación por el perjuicio sufrido.

Además de las directivas, contamos con otros instrumentos normativos no vinculantes (resoluciones, recomendaciones, decisiones, comunicaciones, programas de acción, etc.) que han resultado fundamentales a la hora de configurar las políticas públicas orientadas a erradicar las discriminaciones laborales por razón de sexo en los estados miembros. De entre ellas, destacamos:

- Los Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que, desde el primero (1982-1985) hasta el último (2006-2010), recogen los objetivos y medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el entorno laboral, desde una óptica transversal.

El último Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) establece 6 áreas prioritarias de actuación. En el ámbito laboral, se focaliza en la erradicación de la segregación horizontal y vertical. El seguimiento del Plan se atribuye al **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**, en funcionamiento desde 2007. Dado su carácter transversal, su financiación se instrumenta a través de los Fondos Estructurales, y se mantiene el papel del Fondo Social Europeo como instrumento en la erradicación de las desigualdades de género en el mercado laboral.

- Los Materiales, Guías o Códigos, orientados a la aplicación práctica del principio de no discriminación, entre los que destacan:
 - > **Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual en el trabajo.**
 - > **Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor.**

1.3. En el ámbito estatal

Al igual que en los ámbitos precedentes, nuestro ordenamiento jurídico contempla expresamente la prohibición de toda forma de discriminación por razón de sexo en el empleo. La **Constitución Española**, se refiere específicamente a esta:

“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.” [Constitución Española, Art 35.1]

El **Estatuto de los Trabajadores**, que establece el marco normativo básico en materia de empleo³, también establece, como principio fundamental de la relación laboral, el derecho a la no discriminación por razón de sexo:

“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...) c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español” [Estatuto de los Trabajadores, Art. 4.2.]

En cuanto al personal al servicio de la Administración Pública, cuyas condiciones laborales básicas quedan recogidas en la **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP)**⁴, se contempla este mismo principio:

“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual: (...) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” [EBEP, TÍTULO III. Capítulo 1. Art. 14.i)]

Por su interés de cara al objeto de esta Guía, resumimos a continuación las principales referencias a la igualdad entre mujeres y hombres y a la no discriminación en esta norma:

³ Con relación al objeto de esta Guía, hay que aclarar que el Estatuto de los Trabajadores, excluye del ámbito de aplicación de esta norma: “(...) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública, así como la del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades Públicas Autónomas, cuando, al amparo de una Ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias”.

⁴ Ver nota página 14.

NORMATIVA ESTATAL RELATIVA A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

<p>La igualdad como principio transversal de actuación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establece en su Art.1. que serán “fundamentos de actuación de los funcionarios públicos”, entre otros: la Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional, y específicamente la Igualdad de trato entre mujeres y hombres. • Las Administraciones Públicas (AA.PP.) están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (EBEP, D.A. Octava). • En contrapartida, se consideran faltas muy graves “toda actuación que suponga discriminación por razón de (...) sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo” (EBEP, Art.92). • Finalmente, la promoción y el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando la erradicación de toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de sexo, constituye un principio inspirador del Código de Conducta de los empleados públicos, que informará la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos (EBEP, Art. 52 y 53).
<p>Acceso: Selección y reclutamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El acceso al empleo público se rige por “los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad” (EBEP, Art. 55). • Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas (...) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos (EBEP, Art. 61).
<p>Promoción y Desarrollo Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La igualdad constituye un principio rector de los procedimientos de promoción interna, mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación. Este mismo principio rige los procesos selectivos de promoción interna y de consolidación del empleo temporal (EBEP, Art.14-18) • El criterio de no discriminación regirá los sistemas de evaluación del desempeño (EBEP, Art.20.2).

Protección Social	<ul style="list-style-type: none"> • El Gobierno presentará en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares...(EBEP, D.A. Sexta).
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • Se recoge y amplía lo dispuesto en la normativa precedente y estableciendo una serie de medidas para evitar la discriminación en el ámbito laboral “por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género” (EBEP, Art. 49), así como se regulan las excedencias por razón de cuidado de familiares y de violencia de género (EBEP, Art. 89).
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La normativa en materia de prevención de riesgos, contempla la regulación de las condiciones laborales de las trabajadoras embarazadas, de manera que estas no constituyan causa de discriminación y se asegure la protección debida.
Acoso	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14.h) de la EBEP “Los empleados públicos tienen derecho (...) al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”.
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> • EBEP, Art. 82. Movilidad por razón de violencia de género: regula el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura, que tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.
Planes de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • “Las AA.PP. deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable” (EBEP, D.A. Octava).

Junto con este marco normativo básico en materia laboral, si atendemos a la legislación específica de igualdad de género, el antecedente son los sucesivos Programas o **Planes de igualdad de oportunidades**, que han incluido ejes temáticos orientados a la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo en general, aplicables al empleo público.

El último Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), se articula en doce ejes, de los que destacamos, a efectos de esta Guía, el Eje 2: Participación económica -el más directamente vinculado con la discriminación en el entorno laboral- y el Eje 3: Corresponsabilidad - y su ausencia como factor clave de discriminación de las mujeres en el empleo.

Pero sin duda, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante, LOI) constituye un salto cualitativo en lo que al marco normativo estatal respecta, estableciendo como principio informador universal de la actuación de los poderes públicos, “tanto estatales como autonómicos y locales, el principio de igualdad de trato y oportunidades” (Art. 15). Asentada sobre este principio básico, la LOI dedica un amplio espacio al establecimiento de las líneas generales que han de orientar las políticas públicas con relación a la discriminación por razón de sexo en el empleo. En concreto, dedica dos de sus Títulos a esta cuestión:

- El Título Cuarto “Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”, en el que se establecen las obligaciones de las empresas con relación a la promoción de entornos laborales no discriminatorios por razón de sexo.
- El Título Quinto “Principio de igualdad en el empleo público”, dedicado específicamente a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, que se desarrollan posteriormente en su articulado, y que quedan resumidos en el siguiente cuadro:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
 - b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
 - c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
 - d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
 - e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
 - g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
- [Ley Orgánica 3/2007, Título V. Cap.I. Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas]

En este nuevo marco legislativo ha de desarrollarse la función de las y los responsables de las políticas de acceso, promoción, y establecimiento de las condiciones laborales de las y los empleados públicos, que han de garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en sus respectivos ámbitos competenciales.

1.4. En el ámbito autonómico

Al igual que en los ámbitos precedentes, Andalucía cuenta con una trayectoria consolidada en la promoción de la igualdad de género en el ámbito del empleo en general, y del empleo público en particular. Esta trayectoria tiene en la **Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, el instrumento normativo fundamental, con importantes implicaciones en lo que respecta al papel de la Administración Pública autonómica en la promoción de entornos laborales libres de discriminaciones por razón de sexo. De hecho, una parte importante de esta Ley se dedica a la eliminación de todas las formas de discriminación por razón de sexo en el empleo:

- En tanto que **“objetivo prioritario** de la actuación de la Administración de la Junta de Andalucía”:

“Desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que supongan desigualdades retributivas”. [Art 22.2]

- Así como un **principio transversal de actuación** de las Administraciones Públicas de Andalucía que:

(...) impulsarán la transversalidad de género como instrumento para integrar la perspectiva de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma, incluyéndose, en su caso, las medidas específicas y necesarias. [Art 23.1]

Como objetivo prioritario, y principio transversal de actuación en materia de empleo, la Ley dedica un Capítulo -Capítulo II- a la igualdad laboral en el sector privado y en la Función Pública andaluza. En ellos, se establecen las medidas para promover la igualdad de género en el empleo. En el siguiente epígrafe se resumen las principales implicaciones de lo dispuesto en la Ley.

Recapitulando... ¿Qué implicaciones tiene este nuevo marco normativo en la gestión de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas?

En conjunto, lo dispuesto en las normas que se han ido señalando a lo largo de este capítulo, tiene importantes implicaciones, no sólo desde el punto de vista de las personas trabajadoras destinatarias últimas de las medidas contenidas en ellas, sino en los **procedimientos de gestión de los recursos humanos** al servicio de las administraciones que, a partir de ella, han de integrar la perspectiva de la igualdad y no discriminación de forma transversal.

Desde un punto de vista general, las implicaciones de este nuevo marco normativo prefigurado por las dos Leyes antes mencionadas son las siguientes:

- **De la “recomendación a la prescripción”:** se eleva a rango de Ley (obligado cumplimiento) gran parte de lo que antes eran “recomendaciones” en materia de igualdad de género en el empleo (sujetas, en su aplicación efectiva, a la “voluntad” de los poderes públicos o de agentes sociales implicados).

En cumplimiento de la legislación vigente, se han de considerar de manera sistemática las prioridades y necesidades de las mujeres y hombres que trabajan en la Administración Pública, teniendo en cuenta la situación específica de unas y otros, y adaptando todas las actuaciones al objetivo general de eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género en los procesos de acceso, selección, promoción profesional y condiciones laborales de las y los empleados públicos.

- **De políticas pasivas,** de lucha contra la discriminación, a políticas activas, de promoción activa de la igualdad entre mujeres y hombres. La experiencia ha demostrado que la existencia de una legislación anti-discriminatoria es condición necesaria aunque no suficiente para combatir la discriminación en el ámbito laboral. Es necesario además adoptar estrategias activas que fomenten cambios a largo y medio plazo en la cultura y las formas de organización del mercado laboral y un reparto más equitativo de los roles sociales. Así, se recomienda combinar medidas directas contra la discriminación y de compensación a las víctimas, junto con actuaciones a medio plazo orientadas a la erradicación de los factores que están en la base de estas discriminaciones. Se trata, por tanto, de atacar las “causas” de las desigualdades, en un enfoque claramente “preventivo”.

Desde este enfoque, la Administración Pública pasa a constituirse en “garante” (políticas activas) de la no discriminación por razón de sexo, no sólo hacia “el exterior” (la sociedad en general), sino también en su propia estructura y dinámicas de funcionamiento.

- **De políticas específicas a la transversalidad** de género. La Ley supone un cambio de modelo de gestión pública y de actuación frente a las desigualdades de género en el ámbito laboral. Se trata de combinar políticas específicamente orientadas al logro de la igualdad entre mujeres y hombres, con la incorporación transversal del enfoque de la igualdad de género en todos los ámbitos de intervención y en los distintos niveles, desde el diseño, ejecución y seguimiento hasta la evaluación de las políticas públicas.

La igualdad de género ha de estar presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación; transversalidad que incluye, lógicamente, la normativa de referencia y las políticas de gestión del personal al servicio de la Administración Pública.

Más concretamente, en lo que afecta al empleo público, las implicaciones del nuevo marco normativo en la actividad profesional y las competencias de las personas destinatarias de esta Guía, deben traducirse en líneas concretas de actuación, que pueden quedar resumidas en este **decálogo**:

1. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el **acceso** al empleo público. Entre otras, revisando que las convocatorias de empleo público no generen impactos negativos sobre la igualdad de género, para lo que se establece que:

“Las ofertas públicas de empleo de la Administración de la Junta de Andalucía deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género. [Art 31]”

2. Actuar frente a las desigualdades de género en las **condiciones laborales** de las mujeres y hombres empleados por la Junta, y en especial las relacionadas con “la estabilidad, la calidad y la igualdad de remuneración (...) La Administración de la Junta de Andalucía garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor. [Art 26]

3. Eliminar las discriminaciones directas e indirectas en los procesos de **promoción profesional** y el acceso a los puestos de toma de decisiones en la Administración de la Junta de Andalucía, e intervenir frente a la **segregación vertical**, promoviendo la presencia de mujeres en sus órganos directivos.

“fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional (...)”. [Art 26]

4. Promover un concepto de seguridad y salud laboral no sexista, que incluya,

“tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres”. [Art 29]

Específicamente, la Ley hace especial hincapié en dos formas de discriminación contra las mujeres en este campo:

- El trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art.29)
- El Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art.30)

5. Para posibilitar que la igualdad entre mujeres y hombres sea integrada de forma efectiva en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía ha de garantizar la **formación** de su personal en esta materia, lo que incluye necesariamente al personal responsable de la gestión de los recursos humanos de la Junta de Andalucía.

“Para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea integrada en el desarrollo de la actividad pública, la Administración de la Junta de Andalucía garantizará la formación de su personal en esta materia (...) posibilitará que el personal de los servicios de empleo y entidades colaboradoras disponga de la formación necesaria en igualdad de oportunidades, para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el proceso de inserción laboral”. [Art 31y 23]

Esto mismo ha de garantizarse para el personal de nuevo acceso,

Al objeto de acceder al empleo público en la Administración de la Junta de Andalucía, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género. [Art 31]

6. Desagregar por sexo los datos e incluir indicadores de género relacionados con la gestión de sus recursos humanos, adaptando los instrumentos de recogida de **información** y los soportes informáticos para su tratamiento, con objeto de disponer de información útil para el análisis de la presencia o ausencia de discriminación por razón de sexo. Esta información ha de servir de base necesaria para reorientar las políticas de gestión de recursos humanos en caso que se detectaran desigualdades, en aplicación de lo dispuesto:

Los poderes públicos de Andalucía, para garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su ámbito de actuación, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que realicen.
- b) Incorporar indicadores de género en las operaciones estadísticas que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Analizar los resultados desde la dimensión de género.

Asimismo, realizarán análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundirán sus resultados. [Art 10]

7. Revisar el **lenguaje** -escrito y visual- y los contenidos de las acciones de información y difusión relacionadas con el acceso, las condiciones laborales, la promoción, etc. en el ámbito del empleo público.

“Eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada”. [Art. 4.10]

“La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas”. [Art. 9]

8. Establecer **garantías concretas contra la discriminación** por razón de sexo, para lo que se señala a la Inspección de Trabajo como instrumento fundamental para la vigilancia y control al respecto:

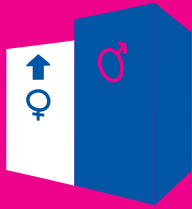
“(…) en la elaboración de los Planes de Actuación de la Inspección de Trabajo como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta (…).promoverá que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo”. [Art. 23 y 26]

9. El compromiso de la Administración con la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo público, debe extenderse a las **entidades colaboradoras o las contratadas** para la realización de funciones relacionadas con la gestión de recursos humanos; en este sentido, ha de contemplarse el establecimiento de condiciones especiales con relación a la ejecución de los contratos/convenios que se celebren con dichas entidades, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral:

“no formalizará contratos, ni subvencionará, bonificará o prestará ayudas públicas a aquellas empresas sancionadas o condenadas por resolución administrativa firme o sentencia judicial firme por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente”. [Art. 13]

10. Para la articulación de las acciones que se establezcan en orden a garantizar la existencia de entornos laborales no discriminatorios, se establece la obligatoriedad de que la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaboraren, periódicamente, **planes de igualdad**. Dichos Planes, se convierten en herramientas fundamentales para que la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales, establezcan los objetivos, estrategias y medidas para alcanzar la igualdad de género en el empleo público.

“(…) establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución (..) serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años”. [Art. 32]



2. ¿A QUÉ LLAMAMOS DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL?

La aprobación de las Leyes de Igualdad en el ámbito estatal y autonómico ha supuesto la adquisición del compromiso de los Poderes Públicos con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, convirtiéndolo en un criterio general de actuación (más allá de ser una formulación retórica) y obligándoles a superar los puntos débiles en su aplicación. A pesar de los avances legislativos, la historia nos demuestra que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, aún habiendo comportado un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La persistencia de situaciones de violencia de género en distintos ámbitos, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en posiciones de representación social y toma de decisiones, las dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar, entre otras situaciones de desigualdad que aún perduran, ponen de manifiesto que la igualdad efectiva está lejos de ser lograda.

Además, en muchos países, la discriminación en el mercado laboral -es decir, el trato desigual a individuos igualmente productivos sólo porque pertenecen a un grupo específico— sigue siendo un factor decisivo que alimenta las desigualdades en el empleo y en la calidad de las oportunidades laborales. Por ejemplo, aunque las tasas de empleo femenino han aumentado considerablemente y las diferencias en los sueldos y en el empleo entre hombres y mujeres prácticamente han disminuido en todos los aspectos; las mujeres siguen teniendo 20% menos de posibilidades de tener un trabajo que los hombres, en promedio, y les pagan 17% menos que a sus colegas masculinos. Datos presentados en esta edición de la Perspectiva del Empleo indican que cerca del 8% de la variación en las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres y 30% de la variación en las diferencias de sueldos entre ambos sexos en todos los países de la OCDE pueden explicarse por las prácticas discriminatorias en el mercado laboral.

[Perspectivas del empleo de la OCDE— Edición 2008. Resumen en español]

Por ello, además de contar con una normativa dirigida a combatir las manifestaciones de discriminación por razón de sexo que aún existen y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, es imprescindible saber identificarlas, concretamente, en el ámbito laboral que nos ocupa.

En este capítulo, vamos a realizar un breve recorrido por las por las distintas acepciones de este concepto, que tiene ya una larga trayectoria en el campo de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres. Con objeto de avanzar en la clarificación de qué hemos de entender por situaciones de discriminación por razón de sexo, se proponen algunos ejemplos de diferencias de trato basadas en el sexo de las personas trabajadoras que no deben considerarse discriminatorias⁵. Para cerrar este apartado, se enumeran las principales consecuencias que tiene este tipo de discriminación, en una doble vertiente: para los y las empleadas, y para las organizaciones laborales.

