
UNITAT 3

1. Igualtat d'oportunitats vs. discriminació per sexe

CONTINGUTS

2. Igualtat formal o legal vs. igualtat real o efectiva

2.1 Igualtat formal

2.2 Igualtat real o efectiva

3. Discriminació directa vs. discriminació indirecta

3.1 Discriminació

3.2 Discriminació per raó de sexe

3.3 Discriminació directa e indirecta

3. La desigualtat real. Alguns exemples

4. Referències

1. Igualtat d'oportunitats vs. discriminació per sexe

La igualtat davant la llei és un principi que es reconeix a tota la ciutadania capacitada amb els mateixos drets.

La igualtat entre sexes s'entén com una situació en la qual totes les persones són lliures per desenvolupar les seves capacitats personals i per prendre les seves pròpies decisions, sense les limitacions imposades pels rols tradicionals, i on es té en compte, valoren i potencien per igual les distintes conductes, aspiracions i necessitats d'homes i dones (Comissió Europea, 1998¹).

Si al concepte igualtat entre dones i homes afegim el terme *oportunitats*, podríem xerrar de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes entesa com l'absència de totes les barreres sexistes latents que limiten i dificulten la participació de les dones a esferes tals com la econòmica, política i social, entre d'altres.

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes es tracte d'un principi jurídic universal reconegut a diversos textos sobre Drets Humans, com per exemple a la *Convenció sobre l'Eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, la CEDAW* (Assemblea General de la ONU, 1994); a les Conferències Mundials de les Dones celebrades en els anys 1985 i 1995, a Nairobi i Beijing respectivament; i al Tractat d'Amsterdam, de l'1 de maig de 1999:

La igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats és un objectiu a integrar en les polítiques i accions de la Unió Europea.

Es refereix a la necessitat de corregir les desigualtats que existeixen entre dones i homes en la societat i garantir que ambdós sexes puguin participar en diferents esferes (econòmiques, política, participació social, presa de decisió) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre una base d'igualtat (*Vocabulario para la igualdad. Palabras y conceptos claves en el volabulario de la igualdad*, 2007).

Amb tot això no es planteja que homes i dones hagin de ser iguals però, si és cert, que es cerca una igualtat de gènere on els drets, responsabilitats i

¹ CONSEJO DE EUROPA, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* (EG-S-MS), (versió espanyol i anglès), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

aportacions de les persones no depenguin del simple fet d'haver nascut home o dona. L'objectiu radica a oferir una visió, un empoderament i una participació a totes les esferes de la vida privada i pública (EG-S-MS, 2001). Segons el *Pacte Mundial de Nacions Unides* (2010), entendríem per igualtat de gènere:

Todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y dueños de sus decisiones, sin ningún tipo de limitación impuesta por los estereotipos, los roles fijados en función del género o los prejuicios.

La igualdad de género implica que los diferentes comportamientos, aspiraciones i necesidades inherentes a las mujeres y a los hombres se consideran, se valoran i reparten equitativamente.

Sota aquest conjunt de termes a favor dels Drets Fonamentals dels Homes i de les Dones ens trobem amb situacions reals de desigualtats i discriminacions per raó de sexe, la qual cosa ens obliga a determinar estratègies que puguin fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats. És important comprendre el concepte igualtat de gènere com la idea de donar a cada sexe una igualtat de dret, igualtats d'oportunitats, iguals condicions i igual tractament, i rompre així amb les desigualtats socials.

Però aquesta manera d'entendre la igualtat de gènere no és suficient per poder instaurar valors i conductes que realment afavoreixin d'igual manera a homes i dones. Es fa necessari poder entendre que les condicions d'homes i dones són diferents (per exemple, per la funció maternal de les dones). A la vegada, el concepte equitat de gènere permetrà dur a terme tractaments iguals o diferents, però considerats equitatius en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats, i d'aquesta manera arribar a compensar els desavantatges històrics i socials que acompanyen a les dones (Pacte Mundial de Nacions Unides, 2010).

L'aspecte a tenir en compte no és la mera existència de diferències, sinó el fet de què aquestes diferències no tinguin un efecte negatiu sobre les condicions de vida de les persones, i no siguin causa de discriminació contra elles, sinó que contribueixin a que es comparteixi per igual el poder en l'economia, la societat i en els processos d'elaboració de mesures polítiques. (EG-S-MS, p.11-12, 2001).

Conèixer el concepte discriminació serà una de les feines a desenvolupar en aquesta unitat. Així i tot, per poder mesurar les situacions de desigualtat reals que es reproduïxen a la nostra societat ens hem de centrar en dos conceptes claus que ens ajuden a identificar el marc

legislatiu cap a la no discriminació, i saber quantes d'aquestes legitimitats es duen a terme i quantes d'altres encara no s'han aconseguit erradicar: farem referència a la igualtat formal i la igualtat real.

2. Igualtat formal o legal vs. igualtat real o efectiva

2.1. Igualtat formal

Abans de començar a definir el concepte igualtat formal serà necessari revisar el concepte igualtat de tracte.

Quan es xerra d'igualtat de tracte entre dones i homes el que es fa és donar una titularitat a totes les persones davant dels Drets Fonamentals. És a dir, segons el *Glosario sobre derechos humanos y no discriminación* es determina que totes les persones han de ser tractades amb la mateixa consideració i respecte davant la llei, sense poder ser maltractades o rebutjades per elements no controlables, com el sexe, la raça, edat, discapacitats físiques i mentals, origen social o nacional, etc.

A la LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el principi d'igualtat de tracte entre sexes suposa:

... la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la ausencia de obligaciones familiares y el estado civil

A més, a l'article 3 d'aquesta mateixa llei, s'esmenta que la igualtat de tracte i oportunitats entre sexes és un principi informador de l'ordenament jurídic i, com a tal, s'integrarà i observarà a la interpretació i aplicació de les normes jurídiques.

A partir d'aquí, podem entendre la igualtat formal com aquelles manifestacions que fan possible que el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes es dugui a terme.

Segons la *Fundación Mujeres* (2007) la igualtat formal faria referència als textos normatius, constitucions, tractes, reglaments, convenis, que segueixen les pautes d'un text jurídic i reconeixen la necessitat de vetllar per la igualtat com un dret amb garanties de projecció per a homes i dones. Per això, i com s'assenyala en el *Vocabulario para la igualdad. Palabras y conceptos claves en el vocabulario de la igualdad*, el que es cerca amb una igualtat formal és l'equiparació de homes i dones mitjançant mesures legislatives (Mujeres en Red, 2007)

A la Constitució espanyola de 1978 es consagra un clar exemple d'igualtat formal. Concretament, a l'article 14 es reconeix que:

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Observem com la igualtat formal fa referència a la universalitat de la llei, però no prohibeix que la persona legisladora contempli la necessitat o la conveniència de diferenciar situacions distintes i donar-li un tractament divers, que pugui inclús venir exigit, en un Estat social i democràtic de Dret, per l'efectivitat dels valors que la constitució estipula.

Conseqüentment, i segons Garrorena (s.f.):

El contenido esencial de la igualdad no se encuentra en la prohibición de establecer tratamientos normativos diferenciados , sino en la interdicción de normaciones diferenciadas no justificadas , esto es , arbitrarias o discriminatorias ; para decirlo claramente y en línea con los propios términos utilizados por el artículo 14, la clave del principio de igualdad no radica en la «no diferenciación» , sino en la «no discriminación».

Ens obliga a plantejar-nos què és o no discriminatòri, i establir criteris el més objectius i raonables possibles que permetin identificar tals circumstàncies.

2.2. La igualtat real o efectiva

És cert que ha hagut un important avenç en termes de drets de les dones a nivell internacional, i concretament a Europa, que ens han proporcionat igualtat de drets i condicions en relació als homes. Així i tot, encara trobam moltes situacions en les quals les dones no gaudeixen de manera real d'aquests drets i en conseqüència protagonitzen de manera continuada episodis de discriminació. A més, no hem d'oblidar que, amb el pas del temps, han anat sorgit noves formes i espais de discriminació que abans no es contemplaven. Concretament, als darrers anys, el desenvolupament de la Societat de la Informació i les Noves Tecnologies han donat lloc a noves situacions d'exclusió social i desigualtat entre sexes, desfavorint novament la figura i rol femení, fenomen identificat com a bretxa digital de gènere (Ferreiro, 2014).