2.1. ¿Cómo podemos definirla?

Antes de comenzar a enumerar las principales definiciones que encontramos en este campo, es necesario aclarar que la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral resulta de una combinación de dos dimensiones a considerar:

- La **persona o grupo social** discriminado: en este caso, nos referimos a un tipo de discriminación fundamentada en el sexo y que se ejerce sobre las mujeres como parte discriminada. Estamos hablando entonces de discriminación por razón de sexo.

“toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”

[Art. 1º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Asamblea General de Naciones Unidas, 1979].

Esta definición comprende toda diferencia de trato que, con intención o sin ella, sea desfavorable para cualquier persona por razón de su sexo, siendo un obstáculo para que goce y ejerza plenamente sus derechos en cualquier ámbito, sea público o privado. Esta definición implica, además, efectos de carácter colectivo: las personas integrantes de los grupos discriminados son objeto de discriminación no como individuos, sino por su pertenencia al grupo. Así, el tratamiento peyorativo que recibe se hace extensivo a todas las personas integrantes del mismo y a todos los

⁵ Asimismo, y con la finalidad de profundizar en su comprensión, en el siguiente capítulo se propone una tipología que puede ser de utilidad a la hora de detectar las distintas formas que este fenómeno puede adoptar en el entorno laboral.

aspectos de la vida social, de tal manera que la marginación, inconscientemente, tiende a perpetuarse sin que necesariamente afecte individualmente.

- El **ámbito** del que se excluye, se restringe su acceso, o se “diferencia negativamente” a las personas a quienes afecta la discriminación: en este caso, el ámbito laboral. Estamos por tanto refiriéndonos a la discriminación en el mercado de trabajo o discriminación laboral:

“comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo)” [Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio No. 111. Art. 1, Numeral 1, Literal a.]

“trato desigual a individuos igualmente productivos sólo porque pertenecen a un grupo específico” [OCDE, 2008]

Combinando ambas dimensiones (a quiénes y de qué ámbitos), llegamos al concepto de discriminación laboral por razón de sexo, objeto de esta Guía. En ella, se entiende el concepto de discriminación laboral en un sentido amplio, como:

toda práctica o procedimiento que, por acción u omisión, tiene como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Pasamos ahora a realizar un ejercicio atendiendo a las palabras clave de esta definición, desmontando de camino varias interpretaciones bastante extendidas pero erróneas acerca del concepto de discriminación por razón de sexo:

1. Lo primero que hay que resaltar es que el concepto de discriminación **no** implica una **conducta intencional** específicamente orientada a producir discriminación. Y ello porque entendemos que las desigualdades de género no son sólo producto de actos deliberados de discriminación, sino más bien el resultado de dinámicas sociales que funcionan de manera automática reproduciendo las desigualdades de partida. De esta primera premisa se deriva que, para garantizar la igualdad efectiva, es necesario romper el círculo vicioso de la desigualdad, visibilizando las desigualdades de partida y analizando el impacto que tienen nuestras prác-

ticas y procedimientos en el avance o la reproducción de las mismas. Es en este sentido que decimos que eliminar la discriminación por razón de sexo exige, en definitiva, conductas específicamente orientadas por el objetivo de igualdad.

2. La segunda de las cuestiones clave de esta definición, ligada a la anterior, es que pone el acento en las **consecuencias** de las prácticas o procedimientos discriminatorios; por tanto, la discriminación por razón de sexo se detecta principalmente a través de sus efectos sobre la situación de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo público. Entonces, entendemos que un procedimiento o práctica es discriminatorio si de él resulta la reproducción o el agravamiento de las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres en ese ámbito.

Pongamos un ejemplo referido a los procedimientos de promoción o desarrollo de carrera en el empleo público: para detectar si esconden discriminaciones encubiertas, tendremos que observar cuáles son los resultados de su puesta en marcha. Si analizamos los datos referidos a ascensos y promociones de las y los empleados públicos, y detectamos que los indicadores nos ofrecen un panorama en el que los hombres tienen mayores índices de promoción, habremos de indagar en las posibles causas que están detrás de las desigualdades que se observan y si se encuentran relacionadas con los procedimientos de promoción.

3. La tercera de las cuestiones clave del concepto de discriminación por razón de sexo en el empleo, es la necesidad de considerar no sólo las prácticas/procedimientos que producen desigualdades entre mujeres y hombres, sino también todos aquellos que contribuyen -bien sea por “acción” o por “omisión”- a **reproducir** las desigualdades de partida observadas. Esto viene a incidir en la necesidad, antes de poner en marcha una intervención, realizar un análisis del impacto de género que puede preverse de ella.

En los procedimientos de selección suele haber sesgos de género, que tienen que ver con los estereotipos y los roles asignados a las personas en función del sexo. Por eso, es importante realizar un ejercicio consciente de reflexión y análisis previo para detectar si, bajo un trato aparentemente neutro, en estos procedimientos hay elementos que favorezcan a un sexo sobre otro. Pongamos un ejemplo para ilustrar cómo procedimientos aparentemente neutros pueden contribuir a reproducir las desigualdades de género: el requisito de movilidad o disponibilidad para viajar en un puesto en el que realmente sólo se hace de forma excepcional. En este caso, podríamos decir que el requisito es “neutro”, porque “es el mismo tanto para hombres como para mujeres”; sin embargo, si atendemos a las condiciones de partida desiguales de mujeres y hombres (en este caso, las responsabilidades familiares que, asignadas de forma desigual, siguen recayendo principalmente en las mujeres) nos daremos cuenta que este requisito acabará beneficiando a los hombres (que, en tanto no asuman la corresponsabilidad en el ámbito familiar, tendrán mayor disponibilidad para cubrir ese requisito). En conclusión, podría decirse que el procedimiento de selección no produce directamente las desigualdades de género (estas ya vienen dadas, de hecho, por un sistema que sigue asignando a las mujeres el rol doméstico y de cuidados), pero sí las re-produce, contribuye a perpetuarlas.

4. La última de las cuestiones clave a considerar para entender el concepto de discriminación por razón de sexo en el entorno laboral es que esta tiene un carácter **estructural**: las prácticas y los efectos discriminatorios son resultado y manifestación de un orden social y una forma determinada de estructura y organización del mercado laboral que coloca a las mujeres en posición de desigualdad con respecto a los hombres. Por ello, la discriminación por razón de sexo no ha de considerarse como “un acto “excepcional”, sino como “un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco en las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes (...) Por estas razones, la igualdad en el trabajo no se logra sólo con prohibir la discriminación; también exige cambiar las reglas del juego y transformar el lugar de trabajo a fin de hacerlo más incluyente”⁶.

Detrás de la discriminación por razón de sexo no tiene que haber un acto intencional, sino que es, en la mayoría de los casos, resultado de inercias sociales; sin embargo: para erradicarla es necesario un acto intencional: interponer medidas expresamente orientadas hacia el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.

⁶ “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 96ª reunión, 2007.

2.2. ¿Con qué tipos de discriminación podemos encontrarnos?

La experiencia acumulada durante décadas de intervención institucional contra la discriminación por razón de sexo, por un lado, y la persistencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, por otro, ha venido demostrando que este tipo de discriminaciones no desaparecen, sino que se van haciendo cada vez más “sutiles”. Ello ha motivado la necesidad de avanzar también en la definición del concepto de discriminación, que no se manifiesta del mismo modo a lo largo del tiempo, distinguiendo principalmente entre dos tipos de formas que puede adoptar:

2.2.1. El concepto de discriminación directa

Alude, en general, al trato desigual de ciertos grupos de personas o personas en base a algunos de los motivos expresamente prohibidos por nuestro ordenamiento jurídico: sexo, raza, religión, etc... Las discriminaciones directas por razón de sexo, se expresan de forma clara y explícita, atentan contra el ordenamiento jurídico vigente, y, por ello, son cada vez menos frecuentes.

Este concepto, es recogido explícitamente en nuestra legislación:

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. [Ley Orgánica 3/2007, Art. 6]

“Se entiende por 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 equiparable. [Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, Art 3]

Dando un paso más en su identificación, las leyes referidas abordan específicamente algunas situaciones de discriminación directa recogidas en el texto normativo, que inciden directamente en las desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral:

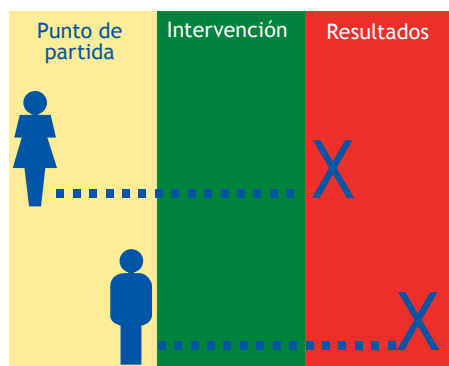
Son discriminaciones directas:

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso por razón de sexo o sexual.
- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Toda orden de discriminar directamente por razón de sexo

2.2.2. Las discriminaciones indirectas

Paralelamente a la discriminación directa, se han generado otras modalidades de discriminación mucho menos visibles, más sutiles y difíciles de detectar, en la medida en que no se pueden observar a través de actitudes o comportamientos sino a través de los efectos que ciertas actuaciones o mecanismos de intervención han producido.

Tal como se ha venido argumentando, la ausencia de discriminación directa por razón de sexo no garantiza necesariamente la igualdad entre mujeres y hombres. De hecho, la experiencia demuestra que tratar por igual situaciones que, de partida, son desiguales, tiene el efecto de reproducir estas desigualdades. El siguiente dibujo lo muestra de una manera muy gráfica:



En el dibujo, representamos a mujeres y hombres en posiciones de partida desiguales, tal como se constata en la realidad de casi cualquier ámbito de intervención que consideremos. En él, la columna roja ilustra la brecha de género, y la verde representa la intervención (igual para unos y otras).

Si atendemos a los resultados de una intervención “igual para mujeres y hombres”, nos daremos cuenta que estos reproducen las desigualdades de partida (la brecha de género, representada en rojo, se mantiene).

Para recoger todo este tipo de intervenciones, aparentemente neutras, pero que tienen como resultado la reproducción o el agravamiento de las desigualdades entre mujeres y hombres, se ha acuñado el concepto de discriminación indirecta. Éste alude a un tratamiento formalmente neutro pero que, sin embargo, resulta desfavorable para las mujeres. Aunque suele ser “involuntaria”, sin embargo, el efecto es el mismo: al no intervenir expresamente sobre las desigualdades de partida, contribuye a reproducirlas. Esta forma de discriminación está presente en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, y en todos los entornos laborales, incluida la Administración Pública.

En las leyes de igualdad estatal y autonómica encontramos definiciones de este tipo de discriminación.

“Discriminación indirecta: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”. [Ley Orgánica 3/2007, Art. 6]

“Situación en que la aplicación de una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a las personas de un sexo en desventaja particular con respecto a las personas del otro” [Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, Art 3]

La definición propuesta en esta Guía, al poner el acento en las consecuencias o efectos de las prácticas o procedimientos (producción/reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres), comprende ambos tipos de discriminación.

2.3. ¿Qué no es discriminatorio? Ejemplos de diferencias de trato no discriminatorias

Una vez establecidas las diferentes formas en que puede manifestarse este tipo de discriminación, a continuación tratamos de clarificar aun más el concepto de discriminación por razón de sexo, centrándonos en aquellas prácticas y procedimientos que, aunque se basan en una diferencia de trato entre personas de distinto sexo, no han de considerarse discriminatorias. De hecho, la aplicación del principio de igualdad no excluye estas diferenciaciones entre personas o situaciones, sino que,

como hemos visto, más bien podemos decir que las requiere⁷. Así, lo que realmente es discriminatorio, y está prohibido por nuestro ordenamiento jurídico, son aquellas diferencias de trato que se basan en distinciones de carácter arbitrario. Las diferencias de trato se permiten y están avaladas por nuestras normas cuando las situaciones de partida son desiguales y puede preverse un agravamiento de estas desigualdades si no se interviene para compensarlas. Así lo recoge nuestra legislación:

No es discriminatorio aplicar “(...) una disposición, criterio o práctica (diferencial) que pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados” [Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, Art 3]

La distinción está, por tanto, en la finalidad que se persiga a la hora de establecer un trato diferente; si se trata de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, no estamos ante “ventajas” para las personas que se encuentran en situación desfavorable, sino ante medidas igualatorias acordes con una de las principales finalidades del estado de derecho: garantizar la igualdad efectiva entre las ciudadanas y los ciudadanos.

“Las medidas especiales de carácter temporal, también conocidas como políticas de acción positiva o afirmativa son una variedad de intervenciones «temporales», que no tienen por qué ser «de corto plazo», (...) abarcan diferentes etapas y aspectos de la relación de empleo, y pueden vincularse a la contratación, la formación, la promoción o los contingentes (...) Cualesquiera sean estas variantes, todas las medidas de acción afirmativa estriban en el reconocimiento de que el mero hecho de poner coto a la discriminación no basta de por sí para nivelar completamente las condiciones de igualdad”. [Informe global de seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2007]

Proponemos a continuación un ejercicio de reflexión, recogiendo algunas medidas que pueden establecerse en el ámbito del empleo. Algunas de ellas están inspiradas en sentencias del Tribunal Constitucional. Aunque no todas se refieren al ámbito del empleo público, pueden ser ilustrativas de las controversias que pueden surgir y clarificar los criterios que deben emplearse para distinguir qué tipo de medidas han de considerarse discriminatorias:

⁷ Como hemos visto antes, en caso que constatemos que existen desigualdades de partida, si no queremos reproducirlas, tendremos que compensarlas con nuestra intervención.

¿ES DISCRIMINATORIO...?	
1. Establecer restricciones especiales para el trabajo nocturno a las mujeres trabajadoras.	<input type="checkbox"/>
2. Establecer un complemento retributivo para las mujeres con hijos o hijas menores de 6 años, en concepto de ayudas para guardería, y uno de cuantía menor para viudos en esta misma situación.	<input type="checkbox"/>
3. Establecer una cuota mínima de presencia de mujeres en aquellas categorías laborales en que se encuentren subrepresentadas.	<input type="checkbox"/>
4. Poner en marcha un servicio gratuito para las mujeres de apoyo a la preparación de las oposiciones para el acceso a cuerpos de seguridad.	<input type="checkbox"/>

Pasamos a argumentar brevemente las razones por las que podemos calificar de discriminatoria o no cada una de estas medidas. Recordemos siempre cuál ha de ser nuestro criterio a la hora de discernir cuando estamos ante prácticas o medidas que impliquen diferencias de trato no discriminatorias: que la finalidad que se persiga y el efecto que se prevea de su puesta en marcha sea el avance en la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¿ES DISCRIMINATORIO...?	
<p>1. Establecer restricciones especiales para el trabajo nocturno a las mujeres trabajadoras.</p> <p>Aunque aparentemente tendrían como finalidad “proteger” a las mujeres trabajadoras de las condiciones que impone el trabajo nocturno, se trata de una discriminación directa, ya que tiene como resultado la restricción del acceso de las mujeres trabajadoras a este tipo de trabajos, restricción basada en el sexo de la persona, que no puede justificarse por razones objetivas, sino por estereotipos sociales sobre los roles de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fue una de las primeras cuestiones debatidas por el Tribunal Constitucional (STC38/1986) que declaró su inconstitucionalidad argumentando que este tipo de medidas se fundamentan en “una valoración proteccionista del trabajo de las mujeres que no tienen vigencia en la sociedad actual y que no está demostrado que tenga como consecuencia su promoción real y efectiva”. 	<input checked="" type="checkbox"/>

2. Establecer un complemento retributivo para las mujeres con hijos o hijas menores de 6 años, en concepto de ayudas para guardería (y de una cuantía menor para los hombres viudos en la misma situación).

En principio, la finalidad de esta medida diferenciadora es compensar la condición de desventaja en el acceso y mantenimiento del empleo en la que se encuentran las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares. En este sentido, podría considerarse como una medida legítima, alineada con el objetivo de promover la igualdad real y efectiva de las mismas -favoreciendo la conciliación de la vida laboral y familiar de las madres trabajadoras. Sin embargo, si profundizamos un poco más, detectaremos que detrás de esta medida se esconde una determinada concepción acerca de quiénes han de desarrollar las tareas de cuidado de las y los hijos menores: las madres, en cualquier caso, y los padres, sólo cuando falte la cuidadora “principal” -como en el caso de los viudos.. Por tanto, con esta medida -y con la intención seguramente contraria- podemos estar contribuyendo a perpetuar una de las principales causas de las desigualdades de género en el ámbito laboral: el reparto desigual de roles y la falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado. Así, si utilizamos como criterio el de los efectos que esta medida puede tener sobre la igualdad entre mujeres y hombres, tendremos que tener cierta cautela:

- Por un lado, cubre una necesidad básica y compensa una de las desventajas en el acceso y mantenimiento del empleo en la que se encuentran las trabajadoras que tienen responsabilidades familiares.
- Pero por otro, y en la medida en que no se acompañe de otras medidas que incentiven a los hombres trabajadores a asumir las tareas de cuidado en corresponsabilidad, en la práctica, puede favorecer la perpetuación de los roles tradicionales de género, y por tanto, a la reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.
- Este ejemplo está también inspirado en una sentencia del Tribunal Constitucional (128/1987) que en esta ocasión reafirmó su constitucionalidad.



3. Establecer una cuota mínima de presencia de mujeres en aquellas categorías laborales en que se encuentren subrepresentadas.

Este tipo de medidas, que siguen suscitando una gran controversia en la opinión pública, lejos de ser discriminatorias, constituyen una de las herramientas más eficaces para combatir una de las principales manifestaciones de la desigualdad de género en el ámbito laboral: la segregación vertical horizontal y vertical. Se trata por tanto de medidas, no sólo no discriminatorias, sino alineadas con uno de los objetivos prioritarios de intervención de las políticas europeas, estatales y autonómicas en materia de empleo: la lucha contra la segregación sexual del mercado de trabajo.



4. Poner en marcha un servicio gratuito para las mujeres de apoyo a la preparación de las oposiciones para el acceso a cuerpos de seguridad.

Estamos de nuevo ante una medida que tienen una clara finalidad compensatoria y que de sus efectos puede derivarse un avance en la igualdad entre mujeres y hombres, mediante el impulso de la participación de las mujeres en sectores de los que han estado excluidas y siguen estando infrarepresentadas.



2.4. La discriminación laboral por razón de sexo y sus consecuencias

2.4.1. Para las personas trabajadoras

En una sociedad organizada en torno a la producción en la esfera económica, la situación de las personas respecto al mercado laboral constituye quizá el elemento más definitorio de su posición social. El acceso al mercado laboral y las condiciones de disfrute de un empleo, condicionan de manera directa las posibilidades que una persona tenga de ejercer de forma efectiva sus derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico: la autonomía personal y el ejercicio de la libertad individual, que condiciona además el acceso a los bienes y recursos sociales (salud, educación, vivienda, prestaciones sociales, etc.), la participación efectiva en todos los espacios de la vida social, económica, cultural, etc. Más allá de esto, nuestra relación con el mercado de trabajo, y la profesión que ejerzamos en él, constituye quizá una de nuestras principales fuentes de identidad.

Así, podemos decir que, en nuestras sociedades, una de las situaciones más desfavorables en que puede encontrarse una persona es la de excluida o discriminada en el mercado laboral; Y ello porque, como decíamos más arriba, este tipo de exclusión o discriminación determina de forma casi directa nuestra situación y posición en el resto de las esferas de nuestra vida. Todo ello reafirma la enorme relevancia que tiene garantizar la igualdad en el empleo, en sí misma (como forma de dar cumplimiento efectivo a uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico) y en tanto que medio para garantizar el disfrute efectivo del resto de derechos económicos, sociales y culturales, y una vía de protección frente a la exclusión social.

Dicha garantía es si cabe más importante en el caso del empleo público, en la medida en que la Administración Pública ha de constituirse en un ámbito ejemplificador para el resto de entidades empleadoras.

2.4.2. Para las organizaciones laborales

Con independencia de las consecuencias “negativas” que pueden derivarse del incumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención y erradicación de la discriminación por razón de sexo (sanciones), que no constituyen el objeto de esta Guía, es necesario insistir una vez más en la conveniencia de “cambiar de perspectiva” y abordar el tema de la discriminación por razón de sexo desde un enfoque pro-activo, centrándonos en los efectos positivos que puede tener para las organizaciones laborales adoptar una política integral orientada a su prevención y erradicación.

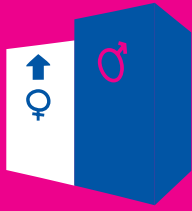
Combatir la discriminación en el mercado laboral tampoco debe limitarse a reprimir las conductas no deseadas ni a compensar a las víctimas. También exige intervenciones que fomenten cambios culturales y que definan de nuevo prácticas socialmente aceptables. Promulgar leyes consolidadas y sencillas y promover códigos de conducta pueden ayudar al empresariado a evitar las actividades discriminatorias en primer lugar. Y, quizá lo más importante, los gobiernos podrían crear programas de incentivos para producir conductas virtuosas, como calificaciones para prácticas no discriminatorias e incentivos fiscales para actividades positivas concretas.

[Perspectivas del empleo de la OCDE- Edición 2008. Resumen en español]

Los distintos estudios realizados en este campo, demuestran que la discriminación se traduce casi de manera directa en una menor motivación para el trabajo de las personas que la sufren, así como introduce elementos de tensión y conflicto en el entorno laboral en que se produce. Todo ello tiene evidentes repercusiones en la eficacia y eficiencia general de la organización laboral en su conjunto. Por ello, la integración de enfoques preventivos, sistemas de detección y respuesta eficaz ante procedimientos y prácticas discriminatorias, y una gestión de recursos humanos que promuevan activamente la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores, además de dar cumplimiento efectivo a la legislación vigente, produce efectos beneficiosos para las organizaciones laborales.

Algunos ejemplos:

- Mejora la **eficacia** de la organización laboral: tiene una repercusión ponderable en la reducción de los niveles de absentismo, la mejora del clima laboral, los niveles de satisfacción de las y los empleados públicos, así como su implicación con la organización.
- Mejora la **eficiencia**: resultado de un mejor aprovechamiento del potencial y las capacidades de las personas que la conforman, con procesos de gestión de los recursos humanos, principal capital de las organizaciones laborales, más objetivos libres de sesgos y estereotipos de género.
- Mejora la **imagen pública** de la Administración como entidad empleadora, y la confianza de la ciudadanía en su gestión, y como motor de avance social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.



3. PAUTAS PARA LA DETECCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LAS DISCRIMINACIONES DE GÉNERO EN EL ENTORNO LABORAL

En el discurso dominante (la opinión pública, los medios de comunicación,...) se tiende a idealizar la situación de las trabajadoras de las administraciones públicas. Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y la presencia femenina en este sector, contribuyen a reforzar la idea de que no existe desigualdad (es lo que denominamos el “espejismo de la igualdad”).

Pero una cuestión es el acceso de las mujeres al empleo público y otra su situación dentro del mismo. Es un hecho evidente la importancia numérica de las mujeres en este ámbito⁸, pero esta proporcionalidad no se reproduce en todos los cargos, puestos, categorías, ocupaciones y condiciones laborales. En primer lugar, porque la “igualdad formal” queda mermada en la práctica ante una configuración social y familiar articulada en torno al aprovechamiento del trabajo domestico, familiar y de cuidados que siguen asumiendo las mujeres en la práctica, que son las que compatibilizan el trabajo remunerado con el que no lo está. Y en segundo lugar porque, como hemos visto, se tiende a actuar de forma igual en todos los casos, sin considerar las necesidades e intereses de mujeres y hombres, utilizando como rasero el de aquellos que siempre estuvieron en la esfera pública: los hombres (por ejemplo, a la hora de diseñar los requisitos de admisión en una bolsa de trabajo, o los de promoción, o cuando se establecen salarios diferentes para trabajos de igual valor). Cabe añadir que la Administración Pública, no es ni más ni menos que el “espejo” de la sociedad actual, por lo que no debe sorprendernos que dichas prácticas discriminatorias se “reproduzcan” en este ámbito, aunque de forma más “soterrada”.

Estas circunstancias hacen que aún hoy se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo que si no se analizan, si no se destapan, pueden ocultarse fácilmente tras el velo de la neutralidad de los procesos administrativos. Sólo un mayor conocimiento y un análisis desde la perspectiva de género de todos los factores de desigualdad que operan en nuestra sociedad, y por ende, en el mercado laboral,

⁸ El 59,9% del personal de la Administración General de la Junta de Andalucía son mujeres, según los datos recogidos en el Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2009, de la Consejería de Economía y Hacienda.

nos permitirán revisar nuestra práctica profesional rutinaria para identificar, bajo actuaciones o intervenciones “aparentemente neutras”, posibles sesgos que, de forma invisible, están contribuyendo a mantener la desigualdad entre mujeres y hombres de modo inconsciente.

El hecho de solicitar “iguales requisitos y baremos” para el acceso y condiciones de trabajo de hombres y mujeres en el empleo público, sin realizar un análisis desde la perspectiva de género, ni articular ninguna medida compensatoria del nivel de partida desigual, puede hacer que la brecha de género aumente, o al menos se mantenga, repitiéndose el modelo discriminatorio del sector privado (donde existe mayor margen de discrecionalidad).

Por ello, el primer paso en cualquier procedimiento que se proponga para erradicar las discriminaciones por razón de sexo ha de ser siempre “aprender a ver”, y este es precisamente el objeto del primer epígrafe de este capítulo: ofrecer pautas para la detección de estas discriminaciones.





En congruencia con la definición propuesta en el apartado precedente, la identificación de procedimientos o prácticas discriminatorias pasa por la observación de los resultados de hombres y mujeres en cada uno de los procedimientos que la Administración Pública pone en marcha para la gestión de sus recursos humanos, desde el reclutamiento y la selección, hasta la definición de sus condiciones laborales. Por ello, lo primero que hay que observar es si existen desigualdades en la situación y posición de las y los empleados públicos con relación a cada uno de estos ámbitos. En caso de observarse desigualdades, habrá que proceder a analizar qué factores están interviniendo para que los procedimientos que utilizamos no estén garantizando (insistimos: por acción u omisión) la igualdad de género de una manera efectiva.

3.1. La detección de la discriminación por razón de sexo y la medición sistemática de las desigualdades. Algunas consideraciones previas

Antes de comenzar a describir las formas más comunes que adoptan las discriminaciones laborales por razón de sexo en el ámbito del empleo público, es necesario realizar una aclaración previa acerca de dos de los requisitos previos imprescindibles a la hora de detectar este tipo de discriminaciones.

3.1.1. Información útil y disponible

La condición básica para detectar discriminaciones por razón de sexo es que dispongamos de datos desagregados por sexo e indicadores específicos que proporcionen información relevante para realizar un análisis desde la perspectiva de género de la situación y posición de mujeres y hombres empleados en el sector público. El panorama actual en esta materia, muestra avances significativos en la disponibilidad de este tipo de información, especialmente a partir de la puesta en marcha de la iniciativa de elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, un esfuerzo en la recogida y sistematización de indicadores de seguimiento de la evolución de la igualdad de género en el empleo público y de sus determinantes en Andalucía⁹. Sin embargo, es necesario profundizar aún más, no sólo porque así lo prescribe la legislación vigente, sino también porque sin una medición sistemática de las desigualdades de género en el empleo, incluido por supuesto el empleo público, constituye la base para una intervención informada, y por tanto más eficaz y eficiente, frente a las discriminaciones que pueden producirse. Dado que se trata de un tema fundamental, cuya profundización excedería con mucho el objeto de esta Guía¹⁰, resumimos aquí los aspectos fundamentales a considerar en las dos dimensiones en que ha de incidirse: la producción y el análisis de la información sobre los recursos humanos de la Administración Pública:

En la Producción de información	
 Desagregación por sexo	Formularios, registros, estadísticas, encuestas y cualquier otro instrumento y operación de recogida de información sobre los recursos humanos de la Administración Pública.
 Indicadores de género	Sistema de indicadores específicos que permitan: <ul style="list-style-type: none">• Describir la situación y posición relativa de las empleadas públicas con relación a los hombres.• Visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y aproximarnos a sus causas.• Indicar los cambios/tendencias de evolución.
 Estadísticas de género	Revisar definiciones, variables, indicadores, operaciones, explotaciones e instrumentos estadísticos utilizados en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública.
 Estudios específicos	Profundizar en las causas de las desigualdades que se observan entre mujeres y hombres en el acceso, la promoción profesional, las condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral de la Administración Pública.

⁹ El informe 2009 contiene un capítulo específico dedicado al "Análisis de la representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía", al que remitimos para profundizar en el conocimiento de la realidad en este campo.

¹⁰ Remitimos al Módulo 11. Información útil desde la perspectiva de género de esta misma serie, en el que se ofrecen pautas precisas acerca de qué información puede ser útil para trabajar en el ámbito de la igualdad de género y cómo obtenerla.

En el análisis de la información disponible

Aplicar la perspectiva de género

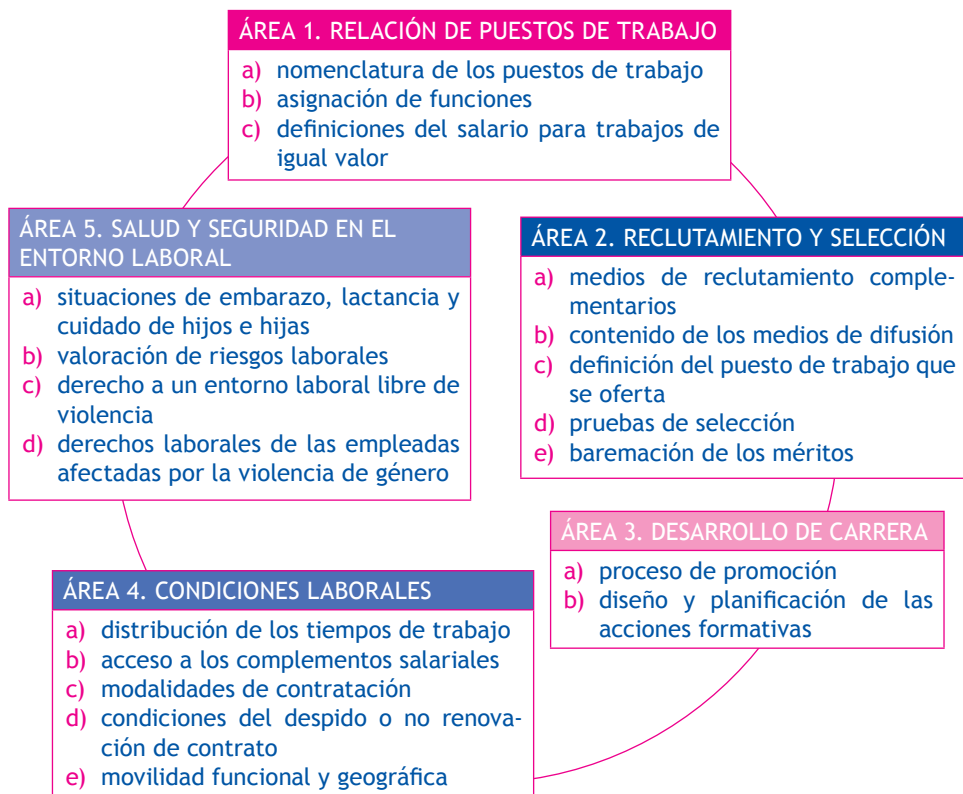
1. Conocer el punto de partida (presencia y posición) desigual de hombres y mujeres, en el ámbito de empleo: información desagregada por sexo e Indicadores de género relevantes desde la perspectiva de género, cruzándolos con varias variables.
2. Tener siempre presente las necesidades, actitudes y motivaciones diferenciales de hombres y mujeres por separado, como consecuencia del rol y los estereotipos de género, y de esta forma poder aproximarnos a los factores explicativos de dichas discriminaciones en el ámbito laboral.
3. Recordar que como consecuencia de las relaciones de género, se produce:
 - Un reparto desigual de poder (económico, político y social) que perjudica en mayor medida a las mujeres.
 - Una “masculinización” de los puestos de poder y de determinados sectores productivos, puestos y funciones, los cuales son más valorados social y económicamente como consecuencia del androcentrismo y la división sexual del trabajo.
 - Un menor acceso de las mujeres a los recursos.
 - “Mecanismos de culpabilización” y normas sociales que condicionan las decisiones y actitudes de hombres y mujeres en todos los ámbitos.
 - Barreras culturales y estereotipos de género que frenan el igual acceso y permanencia en el empleo de hombres y mujeres.

3.1.2. Formación y Capacitación: “saber, saber hacer”

Uno de los requisitos previos necesarios para detectar las discriminaciones laborales por razón de género en el empleo, es la Formación Previa y Sensibilización en Materia de Género e Igualdad de Oportunidades, dirigida al personal encargado de la gestión de los RR.HH. de la Administración Pública, así como de sus distintos Organismos y entidades instrumentales. La formación en teoría de género, en incorporación de la perspectiva de género a la gestión de la información sobre los recursos humanos de la administración, así como sobre la legislación en materia de igualdad de género y sus implicaciones para la Administración Pública, ha de preverse como una exigencia para el equipo o equipos de personas responsables de garantizar entornos laborales libres de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

3.2. Pautas para identificar y erradicar discriminaciones por razón de sexo en el empleo público

Realizada esta aclaración previa, presentamos a continuación una tipología que recoge las formas más comunes que adoptan las discriminaciones laborales por razón de sexo en este ámbito de trabajo. Para ello, nos centraremos en analizar los elementos constitutivos de la discriminación en las dos vertientes: acceso al empleo, y en el empleo mismo. Cada ámbito se desglosa en una serie de áreas de observación en las que pueden producirse discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, ilustrándolas con ejemplos, en cinco áreas de observación: relación de puestos de trabajo, reclutamiento y selección, en el desarrollo de carrera, en las condiciones laborales, y en el derecho a la salud y seguridad en el trabajo.



Para cada una de estas áreas se especifican de forma sintética:

- Los **aspectos a observar y preguntas clave** que pueden servir de guía para la *detección* de discriminaciones por razón de sexo.
- Algunas de las **pautas de intervención** que pueden adoptarse para *erradicar* las discriminaciones directas, pero sobre todo indirectas, que pueden detectarse en cada una de las áreas de observación, indicando previamente el objetivo general que ha de orientar la intervención en cada una de ellas.