Serà aquest context de realitat de vida el que ens farà determinar la necessitat de continuar treballant cap a un canvi social a favor d'una

igualtat de tracte i oportunitats entre sexes per tal de complir amb una igualtat formal.

Per saber si existeix o no igualtat real s'analitzen aquelles instàncies socials on s'hauria de verificar el principi d'igualtat real però que a la pràctica no succeeix d'aquesta manera, com seria el cas de les taxes de feina, taxes redistributives, participació a la vida política, presència de dones a òrgans de decisió, entre d'altres (Fundación Mujeres, 2007).

Aquesta anàlisi ens proporcionarà conèixer quina és la *bretxa de gènere* existent a un país o zona geogràfica determinada, calculant la diferència existent entre les taxes femenines i masculines. Amb aquestes xifres podrem conèixer quina és la situació entre els dos sexes en punts percentuals, sabent que quant menor sigui la bretxa de gènere més a prop estarem de la igualtat.

A la vegada, la bretxa de gènere es pot representar en valor negatiu (diferències a favor dels homes) o positiu (diferències a favor de les dones).

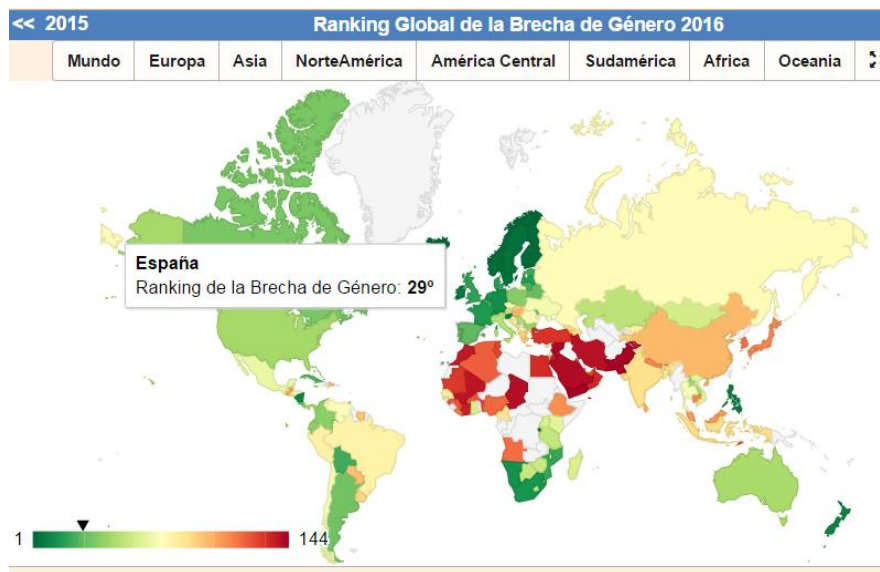
Per tant, l'índex de la bretxa de gènere ens permetrà analitzar la divisió existent entre els recursos i oportunitats que tenen dones i homes, i conèixer quina és la distància de desigualtat que es viu a una determinada zona en funció del sexe. De fet a l'*Informe Global de la Brecha de Género de 2016 (Global Gender Gap Report)*, al *Foro Econòmic Mundial* es quantifica la magnitud de les disparitats de gènere existents i fa un seguiment longitudinal de les bretxes de gènere relatives a salut, educació, economia i política.

CONSULTA WEB

- *Informe Global de la Brecha de Género de 2016*. Disponible a: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>>
- *Publicació Completa Informe (en anglès)*. Disponible a: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>

En aquest mateix informe es determina que Espanya a l'any 2016 es va presentar una bretxa de gènere del 73.84%, situant-se al país número 29 del rànquing mundial (veure imatge 1 i 2), d'entre els 114 països participants a l'estudi.

Imatge 1. Rànquing Global de la Bretxa de Gènere, 2016.



Font: Expansion. Datosmacro.com <<http://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global>>

Imatge 2. Evolució Rànquing Global de la Bretxa de Gènere, 2006- 2016. El cas d'Espanya.

España - Índice Global de la Brecha de Género			
Fecha	Ranking de la Brecha de Género	Índice de la Brecha de Género	
2016	29º	0,7384	
2015	25º	0,7420	
2014	29º	0,7325	
2013	30º	0,7266	
2012	26º	0,7266	
2011	12º	0,7580	
2010	11º	0,7554	
2009	17º	0,7345	
2008	17º	0,7281	
2007	10º	0,7444	
2006	11º	0,7319	

Font: Expansion. Datosmacro.com <<http://www.datosmacro.com/demografia/indice-brecha-genero-global/espana>>

A partir d'aquí, direm que per igualtat real o efectiva s'entén les manifestacions que ens trobem al si de la societat respecte a situacions d'igualtat o desigualtat i discriminacions entre dones i homes.

En definitiva, el que ens permet la igualtat real és conèixer quins són els obstacles que impedeixen una igualtat formal, amb l'objectiu d'avaluar i valorar la situació de discriminació existent i poder, des dels poders públics, prendre mesures de millora.

A l'article 9.2 de la Constitució espanyola, el principi d'igualtat real es trobaria definit d'aquesta manera:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En aquest paràgraf es destaca la necessitat d'intervenció en cas de què, i segons determina l'article 14 de la Constitució, hi hagi persones que per condicions personals puguin viure situacions discriminatòries, com per exemple, en funció del seu sexe.

Com una conseqüència d'igualtat real, podríem destacar la LO 3/2007 a la qual, i després de realitzar un diagnòstic de situació i necessitats reals entre dones i homes, s'arribés a la conclusió de què es fa convenient establir un marc normatiu amb estratègies d'intervenció concretes que actuïn per aconseguir una igualtat real de drets entre sexes, és a dir, complir amb la igualtat formal:

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes.

CONSULTA LECTURA DE:

- Garrorena, A. (s.f.). *Igualdad jurídica e igualdad real y efectiva en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Universidad de Murcia*
Disponible en
:<<http://revistas.um.es/analesderecho/article/download/83131/80181>>

3. Discriminació directa vs. discriminació indirecta

3.1. La discriminació

Si haguéssim de donar una definició general del concepte discriminació podríem dir que s'entén com aquella situació en la qual un grup social determinat es troba en una posició d'exclusió generada per un altre grup social de diferents característiques i en situació de privilegis. En aquest cas, s'identifica el grup exclòs com a grup dominat i sotmès pel grup social de dominació i poder.

La discriminació cap a les persones és un fenomen que ha existit des dels inicis de la humanitat, com el cas de l'esclavitud i l'apartheid, i no vinculat exclusivament amb minories, com es pot observar amb el cas de les dones al representar una de les meitats de la humanitat. Però no va ser fins al 1945, amb la creació de Nacions Unides i la redacció de la *Declaració Universal dels Drets Humans* al 1948 quan es comencen a consolidar estratègies polítiques d'actuació contra les desigualtats a nivell mundial:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalment los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Les organitzacions governamentals i no governamentals comencen a legislar una normativa enfocada cap a la no discriminació.

A partir d'aquí, des de la Unió Europea es va fer manifesta una intencionalitat per combatre les situacions de discriminació que vivien els països membres, fent un esment especial al cas de les dones:

- El 7 de febrer de 1997 es va aprovar el Tractat de la Unió Europea, a Maastricht, fent referència especial a la lluita contra la discriminació als articles 2 i 3:

Art. 2. La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos

humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Art. 3. La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

- El 12 de desembre de 2007 a Estrasburg, a *La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (2000/C 364/01) s'articulà el concepte no discriminació:

Art. 21. No discriminación.

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de la Constitución y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

A nivell estatal, en la Constitució espanyola de 1978 es legisla el dret a la igualtat i a la no discriminació i es fa responsable als poders públics d'aquests fets:

Art. 14. Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.2. Discriminació per raó de sexe

Certament, podem observar que el concepte no discriminació engloba qualsevol situació d'exclusió que pugi afectar a una persona pel simple fet de respondre a identitats socials, culturals o biològiques concretes, entre les quals es trobaria com a factor de risc el sexe. És a dir ser home o dona.