3.2.1. Área de observación: Relación de puestos de trabajo

Contiene la relación administrativa y profesional de cada uno de los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas, en la que se incluyen su área funcional (conjunto de actividades y tareas respecto de los conocimientos y formación necesarios, y los procedimientos de trabajo utilizados) así como las retribuciones correspondientes.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

- a) En la nomenclatura de los puestos de trabajo: Aún existen categorías profesionales o puestos de trabajo con denominación en femenino o masculino. En esta denominación, subyace la consideración del puesto como más propio de hombres o de mujeres, valoración muy relacionada con la asignación tradicional de roles.

En el II Convenio colectivo del Personal Laboral de la Administración General y Organismos Autónomos Dependientes de Castilla León, se establece lo siguiente:

Grupo IV - A. Oficiales

Este grupo estará constituido por aquellas categorías de puestos para cuyo acceso se exija estar en posesión del título de Técnico, Graduado en Educación Secundaria o equivalente, sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 13 del Convenio, y cuyo desempeño exija el dominio del oficio respectivo para realizar las tareas que les sean propias. Se encuadran dentro de este grupo las siguientes categorías de puestos:

Intendentes

Gobernantas

Jefe de grupo (a extinguir)

Conserjes (a extinguir)

Cocineros

Auxiliares de clínica

- b) En la asignación de funciones: Las funciones asignadas a cada puesto de trabajo no siempre están definidas de forma precisa y clara, lo que lleva, en la práctica profesional cotidiana, a la asignación de otras funciones que no están incluidas en la descripción del puesto de trabajo. En este sentido, hay que considerar que este aspecto no tiene la misma incidencia en personal laboral y funcionario, estando definidas con mucha más claridad las funciones en el segundo. Lo interesante en cualquier caso es observar si:
- En esta reasignación de funciones puede haber sesgos de género, recayendo sobre las mujeres aquellas tareas para las que se las presupone más “capacitadas” sin que exista ningún criterio objetivo. Adicionalmente, estas tareas son invisibilizadas y no valoradas a la hora de evaluar el trabajo y asignar una retribución acorde.

Suelen recaer sobre las mujeres tareas relacionadas con la administración, o con la atención a otras personas o de relaciones con la clientela, que no están contempladas en la definición de su puesto de trabajo.

- Realizando un análisis comparativo función-categoría laboral detectamos discriminaciones encubiertas: si hay desequilibrios entre las funciones desempeñadas y la categoría laboral reconocida, y si se dan en mayor medida en áreas profesionales fuertemente feminizadas.

La discriminación encubierta: el análisis comparativo función-categoría laboral.
El caso de una Delegación de Juventud de un Ayuntamiento.

En un primer análisis, la composición de la plantilla refleja una clara feminización ya que el 89,0% son mujeres. Profundizando en su distribución por categorías profesionales, se observa cómo el grueso de la plantilla se sitúa en las categorías inferiores, la categoría “D” agrupa a casi el 80% del personal, que además sigue siendo mayoritariamente femenino. Si contrastamos los datos con el tipo de función que desempeñan, se constata que la mayoría de este personal, casi el 70%, desempeña funciones técnicas.

La falta de correspondencia entre el tipo de funciones desempeñadas y las categorías profesionales que se les asignan, es más frecuente en los ámbitos de trabajo feminizados. En este caso, la discriminación de las mujeres se traduce en su sobrerrepresentación en aquellas áreas de actividad menos valoradas en el mercado laboral (aquí, la atención a la infancia y la juventud, que parece consolidarse como una prolongación de los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres). La infravaloración social de estos roles se traspa al mercado laboral, y las profesiones que se entienden vinculadas a ellos reciben una calificación inferior en la categorización de las ocupaciones.

- c) En la definición del salario para trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad: Este concepto, el de trabajos de igual valor, es muy importante puesto que implica cuestionar los actuales sistemas de remuneración y explicitar los criterios sobre los que valoramos más unas funciones que otras. Esta desigual valoración salarial está marcada por la desigual valoración que se hace de las tareas que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres, que se traslada al ámbito laboral.

Un ejemplo de esta desigual valoración puede ser el caso de dos figuras profesionales que se han integrado recientemente a la Administración Pública:

- la figura de Agente de Desarrollo Local (ADL) aparece ligada a las medidas de fomento del desarrollo local, con la contratación de profesionales que trabajan desde el nivel local, en la Administración Pública, y cuyas funciones se inscriben en el ámbito de la promoción, desarrollo y asesoramiento de las iniciativas locales en materia de promoción económica y empleo.
- la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades (AI) aparece ligada al desarrollo e implantación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito estatal, autonómico y local, y sus competencias profesionales se refieren, básicamente, al diseño, promoción, coordinación y asesoramiento técnico especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres e incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diversas áreas de intervención de las entidades públicas.

En coherencia con los roles de género, estos ámbitos profesionales están claramente segregados: el de ADL está masculinizado, mientras que en el de AI se observa una casi total feminización.

Podemos pensar que se trata de trabajos de igual valor y nivel de responsabilidad, y sin embargo, es relativamente frecuente encontrar diferencias en la valoración que, en términos de reconocimiento de la categoría profesional, nivel de responsabilidad y retribución, se realiza de estas figuras: más alta en el caso de ADL y con frecuencia menor para las AI.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación

a) Nomenclatura de los puestos de trabajo	Lenguaje utilizado en la denominación de las categorías profesionales y puestos.	¿Es inclusivo? ¿Responde a los criterios del lenguaje no sexista y no estereotipado?
b) Asignación de funciones	Definición de la relación de funciones asignadas a un puesto y contraste con las desempeñadas efectivamente.	<p>¿Está definida de forma clara y precisa, respondiendo a criterios objetivos y transparentes desde la perspectiva de género, relacionados únicamente con las características del puesto a desempeñar?</p> <p>¿Responden al rol de género y a lo que “cabe esperar” de mujeres y hombres, con la consiguiente valoración desigual de las tareas desarrolladas por mujeres y por hombres?</p>
c) Definición del salario para trabajos de igual valor	Valoración de las tareas realizadas y correspondencia con la retribución.	¿Se hace una revisión salarial del trabajo y las tareas desarrolladas, en función de una valoración igualitaria que no responda a los estereotipos de género, asignándole mayor valor a las tareas habitualmente desempeñadas por hombres que por mujeres?

Pautas para la intervención

Objetivo general	Eliminar los sesgos de género en la relación administrativa y funcional de los puestos de trabajo de la Administración Pública.
Pautas para la intervención	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y asegurar la denominación de categorías profesionales con lenguaje igualitario (Art. 9º. de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía -en adelante, LPIGA) • Revisar la definición de funciones profesionales asignada a cada puesto de trabajo contenidas en la RTP, de manera que sea exhaustiva, transparente y no sesgada. • Prestar especial atención a la definición de los perfiles básicos en cuanto a formación, experiencia y competencias profesionales, asegurando que no se incluyen exigencias innecesarias y sesgos de género. • Establecer mecanismos de evaluación periódica que garanticen la correspondencia entre las funciones definidas para cada puesto y las efectivamente desempeñadas en la actividad profesional cotidiana por las y los empleados públicos y ajustar las retribuciones salariales en consecuencia.

3.2.2. Área de observación: Reclutamiento y selección

Se consideran los procesos que la Administración Pública pone en marcha para reclutar y seleccionar a su personal, sea funcionario o laboral. Incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo, para después, en la selección, elegir a la más idónea entre todas las potenciales que podrían desempeñarlo.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

- a) En la selección de medios de reclutamiento complementarios a los oficiales (publicación en Boletines Oficiales): Nos referimos a otros medios, como:

La publicación de la oferta pública de empleo en las Páginas Web oficiales (Consejerías, Institutos, Agencias, etc.). En este punto, la discriminación se produce por efecto de las desigualdades de partida en el acceso a las nuevas tecnologías. Las mujeres presentan un menor acceso a las TIC que los hombres como consecuencia del rol de género. Asimismo, las diferencias en el poder adquisitivo de mujeres y hombres motivan que las primeras tengan menos oportunidades de acceso a estos recursos, aumentando la brecha digital de género. Este tipo de discriminación es indirecta pues consiste en una selección de recursos de difusión aparentemente accesible para todas y todos, sin tener en cuenta la situación de partida de unos y otras frente a ese recurso.

- b) En el contenido de los medios de difusión. Nos centramos en dos aspectos:

En el diseño de las Web, que suelen desarrollarse tomando como referente universal las prioridades, intereses, gustos, necesidades, etc., de los hombres. El resultado es que muchas páginas Web incorporan imágenes en las que no aparecen mujeres y, si lo hacen, lo hacen de forma estereotipada, o implican un recorrido de búsqueda de la información complejo que responde a unas capacidades de manejo Web ajustadas a las capacidades desarrolladas por los hombres. De nuevo, nos enfrentamos a una discriminación indirecta.

En el lenguaje utilizado en la redacción de las ofertas en general, independientemente del medio utilizado. Aunque la normativa actual en materia de igualdad obliga a los Poderes Públicos a emplear un lenguaje no sexista, aún sucede que las convocatorias públicas de empleo, los contenidos de las páginas Web, los anuncios, etc., usan un lenguaje no inclusivo. Nos referimos a una discriminación directa, que no sólo contraviene una norma, sino que se invisibiliza a las mujeres dejándolas formalmente y simbólicamente fuera de las ofertas.



- c) En la definición del puesto de trabajo que se oferta: hay que atender a dos aspectos:

Si los requisitos que se piden para optar al puesto están directamente relacionados con las competencias necesarias para desempeñar la actividad. Con frecuencia, se incluyen requisitos de forma mecánica, que pueden estar más relacionados con habilidades propias del rol de género de los hombres (disponibilidad, movilidad, fuerza, etc.). Son discriminaciones indirectas, pues no excluyen a las mujeres de forma explícita, sino a través de unos requisitos que favorecen a los hombres y que si no se analizan no se perciben como discriminatorios.

Otro caso de discriminación es la omisión de la candidatura de una persona en función de sus características personales o situación familiar, factor que afecta a una mayoría de mujeres por cuestiones ligadas a la maternidad biológica y por ser las que aún asumen casi en exclusividad el trabajo doméstico, familiar y de cuidado.

Ejemplo

Exigir dedicación exclusiva en puestos que no lo requiere, imponiendo un requisito que no influye en el correcto desempeño de la tarea que se va a realizar. Para cubrir un puesto de dirección se explicitan como requisitos la capacidad de liderazgo, la autonomía y la habilidad para trabajar en equipo, obviando otras capacidades que desarrollan las mujeres en el ámbito reproductivo como la capacidad de observación del entorno de relaciones, la adaptabilidad para afrontar distintos tipos de situaciones, la capacidad negociadora o de motivación.

d) En la aplicación de las pruebas de selección:

En este sentido, y teniendo siempre en cuenta la diferencia entre personal laboral y funcionario, habría que atender a:

Las pruebas complementarias que en muchas ocasiones acompañan a los exámenes de oposición, o que complementan un proceso de selección por oferta de empleo público. En este caso, hay que tener en cuenta que la mayoría de los test están baremados sobre muestras masculinas. La validez descriptiva de muchas pruebas, sobre todo las de personalidad, son muy discutibles y a menudo las mujeres puntúan “peor” que los hombres, considerándose en ocasiones sus resultados como pruebas “definitivas” de la objetividad del proceso de selección. Estos test hacen referencia a valores basados en la diferenciación tradicional de roles de mujeres y hombres y en su desigual atribución de valor social. Esto es, se valoran más ciertas características consideradas masculinas que las consideradas femeninas.

Los test psicotécnicos de actitud o eficiencia, entre los que destacan los test de razonamiento espacial o el test de motricidad, destrezas y habilidades, centrados en la valoración de actitudes desarrolladas en mayor medida por los hombres en su proceso de socialización.

Las entrevistas de selección: Estas pruebas no se realizan de forma sistemática en el caso del acceso a la función pública, pero son más frecuentes en las contrataciones laborales. En ellas, tiene una incidencia importante el juicio subjetivo de quien la realiza, influenciado inconscientemente por los estereotipos de género. Por otra parte, no siempre se limita la subjetividad de la persona o equipo entrevistador mediante un protocolo de entrevista o un test que limita las preguntas a aquellas que tienen una relación directa con el puesto.

Indagar, directa o indirectamente, sobre sus expectativas personales, por ejemplo, si está casada o casado o si lo estará en breve. Esta circunstancia se valora de forma diferente en mujeres y hombres. Para las primeras supone el aumento de las responsabilidades domésticas y la posibilidad de tener hijos e hijas en el futuro, lo que se traduce en una menor disponibilidad. Para los hombres, el matrimonio y la paternidad es sinónimo de estabilidad y compromiso laboral.

- e) En la selección de la persona a través de la baremación de sus méritos: La valoración de las cualificaciones/ experiencia/ formación y necesidades del puesto, no siempre sigue los mismos parámetros para mujeres y hombres. Se refiere a la ponderación desigual de habilidades o capacidades tradicionalmente desarrolladas por los hombres frente a las desarrolladas por las mujeres, valorando en mayor medida a las primeras. Esta discriminación está relacionada con el desigual valor que se otorga a las habilidades, ocupaciones, tareas, etc., que desarrollan mujeres y hombres.

Siendo la capacidad de liderazgo y la comunicación dos capacidades necesarias para un puesto, se valora más la primera (recibe más puntuación), que la segunda. La capacidad de liderazgo es considerada un valor más característico de hombres que de mujeres, mientras que comunicación es considerada una característica femenina más que masculina.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación.

a) Medios de reclutamiento complementarios	Relación de medios de reclutamiento utilizados y criterios de selección establecidos para cubrir el puesto de trabajo.	¿Responden de forma igualitaria a las necesidades, intereses, usos, prioridades y espacios donde se “manejan” hombres y mujeres?
b) Contenido de los medios de difusión	Tipo de Lenguaje verbal e icónico utilizado en los canales de difusión.	¿Es un lenguaje no sexista? ¿Responde a estereotipos de género?
	Elementos de diseño de la web.	¿Responde de manera igualitaria al perfil tipo de los hombres y de las mujeres? ¿Los contenidos son atractivos igualmente para hombres y mujeres?
c) Definición del puesto de trabajo que se oferta	Criterios establecidos para la definición del puesto de trabajo ofertado.	¿Cómo se establecen? ¿Se tienen en cuenta (“de forma inconsciente”) las habilidades relacionadas con el puesto, que han desarrollado mayoritariamente los hombres o las mujeres como consecuencia de su rol de género? ¿Influye la situación familiar de la persona candidata en dicha definición del puesto y/o en los requisitos de inclusión en las bolsas de trabajo? ¿Pondera más la experiencia o la formación?
d) Pruebas de selección	Pruebas complementarias a las habituales en el proceso la selección: criterios de valoración y sistema de ponderación.	¿Qué destrezas ponderan con más peso en dichas pruebas? ¿Están relacionadas con el rol de género? ¿Se incluyen de forma igualitaria, en relación con el puesto a cubrir, tanto las desarrolladas habitualmente por mujeres como por hombres?
	Grado de formalización de las preguntas tipo utilizadas en la entrevista personal y criterios de valoración.	¿Qué preguntas se han hecho tanto a hombres como a mujeres para optar al puesto? ¿Tienen que ver con la situación personal y/o familiar y con el rol de género? ¿En base a qué criterios se han diseñado las preguntas de dicha entrevista?
e) Baremación de los méritos	Criterios establecidos y ponderación de méritos en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo.	¿Se ponderan de forma igualitaria aspectos y habilidades desarrolladas en igual medida por hombres y mujeres o por el contrario, respondiendo a la inercia social, se valoran o priorizan más habilidades desarrolladas mayoritariamente por hombres, como consecuencia de su rol de género?

Pautas para la intervención

Objetivo general	Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de reclutamiento y selección, ampliando la presencia femenina en casos de subrepresentación.
Pautas para la intervención	<ul style="list-style-type: none">• Explicitar, en las bases de las convocatorias de oferta de empleo público, el compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.• Utilizar canales de comunicación de las ofertas de empleo público que faciliten el reclutamiento de mujeres en áreas o puestos de trabajo masculinizados, para luchar contra la segregación horizontal y vertical.• Poner especial atención en la utilización de un lenguaje verbal e icónico no sexista y no estereotipado en todos los canales utilizados para la difusión de ofertas de empleo público, anuncios y vacantes: cartelería, folletos, web, documentos (Art. 9º LPIGA).• Articular medidas de acción positiva para romper la tradicional segregación ocupacional vertical, como por ejemplo, en igualdad de condiciones y méritos, designar preferentemente a la mujer, allá donde esté infrarrepresentada hasta alcanzar cotas de proporcionalidad (40-60%) de cada sexo (Art. 11º y Art. 3º-3 LPIGA).• Incluir en las bases de las convocatorias de oferta pública alguna acción positiva para garantizar un número proporcional de mujeres en las áreas profesionales masculinizadas (Art. 4º-14 LPIGA).• Revisar y eliminar los sesgos de género en la definición de perfiles profesionales de las ofertas de empleo público.• Explicitar de forma clara, precisa y objetiva los procedimientos de selección utilizados, de manera que se reduzca al máximo la incidencia de sesgos de género en las fases y herramientas (pruebas) de selección de personal.• Desagregar por sexo e incluir indicadores de género en la documentación que informe todas las fases del proceso de selección (solicitud, presentación, resultados en las pruebas de selección, reclutamiento final) que ha de estar disponible para su revisión, de manera que permita la evaluación de su impacto de género, de acuerdo a la legislación aplicable.• Formar y capacitar en igualdad de género al equipo o equipos responsables de la definición de los perfiles profesionales, y los procedimientos implicados en los procesos de selección de personal (convocatoria, establecimiento de requisitos y criterios, diseño de las pruebas, etc.)