Quan afegim la perspectiva de gènere a l'estudi del fenomen de la discriminació ens trobem amb la discriminació per raó de sexe, on un dels sexes està supeditat a les ordres i demandes de l'altre. Un rang de jerarquia i control que provoca una distribució de forma desigual de béns i recursos polítics, laborals, econòmics, educatius, socioculturals i d'usos del temps marcats per tot un procés negatiu d'estereotípia de gènere que desemboca en conductes prejudicioses i discriminatòries en si mateixes.

L'autora Astelarra (2005) xerraria de les diferències entre dones i homes en quant a la distribució de béns, serveis, poder i prestigi.

En aquest cas, i atenent a la història de la desigualtat, estaríem identificant a les dones com a grup social en situació de dominació i als homes com a grup dominador. Posicionant a les dones en situació d'inferioritat i desigualtat respecte als homes i en contra dels drets fonamentals de les persones, la solidaritat, tolerància i democràcia.

El 1979 a l'Assemblea General de la ONU es va aprovar la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW)*, que va entrar en vigor el setembre de 1981 i que està composta per una sèrie de normes i obligacions a complir per tots els estats membres. Es manifesten una sèrie de drets i llibertats mínimes que els governs i individus han de complir. A la vegada aquestes normes són interindependents i indivisibles.

Als efectes de la Convenció trobem que Nacions Unides des entén per l'expressió discriminació contra les dones:

Article 1. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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. (p.)

De fet, i recordant paraules de Nacions Unides (2010):

La discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

A partir d'aquí, podem identificar al nostre dia a dia la quotidianitat de diferents fenòmens que mostren situacions reals de desigualtat entre homes i dones, com podria ser la bretxa salarial, la segregació horitzontal i vertical, la bretxa digital i el sostre de vidre, entre d'altres.

Totes aquestes actuacions desencadenen en reformes legislatives que incorporen polítiques d'igualtat, com la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes, mitjançant la qual es regulen tots aquells aspectes vinculats directament amb l'eliminació de situacions

discriminatòries i de desigualtats entre sexes, i la implementació d'aquelles mesures favorables per aconseguir una societat més igualitària.

A la vegada, ens trobem amb el disseny dels Plans Estratègics d'Igualtat d'Oportunitats (PEIO), que apareixen a l'any 1988, on s'inclouen mesures per promoure la igualtat entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe, definir directrius, delimitar el camp d'acció i establir prioritats en l'estructura de les accions del Govern per avançar en igualtat entre sexes.

Com a exemple de bones pràctiques per part dels òrgans polítics, tenim el cas del Govern de Cantàbria que ha presentat un esborrany d'avantprojecte de Llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes a partir de la qual es proposa no dur a terme cap tipus de contractació amb empreses sancionades per «pràctiques laborals discriminatòries» per raó de gènere:

El Gobierno de Cantabria quiere dar prioridad a la hora de sus adjudicaciones a las empresas con buenas prácticas en materia de igualdad y no contratará con aquellas que hayan cometido infracciones muy graves por prácticas laborales discriminatorias y hayan sido sancionadas tanto de forma administrativa o por sentencia firme

I de la manera següent es contemplaria a l'article 131 de l'esborrany d'avantprojecte esmentat:

El Gobierno "no podrá conceder ningún tipo de ayuda o subvención" a quien haya sido sancionado por discriminación por razón de sexo o por "alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

CONSULTA NOTICIA

El Gobierno no contratará a empresas sancionadas por «prácticas laborales discriminatorias» por razón genero.

EUROPA PRESS. Eldiario.es, 05/02/2017 - 12:47h

<http://www.eldiario.es/norte/cantabria/ultima-hora/Gobierno-contratara-sancionadas-laborales-discriminatorias_0_609289249.html>

3.3. Discriminació directa i discriminació indirecta

A la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes s'identifiquen dos tipus diferents de discriminacions per raó de sexe, la discriminació directa i la discriminació indirecta.

A continuació revisarem què s'entén per cada un dels conceptes i de quina manera es manifesten a la vida real.

- *Discriminació Directa*

Segons l'article 6.1. de la LO 3/2007:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Ens referim a la discriminació directa quan es dóna un tracte desigual per un dels motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic, com seria el sexe. Per exemple, en el cas que una dona no sigui admesa a una feina pel simple fet de ser dona. Així va ser al món de la mineria fins que l'any 1993 el Tribunal Constitucional no va reconèixer el dret de les dones a treballar dins les mines, fet que tenien prohibit per llei:

Decreto de 26 de julio de 1957, cuyo artículo 1, en conexión con la relación adicional primera del mismo, establece la prohibición de trabajo en las minas de la mujer basada en el motivo de las «condiciones especiales del trabajo» y el peligro de accidentes.

CONSULTA SENTENCIA

Sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid en suplicación de la dictada por la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Oviedo en procedimiento sobre derecho a ocupar plaza de trabajador minero. Vulneración del principio de igualdad: discriminación por razón de sexo.

<https://www.boe.es/boe/dias/1993/01/19/pdfs/T00058-00063.pdf>

O el fet de què una dona pugui ser acomiadada d'una feina per estar embarassada, o bé, cobrar un salari inferior que els homes per fer la mateixa feina.

Un altre exemple on podem observar una discriminació directa seria en els casos d'anuncis de premsa amb ofertes de treball, on el llenguatge utilitzat determini el sexe



més idoni per la feina, sense valorar les capacitats professionals, experiències i formacions de les persones de manera individual:

SE SOLICITA QUÍMICO Requisitos: • Graduado en institución reconocida (Ingeniería Química o Licenciatura Química) • Preferible con experiencia en productos de belleza. Beneficios: • Seguro médico • Todos los beneficios de ley • Oportunidad de desarrollo Interesados enviar Curriculum vía correo electrónico: reclutamiento6540@gmail.com	Consultora solicita: INGENIERO RESIDENTE - Conocimiento de Inglés Full (Escrito y Hablado) - Jóvenes (Edades entre 25 y 35 años) - Mínimo de Experiencia 1.00 año en el área de la Construcción - Posición para Ingeniero Residente - Sueldo Competitivo - Posibilidades de Crecimiento - Conocimiento de Trabajos de Shetrock - Trabajo Bajo Condiciones de Presión Enviar Correo Electrónico a : recursoshumanos@gmail.com	Se solicita: Contador pasante o carrera trunca (para área de administración) - Sexo femenino - Disponibilidad de horario - Prestaciones de ley Comunicarse al: 925-3998 ó 99
---	---	---

Cocineros y camareros (LA_CORUNA) r181880327 14 horas

CAMARERA. GALICIA. SANTIAGO. ORDES

Se necesita camarera pasra bar de pueblo a una hoRA DE SANTIAGO Y A 15 MINUTS DE ARZUA Y ORDENES. imprescindible chica trabajadora responsable guapa y un poco puta, con un trato agradable con los clientes. incorporacion inmediata y contrato fijo. sueldo 1500eur. Opcion de alojamiento si eres de lejos

El món esportiu seria un altre àmbit on trobem casos de discriminació directa, on esport i dona encara es conjuguen des de situacions de desigualtat i diferències respecte el tracte entre sexes. A part que les dones no són el centre de les notícies, les escasses ocasions on les esportistes ocupen espais als mitjans de comunicació es destaquen capacitats que poc tenen a veure amb els seus palmarès i èxits esportius. Un cas real, seria el de les futbolistes professionals sense poder gaudir dels mateixos drets que els seus companys de professió.

La Federació de Serveis a la Ciutadania explica les raons per les quals una dona no pot ser futbolista professional i s'enfronta a situacions de discriminació directa. El següent vídeo forma part de la campanya amb motiu del 8 de març, Dia Internacional de la Dona (publicat 3 de març de 2014): <<https://www.youtube.com/watch?v=k1vM7I2V3Jg>>

Per evitar aquest tipus de discriminacions és molt important que existeixi una desigualtat formal.