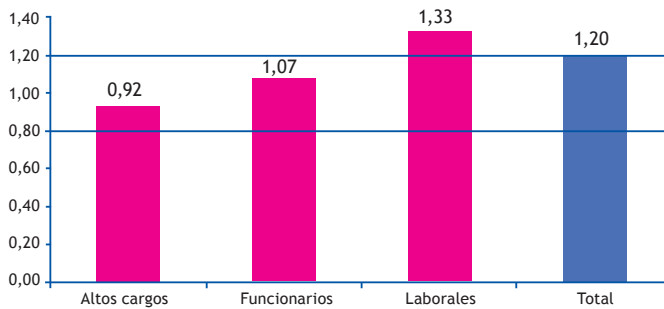
3.2.3. Área de observación: Desarrollo de carrera

Se refiere al proceso por el que se asciende de una categoría profesional a otra con la consiguiente mejora de condiciones de trabajo. Detectar discriminaciones por razón de sexo en los procedimientos que regulan el desarrollo de carrera, implica analizar las posiciones de partida de mujeres y hombres a la hora de acceder a la promoción profesional y cómo éstas determinan los resultados de unos y otras en este proceso.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

- a) En los procesos de promoción: En la Administración Pública, la promoción puede responder a una serie de criterios objetivos a la hora de promocionar y ascender, aunque no evita resultados más desfavorables para las mujeres, que siguen estando subrepresentadas en los puestos de mando, de responsabilidad o de jefatura. Por ello, hay que indagar en los criterios de promoción, detectando si encierran discriminaciones indirectas.

Gráfico 4.4. Presencia de Mujeres y Hombres en la Junta de Andalucía por categorías. IRPHM



Nota: IRPHM=Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres, que respondería a la fórmula de cálculo $IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1$, donde M y H serían el número de mujeres y de hombres, respectivamente.

En cualquier caso, la fotografía¹¹ de la presencia de mujeres y hombres en “altos cargos” de la administración, muestra la incidencia de la segregación vertical, mucho más acusada en áreas de intervención ligadas al rol de género masculino. Este es el resultado de los procesos de promoción, que si no por acción, si por omisión, tienden a perpetuar la situación de partida. Ello es demostrado por los datos de evolución de la presencia femenina en puestos de responsabilidad, que muestran una clara tendencia hacia el equilibrio como resultado de la puesta en marcha de estrategias activas de promoción de mujeres en los tramos más altos de la jerarquía administrativa (en aplicación de lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su art. 3).

- b) En el diseño y planificación de las acciones formativas sin considerar las diferentes necesidades de mujeres y de hombres. Así, pueden detectarse discriminaciones en:

 - El lenguaje utilizado en la definición de las personas a quienes se dirige la formación. Nombrando las profesiones en función de quienes las han venido desempeñando, mujeres u hombres, o utilizando el masculino como genérico.

En el Plan de formación para trabajadores y trabajadoras de la Junta de Andalucía 2009, aparecen los siguientes cursos:

- Ágora virtual para formadores
- Alfabetización Informacional y Formación de Usuarios en la Biblioteca Pública
- Formación de inspectores de consumo

http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/htmlportal/html/plan_formacion.jsp

¹¹ Datos extraídos informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2009, p. 139. Consejería de Economía y Hacienda.

- El lugar y horario del curso son dos factores importantes con relación al acceso de mujeres y de hombres a la formación. Ofrecer la formación en lugares alejados del centro de trabajo, especialmente si es en otras localidades, puede obstaculizar el acceso de las trabajadoras. De igual manera, los horarios fuera de la jornada laboral dificultan la participación de las personas con responsabilidades familiares (que aún hoy, son mayoritariamente mujeres).

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2009, del instituto Andaluz de Administración Pública por la que se convoca el curso presencial "Dirección de Recursos Humanos de la Administración Pública".

Quinta. Duración.

El curso tiene una duración total de 30 horas, distribuidas de la siguiente forma:

Lunes, miércoles y viernes: de 9,00 a 14,00 horas.

Martes y jueves: de 9,00 a 14,30 horas y de 17,00 a 20,00 horas.

Para la obtención del certificado de asistencia, quienes participen deberán asistir a un mínimo del 80% de las horas lectivas programadas.

- Los documentos de apoyo y materiales de la formación no suelen utilizar imágenes ni un lenguaje libre de sexismo.
- Dirigir la formación a determinados puestos o niveles profesionales cuando ello no constituye un requisito imprescindible (relacionados con los conocimientos previos que son necesarios para un mejor aprovechamiento de la formación), puede limitar el acceso de personas que estando interesadas no ocupen los puestos especificados.

Séptima. Selección de aspirantes.

La selección de participantes que cumplan con los requisitos establecidos en la base cuarta de la presente convocatoria se realizará de acuerdo con los siguientes criterios, aplicados sucesivamente:

Primero: En la cumplimentación de la solicitud, realizada conforme a lo dispuesto en la base sexta, se priorizará a aquellas personas solicitantes que hayan accedido a la aplicación acreditando su identidad con firma electrónica.

Segundo: Mayor nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. A estos efectos, las direcciones/jefaturas de centros desempeñados por personal laboral se consideran equivalentes al nivel 25 de personal funcionario.

Tercero: mayor antigüedad en la Administración.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación

a) Procesos de promoción	Criterios utilizados en los procesos de promoción, y valoración de méritos.	¿Son claros y explícitos? ¿Existe algún criterio cuya satisfacción puede estar condicionada por los roles de género?
b) Diseño y planificación de las acciones formativas	Horarios, lugares, contenidos, materiales, etc. Definición perfil de personas destinatarias.	¿Existen condicionantes de género que limiten el acceso a las mujeres (espacios y lugares de celebración, horarios “compatibles”, etc.)? ¿Los contenidos de los materiales de formación, representan imágenes estereotipadas de género o no? ¿Son atractivos de forma igualitaria para mujeres y hombres? ¿Las personas en situación de excedencia y permisos relacionados con la conciliación tienen facilidad y se les ofrece las mismas oportunidades para formación continua?

Pautas para la intervención

ÁREA DE DESARROLLO DE CARRERA	
Objetivo general	Garantizar de manera efectiva iguales posibilidades de formación y promoción a hombres y mujeres.
Pautas para la intervención	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar y erradicar visiones estereotipadas acerca de las capacidades, habilidades e intereses de las mujeres con relación a la promoción y el desarrollo de su carrera profesional. • Sensibilizar a los altos cargos de la Administración Pública en materia de igualdad de género, para romper la inercia social de designar a hombres en puestos de poder. • Revisar los criterios y elementos valorables para la promoción profesional, para detectar y erradicar posibles sesgos de género. • Interponer acciones positivas destinadas a mujeres para garantizar su participación en todos los niveles de la organización, con especial atención a los cargos de responsabilidad y toma de decisiones. • Articular medidas compensatorias en los procedimientos de promoción, para evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades (por ejemplo: ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada u otros permisos relacionados con la conciliación, de acuerdo al Art. 57º de la LOI). • Ajustar la oferta formativa a los intereses y necesidades de hombres y mujeres (temáticas, requisitos de acceso, horarios, materiales, ...). • Incentivar la participación de las mujeres en las actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades relacionadas con las categorías y áreas profesionales en las que están infrarrepresentadas (nuevas tecnologías, habilidades directivas, etc.)

3.2.4. Área de observación: Condiciones laborales

Se refiere a los factores que definen la situación de la persona trabajadora en el empleo: modalidades de contrato, distribución del tiempo de trabajo, retribuciones, etc.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

- a) En la distribución del tiempo de trabajo: La forma en la que se regula el tiempo de trabajo es otro de los aspectos que hay que atender a la hora de detectar discriminaciones indirectas. En este sentido, para detectar discriminaciones hay que atender especialmente a:

Las horas extraordinarias y la disponibilidad horaria, pueden constituir criterios para la promoción laboral o aumentar la retribución de base. Sí, como hemos dicho, después de la jornada laboral muchas mujeres tienen que ocupar su tiempo en el trabajo doméstico, se encuentran en peores condiciones de partida a la hora de acceder a estas mejoras en su situación profesional.

El horario laboral y la falta de flexibilidad en su distribución puede constituir una discriminación indirecta para las personas trabajadoras que asuman responsabilidades familiares (ya hemos visto que siguen siendo las mujeres), en la medida en que no se puedan compatibilizar con los horarios escolares y de otros servicios de atención a personas dependientes.

Lo fundamental, en cualquier caso, es contar con información que nos permita valorar el uso de las medidas de conciliación, y detectar si la ausencia de un enfoque integral a la hora de abordar la organización del tiempo de trabajo (que incluya medidas de flexibilidad y otras destinadas a fomentar la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado) lleva a la reproducción de los roles de género, y por tanto a la perpetuación de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Otra de las claves es detectar discriminaciones derivadas del uso de las medidas de conciliación y flexibilidad en los horarios de trabajo. Nos referimos a prácticas encubiertas de relegación, obstáculos a la promoción, etc. que pueden

producirse como consecuencia de ejercicio efectivo de las trabajadoras y los trabajadores del derecho a conciliar la vida personal y laboral. Ya hemos visto que son las mujeres, en su mayoría, quienes ante la falta de corresponsabilidad en el ámbito doméstico y de cuidado, se acogen a este tipo de medidas, y son ellas, por tanto, más vulnerables a estas situaciones de discriminación

- b) En el acceso a los complementos salariales: Los complementos salariales son uno de los principales causantes de las discriminaciones salariales, pues los criterios para el cobro de algunos complementos son muy arbitrarios. Pueden actuar como elementos de discriminación pues no guardan relación directa con el contenido del puesto o la aptitud de los trabajadores y trabajadoras.

Entre los complementos y pluses salariales que se suman a la retribución fijada para cada categoría profesional, se encuentran los complementos por trabajos nocturnos, por trabajo en domingos y festivos, de turnicidad, jornada de tarde y jornada partida, entre otros. Complementos muy ligados al desempeño de cierto tipo de trabajos en áreas de actividad masculinizadas.

Art. 58 del VI Convenio colectivo del personal laboral de la administración de la Junta de Andalucía (<https://ws045.juntadeandalucia.es/empleadopublico/emp-detail-.html?p=/&c=38386&todoportal=true>)

- c) En las modalidades de contratación: Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial conllevan un impacto desfavorable sobre trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres, ya que son mayoría entre las personas que acceden al empleo a través de este tipo de contrataciones, en las que las condiciones laborales son peores que en contratos indefinidos o jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados complementos salariales, menos oportunidades de acceder a la formación, etc.

Para la reflexión...

Estas modalidades de contratación son frecuentes en el marco de proyectos e iniciativas comunitarias de duración determinada y con escasa perspectivas de continuidad, o vacantes o sustituciones de puestos de trabajo incluidos en la RPT: ¿Quiénes ocupan mayoritariamente estos puestos?

- d) En las condiciones del despido o no renovación de contrato: Especialmente, en aquellos casos relacionados con la maternidad y la conciliación de la vida personal y familiar, pueden producirse finalizaciones de “obras” y no renovaciones que se disfrazan de ceses de actividad o ausencia de proyectos o falta de trabajo.
- e) En la movilidad funcional y geográfica de la persona trabajadora:

Las trabajadoras, especialmente las que ocupan niveles o categorías profesionales inferiores, tienen una mayor movilidad funcional, especialmente, a la hora de asumir tareas relacionadas con su rol de género. Esto deriva en una sobrecarga de funciones que no son valoradas ni reconocidas por no estar reguladas, generando una movilidad funcional encubierta.

Las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen más dificultades a la hora de aceptar un traslado o un desplazamiento temporal a otra residencia. Sin embargo, dado que la mayoría de las trabajadoras siguen llevando solas el peso de estas responsabilidades, son las que, en caso de traslado o desplazamiento, pueden verse condicionadas a abandonar la actividad laboral ante la disyuntiva de elegir entre trabajo o familia.

Cuando la movilidad geográfica es utilizada dentro del sistema de baremación, como criterio, por ejemplo, para el ascenso, de nuevo se produce una situación de desventaja para las mujeres por las razones antes mencionadas.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación

a) Distribución del tiempo de trabajo	<p>Regulación de las horas extraordinarias y la turnicidad.</p> <p>Criterios para establecer la flexibilidad horaria de entrada y salida al trabajo.</p> <p>Motivaciones alegadas en la denegación de los permisos solicitados para disfrutar de asuntos particulares.</p>	<p>¿Están afectados por el rol de género y el reparto desigual de las tareas de cuidado de personas dependientes?</p> <p>¿Los criterios para conceder flexibilidad horaria son objetivos y se aplican por igual a hombres y mujeres?</p> <p>¿Se analiza periódicamente el uso de permisos y flexibilidad horaria? ¿Se incluyen criterios relacionados con la superación de los roles tradicionales de género?</p>
b) Acceso a los complementos salariales	<p>Criterios que se establecen para el cobro de los complementos salariales.</p>	<p>¿Existen diferencias en el acceso de hombres y mujeres a estos complementos? ¿La regulación de los complementos salariales se produce utilizando criterios que pueden primar más a los hombres, a tareas realizadas mayoritariamente por hombres, o a aspectos como la disponibilidad horaria o geográfica o el trabajo en horas extraordinarias (criterios que tienen marcado carácter masculino)?</p>
c) Modalidades de contratación	<p>Contrataciones temporales en el marco de proyectos europeos finalistas o bajo la modalidad de vacantes de interinidad o sustitución.</p>	<p>¿Afectan más a mujeres o a hombres?, ¿Se desarrollan bajo condiciones proporcionales a las de los contratos laborales?</p>
d) Condiciones del despido o no renovación de contrato	<p>Causas de despido o no renovación de contrato y a quiénes afecta en mayor medida.</p>	<p>¿Existen diferencias entre hombres y mujeres? ¿Pueden guardar relación, en el caso de las mujeres, con la maternidad o las dificultades de conciliación de la vida personal y las responsabilidades familiares?</p>
e) Movilidad funcional y geográfica de la persona trabajadora	<p>Procedimiento que regula la movilidad funcional y personas afectadas.</p>	<p>¿Se han realizado análisis que permitan estimar cuántas personas realizan funciones inferiores a su categoría? ¿Se atribuyen funciones no especificadas relacionadas con los roles de género? ¿Se valoran y retribuyen en consecuencia?</p>
	<p>Procedimiento que regula la movilidad geográfica, personas afectadas y relación con los procedimientos de desarrollo de carrera.</p>	<p>¿Se ha analizado la distribución por sexo de las personas que se encuentran en esta situación? ¿Se valora la movilidad geográfica y se barema en los procedimientos de desarrollo de carrera?</p>

Pautas para la intervención

ÁREA DE CONDICIONES LABORALES	
Objetivo general	<ol style="list-style-type: none">1. Garantizar la igualdad efectiva en las condiciones laborales de las y los empleados públicos, detectando y eliminando discriminaciones indirectas en los sistemas de definición de las retribuciones, las modalidades de contratación, la permanencia en el puesto de trabajo, la movilidad funcional y geográfica.2. Establecer sistemas integrales para la articulación de la vida personal y profesional y adecuar su enfoque hacia la corresponsabilidad de forma que tengan impacto positivo en la igualdad.
Pautas para la intervención	<ul style="list-style-type: none">• Establecer criterios claros y explícitos que limiten la ambigüedad en la valoración de la concesión de permisos y disfrute de los días de libre disposición, y adaptarlos a las necesidades de articulación de la vida profesional y personal de los y las empleadas públicas.• Analizar periódicamente el impacto de género de las medidas de conciliación, para evitar impactos negativos en la carrera profesional de las mujeres y la reproducción de los roles de género.• Potenciar medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres: permisos individuales, sensibilización para la corresponsabilidad, etc.• Equiparar el tipo de contrataciones que se destinan a hombres y mujeres.• Asegurar la proporcionalidad en las condiciones laborales de los contratos temporales y a tiempo parcial.• Establecer mecanismos de detección y control para erradicar la movilidad funcional encubierta.• Evaluar el impacto de género de la inclusión de criterios relacionados con la movilidad geográfica en los sistemas de baremación para el desarrollo de la carrera profesional.• Detectar y eliminar las posibles discriminaciones salariales y los factores que generan diferencias en los ingresos de hombres y mujeres.

3.2.5. Área de observación: Derecho a la salud y seguridad en el trabajo

El artículo 29 de la Ley 12/2007 para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece que “la Administración Pública promoverá un concepto integral de salud que tenga en cuenta tanto riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres, haciendo especial mención a la adopción de medidas adecuadas para la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o que se encuentren en periodo de lactancia”.

¿Dónde puede producirse la discriminación?