- *Discriminació Indirecta.*

Segons l'article 6.2. de la LO 3/2007:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha discriminación, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Per tant, xerrarem de discriminació indirecta per fer esment a tractes aparentment neutres que es donen cap a determinades persones però que per les particularitats (físiques, socials, etc.) de qui les rep resulten totalment discriminatoris.

Com a exemple d'aquest tipus de discriminació podríem consultar la sentència següent al Corte Inglés per discriminació indirecta laboral per raó de sexe, motivada pel sistema de promoció professional instaurat a quatre centres de Catalunya:

CAS DISCRIMINACIÓ INDIRECTA- CORTE INGLÉS

«Se sanciona a El Corte Inglés por discriminación indirecta por razón de sexo en el sistema de promoción profesional, en cuatro centros ubicados en Cataluña»

Iustel. Diario del Derecho- 27/10/2011

<http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1053671>

Un altre exemple d'aquest tipus de discriminació seria el cas d'un hotel de Las Palmas de Gran Canaria, on l'empresa pagava un plus a les persones treballadores, però amb un import menor a les cambreres de pis (totes dones) que no a qui feia feina a la zona de bars i cafeteria, majoritàriament homes. Per fer-nos una idea de la diferència salarial, l'import que cobrava qui treballava a la cuina era de 118,42 euros, qui estava al departament de bars percebia 186,19 euros. I les cambreres de pis tenien un plus de 10,37 euros.

CAS DISCRIMINACIÓ INDIRECTA- LA INSPECCIÓN DE TRABAJO MULTÓ EN 2013 A 110 EMPRESAS POR DISCRIMINAR A LAS MUJERES.

Per Ana Requena Aguilar. Eldiario.es- 07/03/2015, 20:01h

<http://www.eldiario.es/economia/Inspeccion-Trabajo-empresas-discriminar-mujeres_0_363614094.html>

MATERIAL D'ESTUDI DE L'APARTAT 3.1 I 3.2:

LECTURA DE:

- Comas, M.(sf.). *La discriminación por razón de sexo: evolución histórica de sus diferentes significados*. De la plana 1-20. Disponible a: <http://www.f-3.net/defentsoria/2008/documentos/Montserrat_Comas.pdf>

MATERIAL DE SUPORT DE L'APARTAT 3.2:

- *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW)*. Disponible a: <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/convention-cedaw-spanish.pdf>>

VISIONAT DEL SEGÜENT VÍDEO:

- *Historia crítica del feminismo español (iv). Feminismo, saber y legalidad política*. Duració: 29'22" Disponible a: <<https://canal.uned.es/mmobj/index/id/21337>>

4. La desigualtat real. Alguns exemples

A continuació presentarem una sèrie de situacions reals de la vida, el més actuals possibles, que ens ajuden a entendre, identificar i analitzar vivències discriminatòries per raó de sexe que hagin viscut les dones pel simple fet de ser dones.

CAS 1.	<i>"La Audiencia Nacional falla contra la empresa Atento por vulnerar los derechos de 861 mujeres con reducción de jornada"</i>
CAS 2.	<i>"El Supremo y el Constitucional reconocen discriminación laboral en dos casos de bajas por embarazo de riesgo"</i>
CAS 3.	<i>"La normativa de muchas empresas vulnera la ley. Las exigencias en vestuario, maquillaje y tacones a la mujer también son discriminación"</i>
CAS 4.	<i>"Andalucía multará a empresas con brecha salarial de género pese a existir en su propio Gobierno"</i>
CAS 5	<i>"Las mujeres pierden un 25% de salario por la distribución desigual del trabajo domestico"</i>

CAS 1.

"La Audiencia Nacional falla contra la empresa Atento por vulnerar los derechos de 861 mujeres con reducción de jornada"

Per Rafael J. Álvarez, Madrid. 16/02/2017 10:42

<http://www.elmundo.es/sociedad/2017/02/16/58a57365e2704e91578b465f.html>



Imagen por José Cuellar

- La empresa contratada por Telefónica "no negoció con buena fe en materia tan delicada" y ofreció información "sin autenticidad y no precisa"
- La compañía aduce que el proceso afectó a 196 mujeres del total de 861 que tenían guarda legal
- "Es significativo que el juez aperciba a la empresa por el derecho a la conciliación en un marco de cuidado de hijos y violencia machista" dice CSIF

La Audiencia Nacional ha anulado una reorganización laboral ejecutada por Atento, una empresa de marketing contratada por Telefónica que cuenta con 2.789 empleados, al estimar que vulneró el derecho a la igualdad y a la no discriminación por sexo de 861 trabajadoras que tenían reducción de jornada por cuidado de hijos o, en algunos casos, por razones de violencia de género.

Además, el tribunal entiende que la compañía "no negoció de buena fe" con los representantes de los trabajadores, no aportó la documentación pertinente, no debatió sobre la situación de las empleadas "en materia tan delicada" y obstruyó las razones por las que quería aplicar la medida a las trabajadoras con jornada reducida por guarda legal o violencia machista.

Por razones de productividad, la empresa pretendió modificar las condiciones de trabajo de atención al público partiendo en dos la jornada de los empleados y empleadas que la tenían reducida y mantuvo su idea pese a las cinco reuniones celebradas con sindicatos en ocho comunidades autónomas durante los meses de octubre y noviembre del año pasado. Sin embargo, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, firmada el pasado lunes 13 de febrero, dictamina que hubo una "falta absoluta de criterios selectivos, especialmente para trabajadores con jornada reducida por guarda legal o violencia de género", sostiene que durante el periodo de consultas la empresa se negó a negociar la situación de las trabajadoras con reducción de jornada, estima la demanda de los sindicatos y ordena eliminar el cambio acometido por la empresa.

"Es muy significativo el pronunciamiento del juez sobre la actuación de la empresa hacia sus empleadas y el derecho a la conciliación, porque, aunque no estaba obligado a hacerlo, ya que había decretado la nulidad por causas formales, el ponente apercibe a Atento por actuar con mala fe en una negociación laboral donde hay circunstancias como el cuidado de hijos o mayores dependientes y medidas de protección por violencia de género". Lo dice la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), que también está implantada en el sector privado, y es una de las 10 organizaciones sindicales que demandaron a la empresa subcontratada por Telefonica.

Cambio de horario de atención al público

El conflicto arranca el 30 de septiembre de 2016, cuando Telefónica informa a Atento de que a partir del 14 de noviembre va a reestructurar el horario de "atención al gran público" circunscribiéndolo de 9.00 horas a 22.00 horas. Diez días después, el 10 de octubre, Atento comunica a las secciones sindicales estatales y los comités de empresa de los centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Córdoba, A Coruña, Jaén, León, Lleida, Madrid, Sevilla, Toledo y Valencia su intención de acometer una "modificación sustancial" de condiciones de trabajo en materia de jornada, horarios y sistema de libranza que afectaría inicialmente a un millar de trabajadores invocando causas productivas y organizativas, según la sentencia.

Durante ese periodo de consultas entre empresa y sindicatos, 39 hombres y 861 mujeres tenían jornada reducida por guarda legal o violencia de género y otras 84 peticiones de reducción de jornada fueron suspendidas por Atento.

En este sentido, la empresa Atento se ha puesto en contacto con EL MUNDO para matizar que, según un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aportado a la causa, pero que no aparece citado en la sentencia, el número de mujeres afectadas por el procedimiento fue de 196. "El número que indica la sentencia hace referencia al total de trabajadoras del servicio en situación de guardia legal, no al número de afectadas en el proceso. Es decir, del total de trabajadores del servicio, 2.789, las mujeres con guardia legal ascienden a 861. Pero el procedimiento no afecta a todos los trabajadores del servicio, sino a 1008 (cifra final). De estos 1008, mujeres en guardia legal son 196", sostiene la empresa.

La sentencia de la Audiencia cita hasta en tres ocasiones el número de 861 mujeres y 39 hombres como personas que tenían guarda legal en el momento del periodo de consultas.

El fallo de la Audiencia relata cómo, tras cinco reuniones entre la empresa y los sindicatos, Atento comunicó que ejecutaría la medida a partir del 14 de noviembre, fecha que había fijado Telefonica.

Los 10 sindicatos presentaron una demanda de conflicto colectivo, razón por la que se enfrentaron a la empresa en la Audiencia Nacional. Mientras los representantes de los trabajadores adujeron discriminación y no justificación de la modificación en razones productivas, la compañía aseguró que sí negoció, que lo argumentó, que aportó documentación, que ofreció pactos individuales e incluso que Telefónica había comunicado sus reducciones de servicio a otros proveedores y que éstos habían llegado

a acuerdos.

Falta de información

Sin embargo, la sentencia afirma que Atento se limitó a dar información cuantitativa siendo exigible una cualitativa. "Atento decidió ahorrarse la elaboración de una memoria, para que los representantes de los trabajadores pudieran comprender los problemas y las soluciones, y de un informe técnico que acreditara la concurrencia de los cambios organizativos", escriben los tres magistrados.

La sentencia es tan dura con la compañía que subraya que no sólo no explicó las fuentes de sus datos, sino que "tenía más interés en convencer al tribunal que a los representantes de los trabajadores". Y remata asegurando que Atento dio a los sindicatos información "ingente", pero "sin autenticidad y no precisa".

Con esas tesis, la Audiencia decide anular la medida. Pero, acto seguido, el ponente, Ricardo Bodas, abre un puñado de folios para afear a la empresa su conducta discriminatoria ante derechos consagrados en la Constitución. En una potente defensa de los derechos a la igualdad o la conciliación familiar y laboral, el magistrado señala que, salvo en la última reunión, Atento no debatió sobre la afectación de los trabajadores, "lo cual quiebra de manera frontal la exigencia de negociar de buena fe en materia tan delicada".

Afirma que la compañía cambió el horario a trabajadores sin comprobar caso por caso y que la medida se aplicó "sobre un colectivo especialmente protegido, sobre el que no se ha hecho el más mínimo esfuerzo negociador". "La empresa no negoció de buena fe y obstruyó las razones por las que quería aplicar la medida a trabajadores con jornada reducida por guarda legal o violencia de género (...) Esos trabajadores tienen derecho a elegir el periodo de reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria".

Así, según la última parte de los 35 folios de la sentencia, la Audiencia Nacional asegura que Atento "ha vulnerado el derecho a la igualdad y no discriminación por sexo, consagrados en el artículo 14 de la Constitución, y el derecho a la libertad sindical".

CAS 2.

“El Supremo y el Constitucional reconocen discriminación laboral en dos casos de bajas por embarazo de riesgo”

Noticias Jurídicas. 27/01/2017 15:23:31

<http://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/11595-el-supremo-y-el-constitucional-reconocen-discriminacion-laboral-en-dos-casos-de-bajas-por-embarazo-de-riesgo/>

El Tribunal Supremo y el Constitucional han resuelto respectivamente dos casos en los que las trabajadoras habían visto mermadas sus expectativas laborales mermadas sus expectativas laborales en sus empresas con motivo de una baja por embarazo de riesgo seguida de la correspondiente por maternidad.

En ambos casos, como consecuencia de las bajas sucesivas por embarazo de riesgo y maternidad las trabajadoras sufrieron perjuicios profesionales, lo que según han fallado ambos tribunales en cada caso, supone una discriminación por razón de sexo porque los motivos de estas bajas son situaciones que afectan de modo exclusivo a las mujeres.

Sentencia del Tribunal Constitucional

En el caso resuelto por el Constitucional, sentencia de la Sala Segunda, de 16 Enero 2017 (Rec.2723/2015) la trabajadora no pudo optar a una mejora en su puesto de trabajo porque no se le comunicó esta posibilidad mientras estaba de baja por riesgo en el embarazo. La sentencia, cuyo ponente ha sido el Magistrado Antonio Narváez anula por tanto, la resolución recurrida, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA).

Los hechos que dieron lugar a la demanda de amparo son los siguientes: la recurrente tenía firmado con la empresa un contrato indefinido como limpiadora, con una jornada parcial de 20 horas semanales y con desarrollo de su actividad laboral en un centro de salud. En marzo de 2010, causó baja laboral por embarazo de riesgo, situación a la que siguió la baja por maternidad. En julio de ese mismo año, la empresa contrató, también con carácter indefinido, a otra persona para que prestara el mismo servicio que la demandante, pero con una jornada laboral de 30 horas semanales y con destino en un nuevo centro de salud. Cuando, concluida la baja, se incorporó a su puesto de trabajo y se enteró de la nueva contratación, la demandante pidió su traslado al nuevo centro de salud y la ampliación de su jornada laboral de 20 a 30 horas semanales, lo que la empresa le denegó pese a que, al tener su contrato mayor antigüedad, tenía preferencia para ocupar el nuevo destino según el Convenio aplicable.

Según la doctrina constitucional, el embarazo es un “factor diferencial” que incide únicamente en las mujeres. Por esta razón, la protección de este “hecho biológico” y de la salud de la mujer debe ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales; lo contrario, es decir, “la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen” supuestos de discriminación por razón de sexo. El Tribunal también tiene dicho que si bien el art. 14 CE “no consagra la promoción de la maternidad”, sí proscribe “toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral”, por lo que “la asignación de consecuencias laborales negativas” al ejercicio de la maternidad puede

vulnerar el derecho fundamental a la igualdad.

La Sala Segunda entiende que la actuación empresarial vulneró el derecho a la igualdad de la demandante porque le causó un perjuicio profesional por su condición de mujer. En concreto, la demandante no pudo optar a la mejora de su situación laboral (ni se le permitió hacerlo cuando se reincorporó a su puesto de trabajo) porque se encontraba de baja cuando la empresa se vio en la necesidad de contratar a otra persona. Es decir, como consecuencia del embarazo de riesgo y de la posterior maternidad, la demandante no pudo “ejercitar un derecho de preferencia que le reconocía el convenio colectivo”, que sí habría podido hacer valer si hubiera estado en situación “de activo laboral en la fecha en que surgió la necesidad empresarial”.

Esta situación de perjuicio, añade la sentencia, viene derivada de su condición de mujer, pues “se debió en exclusiva al hecho de encontrarse de baja laboral por embarazo de riesgo y ulterior maternidad, única situación en la que solo es posible encontrarse una persona si es mujer”. De no haber estado de baja laboral por ese motivo, la trabajadora habría podido hacer valer su preferencia para cambiar de puesto de trabajo, de lo que se deduce que “se hallaba en una situación de peor condición que el resto de sus compañeros (...)”.

“En definitiva –afirma la sentencia-, la entidad empleadora debería haberle dado en algún momento a la actora la oportunidad de ejercitar su derecho preferente para, de este modo, darle un tratamiento igualitario al que había tenido con el resto de compañeros de trabajo a tiempo parcial que sí tuvieron esa oportunidad”. “La falta de comunicación por parte del empresario a la trabajadora de baja (...) así como la negativa a reconocerle dicho derecho a su reincorporación (...) provocó como efecto peyorativo que la demandante perdiera su oportunidad de poder ejercer aquel derecho”. Por todo ello, al actuar de ese modo, la empresa vulneró el derecho de la demandante a no sufrir discriminación por razón de sexo.

Esta sentencia cuenta con el voto particular del Magistrado González-Trevijano considera que la demanda de amparo debió inadmitirse a trámite por falta de agotamiento de la vía judicial previa, un requisito que se justifica en el carácter subsidiario del recurso de amparo. En su opinión, antes de acudir al Tribunal Constitucional, la demandante debió promover un incidente de nulidad de actuaciones para que el TSJA, que en su sentencia obvió el debate sobre la posible vulneración del derecho a la igualdad, pudiera dictar un nuevo pronunciamiento y reparar la lesión del art. 14 CE denunciada.

Sentencia del Tribunal Supremo

Por su parte en el caso objeto de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (nº 10/2017, de 10 de enero) las trabajadoras tras su incorporación de sus no percibieron incentivos correspondientes al primer mes desde su incorporación al puesto de trabajo porque la empresa computó como ausencias el período en el que estuvieron de baja por embarazo de riesgo y maternidad, viendo claramente alteradas sus retribuciones.