- a) En las situaciones de embarazo o de ejercicio de la maternidad (lactancia y cuidado de hijos e hijas): Como ya se ha visto en casos anteriores, la situación de embarazo o el uso de las medidas establecidas por la legislación en caso de lactancia y permisos para el cuidado de personas dependientes, sigue constituyendo una causa de discriminación en el mercado laboral. Desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, estas discriminaciones se producen cuando se vulnera el derecho de las trabajadoras embarazadas a la adaptación del puesto de trabajo a sus necesidades específicas: de reorganización del tiempo de trabajo, ergonómicas, etc.
- b) En la valoración de riesgos laborales: pueden esconderse sesgos discriminatorios, relacionados, en la mayoría de los casos, con la tendencia a realizar dicha valoración teniendo como “modelo de persona trabajadora” a un hombre que realiza actividades típicamente masculinizadas.
 - En este sentido, pueden pasarse por alto o infravalorarse los riesgos relacionados con los trabajos “típicamente femeninos”, que suelen llevar asociados riesgos de tipo psicosocial, derivados de la realización de tareas simultáneas o reiterativas, y el estrés acumulado por la doble jornada de las mujeres; mientras, se pone el foco de atención en los derivados del esfuerzo o las condiciones físicas del puesto, riesgos más frecuentes en los trabajos “típicamente masculinos”.
 - Esta desigual valoración de riesgos se traslada a los procedimientos y planes de prevención, que pueden adolecer de déficits o ausencia de medidas para prevenir situaciones objetivas de riesgo, y enfrentarlas de forma ajustada a las características diferenciales de mujeres y de hombres.

Como ejemplo, la manipulación de ciertos productos de limpieza, actividad que realizan de forma mayoritaria las mujeres, suele infravalorarse como factor de riesgo, omitiéndose las consiguientes medidas preventivas para quienes ejercen dicha actividad.

- c) En el derecho a un entorno laboral libre de violencia: Aunque tienen la consideración de conductas discriminatorias que afectan a la salud laboral, es necesario prestar una atención específica a las situaciones de acoso, en las modalidades que se especifican a continuación, y a su tratamiento desde una perspectiva preventiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Estas han de ser consideradas como:

Contrarias al principio de igualdad de trato

Una forma más de discriminación

Una manifestación de la violencia de género en las relaciones laborales

Un atentado a la libertad de las personas

Una agresión a su dignidad

[Jornadas Salud laboral y género, Junta de Andalucía-CC.OO., Sevilla, 2003]

1º Acoso sexual: El Art. 3 de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, lo define como la “situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

2º Acoso por razón de sexo: El mismo artículo de la Ley antes mencionada lo define como “situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por su gravedad y el tratamiento específico que le da la legislación vigente, resulta fundamental que se establezcan, por un lado, medidas de prevención contra este tipo de discriminación que contribuyan a generar un entorno de trabajo libre de este tipo de discriminaciones, y protocolos de actuación en caso de que se detecten casos de acoso, por otro.

En 2006, el Instituto de la Mujer, presentó un estudio estimando que alrededor del 10% de las mujeres trabajadoras han sido víctimas de alguna modalidad de acoso, en algún momento de su vida laboral. Desmitificando algunas de las creencias más generalizadas en este campo, se informaba que los sectores más afectados eran los de sanidad, educación, y Administración Pública.

[Al menos una de cada diez mujeres ha sufrido en el último año acoso sexual en el trabajo, fuente: 20 minutos.es/Efe. 26.04.2006, y disponible en <http://www.20minutos.es/noticia/112999/0/trabajadoras/acoso/sexual/>]

Según los datos del Servicio de Defensa Legal del Instituto Andaluz de la Mujer, en 2008 (últimos disponibles) fueron atendidas un total de 69 consultas sobre casos de acoso sexual en el empleo.

3º Mobbing o acoso moral en el trabajo, puede definirse como “toda conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento o actitud, que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o creando una degradación del clima laboral”.

Se trata de una de las conductas discriminatorias más difíciles de detectar, aunque conlleva graves efectos para la salud psicosocial de las trabajadoras.

- Este concepto engloba conductas que pueden ir desde piropos, bromas machistas o comentarios sobre la vida privada de la trabajadora.
- Este tipo de acoso no se ve definido por la posición jerárquica de la persona acosadora con respecto a la acosada, ya que puede producirse en todas las direcciones (vertical descendente -de los niveles superiores en la escala jerárquica a los inferiores-, ascendente -aunque con menor frecuencia, desde los niveles inferiores hacia los superiores- u horizontal -entre personas que ocupan posiciones similares en la escala jerárquica).

Según los datos del Servicio de Defensa Legal del Instituto Andaluz de la Mujer, en 2008 (últimos disponibles) se atendieron 138 consultas sobre casos de **acoso moral** en el empleo.

- d) En los derechos laborales de las empleadas públicas afectadas por la violencia de género y la ausencia de su disfrute efectivo como elemento de clara discriminación laboral por razón de sexo. La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, contiene un artículo específicamente orientado a establecer los derechos que ha de garantizar la Administración Pública a las mujeres afectadas:

Artículo 56. Derechos de las empleadas públicas de la Junta de Andalucía.

1. De conformidad con el artículo 24 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, la Administración de la Junta de Andalucía facilitará para todas sus empleadas públicas que se encuentren afectadas por la violencia de género los permisos que correspondan, el ejercicio del derecho a la reducción o la flexibilidad de su jornada laboral, así como a la movilidad geográfica y a la excedencia, de acuerdo con lo dispuesto en materia de función pública o convenio colectivo.

2. Las faltas de asistencia totales o parciales de la jornada laboral, causadas por la violencia de género, tendrán la consideración de justificadas en el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Aspectos a analizar y preguntas clave para la detección de discriminaciones en esta área de observación

<p>a) Situaciones de embarazo o de ejercicio de la maternidad</p>	<p>Medidas para adecuación del puesto, en caso necesario, a la situación de embarazo. Aplicación y uso de las medidas establecidas por la legislación en caso de lactancia y permisos para el cuidado de personas dependientes.</p>	<p>¿Se regula y facilita el acceso de las mujeres embarazadas a las medidas de adecuación del puesto a la situación de embarazo? ¿Se analiza el impacto de género de las medidas relacionadas con la lactancia y permisos para el cuidado de personas dependientes? ¿Se incluyen medidas dirigidas a los trabajadores públicos para fomentar su uso y romper con el reparto desigual de los roles y avanzar en la corresponsabilidad de los hombres en las tareas reproductivas y de cuidado?</p>
<p>b) Valoración de riesgos laborales</p>	<p>Sistemas de valoración de riesgos laborales y medidas de prevención.</p>	<p>¿Los sistemas de prevención de riesgos contemplan los riesgos específicos ligados a los roles de género: doble presencia, acoso, violencia de género? ¿Se valoran y se especifican medidas de prevención de los riesgos asociados a la organización del trabajo, prevalentes en las mujeres: ritmos acelerados, falta de autonomía, superposición de tareas, sobreexigencias emocionales y afectivas?</p>
<p>c) Derecho a un entorno laboral libre de violencia</p>	<p>Procedimiento de denuncia y sanción, medidas preventivas, equipos o personas capacitadas y designadas para actuar en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.</p>	<p>¿Se ha regulado específicamente (protocolos, planes de actuación)? ¿Se ha informado convenientemente a las empleadas y los empleados públicos sobre su existencia? ¿Se han establecido medidas y campañas informativas y preventivas en los lugares de trabajo?</p>

<p>d) Derechos laborales de las empleadas públicas afectadas por la violencia de género</p>	<p>Medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.</p>	<p>¿Se ha establecido algún tipo de procedimiento/unidad de intervención en caso de detectarse casos de violencia que afectan al personal? ¿Se ha realizado un seguimiento de su funcionamiento? ¿Se ha informado convenientemente a las y los empleados públicos sobre su existencia? ¿Se han establecido medidas y campañas informativas y preventivas en los lugares de trabajo?</p>
---	--	---

Pautas para la intervención

<p>Objetivo general</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la salud y seguridad en el trabajo por parte de las mujeres y hombres empleados en el sector público, reconociendo las diferencias entre mujeres y hombres, eliminando posibles sesgos en la valoración de los riesgos laborales y adaptando las medidas preventivas en consecuencia. 2. Detectar y dar una respuesta organizacional y efectiva al problema de la violencia de género en las relaciones laborales.
<p>Pautas de intervención</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar a los equipos encargados de la vigilancia de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de las empleadas y los empleados públicos, con relación a los problemas de salud laboral y género. • Realizar análisis periódicos de los factores implicados en la salud laboral de las mujeres, identificando impactos diferenciales, y riesgos laborales específicos. • Establecer estrategias preventivas integrales y no sesgadas, que incorporen la valoración de riesgos y el establecimiento de medidas efectivas para combatir las desigualdades en cuanto a salud laboral que pueden derivarse de la doble presencia, una organización del trabajo discriminatoria (estrés, sobrecarga, indefinición de funciones, existencias de tipo emocional-afectivo, etc.), y la situación de embarazo o ejercicio de la maternidad y el cuidado de personas dependientes. • Reconocimiento en el reglamento interno del acoso sexual como falta muy grave. • Establecimiento de medidas para la sensibilización del personal en materia de prevención, denuncia y sanción del acoso en sus diferentes modalidades. • Elaborar un protocolo de actuación específico para la prevención y atención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y acoso sexual de acuerdo a los requerimientos legales en la materia, y difundirlo entre todo el personal de la Administración Pública. • Valorar la necesidad de crear servicios de asesoramiento y atención especializada a las personas afectadas por esta problemática, o garantizar el acceso a los servicios específicos ya existentes. • Establecimiento de medidas específicas de abordaje de la problemática de la violencia de género en el entorno laboral de la Administración Pública andaluza, garantizando el acceso de las empleadas públicas a las medidas establecidas por la legislación y sensibilizando a todo el personal de manera que se contribuya al aislamiento social de los maltratadores.

3.3. Erradicar discriminaciones por razón de sexo mediante la incorporación del enfoque de género a las prácticas y procedimientos de gestión de las políticas de personal

El recorrido por los diferentes tipos de discriminación directa, pero sobre todo indirecta, y la propuesta de pautas para su identificación y erradicación, queda incompleto sin una referencia final a la estrategia general que ha de guiar la intervención para, en caso de detectarse discriminaciones, garantizar su eliminación de las prácticas y procedimientos de acceso y regulación de las condiciones laborales de las y los empleados públicos. Y es que esta intervención ha de realizarse desde un **enfoque integral**, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la discriminación por razón de sexo y sus manifestaciones (las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral). Para ello, los **Planes de Igualdad** se configuran como los instrumentos más adecuados para garantizar la existencia de entornos laborales no discriminatorios. Así lo establece la LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en su Art. 32, dispone esta obligatoriedad para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales:

“(…) establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución (...) serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años”

Del mismo modo queda recogido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional octava, la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral del empleo público:

“(…) adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres y elaborando planes de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable”

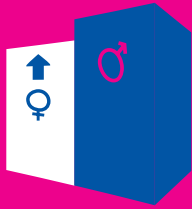
Ahora bien ¿Qué debemos entender por Plan de Igualdad de una organización laboral pública? A continuación presentamos algunas notas definitorias de estos instrumentos de planificación:

Las medidas y objetivos de un Plan de Igualdad han de tener una incidencia directa en el funcionamiento interno de la organización. Para su elaboración, se requiere también de la realización de un diagnóstico previo, en este caso orientado a analizar la situación y posición de los hombres y mujeres que trabajan en la organización, así como los procesos internos de gestión de personal, cultura organizacional y asignación de recursos económicos para trabajar a favor de la igualdad.

El Plan tiene así un carácter “interno”, y está orientado a erradicar las disfunciones internas respecto a la igualdad de oportunidades para, a partir de éstas, establecer las medidas correctoras adecuadas.

Estas orientaciones para la intervención en el campo de la mejora de los procedimientos de gestión de los recursos humanos de la Administración Pública quedan incompletas sin una referencia final a la necesidad de acometer **actuaciones transversales que aseguren la incorporación del enfoque de la igualdad y no discriminación de género en su organización interna**. En este sentido, y aunque algunas se han ido mencionado en apartado precedente, es necesario insistir en:

- Explicitar el compromiso de la Administración Pública con la garantía efectiva del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo y su inclusión en las políticas de gestión de sus recursos humanos, en todos los documentos e instrumentos de comunicación de la misma a sus empleadas y empleados y a la ciudadanía en general.
- Garantizar la formación del personal responsable de la toma de decisiones y la gestión de los recursos humanos en materia de igualdad de género y no discriminación.
- Garantizar la disponibilidad de información útil para detectar discriminaciones de género: desagregar por sexo los datos e incluir indicadores de género relacionados con la gestión de sus recursos humanos, adaptando los instrumentos de recogida de información y los soportes informáticos para su tratamiento, con objeto de disponer de información útil para el análisis de la presencia o ausencia de discriminación por razón de sexo, como base imprescindible para reorientar las políticas de gestión de recursos humanos.
- Utilizar de manera sistemática un lenguaje -escrito y visual- y contenidos no sexistas en la documentación y otros soportes de comunicación de las cuestiones relacionadas con el empleo público.
- Finalmente, recordar que el compromiso de la Administración Pública con la eliminación de la discriminación por razón de sexo en el ámbito del empleo público, debe extenderse a las entidades colaboradoras o las contratadas para la realización de funciones relacionadas con la gestión de recursos humanos, incorporando criterios de respeto y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en la selección de empresas proveedoras, como muestra de coherencia en la política pública de promoción de entornos laborales no discriminatorios.




4. HERRAMIENTAS Y RECURSOS PARA PROMOVER ENTORNOS LABORALES NO DISCRIMINATORIOS

En este capítulo, se recoge información básica acerca de las herramientas y recursos existentes para la puesta en marcha de estrategias de intervención en este campo, que pueden ser de utilidad para las y los agentes a quienes está dirigido esta Guía: el personal técnico y profesional de los departamentos de gestión de los recursos humanos de la Administración Pública andaluza, así como a quienes toman las decisiones acerca del acceso, promoción, permanencia y condiciones laborales de las mujeres y hombres empleados en el sector público.


Para su presentación, hemos clasificado los recursos disponibles en dos categorías:

- Estructuras organizativas y servicios de asesoramiento, tanto a entidades públicas o privadas que quieran poner en marcha estrategias de intervención para erradicar la discriminación de género en los entornos laborales, como de asistencia jurídica y atención a las personas afectadas.
- Herramientas, materiales y documentación, que puede servir de referencia de cara a la detección de discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral y la puesta en marcha de estrategias de intervención para erradicarlas.

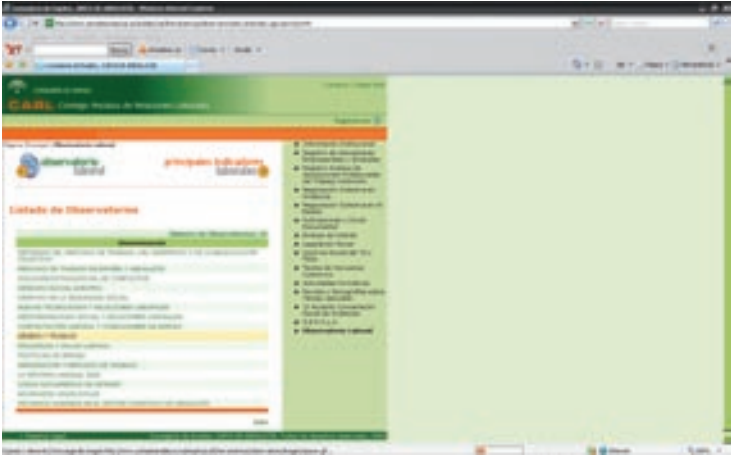
4.1. Estructuras organizativas y servicios

1. Instituto Andaluz de la Mujer. Servicio Andaluz de Defensa Legal Gratuito	
Agentes implicados	El Instituto Andaluz de la Mujer, puso en marcha en 1997 este servicio, desarrollado mediante convenios de colaboración con las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.
Descripción	Servicio gratuito de defensa jurídica y procesal para las mujeres que sufren discriminación laboral por razón de género, atendido por letradas que intervienen en todas las actuaciones del proceso judicial cuando el caso lo requiere.
Dirigido a	Mujeres que sufren discriminación laboral por razón de género.
Más información	<p>http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-SERVICIO-DE-DEFENSA-LEGAL-.html http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer:Servicio_de_Defensa_Legal</p> 

2. Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad y Género

Agentes implicados	Instituto Andaluz de la Mujer, y financiada por el Fondo Social Europeo.
Descripción	<p>Nació con el objetivo de dotar a la Administración Pública andaluza de una estructura de apoyo estable, para iniciar y consolidar el proceso de implantación del Mainstreaming de Género en Andalucía, así como dotar a sus equipos gestores de conocimientos y herramientas concretas para integrar la dimensión de género en sus decisiones y actividades.</p> <p>La Unidad cuenta con recursos de gran utilidad para las personas responsables de las políticas de gestión del personal de la Administración Pública, entre los que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Formación en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del personal funcionario y laboral de la Junta de Andalucía.• Publicación de manuales y guías de apoyo técnico.• Información sobre buenas prácticas e intercambio de experiencias sobre la Integración de la Perspectiva de Género.• La web de la Unidad.
Dirigido a	Personal de la Administración Pública andaluza.
Más información	<p>http://www.unidadgenero.com/</p> 

3. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (C.A.R.L.)