La Sala IV, de lo Social, ha establecido en esta sentencia que es discriminatoria y contraria a derecho “la práctica empresarial consistente en computar como ausencias la baja maternal así como la baja por riesgo de embarazo a los efectos de días productivos para tener derecho a las retribuciones de los variados incentivos”.

El alto tribunal estima la demanda de conflicto colectivo planteada por CC.OO. de Andalucía contra la empresa CATSA, referido a sus trabajadoras en los centros de Granada y Málaga. Los hechos probados indicaban que las empleadas que “por causa de embarazo y/o maternidad han visto suspendida su actividad laboral por disfrutar de los permisos correspondientes, el primer mes de reincorporación a su puesto de trabajo no perciben cantidad alguna por ninguno de los referidos incentivos, y sólo comienzan a percibir cantidad por incentivos al mes inmediatamente posterior al de su reingreso y en función de los servicios laborales efectivamente prestados a partir de tal reincorporación”.

El Supremo, que revoca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía que desestimó en primera instancia la demanda de CC.OO., explica que la baja por parto y por riesgo durante el embarazo afectan de modo exclusivo a las mujeres por razón precisamente de su sexo. Añade que las trabajadoras que pasan a esas situaciones de baja “ven alteradas sus retribuciones en el momento de su reincorporación, pues no perciben incentivos hasta que no vuelven a transcurrir los periodos necesarios para su devengo, computados sólo desde la fecha de dicha reincorporación. Ni siquiera consta que se tenga en cuenta al efecto la situación que quedó fijada en el momento en que iniciaron la baja, de suerte que cabría decir que a dichas trabajadoras se las considera como ausentes hasta la fecha de su reincorporación”.

Tal consecuencia, para el Supremo, “implica una discriminación directa y es contraria al derecho al mantenimiento y preservación de sus condiciones de trabajo y penaliza el ejercicio del derecho a la protección por maternidad, limitando, por tanto, la plenitud del mismo”.

La resolución añade que, en el caso de la baja por maternidad, la apreciación de discriminación podría ser enervada con la afirmación de que también los progenitores varones, bien por adopción o acogimiento, bien por cesión del permiso de maternidad, pueden verse afectados en la misma medida que lo son las trabajadoras mujeres. “Pues bien –añade la sentencia–, resulta que la prohibición de discriminación alcanzaría también a éstos por cuanto las medidas de protección del ejercicio de los deberes parentales se configuran como instrumentos de corresponsabilidad familiar que actúan de mecanismos activos de igualdad de mujeres y hombres.

En cualquier caso, recuerda que es un hecho indiscutiblemente notorio el que en nuestro país sigue siendo absolutamente mayoritario el uso de estos permisos por parte de las mujeres, “lo que nos llevaría a sostener que, aun si se afirmara la neutralidad de la medida, en todo caso, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres”.

En consecuencia, y para evitar toda discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso. Y, para que tal situación desfavorable no se produzca, no puede exigirse la presencia física de los trabajadores en el mes anterior al del abono de los incentivos, pues es éste un requisito que la situación de permiso hace imposible.

La empresa CATSA tiene establecido un sistema de retribuciones variables en el que se distingue el denominado incentivo general de operaciones (IGO) y el igualmente llamado incentivo de éxito comercial (prima de producción). La empresa señalaba que ninguno de

tales incentivos se devengaba durante el periodo en que no existe actividad laboral, lo que, en consecuencia, motivaba que no los abonase en relación a los periodos de baja por maternidad o por riesgo durante el embarazo, provocando con ello que, tras la reincorporación, las trabajadoras afectadas no percibiesen esa partida salarial hasta el momento de abono de los periodos que, nuevamente, hubiesen comenzado a devengar (en los términos en que está fijado el momento del pago para cada uno de los dos incentivos controvertidos).

El Supremo, en sentencia de la que ha sido ponente María Lourdes Arastey, insiste en que lo debatido en este pleito afecta al momento de la reincorporación de las trabajadoras y no así al importe de la prestación o mejoras de Seguridad Social percibidas durante el periodo de baja. No se pone en cuestión tampoco el abono de cantidades salariales a lo largo de dicho periodo de suspensión de la relación laboral. En suma, no estaba en discusión el mantenimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras en relación a su remuneración o al beneficio de una prestación adecuada durante su permiso de maternidad o baja por riesgo durante el embarazo

CAS 3.

"La normativa de muchas empresas vulnera la ley. Las exigencias en vestuario, maquillaje y tacones a la mujer también son discriminación"

Per Esther Ortiz. 06/02/2017

<http://www.bez.es/747362768/vestuario-maquillaje-tacones-discriminacion-entorno-laboral-mujer.html> >

Los códigos de vestimenta laborales a las trabajadoras causan a veces un dolor considerable y humillación. Una cosa es la ropa de imagen corporativa, o una vestimenta de protección de riesgos laborales y otra que sea sexista o indigna. Este tipo de recomendaciones vulneran el artículo 18 de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a la propia imagen. Azafatas en el paddock de un gran premio de Fórmula 1. Azafatas en el paddock de un gran premio de Fórmula 1. Europa Press

Tras el despido de una secretaria por negarse a llevar tacones, un informe de la Cámara de los Comunes expone el machismo del 'dress code' o etiqueta en el entorno laboral. "En España es difícil que una demanda prospere en este terreno, porque no hay órdenes escritas", asegura la Secretaria de Igualdad de UGT Catalunya.

Nicola Thorp trabajaba para Portico, una agencia de secretarias y recepcionistas. Hasta que fue despedida sin sueldo por negarse a llevar tacones de entre 5 y 10 centímetros de alto, tal y como exigía el dress code o etiqueta laboral de su empresa. Inició una petición ante el Parlamento británico instándole a "declarar ilegal que una empresa obligue a una mujer a llevar tacones en el trabajo" que será debatida el próximo 6 de marzo.

La Cámara de los Comunes acaba de publicar el informe previo al debate concluyendo que "las evidencias nos proporcionan una imagen de algunos sectores en particular - comercio minorista, hostelería, turismo, servicios corporativos y agencias de empleo - donde los códigos de vestimenta laborales a las trabajadoras en una posición vulnerable, causando a veces un dolor considerable y humillación". Incluso la Comisión de Derechos

Humanos de Nueva York afirmó en 2015 que "este tipo de códigos de vestir y de uniformes que imponen requisitos diferentes en función del sexo o el género pueden ser una violación de la ley".

El caso de El Corte Inglés

"En España ese tipo de demandas no prosperan porque es difícil encontrar una orden escrita, salvo en el caso de los uniformes", explica a bez.es Eva Gajardo, Secretaria de Igualdad de UGT Catalunya. "Son recomendaciones, difíciles de encontrar impresas. Cuando te obligan a llevar tacones o a ir maquillada y no quieres y te niegas, te despiden. Entonces se destapa, pero el despido es por desobedecer la orden de un superior"

Este tipo de códigos de vestir y de uniformes que imponen requisitos diferentes en función del sexo o el género pueden ser una violación de la ley

Gajardo sabe de qué habla. En 2008 UGT Catalunya denunció al Corte Inglés por obligar a sus empleadas a acudir a trabajar maquilladas. Aunque el problema era mucho más profundo. "Según el convenio colectivo de los grandes almacenes anterior a ese año, las mujeres recibían un uniforme y los hombres dinero para que se compraran un traje", cuenta a bez.es. "Ellas iban todas iguales; ellos, con un traje de su elección. Sabías que trabajaban allí porque llevaban una placa con su nombre", recuerda. "Era una discriminación sexista, por razón de género: o les das uniformes a ambos, o dinero a ambos. Se subsanó en el I Plan de Igualdad cuando se aprobó la Ley de Igualdad".

"Una cosa es la ropa de imagen corporativa, o una vestimenta preventiva, de protección de riesgos laborales y otra que sea sexista o indigna, como ante la obligatoriedad de lucir escote", denuncia. "El del comercio es el sector más machista en este sentido, junto con hostelería", asegura Gajardo.