<p>Agentes implicados</p>	<p>Órgano Colegiado de naturaleza tripartita, integrado por las Organizaciones Empresariales -Confederación de Empresarios de Andalucía- y Sindicales -UGT Andalucía y CC.OO. Andalucía, y la Administración Laboral Andaluza.</p>
<p>Descripción</p>	<p>Cauce de información sobre las relaciones laborales, con actuaciones de promoción de la investigación y el conocimiento de las relaciones laborales, y es la referencia fundamental en materia de estudios, informes y estadísticas sobre negociación colectiva.</p> <p>Incluye el Observatorio permanente de relaciones laborales, un interesante espacio de análisis y reflexión sobre el entorno laboral, con una sección dedicada a la Igualdad de Género en el empleo.</p>  <p>Cuenta con una Comisión de Igualdad, responsable de publicaciones de interés en materia de igualdad de género en el empleo, como las “Recomendaciones en materia de igualdad de género dirigidas a los negociadores de convenios andaluces” y “Recomendaciones en materia de No Discriminación e Igualdad de Trato y Oportunidades.</p>
<p>Dirigido a</p>	<p>Empresariado y trabajadores y trabajadoras en general, así como a personal investigador y profesionales del ámbito de las relaciones laborales.</p>

Más información

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp>



4. Dirección General de Seguridad y Salud Laboral

Agentes implicados

La Consejería de Empleo, dentro del cual se inscribe la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral.

Descripción

A la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral corresponden en general las competencias relativas a la seguridad y salud laboral de las trabajadoras y los trabajadores, así como mecanismos de inspección, prevención de los riesgos laborales y lucha contra la siniestralidad laboral.

Cuenta con interesantes recursos web, entre los que destacar, a efectos de esta Guía, los siguientes:

- Documentación y normativa autonómica sobre prevención de riesgos laborales y seguridad y salud laboral.
- Guías Prácticas, estadísticas y documentos de investigación o estudio.
- Productos Multimedia: Libros Vídeos Cómic CD's DVD's Folletos informativos y material de difusión
- Estadísticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Dirigido a

Toda la ciudadanía.

Más información

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index_corporativa_seguridad_salud_laboral.php



5. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Agentes implicados

Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

Descripción

La Inspección de Trabajo es el órgano de la Administración Pública ante el que cabe recurrir en supuestos de infracción muy grave como lo sería la decisión unilateral del empleador que impliquen discriminación en materia de retribuciones por razón de sexo (art. 96.12 de ET). Las denuncias escritas podrán dirigirse a las Áreas de Inspección de Trabajo de las Direcciones Provinciales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o a las dependencias correspondientes de las Comunidades Autónomas.

Dirigido a

Toda la ciudadanía.

Más información

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/prl/informacion/inspeccion.php?nav=1&valnav=4&idreg=124>



6. Departamentos de Mujer/Igualdad de las organizaciones sindicales

Agentes implicados	Sindicatos.
Descripción	<p>La Vía de la Negociación Colectiva para hacer efectivo el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el entorno laboral, articula los mecanismos para eliminar e incluso denunciar las situaciones de discriminación.</p> <p>Los sindicatos de mayor implantación en Andalucía cuentan con secciones o departamentos específicamente dedicados a velar por los derechos laborales de las mujeres, y especialmente el derecho a la no discriminación de género.</p>
Dirigido a	Toda la ciudadanía.
Más información	<ul style="list-style-type: none">• CGT: Sección Mujer: http://www.cgt.org.es/spip.php?rubrique44• CSI-CSIF: Área de Acción Social-Dpto. de Juventud, Mujer y Jubilados. Correo-e: accionsocial@csi-csif.es• Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía: http://www.ugt-andalucia.com/areas/mujer/index.aspx• Secretaría de la Mujer de la Unión de Sindicatos de trabajadoras y trabajadores de Andalucía USTEA: http://www.ustea.org/MUJER/mujer.htm• Secretaría de la Mujer de CC.OO.-Andalucía: http://www.andalucia.ccoo.es/webandalucia/menu.do?Areas:Mujer

4.2. Materiales y documentación

Incluimos aquí diferentes materiales y herramientas que pueden ser de utilidad a la hora de identificar la discriminación por razón de sexo en el entorno laboral y prevenirla. En este sentido, hay que decir que existe actualmente un gran número de publicaciones relacionadas con la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral. La mayoría de ellas están orientadas al mercado laboral en general y no son específicas del empleo público, si bien, como hemos visto a lo largo de la Guía, las grandes dimensiones desde las que analizar las discriminaciones por razón de sexo en el entorno laboral y las intervenciones para erradicarlas no son en esencia diferentes -aunque sí, obviamente, de menor magnitud- en el sector público y el privado. Por ello, hemos considerado que los materiales que se presentan a continuación pueden servir a los y las responsables de la toma de decisiones y la gestión de los Recursos Humanos de la Administración Pública Andaluza como guía a la hora de emprender actuaciones orientadas a:

- Detectar desigualdades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales.
- Incluir sistemáticamente el enfoque de género en la gestión de sus Recursos Humanos.
- Erradicar las discriminaciones por razón de sexo en el entorno laboral.

Desde este punto de vista, incluimos dos tipos de materiales:

1. Aquellos que abordan la problemática de la discriminación de género desde una óptica integral, y que contienen pautas y herramientas para afrontarla desde las diferentes áreas que hemos venido manejando en esta Guía: reclutamiento y selección, promoción, condiciones laborales y salud y seguridad en el ámbito laboral.
2. Materiales específicos, para quienes tengan necesidad de abordar algún tipo concreto de discriminación: acoso sexual, violencia de género en el ámbito laboral, salud y seguridad en el trabajo, etc.

	<p>Este material está orientado a ofrecer pautas y herramientas a los y las profesionales que desarrollan su actividad en el campo de la gestión de los RRHH, con objeto de facilitar su labor de incorporar la perspectiva de género en todos aquellos aspectos relacionados con esta área, para que su labor profesional no se vea sesgada por obviar los condicionantes de género.</p> <p>Edita: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.</p>
<p>Síntesis de contenidos</p>	<p>Se recogen una serie de documentos, investigaciones, artículos y reflexiones organizados en los cinco apartados temáticos que forman parte de la gestión integral de los recursos humanos en toda organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección • Formación • Promoción • Conciliación • Negociación <p>Para cada una de estas cinco áreas temáticas, se proporcionan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones generales sobre las implicaciones de incorporar la igualdad de género. • Elementos para el diagnóstico. • Pautas para la interpretación de los resultados. • Recomendaciones y orientaciones para evitar la discriminación por razón de sexo. <p>Además, el Maletín incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una recopilación de la legislación sobre Igualdad de Oportunidades relacionada con cada ámbito. • El panorama general de la situación laboral de las mujeres en España. • Reseñas de diferentes documentos de interés relacionados con cada uno de los ámbitos. • Un Glosario, con los términos más utilizados en el campo de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.
<p>A destacar...</p>	<p>Constituye un material muy completo y de orientación eminentemente práctica, proporcionando herramientas útiles para poner en práctica medidas concretas de igualdad en las organizaciones laborales, sean estas de titularidad pública o privada.</p>



Este manual tiene como objetivo facilitar la incorporación de los contenidos de la ley de igualdad a la práctica general de los delegados y delegadas sindicales y, especialmente, para que sirva como herramienta útil para entender y saber cómo abordar la realización de un diagnóstico de la situación y posterior negociación y aplicación de las medidas y planes de igualdad entre mujeres y hombres.

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.


Síntesis de contenidos

Se estructura en dos partes:

1. La primera, incluye el análisis jurídico del contenido laboral de la ley de igualdad;
2. La segunda, contiene una Guía para realizar un diagnóstico de la situación previo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, de entre cuyos contenidos destacamos los siguientes con relación al objeto de esta Guía:
 - Planes de igualdad y otras medidas a adoptar para la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral
 - Diagnóstico de situación y orientaciones en las siguientes áreas:
 - > Estructura de la plantilla
 - > Contratación
 - > Segregación ocupacional
 - > Promoción
 - > Formación
 - > Retribución
 - > Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
 - > Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
 - > Sensibilización y comunicación

A destacar...

- Aunque está orientado a la promoción de la igualdad de género en el entorno laboral de las empresas, contiene herramientas de utilidad y aplicación a cualquier organización laboral, incluida la Administración Pública.
- Resulta muy interesante su análisis de las implicaciones jurídicas de la Ley de Igualdad en el ámbito laboral.

 <p>Los Factores de desigualdad de género en el empleo</p> <p>La transposición de normas políticas para la igualdad de género en el empleo</p> <p>e equal Unión Europea Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>	<p>Este documento se orienta a identificar, definir y sistematizar los factores que están en la base de las desigualdades de género en el mercado de trabajo, como punto de partida para valorar hasta qué punto las actuaciones que se interpongan para erradicar las discriminaciones de género en el entorno laboral se enfocan hacia las causas de las desigualdades que se observan y “no se quedan en tratamientos sintomáticos”.</p> <p>Edita: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales.</p>
<p>Síntesis de contenidos</p>	<p>Se estructura en dos apartados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En el primero se presenta una aproximación conceptual a las desigualdades de género en el empleo, definiendo qué se entiende por “factor de desigualdad”, para pasar después a ofrecer una tipología de los factores que están en su base. 2. En la segunda parte, se presenta el desarrollo metodológico que puede servir de guía para el proceso de identificación de los factores de desigualdad y los pasos a seguir para su detección.
<p>A destacar...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El documento constituye un esfuerzo de síntesis y sistematización, que resulta de gran utilidad como primera aproximación al tema de las desigualdades de género en el ámbito laboral, para entidades y personas responsables del diseño, ejecución y evaluación de políticas que incidan en el mercado de trabajo (incluidas las de gestión de recursos humanos), en relación con la integración del enfoque de género en los mismos. • Se abordan las desigualdades entre mujeres y hombres desde un punto de vista estructural, y se propone un marco analítico que puede servir como referente para todas las intervenciones en este sentido. Asimismo, se propone un sencillo procedimiento para detectar desigualdades de género y erradicarlas desde sus causas.



Este material, está orientado a proporcionar pautas y herramientas para el diagnóstico y la elaboración de planes desde la óptica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales.

Edita: Instituto de la mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Síntesis de contenidos

1. Aspectos básicos para la elaboración del plan de igualdad
2. ANEXO I. Modelo de garantía del compromiso de la alta dirección de la empresa
3. ANEXO II. Modelo de cuestionario diagnóstico
4. ANEXO III. Modelo de informe de diagnóstico
5. ANEXO IV. Modelo de plan de igualdad
6. ANEXO V. Modelo de ficha individual para cada acción

A destacar...

- Las herramientas de diagnóstico de plantillas que se recogen, que pueden ser utilidad para la detección de discriminaciones indirectas en los procedimientos y prácticas de gestión de recursos de cualquier organización laboral, y aplicables a las administraciones públicas.
- Las herramientas de planificación, que pueden servir de guía para el diseño de estrategias de mejora en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública, erradicando discriminaciones de género e integrando el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.



Este material, está orientado a proporcionar referencias prácticas que permitan comprender y aplicar lo dispuesto en las leyes de igualdad con relación a la incorporación de la igualdad de género en las organizaciones laborales, en tres dimensiones:

1. La consolidación de la estrategia a través de la **negociación colectiva**.
2. La **implantación de Planes de Igualdad** entre Mujeres y Hombres, a partir del análisis de la realidad de la organización laboral.
3. El **seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad**.


Edita: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.

Síntesis de contenidos

1. Presentación
2. **Guía para negociar medidas y planes de igualdad.** Se detallan los beneficios para la organización, y se presenta el proceso y los instrumentos necesarios para realizar esta integración. Explica cómo recoger y consolidar este compromiso mediante la negociación colectiva para asegurar su éxito y permanencia.
3. **Guía para la implantación de planes de igualdad.** Se explica cómo realizar el diagnóstico de la organización, así como claves para el diseño y ejecución de Planes de Igualdad.
4. **Guía para el seguimiento y evaluación de planes de igualdad** en términos de impacto en la reducción de los desequilibrios de participación de mujeres y hombres en la organización, así como en la mejora de la gestión de la organización medida en términos de calidad y buen aprovechamiento de los recursos humanos.
5. ANEXOS:
 - Normativa de la U.E. y del Estado Español
 - Glosario
 - Recursos web de interés y Bibliografía

A destacar...

- Los anexos a cada Guía, que contienen orientaciones y herramientas de diagnóstico de plantillas y de planificación, útiles para el diseño de estrategias de mejora en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública, integrando el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.
- El énfasis y las orientaciones que contiene para consolidar el proceso de integración de la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la negociación colectiva.

	<p>Este manual está compuesto por siete cuadernillos cada uno de los cuales es un modelo de procedimiento que puede ser adaptado e implementado por cualquier organización que desee mejorar su gestión a través del respeto a la igualdad entre mujeres y hombres:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selección y promoción de personal. 2. Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 3. Acoso Sexual Laboral. 4. Normativa en materia de Igualdad. 5. Formación con perspectiva de género. 6. Lenguaje e imágenes no sexistas. 7. Discriminación salarial. <p>Edita: Agrupación de Desarrollo “Excelsa” de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Principado de Asturias.</p>
<p>Síntesis de contenidos</p>	<p>Cada una de las siete áreas de la gestión en que se centra el Manual, se desarrolla con la siguiente estructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contextualización y aproximación al procedimiento aplicar. • Conceptos básicos y propuesta de recomendaciones iniciales. • Exposición, mediante flujo-gramas, de los distintos pasos que componen el procedimiento, que se describen de forma pormenorizada. • Propuesta de indicadores para el seguimiento de la implantación y una medición de los logros obtenidos. • Herramientas asociadas (cuestionarios, modelos de plantillas, hojas de solicitudes, etc.) que pueden resultar útiles a la organización a la hora de implantar el procedimiento.
<p>A destacar...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los procedimientos recogidos en esta guía se corresponden con las principales áreas en las que pueden detectarse discriminaciones de género en la gestión de los recursos humanos de la Administración Pública. Como se presentan por separado, permite decidir si se va a abordar el proceso de forma integral o si sólo se analizarán las áreas de la organización que se consideren necesarias. • Su orientación a los “procesos” constituye una aproximación novedosa y efectiva de integrar la igualdad de género en la gestión organizacional. • Permite realizar el análisis y diseñar propuestas de mejora de manera autónoma por parte del personal responsable en las organizaciones; • Flexibilidad y adaptabilidad: cualquier organización que lo desee puede utilizarlos para introducir el respeto por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión de manera sistemática.



En el marco Programa IGUALEM, se ha elaborado un conjunto de materiales organizados en cuatro monográficos independientes:

1. Marco Político y Normativo de la Igualdad entre mujeres y hombre en las empresas.
2. La Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: concepto y procedimiento de incorporación.
3. El diagnóstico en materia de Igualdad: una herramienta básica para la intervención.
4. El Plan de Igualdad: elaboración, implantación y medidas.

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Síntesis de contenidos


Los materiales se dirigen a las empresas y al conjunto de las organizaciones laborales que estén interesadas en mejorar sus conocimientos y prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El contenido se desarrolla desde la igualdad como enfoque integral y vertebrador de las políticas empresariales, que cuenta con un contexto normativo: la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

El objetivo de los mismos es servir de referencia para consultar y profundizar en aspectos relacionados con la normativa vigente, así como con el proceso de implantación de la Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas, ahondando en los beneficios que ésta aporta como criterio de calidad y mejora continua. Asimismo, a través de ellos se facilita el itinerario que una empresa ha de seguir para implantar un Plan de Igualdad, las herramientas necesarias para elaborar un Diagnóstico a partir de un análisis de género, y posibles medidas a desarrollar con la finalidad de fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad.

A destacar...

- Se trata de documentos básicos, de ágil y fácil lectura, para tener una primera aproximación a lo que es un plan de igualdad en empresas.
- En cada uno de los monográficos se incluye un glosario de términos, bibliografía y recursos web que invitan a las empresas a ampliar información sobre los contenidos que se abordan.
- Aunque están específicamente dirigidos a las empresas privadas, tanto las ventajas que se identifican, como la secuencia de fases y los contenidos del trabajo en cada una de ellas, definen procesos de integración de la perspectiva de género aplicables a cualquier organización laboral, incluida la Administración Pública.

	<p>Aborda desde un enfoque jurídico, las modificaciones que introduce la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de discriminación laboral.</p> <p>Autoría: Fernández López, María Fernanda.</p>
<p>Síntesis de contenidos</p>	<p>Contiene un análisis de las tres principales vías preventivas, en materia de discriminación laboral por razón de sexo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Negociación Colectiva como respuesta a las conductas discriminatorias: se realiza un análisis de la realidad y las posibilidades que ofrece la negociación colectiva en este campo.2. Sanción administrativa, se evalúa el alcance de los nuevos tipos infractores y, sobre todo, la responsabilidad accesoria de las empresas que discriminen en supuestos de infracción grave.3. Vía procesal, se examinan las reglas generales de la trascendencia de la carga de la prueba o los requisitos de legitimación, las reformas en procesos concretos para posibilitar la mejor defensa de las víctimas de la discriminación y la prohibición de represalia y su alcance protector.
<p>A destacar...</p>	<ul style="list-style-type: none">• El esfuerzo para clarificar y valorar las fórmulas de tutela contra la discriminación en materia laboral que se desprenden de la Ley de Igualdad.• De gran interés puede ser también el repaso que se realiza a la jurisprudencia española e internacional, así como los Tratados internacionales en materia de discriminación.



Esta publicación recoge una serie de herramientas que sirvieron como base para la elaboración de la Guía de Buenas prácticas para garantizar la igualdad retributiva, realizada en el marco del IV Programa de Acción comunitaria.

Edita: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Síntesis de contenidos

Se estructura en cuatro grandes bloques. De cara al objeto de esta Guía, destacamos los dos siguientes:


1. Capítulo II: Sistemas de detección de la discriminación salarial en que se hace un repaso por las principales fuentes de información para detectar la discriminación salarial por razón de sexo (encuestas, datos estadísticos u otras herramientas), para presentar una herramienta concreta: el **programa ADSSE**.
2. Capítulo III: **Valoración** de puestos de trabajo y manuales de valoración. Presenta un procedimiento de valoración de puestos de trabajo para garantizar la eliminación de la discriminación retributiva.

Incluye también información de interés acerca del:

- Marco legislativo y jurisprudencia comunitaria y comparada.
- Procedimientos judiciales de garantía.
- Discriminación salarial y negociación colectiva.
- Organismos encargados de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial.
- Iniciativas en el campo de la Formación de profesionales.

A destacar...

- De interés para todas aquellas personas que quieran profundizar en el estudio de la problemática de la discriminación salarial, con pautas para la detección de elementos de discriminación y valoración de puestos de trabajo y que, pueden ser de enorme utilidad para quienes tienen la responsabilidad de revisar, negociar y controlar la aplicación del principio de Igualdad de Trato en los centros de trabajo.

	<p>La Guía, desarrollada en el marco del IV Programa de acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, pretende iniciar y poner a prueba prácticas que realmente puedan dar satisfacción al principio de igual remuneración para trabajos de igual valor y al derecho de igualdad remunerativa entre hombres y mujeres, recogidos en la normativa nacional y europea.</p> <p>Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.</p>
<p>Síntesis de contenidos</p>	<p>La Guía contiene:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un capítulo introductorio con información sobre las diferencias retributivas existentes entre los salarios percibidos por las mujeres y los hombres. 2. En el segundo capítulo se analizan los sistemas de clasificación profesional, piedra angular sobre la que se construye el sistema salarial y causante directo de las valoraciones sexistas del trabajo. 3. Finalmente se definen los conceptos clave en esta la materia, así como ejemplos, recomendaciones y legislación de referencia.
<p>A destacar...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aunque se orienta principalmente a la acción sindical frente a al discriminación salarial, contiene pautas de gran utilidad para los y las profesionales que trabajan en el campo de la clasificación profesional, que pueden ser utilizadas por quienes elaboran la RTP de la Administración Pública Andaluza.



Se trata de una publicación cofinanciada por Fondo Social Europeo, dentro del Programa CONCILIA, Corresponsabilidad en la vida familiar, laboral y personal, integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía 2007 2013.

Consta de tres separatas: la primera dirigida a la población en general, otra a personas trabajadoras y, una última, a agentes económicos y sindicales.

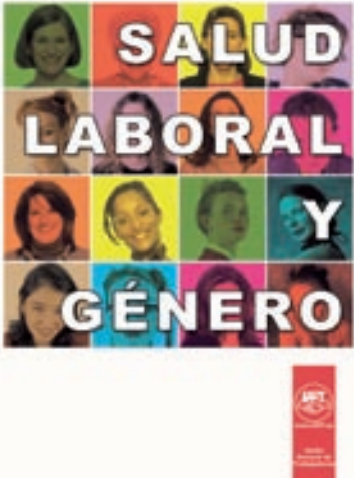
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

Síntesis de contenidos

1. En la separata dirigida a la ciudadanía encontramos: novedades que en materia de conciliación introduce la reciente normativa sobre igualdad de oportunidades, recursos públicos y ayudas de los que la ciudadanía andaluza puede hacer uso, y consejos y propuestas para la corresponsabilidad.
2. El documento para trabajadores y trabajadoras, aporta los aspectos más importantes relativos a la conciliación del mundo laboral y personal (porqué se debe plantear, qué es lo que ha significado no conciliar, beneficios que se pueden obtener tanto a nivel personal como familiar) así como las estrategias que pueden seguirse en función de las circunstancias personales y familiares.
3. En la separata dirigida a empresariado y sindicatos, se especifican las medidas de conciliación aplicables y de qué manera se pueden llevar a cabo a través del diseño y desarrollo de Planes de Igualdad. Adicionalmente, se ofrece el Decálogo Europeo para las Empresas en materia de Conciliación y algunos ejemplos de buenas prácticas sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas, como fórmulas para empezar a trabajar.

A destacar...

- Ofrece información actualizada sobre medidas en materia de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Recopila información sobre los recursos públicos y subvenciones que ofrecen las administraciones en esta materia: servicios, trámites para solicitar permisos o subvenciones, etc.
- Es la primera publicación que no sólo se ciñe al terreno de la legalidad y de lo público, sino que ofrece consejos y orientaciones en el ámbito privado, para trabajar la corresponsabilidad, aspecto fundamental para que cada miembro de la familia tenga las mismas oportunidades en el ámbito del empleo.

	<p>Esta guía se orienta a dar pautas sobre cómo integrar el enfoque de género en el concepto y la intervención en materia de salud laboral, considerando la dimensión de la igualdad en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y de indemnización frente a los daños.</p> <p>Edita: UGT - Unión General de Trabajadores.</p>
<p>Síntesis de contenido</p>	<p>Se estructura en cinco apartados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una Introducción, en la que se explicita el enfoque desde el que abordar las diferencias en necesidades e intereses de hombres y mujeres, que son pertinentes en el campo de la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo. 2. Un repaso a los principales riesgos que pueden afectar a las mujeres en sectores de actividad feminizados. 3. Una relación de los factores de riesgo, principales daños, y pautas para su prevención, en diferentes sectores de actividad, de entre los que se destacan sectores en los que se concentra el empleo público: servicios, enseñanza y sanitario. 4. Atención específica a la protección frente a los riesgos asociados al embarazo y la lactancia. 5. El último apartado, se centra en la problemática específica del Acoso Sexual y Acoso Moral.
<p>A destacar...</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Útil para sensibilizar y ofrecer pautas de identificación a los y las profesionales de evaluación y prevención de riesgos laborales en la necesidad de incorporar la perspectiva de género a este campo, evitando enfoques aparentemente “neutros” que sin considerar los condicionantes de género, acaban invisibilizando (y no ofreciendo respuestas preventivas y tratamientos ajustados) a los riesgos específicos y determinantes de la salud laboral de las mujeres.



Enfocada en los derechos para la mujer trabajadora víctima de la violencia de género, introducidos por la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, esta publicación pretende difundir los derechos que la Ley recoge referidos al ámbito laboral y funcional, prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora y especialmente a las mujeres.

Edita: Secretaría confederal de la Mujer de CC.OO.


Síntesis de contenido

Se estructura en cinco bloques:

1. Derechos laborales y de Seguridad Social: jornada de trabajo, traslado, suspensión o extinción del contrato y prestación por desempleo, permisos, etc.
2. Derechos de las funcionarias públicas
3. Personal Estatutario
4. Derechos económicos: ayudas sociales, acceso a la vivienda y residencias públicas, etc.
5. Tutela institucional

A destacar...

- Atención específica a los derechos de las mujeres empleadas en el sector público.
- De utilidad para informar y sensibilizar a las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, enfatizando su responsabilidad en velar por la efectividad de los derechos que la ley regula.
- El enfoque integral desde el que se aborda la violencia de género, que incluye el ámbito laboral como un lugar más donde promover cambios en las actitudes sociales, prevenir, detectar y actuar ante situaciones de violencia hacia las mujeres, contribuyendo a eliminar esta lacra social.

 <p>GUÍA SINDICAL FRENTE AL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO</p>	<p>Con esta guía se pretende aportar una herramienta que sirva para abordar las diferentes situaciones de acoso sexual y moral por razón de sexo que se puedan dar en el ámbito laboral, en la dirección de prevenir estas situaciones y, en caso de producirse, saber cómo actuar y con qué recursos contamos para la solución de este grave problema y para ayudar y asesorar a las víctimas objeto de ambos tipos de acoso.</p> <p>Edita: Secretaría de la Mujer de CCOO Andalucía.</p>
<p>Síntesis de contenidos</p>	<p>Se introduce con recomendaciones en materia de negociación colectiva, para pasar después a la propuesta de un Protocolo de actuación y prevención estructurado en cuatro bloques:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo2. Definiciones3. Comisión para la igualdad procedimiento de actuación4. Disposiciones varias <p>Además, se incluye información acerca de instituciones y servicios a los que acudir en caso de sufrir esta discriminación, y las referencias normativas básicas.</p>
<p>A destacar...</p>	<ul style="list-style-type: none">• El Protocolo de actuación y prevención que puede servir de referencia a las organizaciones laborales (públicas y privadas) que pretendan regular internamente en este sentido.• De utilidad para profundizar en la intervención desde un punto de vista preventivo y sensibilizar a las y los profesionales que desarrollan su actividad con relación a la gestión de las organizaciones y los recursos humanos.• El enfoque desde el que se aborda el acoso: una conducta que atenta contra la dignidad de las personas y contra los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.



La guía pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones ante un problema relevante como es el acoso sexual en el ámbito laboral, una forma de violencia de género que pone de manifiesto la desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Editada en 2009, incorpora los recientes cambios normativos producidos, así como los criterios, orientaciones y propuestas, para la adecuada aplicación de mecanismos de actuación frente al acoso sexual.

Edita: Secretaría confederal de la Mujer CCOO.

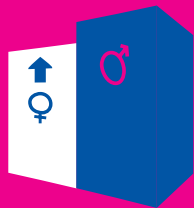
Síntesis de contenidos

Se estructura en tres bloques de contenidos:

1. El primero, introduce el marco conceptual desde el que abordar el acoso sexual.
2. En el segundo, se hace un recorrido por el tratamiento institucional y legal del acoso sexual, en los ámbitos internacional, europeo, y estatal.
3. El tercer bloque, “la actuación frente al acoso sexual”, abarca las diferentes vías desde las que enfocar esta problemática: la responsabilidad empresarial, la tutela administrativa y judicial, la Inspección de Trabajo, y la política sindical y la negociación colectiva.

A destacar...

- El tratamiento integral que subyace a la propuesta para combatir y eliminar esta forma de discriminación, que requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación: mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, visualizar las causas y los efectos que el acoso sexual provoca, prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan.
- Aunque está dirigida a delegadas y delegados sindicales, así como al conjunto de la población trabajadora, puede ser de utilidad para las personas implicadas en los procesos de gestión de personal, de cara a avanzar en la comprensión, sensibilización y tratamiento del acoso sexual.
- Se incluye una propuesta de procedimiento interno de denuncia, que puede ser adaptado para su aplicación a cualquier entorno laboral.



5. BIBLIOGRAFÍA

La bibliografía se presenta agrupada por temáticas¹²

5.1. Marco normativo y programático

5.1.1. Internacional

Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de 1979, disponible en:

http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/e1cedaw_sp.htm

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995, Naciones Unidas, disponible en:

<http://www.un.org/womenwatch/confer/beijing/reports/platesp.htm>

ROSARIO TUR AUSINA: “Igualdad y no discriminación por razón de sexo en Naciones Unidas. Proceso de evolución hacia el género en el contexto de la mundialización de las estrategias para la igualdad de mujeres y hombres”, en Revista Europea de derechos Fundamentales, nº 11, 2008, p. 247 y ss.

5.1.2. Europeo

Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), disponible en:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=es>

“Comunicación sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres de la Comisión Europea”, disponible en:

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1115&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=en>

¹² Se excluyen de esta relación los materiales y documentación que se refiere en el capítulo anterior, y los Convenios y Declaraciones de la OIT, así como las resoluciones y directivas de ámbito europeo que se presentan en los cuadros de síntesis del Capítulo II.

Comisión Europea: Código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual en el trabajo, síntesis disponible en:

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10917b.htm>

Comisión Europea: Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor, disponible en:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2002/ce077/ce07720020328es01340138.pdf>

5.1.3. Estatal

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007), disponible en:

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011), disponible en:

<http://www.migualdad.es/igualdad/PlanEstrategico.pdf>

M. A. BURGOS GINER: “La intervención de la autoridad laboral en materia de igualdad de oportunidades”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº. 67, (2007).

MERCADER UGUINA (coord.), Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Tirant lo Blanch (2007).

A, MONTOYA MELGAR: Igualdad de hombres y mujeres. Comentario a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Thomson-Civitas, (2007).

5.1.4. Autonómico

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/Ley-12-2007-de-26-de-noviembre.html>

Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, nº 91 (2007). Monográfico sobre Aspectos Socio-Laborales de la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_912_3.pdf

5.2. Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo

La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT. CIT 96ª reunión (2007), disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf

Perspectivas del empleo de la OCDE- Edición 2008. Resumen en español, disponible en: <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8108094E5.PDF>

Mª ÁNGELES BARRÈRE: “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, en Revista Vasca de Administración Pública, nº 60, 2001, p. 145 y ss., disponible en: <http://www.uv.es/CEFD/9/barrere3.pdf>

JAIME CABEZA PEREIRO: “El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: apuntes sobre el estado de la cuestión”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 104 (2001) 215-245.

TERESA PÉREZ DEL RÍO. Mujer e Igualdad: estudio en materia social y laboral. Tomo 1. Instituto Andaluz de la Mujer: Sevilla, 1999.

TERESA PÉREZ DEL RÍO: Igualdad y género en el empleo, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006, disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/concertoSocial/concertoSocial.asp>

ETTA OLGATI Y GILLIAN SHAPIRO: Promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, EUROFOUND (2002).

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2009, Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía, disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/servicios/genero/informe/informe2009/informe2009.htm>

5.3. Incorporación del enfoque de la igualdad de género a la gestión de personal

EMAKUNDE: Valoración de puestos de trabajo: Discriminación retributiva, disponible en: www.emakunde.es/images/upload/discrimina_3_c.pdf

Calidad e igualdad de oportunidades. Guía de recomendaciones para las Empresas http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/actuaciones/calidad_jornada/recomendaciones_para_empresas.pdf

UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO: Módulo 6- La Igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión, disponible en: <http://www.unidadgenero.com/sacamaterial.cfm?id=151>

UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO: Módulo 8 -Guía práctica sobre la Igualdad como factor de calidad, disponible en: <http://www.unidadgenero.com/sacamaterial.cfm?id=157>

UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO: Módulo 11. Información útil desde la perspectiva de género, disponible en: <http://www.unidadgenero.com/sacamaterial.cfm?id=199>

EMAKUNDE: Guía para un proceso de selección no discriminatoria, disponible en www.emakunde.es/images/upload/GuiaSelecc_c.pdf

EMAKUNDE: Orientaciones para la promoción no discriminatoria, disponible en: http://www.emakunde.es/images/upload/OrienPromNoDiscr_c.pdf

CARLOS MARTÍN URRIZA Y LUIS ZARAPUZ PUERTAS: Empleo y discriminación salarial. Un análisis desde la perspectiva de género, CC.OO (2000).

Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.: Código de actuación para la aplicación neutra de las clasificaciones profesionales, CC.OO. (1999).

5.4. Salud laboral y género

La salud laboral de las mujeres. Ministerio de igualdad:

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/salud-XIV.pdf>

UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO. Módulo 3: Género y Salud, disponible en:

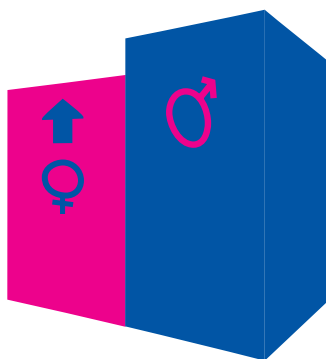
<http://www.unidadgenero.com/sacamaterial.cfm?id=130>

Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía: Guía sobre violencia de género para delegados y delegadas, CC.OO. (2008).

Combatir el acoso sexual en el trabajo. Una Guía Sindical. Confederación Sindical Internacional (2008).

Material de las Jornadas Salud Laboral y Género, CC.OO. Andalucía (2003).

HACIA UN ENTORNO LABORAL IGUALITARIO



TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

- 0 Unidad de igualdad y género
- 1 Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía básica
- 2 Presupuestos públicos con perspectiva de género
- 3 Género y salud
- 4 Urbanismo con perspectiva de género
- 5 Indicadores de género. Guía práctica
- 6 Guía para identificar la pertinencia de género
- 7 Lenguaje administrativo no sexista
- 8 La igualdad de género como factor de calidad. Manual de gestión
- 9 Normativa con impacto de género positivo en la igualdad
- 10 Inventario. El mainstreaming de género en la práctica: Experiencias ejemplares y Buenas prácticas
- 11 Información útil desde la perspectiva de género
- 12 Elaboración de webs con perspectiva de género
- 13 Publicidad institucional no sexista



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



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