Derecho a la propia imagen

"Este tipo de "recomendaciones" vulneran el artículo 18 de la Constitución, que reconoce el derecho de toda persona a la propia imagen y está por encima de las normas internas de una empresa", asegura la responsable de UGT. Sin embargo, siguen dándose casos de trabajadoras despedidas por incumplir códigos de vestimenta laboral. En 2015 una mujer fue despedida por negarse a ir maquillada a la oficina. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid reconocía que esa imposición "lesionaba su derecho a la propia imagen".

Pero no siempre fue así. En 2001, cuando las azafatas del AVE peleaban para poder llevar pantalones -el Manual de Uniformidad les obliga a vestir falda- el Tribunal Supremo dictaminó que, en horas de trabajo, la imagen del empleado es del empresario. Y eso pese a que alegaban que la falda les hacía "poner posturas forzadas para proteger su intimidad", por ejemplo, al agacharse para acceder al fondo del carrito de la comida. En 2004, la entonces ministra de Fomento, Magdalena Álvarez, anunció el cambio tras una negociación entre los sindicatos y Renfe.

Azafatas, enfermeras y dependientas

Justo diez años después, en un giro radical, el mismo tribunal libró a enfermeras y ATS de la falda, el delantal y la cofia, pudiendo vestirse en su espacio de trabajo igual que sus compañeros masculinos. Fruto de la negociación en el ámbito empresarial, otra victoria

fue la de las trabajadoras de las tiendas de Zara en Barcelona. Pese a llevar zapatos planos convencionales, consiguieron calzar deportivas -pagadas por la empresa- como una medida de prevención de riesgos laborales. "Se quejaban de que las manolequinas les hacían rozaduras y de que no eran suficientemente flexibles para las tareas que tenían que desempeñar", matiza Eva Gajardo .

A la hora de denunciar estas prácticas es clave, como reconoce la Secretaria de Igualdad de UGT, que "esta discriminación de género está muy interiorizada en las mujeres" En la Ley de Igualdad aprobada por el primer Gobierno de Zapatero no hay ninguna mención expresa a la vestimenta en el entorno laboral la norma solo habla de "discriminaciones directas e indirectas", entendiéndose que esta entraría en la segunda categoría.

A la hora de denunciar estas prácticas es clave, como reconoce la Secretaria de Igualdad de UGT, que "esta discriminación de género está muy interiorizada en las mujeres" por lo que "cuesta distinguirla y muchas mujeres piensan "¿y por qué no me voy a arreglar, pintarme un poco, taparme estas ojeras... si soy mujer?. Hasta que se pasan ocho horas diarias corriendo con tacones de un lado para otro".

CAS 4.

“Andalucía multará a empresas con brecha salarial de género pese a existir en su propio Gobierno”

Per Daniel Celarez, Sevilla. 6/12/2016 20:44

<http://www.publico.es/sociedad/andalucia-multara-empresas-brecha-salarial.html> >



Imagen por EFE/Julio Muñoz

A la espera de que se concreten los términos del Pacto de Estado contra la violencia machista, el Gobierno andaluz trabaja ya en la modificación de la Ley para la Promoción de Igualdad de Género, que data de 2007.

El borrador de esta reforma legal pone especial énfasis en el capítulo dedicado al mercado laboral, un “espacio de discriminación contra la mujer” que se ha agigantado en los últimos años de la crisis.

El Ejecutivo de Susana Díaz va a regular por ley “auditorías periódicas a empresas privadas para detectar diferencias retributivas entre hombres y mujeres”, con objeto de sancionar y eliminar la brecha salarial de género.

En Andalucía, las trabajadoras cobran de media 5.875 euros menos al año que sus compañeros (6.161 menos a nivel nacional), según la última Encuesta de Estructura Salarial publicada por el Instituto Nacional de Estadística. La Junta introducirá una horquilla de multas que van de los 6.000 a los 120.000 euros contra las empresas privadas (y entes públicos) que incumplan las medidas de igualdad que recoge la ley.

En Andalucía, las trabajadoras cobran de media 5.875 euros menos al año que sus compañeros

El problema es que ahora es la Administración andaluza quien incumple su propia legislación en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, según ha revelado el reciente informe de impacto de género que acompaña a los Presupuestos Autonómicos de 2017. Este año, como novedad, dicho informe incorpora un análisis de la distribución de retribuciones y permisos de los empleados públicos de la Junta de Andalucía, que revela una notoria brecha salarial de género.

En la Administración andaluza, a pesar de que las retribuciones están reguladas por ley, de que existen convenios colectivos, a pesar de contar con sistemas de acceso y promoción a la función pública más reglados, controlados y objetivos, los funcionarios hombres cobran en conjunto un 12,1% más que las mujeres, según consta en el citado informe. En cuanto al personal laboral, que es la categoría profesional más numerosa con el 51,3% de la plantilla, existe una brecha salarial de género más reducida, del 4,6% (aunque en la categorías superiores de este grupo los hombres cobran hasta un 10% más que sus compañeras).

La edad y los hijos, en contra

La desventaja en el salario de las funcionarias andaluzas nace de algo que los expertos denominan “discriminación indirecta”, es decir, no cobran menos por el hecho de ser mujeres, pero sí como consecuencia de serlo. “La discriminación indirecta se produce cuando una ley, la política o el programa no parecen discriminatorios, pero tiene efectos discriminatorios en su aplicación”, reza el informe.

En el caso de las funcionarias andaluzas, estas se encontrarían en desventaja respecto a los hombres por dos factores extra que afectan más a las mujeres: la edad y la descendencia. La diferencia de ingresos entre hombres y mujeres del conjunto de la Administración general crece con la edad del personal, alcanzando su máximo entre los efectivos mayores de 55 años, donde los hombres ganan un 16,2% más que las mujeres sobrepasando la brecha media de toda la Administración general.

Pero más significativo aún es cómo repercute el número de hijos en el sueldo del personal. En ausencia de descendientes se registra una diferencia de ingresos entre hombres y mujeres (ganando más los hombres) del 9,5% y la brecha va creciendo a medida que aumenta el número de hijos, siendo un 14% cuando se tiene un crío, y del 18,1% ante dos o más hijos.

Esta última brecha, según el informe, es la más alta observada en todos los datos analizados de la Administración general de la Junta de Andalucía, apuntando a “la conciliación de la vida familiar y laboral y al cuidado de menores como uno de los factores más significativos en la desigualdad salarial de las mujeres”. Se diría que la

responsabilidad del cuidado de los hijos y la casa sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, y esto determina radicalmente la carrera profesional y los tipos de puestos por los que optan las mujeres con hijos.

Las mujeres representan el 64,5% de los empleados públicos de la Administración andaluza, frente al 35,5% de hombres

Esto explica también por qué, aunque las mujeres representan el 64,5% de los empleados públicos de la Administración andaluza (frente al 35,5% de hombres), el equilibrio se invierte cuando se observa al personal directivo de los entes instrumentales de la Junta: de los 185 altos cargos, el 66,5% son hombres y el 33,5% mujeres.

En los últimos años, la crisis ha obligado a reestructurar varias veces las consejerías del Gobierno autonómico, dando lugar a “un aumento de la sobrerrepresentación de los hombres en los equipos directivos”. En el primer Ejecutivo andaluz presidido por una mujer (Susana Díaz), los cambios organizativos “han provocado una menor presencia de mujeres entre el personal alto cargo respecto del año anterior”, dice el informe. “Únicamente en la Consejería de Cultura y en la de Igualdad y Políticas Sociales se registra un mayor protagonismo femenino en los puestos de categorías superiores”.

Las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de acceder a los puestos de mayor responsabilidad dentro del funcionariado se reflejan en la menor presencia de estas cuanto más aumenta la edad del personal. A más edad, el funcionario ostenta más responsabilidad laboral, y la mujer menos. “La edad media de los hombres que ocupan los niveles retributivos superiores (51,3 años) sigue siendo en 2016 mayor que la de las mujeres (48,8), como reflejo de una distribución equilibrada en las edades más tempranas y altamente masculinizada entre el personal de más edad, en un contexto donde el 56% del personal de los equipos directivos de la Junta supera los 50 años.

Entre el personal que cubre los puestos de los niveles superiores todavía se observa que la existencia de hijos limitan la presencia femenina en estos cargos. No obstante, la categoría laboral con un equilibrio más igualitario entre hombres y mujeres es precisamente la de los altos cargos, resultando prácticamente paritaria y con menor segregación horizontal, donde se observa una brecha salarial de género menor y de signo invertido. Aquí, las retribuciones de las mujeres directivas son superiores a las de los hombres.

Otro factor que evidencia la brecha salarial en la Junta de Andalucía son los permisos, mucho más utilizados por las funcionarias (sobre todo en edades fértiles y con dos o más hijos) que por sus compañeros. El permiso de reducción de jornada, por ejemplo, lo solicitan un 44% más las mujeres que los hombres, y si tienen dos o más hijos, la brecha supera el 50%.

Además de multas, la Junta quiere vetar el acceso a subvenciones y convenios a las empresas que discriminen a sus trabajadoras

Toda esta realidad, por tanto, choca con las expectativas de la futura Ley andaluza para la Promoción de Igualdad de Género, una norma que quiere atajar la discriminación salarial en el sector privado, cuando aún existe en el público. La futura ley prevé la elaboración de un plan autonómico específico que actúe en la reducción y eliminación de la desigualdad salarial, para lo cual se articulará un proceso de vigilancia y seguimiento por

parte de todas las administraciones.

Además de multas económicas, el Gobierno andaluz quiere vetar el acceso a subvenciones públicas y convenios a aquellas empresas que discriminan a sus trabajadoras. Desde la Consejería de Empleo aseguran que la Junta de Andalucía ha exprimido al máximo su nivel de competencias en el ámbito laboral para endurecer el régimen sancionador, aunque esperan que las multas ejerzan un efecto disuasivo a comportamientos machistas en el sector privado empresarial. Entretanto, la asignatura pendiente seguirá siendo la propia Administración pública, donde las mujeres reciben salarios menores, no por una discriminación directa (que prohíbe la ley), sino como resultado del conjunto de prácticas y dinámicas sociales aparentemente neutras que les afecta a ellas en su carrera laboral, posicionándolas en una situación de desigualdad y desventaja.

Según Eurostat, la brecha salarial de género para España en 2014 fue del 18,8%, diferenciándose el sector público donde se cifraba en 14,7% frente al 21,8% del sector privado.

CAS 5.

“Las mujeres pierden un 25% de salario por la distribución desigual del trabajo domestico”

Per 20minutos. 15/02/2017

<http://www.20minutos.es/noticia/2960916/0/mujeres-tareas-domesticas-ingresos-pib-cataluna> >

Con una distribución equitativa de las tareas del hogar las mujeres cobrarían 2.759 euros más al año porque podrían dedicar más tiempo al trabajo remunerado.

El PIB catalán aumentaría un 23,4% si se tuviera en cuenta el trabajo doméstico.

Así lo señala un estudio que han presentado el Institut Català de les Dones, el Observatori Dona, Empresa i Ecoinomia y la Cambra de Comerç de Barcelona.

Con una distribución igualitaria de las tareas domésticas entre hombres y mujeres, estas podrían obtener unos ingresos salariales brutos anuales un 25% superiores, pues podrían dedicar más tiempo a los trabajos remunerados. El PIB de las tareas domésticas se estima en 50.321 millones de euros anuales. Así lo señala un estudio que han presentado este miércoles el Institut Català de les Dones, el Observatori Dona, Empresa i Ecoinomia y la Cambra de Comerç de Barcelona, que muestra que la distribución no equitativa de los trabajos en el hogar acaba teniendo un coste para las mujeres de 8.852 millones de euros anuales, es decir, 2.759 euros al año por mujer. El informe refleja, asimismo, que el PIB de las tareas domésticas se estima en 50.321 millones de euros en 2015 y que, por lo tanto, si se considerara este trabajo, el PIB catalán aumentaría un mínimo del 23,4%, pasando de los 214.927 millones de euros actuales a los 265.248. PUBLICIDAD Al dedicar una media de casi dos horas diarias más, las mujeres son las que harían una mayor aportación si se calcula este PIB de la economía doméstica y de cuidados, con el 67%, por lo que han concluido que las mujeres contribuyen el doble en el valor económico de estos trabajos. "El valor económico que aporta la mujer a la sociedad es exactamente el mismo que los hombres", ha explicado la directora de análisis económico de la Cámara,

Carme Poveda, que ha añadido que de media las mujeres soportan una carga de trabajo -remunerado y no remunerado- de una hora más diaria que los hombres, lo que rompe la imagen de que trabajan menos. Poveda ha afirmado que "la mujer continúa asumiendo la mayor carga en los trabajos de cuidados y organización del hogar" - independientemente de su edad, situación laboral y nivel de estudios-. El tiempo dedicado al hogar se dobla cuando tiene hijos, con lo que la maternidad actúa como un "techo de cristal" para la carrera profesional, ha añadido la presidenta del ICD, Teresa M. Pitarch. Tareas invisibilizadas El estudio ha querido dar visibilidad y crear indicadores para hacer un seguimiento de un trabajo invisibilizado, sin reconocimiento social, ha destacado Pitarch, y la directora del Odee, Anna Mercadé, ha añadido que un empoderamiento real pasa por llegar a una igualdad de retribución y a una corresponsabilidad social, para lo que ha pedido la gratuidad de las guarderías y los servicios de la dependencia. Ha propuesto medidas transitorias, como hacer una reforma horaria para adoptar horarios europeos, tener en cuenta el trabajo de cuidados en aspectos como las pensiones y que desgravaran las guarderías y contratar cuidados. "Arrastramos una sociedad de la época industrial", ha lamentado la directora de la Odee. "Arrastramos una sociedad de la época industrial", ha lamentado Mercadé, que ha detallado que no están proponiendo una retribución para los trabajos en el propio hogar, sino que se reconozca y no se penalice en la carrera profesional -como ocurre con excedencias de maternidad penalizadas, cuando no lo son las excedencias para una función política-. Presupuestos sin visión de género Al ser preguntada por los Presupuestos de la Generalitat para 2017, la directora del Odee ha dicho que no ha visto todavía unos presupuestos con visión de género, y que opina que no se dará hasta que las mujeres representen la mitad de los puestos de toma de decisiones. "Las mujeres hemos salido a trabajar fuera de casa, pero los hombres no han entrado dentro", ha explicado Pitarch, que ha relatado que las mujeres se encuentran con las barreras internas de una herencia social patriarcal, una falta de corresponsabilidad de hombres y de la sociedad en general y una falta de medidas efectivas para conciliar la vida laboral. La Encuesta de usos del tiempo de 2010-11 --la última disponible en Catalunya-- muestra un aumento gradual de dedicación de los hombres a las tareas del hogar, con 23 minutos más que en la encuesta de 2002-03, pero aunque es una tendencia positiva, pasarán 40 años antes de llegar a la igualdad --con 2,9 minutos por año--, ha concluido el estudio, que presentarán en marzo ante un congreso de la ONU sobre igualdad de género.

5. Referències

Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Comas, M.(sf.). *La discriminación por razón de sexo: evolución histórica de sus diferentes significados*. Disponible a: http://www.f-3.net/defentsoria/2008/documentos/Montserrat_Comas.pdf>

Diario Oficial de las Comunidades Europeas (2000). *Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea*. Recuperat de: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf>

Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW)*. Disponible a: <
<<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw25years/content/spanish/convention-cedaw-spanish.pdf>>

Ferreiro, V. (2014). *La brecha digital digital, una nueva forma de discriminación hacia las mujeres. La toma de decisión en los usos de internet*. Palma, España: Edicions UIB.

Fundación Mujeres (2007). *Módulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la administración pública*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Garrorena, A. (s.f.). *Igualdad jurídica e igualdad real y efectiva en la jurisprudencia del tribunal. Universidad de Murcia* Disponible a:<<http://revistas.um.es/analesderecho/article/download/83131/80181>>.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Recuperat de: <
<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>>

Mujeres en red (2007). *Vocabulario para la igualdad. Palabras y conceptos clave en el vocabulario de la igualdad*. Recuperat de:
<http://www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1301.pdf>

World Economic Forum (2016). *Global Gender Gap Report*. Recupérate de:
<http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf>