

IGUALDAD

- *Resumen de la Ley Orgánica*
- *Conceptos sobre igualdad*
- *Medidas de conciliación*



Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

ASPECTOS GENERALES

- ◆ Tiene como finalidad alcanzar la **igualdad** real y efectiva entre mujeres y hombres y la **eliminación** de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.
- ◆ Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los **derechos** derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- ◆ Obliga por igual a todas las **personas físicas y jurídicas** que se encuentren o actúen en territorio español, con independencia de cual sea su nacionalidad, domicilio o residencia.
- ◆ Tiene dimensión **transversal** y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
- ◆ Integra el principio de igualdad y la **perspectiva de género** en la ordenación general de las políticas públicas y establece los criterios de actuación de todos los poderes públicos en relación con la igualdad.
- ◆ Define los **conceptos y categorías** básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.
- ◆ Establece las garantías procesales para la **tutela del derecho** a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba.
- ◆ **Legitima** a las instituciones públicas con competencias en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en determinados procedimientos judiciales.
- ◆ Establece un marco general para la adopción de las llamadas **acciones positivas** que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- ◆ Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los **distintos ámbitos de la realidad social**, cultural y artística y para el fomento de la igualdad.
- ◆ Asegura una **representación equilibrada** de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la normativa del régimen electoral.

MEDIDAS NOVEDOSAS

- ◆ Se crea una **Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** y las **Unidades de Igualdad** en cada Ministerio.
- ◆ Se crea el **Consejo de Participación de las Mujeres** para la participación de éstas.
- ◆ Se establece la utilización de un **lenguaje no sexista** por los poderes públicos.
- ◆ Se introduce la **variable sexo** en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- ◆ Se establece la creación de un **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.
- ◆ Se regulan los **Planes de Igualdad en las empresas** y su negociación en los convenios colectivos.
- ◆ Se crea el **distintivo empresarial** en materia de igualdad.
- ◆ Se establecen medidas específicas para prevenir el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo.
- ◆ Se reconoce el derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el fomento de una mayor **corresponsabilidad entre mujeres y hombres** en el reparto de las obligaciones familiares.
- ◆ Se crea el **permiso de paternidad** autónomo y su correspondiente **prestación económica**.
- ◆ Se crea una nueva **prestación por maternidad por parto de 42 días** de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- ◆ Se prevé el desarrollo de la figura jurídica de la titularidad compartida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para que se reconozcan plenamente los derechos de **las mujeres en el sector agrario**, la correspondiente protección de la seguridad social, así como el reconocimiento de su trabajo.
- ◆ Se mejora la prestación económica por **riesgo durante el embarazo**.
- ◆ Se protege el **riesgo durante la lactancia**, con la correspondiente prestación económica.
- ◆ Establece la obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.

NOVEDADES LABORALES DE LA LEY

En materia laboral, las principales disposiciones que adopta el texto son:

- ◆ La posibilidad de que la **negociación colectiva establezca medidas de acción positiva** que favorezca el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo.
- ◆ La inclusión de la **mejora de la formación y la empleabilidad de las mujeres** y de su permanencia en el mercado de trabajo como objetivos prioritarios de la política de empleo.
- ◆ El **reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares**.

- ◆ El **establecimiento de un deber de negociar planes de igualdad en los convenios de ámbito empresarial y supra-empresarial** en la negociación colectiva, ello significa el deber de negociar:
 - a) Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - b) Planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Se entiende por plan de igualdad el conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo.
- ◆ El reconocimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

En concreto se establece:

Jornada de trabajo

- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral.
- Esta adaptación de la jornada se realizará en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.
- Se podrá reducir la jornada laboral entre un **octavo** (antes un tercio) y la mitad para el cuidado de un **menor de ocho años** (antes seis años) o persona con discapacidad, con la disminución proporcional del salario.

Permisos

- Se crea un nuevo **permiso remunerado de 2 días**, en los casos de **intervención quirúrgica sin hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el **permiso será de 4 días**.
- La duración del permiso de lactancia, se **incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple** y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o por un acuerdo con la empresa.

Vacaciones

- Se podrán disfrutar las vacaciones en fecha distinta, **aunque haya terminado el año natural a que correspondan**, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

Excedencias

- El trabajador o trabajadora con, al menos, un año de antigüedad en la empresa, puede pedir una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de **4 meses** (antes el mínimo eran dos años).
 - Se reconoce la posibilidad de disfrutar de **forma fraccionada** la excedencia por cuidado de hijo o hija y de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - La excedencia por cuidado de hijo o hija se extiende a los supuestos de **acogimiento provisional**.
 - La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta **2 años** (antes un año).
 - La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera **periodo cotizado**.
 - Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.
- Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Suspensión del contrato de trabajo

- Se introducen como **nuevas causas** de suspensión del contrato de trabajo:
 - el permiso de paternidad.
 - la situación de riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses.
 - el permiso por acogimiento simple no inferior a un año.
 - los permisos por adopción y acogimiento de los menores de más de seis años si son discapacitados, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.

Permiso por maternidad

- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si **fallece la madre**, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.
- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si **fallece la hija o hijo**.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta **13 semanas** en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que precisen hospitalización superior a siete días a continuación del parto.
- El permiso por maternidad **se amplía en 2 semanas** más para los supuestos de discapacidad de la hija o hijo, o del menor adoptado o acogido.

- Este permiso podrá igualmente disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.
- Se flexibilizan los requisitos de cotización para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad:
 - • No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores **menores de 21 años**.
 - • Para las trabajadoras y trabajadores con edad entre **21 y 26 años** sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
 - • Si se es **mayor de 26 años** se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.
- Además, las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho en el **caso de parto** a una **prestación económica por maternidad de 42 días**.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.

Riesgo durante la lactancia natural

- Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de un hijo o hija menor de nueve meses cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado.
- Esta situación puede dar lugar al cambio a un puesto de trabajo exento de riesgo o, en su caso, a la suspensión del contrato de trabajo
- Para los supuestos de suspensión del contrato por esta causa, se crea una prestación económica, que consiste en un subsidio equivalente al previsto para la prestación por riesgo durante el embarazo.
- Esta prestación se extingue en el momento en que la hija o hijo cumpla la edad de nueve meses o, en su caso, cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.
- El tiempo que la beneficiaria esté percibiendo esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

Riesgo durante el embarazo

- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del **100% de la base reguladora** (antes era del 75%).

Permiso por paternidad

- Se reconoce el derecho a un permiso por paternidad, **autónomo** del de la madre, de **13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción

o acogimiento, que **se suma al permiso ya vigente de 2 días** o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.

- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en **2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo**.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de **4 semanas**.
- En el supuesto de parto, le corresponde en **exclusiva** al otro u otra progenitora.
- En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a **uno sólo de ellos**.
- La prestación económica por paternidad, a cargo de la Seguridad Social, consiste en un subsidio equivalente **al 100% de la base reguladora** correspondiente.
- Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado **un periodo de cotización** mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.
- Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.
- Este nuevo permiso por paternidad se podrá disfrutar por los nacimientos, adopciones y acogimientos que se produzcan **a partir del día 24 de marzo de 2007**, fecha de entrada en vigor de la Ley para la Igualdad.

CONCEPTOS SOBRE IGUALDAD: Preguntas y Respuestas

Pregunta: ¿Qué es la **Acción Positiva**?

Respuesta: Es una medida temporal que sirve para actuar y corregir situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas que impiden a un grupo social discriminado (por raza, sexo, minusvalía...) alcanzar una situación de igualdad real.

Pregunta: ¿Qué es **Acoso Sexual**?

Respuesta: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Pregunta: ¿Qué es **Acoso por Razón de Sexo**?

Respuesta: Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Pregunta: ¿Qué es el **Agente de Igualdad**?

Respuesta: Es una figura profesional relativamente nueva, reconocida y recogida en España en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO). Está cobrando cada vez más relevancia en las instituciones públicas y privadas, ligada a los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y sus competencias profesionales se refieren al diseño, gestión y evaluación de estos planes y programas en los terrenos del empleo, la formación, la educación y, en general, en todas las formas de participación ciudadana.

Pregunta: ¿Qué es **Androcentrismo**?

Respuesta: Se refiere a la concepción del mundo en la que el varón (andros) es el centro, valor y prototipo. La visión androcéntrica se refiere a aquella perspectiva para interpretar el mundo a partir del paradigma de lo masculino como medida de todas las cosas, utilizando únicamente como referente válido al hombre varón como representante de la humanidad. El androcentrismo establece una jerarquía de poder de los hombres sobre las mujeres al dar preeminencia de lo masculino sobre lo femenino, tanto en el poder simbólico como en el material.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Condición de las mujeres**?

Respuesta: Nos habla del estatus material que tienen las mujeres en una sociedad dada y tiene que ver con sus posibilidades para acceder a los servicios básicos. Es un indicador para medir las desigualdad en función de mayor o menor acceso.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Composición equilibrada**?

Respuesta: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni menos del 40%.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Corresponsabilidad**?

Respuesta: Actitud o comportamiento activo para resolver un problema o

responsabilizarse de una tarea u ocupación. Se refiere a una co-implicación, por ejemplo, entre los dos miembros de una pareja ante las tareas domésticas y reproductivas, pudiéndose ampliar el sentido de responsabilidad e implicación hacia la administración pública, empresas u otras instituciones.

Pregunta: ¿Qué son los **Derechos Fundamentales**?

Respuesta: Se llaman fundamentales porque se consideran consubstanciales a todo ser humano, y esa inherencia es la que impide que nadie pueda ser desprovisto de ningún derecho fundamental, bajo ningún concepto. El más importante es el derecho a la vida, condición imprescindible para que puedan cumplirse los demás, y el derecho a la integridad física, etc.

Pregunta: ¿Qué son los **Derechos Humanos**?

Respuesta: Categoría jurídica, moral, política y social relativa al compendio de principios y conceptos agrupados en la Declaración de Derechos Humanos de 1948 de Naciones Unidas firmada por la comunidad internacional para preservar la dignidad humana y el pleno desarrollo de las personas a nivel individual y social. Se adquieren por la condición de ser humano, por ello son absolutos, universales e inalienables.

Pregunta: ¿Qué es la **Desigualdad**?

Respuesta: Es la cualidad de desigual entre dos o varias categorías, cosas, personas o grupos de personas. Desde la perspectiva social y de derecho, la desigualdad conlleva una jerarquía que va del rango superior al inferior, donde la primera disfruta de propiedades, privilegios, ventajas o condiciones de superioridad y la inferior carece de aquéllos.

Pregunta: ¿Qué es la **Diferencia**?

Respuesta: Es la cualidad mediante la cual algo se distingue de otra categoría, cosa, persona o grupo de personas. Se refiere a la variedad (diversidad) entre elementos de una misma clase, sociedad, categorización o especie, todos los cuales en poseen rasgos que los hace únicos frente al resto.

Pregunta: ¿Qué es **Discriminar**?

Respuesta: Una primera acepción alude a separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra. Una segunda acepción alude a dar un trato de inferioridad a una persona o colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, etc. (R.A.E.)

Pregunta: ¿Qué entendemos por **Discriminación de Género**?

Respuesta: Es la que se sufre por razón de género, en realidad es la que sufren universalmente las mujeres en todos aquellos casos en que son tratadas de forma diferente a los hombres por el hecho de ser mujeres y no sobre la base de sus aptitudes, capacidades individuales u otro tipo de aspectos.

Pregunta: ¿Qué es la **Discriminación Directa**?

Respuesta: Es un trato desigual dado a un grupo o persona basándose en motivos visibles, formales y prohibidos expresamente por la ley, por ejemplo, en función de su sexo o raza.

Pregunta: ¿Qué es la **Discriminación Indirecta**?

Respuesta: Es un comportamiento o trato desigual a un grupo o persona pero que

aparentemente no se ve, porque parece neutro o es muy sutil o encubierto, pero que provoca efectos discriminatorios por razones de sexo o raza, entre otros.

Pregunta: ¿Qué es la **Discriminación por embarazo o maternidad**.

Respuesta: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **División Sexual del Trabajo**?

Respuesta: Es la separación o diferenciación de roles asignados socialmente entre el trabajo remunerado y fuera del hogar -habitualmente masculino- y el trabajo no remunerado reproductivo -femenino-, haciendo referencia también a la distinción entre la vida pública y la vida privada respectivamente, con todo lo que ello conlleva de valores sociales atribuidos a una y otra esfera.

Pregunta: ¿Que significa **Empoderamiento**?

Respuesta: Se refiere al fortalecimiento de las capacidades del ser humano para actuar y decidir por sí mismo. Proviene de la raíz inglesa power, y dicho poder es entendido más bien como potencia, potencialidad, capacidad, disposición, competencia... de organizarse, generar opciones de vida, influir en el entorno. Este término fue acuñado en la Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres en 1995. Actualmente esta expresión o término conlleva la toma de conciencia del poder colectivo y de la dignidad de las mujeres como personas.

Pregunta: ¿Qué son los **Estereotipos**?

Respuesta: Son imágenes o ideas simplificadas y deformadas de la realidad aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable, pero transformables a través de la sensibilización y concienciación.

Pregunta: ¿Qué son los **Estereotipos de Género**?

Respuesta: Los estereotipos de género son aquellas ideas, prejuicios, creencias y opiniones preconcebidas que conforman el modelo femenino y masculino de ser y estar en el mundo, impuestas por el medio social y la cultura patriarcal, que se aplican de forma general a todas las mujeres y todos los hombres en función de su sexo biológico.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Género**?

Respuesta: Es una categoría social de análisis de la realidad que sirve para distinguir las diferencias biológicas que existen entre mujeres y hombres (sexo) de las diferencias sociales y culturales (género). Se refiere a lo masculino y a lo femenino culturalmente construido y asignado a hombres y mujeres.

Pregunta: ¿Qué es la **Identidad de Género**?

Respuesta: Se adquiere durante el proceso de socialización, no con el nacimiento, y se refiere al sentido de pertenencia al género masculino o femenino que condiciona la subjetividad de las personas, su lugar en el mundo, la forma de relacionamiento social, la capacidad de acción y el propio valor del ser humano y de sus acciones. Es la representación social que deben apropiarse todos los hombres y todas las mujeres, pero ambas de muy diferente definición y naturaleza, donde el modelo de ser femenino es el que se pone al servicio de los otros.

Pregunta: ¿Qué es la **Igualdad**?

Respuesta: Significa correspondencia y proporción, identidad y paridad, condición de ser igual. Su oposición es desigualdad, no diferencia. La igualdad es un principio fundamental de Derecho, que parte del reconocimiento de la capacidad de todas las personas para los mismos derechos. Es condición de convivencia y participación ciudadana y por ello, además de un concepto moral, es también un concepto socio-político.

Pregunta: ¿Qué es **Igualdad Formal**?

Respuesta: Es el principio de Igualdad consagrado en el Derecho, reconocido históricamente a partir de la Revolución Francesa y para resolver básicamente el problema de la exclusión en el ejercicio de la ciudadanía desde una perspectiva positiva jurídicamente hablando. Es el primero de los estadios en la evolución de esta categoría jurídica: igualdad ante la ley (entre mujeres y hombres, entre blancos y negros, entre ricos y pobres...).

Pregunta: ¿Qué es **Igualdad de Oportunidades**?

Respuesta: Es una igualdad sustantiva que permite superar categorías más formales al conferir a cada individuo la oportunidad de acceder por sí mismo a la garantía de los derechos contemplados por la ley, los cuales podrá ejercer y gozar según sus méritos, talento y esfuerzos personales. Es un principio liberal que equipara las condiciones de partida pero no de llegada.

Pregunta: ¿Qué es **Igualdad Real**?

Respuesta: La experiencia histórica demuestra que la prohibición de la discriminación ante la ley es insuficiente y por ello se han formulado otras garantías, ya que la mayoría de las veces no se puede asegurar o afianzar la igualdad sin tener en cuenta las desventajas y desigualdades preexistentes (por ejemplo, las condiciones históricamente desventajosas y desiguales de las mujeres frente a los hombres para acceder a los derechos reconocidos para ambos por igual).

Pregunta: ¿Qué es la **Igualdad de Resultados**?

Respuesta: Teniendo en cuenta que la Igualdad no depende muchas veces de la libertad personal para ejercer derechos a partir de condiciones objetivamente iguales, esta categoría jurídica ha evolucionado más para garantizar la igualdad en las condiciones de llegada, es decir, en los efectos, productos o resultados. Por tanto, este concepto conduce a un cambio de enfoque centrado en la igualdad real y efectiva removiendo no sólo las condiciones de partida sino garantizando las de llegada.

Pregunta: ¿Qué es el **Machismo**?

Respuesta: Es la primacía del macho biológico sobre la hembra pero trasladado al ámbito cultural a partir de las diferencias entre mujeres y hombres. El contrario sería hembrismo.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Mainstreaming**?

Respuesta: Hace referencia a una integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades o de igualdad de género en todas las políticas generales para garantizar las condiciones mínimas para que las mujeres y los hombres participen de manera igualitaria en todas las esferas de la vida.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Medidas de trato preferente**?

Respuesta: Son las que establecen una ventaja en una situación de partida semejante pero de desventaja en el contexto como por ejemplo atribuir puntos o cualificaciones especiales a los grupos a los que se quiere favorecer.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Misoginia**?

Respuesta: Significa aversión y rechazo hacia las mujeres. Es una práctica o pensamiento extremadamente sexista y hostil hacia las formas de expresión femenina.

Pregunta: ¿A qué se llama **Módulo Ocupacional**?

Respuesta: Es la descripción o marco de referencia ideal de lo que es necesario saber para desempeñar una ocupación, como puede ser la Ocupación de Agentes de Igualdad, reconocida por el INEM. Es lo que da determinada su competencia, por ejemplo, al/a la Agente de Igualdad.

Pregunta: ¿Qué es el **Movimiento Feminista**?

Respuesta: Es un movimiento histórico, social, político y cultural de origen ilustrado (siglo XVIII) protagonizado fundamentalmente por mujeres que han desvelado, criticado y elaborado propuestas sobre el sistema de relaciones sociales con ánimo de resolver las discriminaciones de las mujeres bajo la subordinación del patriarcado. Es también un pensamiento teórico que reconoce la subordinación de género que sufren las mujeres supeditadas al poder y visión antropocéntrica del mundo y que se basa en una perspectiva de análisis concreta para contribuir a transformar prácticas, estereotipos, valores, tradiciones y usos que a lo largo de la historia han discriminado a las mujeres.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Paridad**?

Respuesta: Significa paralelismo y simetría. Desde un punto de vista ético la paridad significa equivalencia y equipotencia entre mujeres y hombres, es decir, la igualación de los valores femeninos y masculinos, lo que se traduce por parte de las mujeres en una reivindicación de igual acceso a los bienes, a los recursos, a la riqueza, y también a cosas como la representación política, la participación democrática, el reparto de cargos directivos (cuotas...), etc

Pregunta: ¿Qué es el **Patriarcado**?

Respuesta: Se refiere al sistema de organización social de dominación masculina vigente en la actualidad que convierte la diferencia sexual entre varones y mujeres en desigualdad social y las relaciones entre sexos en relaciones de poder. Este sistema vincula la pertenencia al sexo biológico masculino con la posesión de un conjunto de cualidades y habilidades, que otorgan a los varones derechos y poder para decidir sobre la ordenación del mundo, de las sociedades y sobre la vida de las mujeres, que quedan relegadas en una posición de subordinación.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Planes de Igualdad**?

Respuesta: Son el principal instrumento con el que se articulan las políticas de igualdad. En España se han aprobado casi cincuenta planes de igualdad, de una duración media de 2 a 4 años, tanto a nivel central, como autonómico y local o municipal y concierne a áreas como la legislación, la educación, los medios de comunicación, la cultura, el ocio, la salud, el empleo, los servicios sociales, la participación, la cooperación, el medio ambiente, la conciliación de la vida familiar y laboral, la violencia de género, etc.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Planes de Igualdad en las Empresas**?

Respuesta: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Políticas de Igualdad**?

Respuesta: Se llaman así al conjunto de medidas políticas puestas en marcha desde las instituciones públicas con el fin de paliar y resolver las situaciones de desigualdad social entre mujeres y hombres

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Posición de las mujeres**?

Respuesta: Frente a la condición, este es un indicador que sirve para medir el lugar que las mujeres ocupan no a nivel material sino dentro del orden jerárquico dominante en una sociedad dada, por tanto, se refiere a su capacidad de acceso al poder, reconocimiento, autonomía, decisión, seguridad, etc., en relación con los hombres.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Principio de Igualdad de Trato** entre mujeres y hombres?

Respuesta: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Pregunta: ¿Qué son los **Roles de Género**?

Respuesta: Son los papeles o funciones que se construyen y esperan de mujeres y hombres de acuerdo a la condición de género, según las normas culturales, sociales y simbólicas dominantes. Se imponen a cada sexo respondiendo a una lógica segregadora sexualmente y dan lugar a un reparto jerarquizado de actividades según se pertenezca al grupo de mujeres o varones.

Pregunta: ¿Qué es la **Segregación Horizontal** de las mujeres?

Respuesta: Por segregación horizontal en el mercado laboral se entiende la que concentra a mujeres en sectores de menor valor y reconocimiento social.

Pregunta: ¿Qué es la **Segregación Laboral**?

Respuesta: Segregación es la acción de segregar o separar; socialmente consiste en aplicar un trato de inferioridad a una parte de la población. En el ámbito laboral se produce cuando un determinado grupo de personas (según género, raza, clase...) se concentran en tipos y niveles de actividad y de empleo donde algunos individuos (por ejemplo las mujeres en nuestro mercado laboral) se ven confinadas a una serie limitada de ocupaciones que otros (por ejemplo los hombres) y a puestos inferiores.

Pregunta: ¿Qué es la **Segregación Vertical** de las mujeres?

Respuesta: Por segregación vertical en el mercado laboral se entiende al que se produce cuando las mujeres se concentran en niveles de más baja responsabilidad que

los hombres.

Pregunta: ¿Qué se entiende por **Sexo**?

Respuesta: Es un concepto de la biología o una categoría que se refiere a las diferencias anatómicas y fisiológicas entre machos y hembras.

Pregunta: ¿A qué llamamos **Sexismo**?

Respuesta: Se trata de un modo, régimen o sistema conformado por prácticas, prejuicios e ideologías que desvalorizan y discriminan a las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Dado que en el sistema patriarcal las mujeres son consideradas como el sexo "débil", inferior en cualidades humanas a los hombres (concepción androcéntrica), la discriminación sexista se da generalmente hacia las mujeres.

Pregunta: ¿Qué es el **Sistema de Cuotas**?

Respuesta: En sentido estricto consiste en una reserva rígida de un número o porcentaje mínimo garantizado de plazas o puestos, es decir, las cuotas son para dar un tratamiento desigual a favor del individuo peor situado (por ejemplo, las mujeres en las listas electorales).

Pregunta: ¿Qué es el **Sistema Sexo- Género**?

Respuesta: Es el orden social basado en el género, es decir, se refiere al entramado de relaciones sociales desiguales, que denominamos relaciones desiguales de género, que son relaciones de poder entre mujeres y hombres (dominio-dependencia). En este sistema es el género el que clasifica y organiza a las personas y define sus modos de vida y de relación. Por tanto, el sistema sexo-género constituye un sistema de clasificación y organización universal (se ha dado en todas las sociedades que conocemos hasta ahora), que convierte la diferencia sexual en desigualdad social.

Pregunta: ¿Qué es el llamado "**Techo de Cristal**"?

Respuesta: Se designa así a todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas de los sistemas de cooptación. Existe un sistema de cooptación cuando, añadido a los elementos expertos, concurre un criterio no experto de adecuación superior a éstos. (Valcárcel, 1997, 98).

Pregunta: ¿A qué se llama **Trabajo Igual**?

Respuesta: Por trabajo igual se entienden aquellas funciones, tareas, cargos o puestos idénticos donde los requerimientos y cometidos son idénticos.

Pregunta: ¿A qué se llama **Trabajo de Igual Valor**?

Respuesta: Por trabajo de igual valor se entienden aquellos trabajos distintos pero de la misma naturaleza y que exigen similares condiciones de obligación y prestación.

Pregunta: ¿Qué es el **Trabajo Productivo**?

Respuesta: Se refiere al trabajo normalmente fuera del hogar, reconocido y remunerado de acuerdo a derecho laboral que por mediación de un contrato da lugar al entramado de relaciones laborales en el ámbito de lo público, donde las mujeres han estado más excluidas a lo largo de la historia.

Pregunta: ¿Qué es el **Trabajo Reproductivo**?

Respuesta: Se denomina trabajo productivo a las tareas y funciones asignadas y no remuneradas de las mujeres en el ámbito familiar, doméstico y comunitario. Se trata de un conjunto de responsabilidades que tradicionalmente se han considerado de la vida privada, fundamentales para garantizar el trabajo productivo y avance de las sociedades.

Pregunta: ¿Qué es el **Trabajo a Tiempo parcial**?

Respuesta: Es el que se realiza con jornada no completa bajo un contrato que se presenta como una alternativa real para el acceso de las mujeres al empleo para que ellas puedan conciliar su vida laboral y profesional con las responsabilidades familiares y domésticas. Muchas veces encubren empleos precarios, inestables y mal pagados

Pregunta: ¿Qué es la **Tutela Antidiscriminatoria**?

Respuesta: En sentido constitucional (Tribunal Constitucional) es la que surge para enfrentar realidades desiguales en dirección a la igualdad real, e impone compensar la desigualdad de oportunidades entre los sexos mediante acciones positivas. Se trata "de dar tratamiento distinto a situaciones verdaderamente distintas" (STC 128/87).

Pregunta: ¿Qué es la **Tutela judicial efectiva**?

Respuesta: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Pregunta: ¿Qué son las **Unidades de Igualdad**?

Respuesta: Son los órganos directivos de cada departamento ministerial al que se encomienda las funciones relacionadas con el principio de igualdad.



Nueva regulación de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y laboral

Índice

Flexibilidad Horaria. Art. 34.8 ET	2
Permisos retribuidos Art. 37.3	2
Lactancia. Art. 37.4 ET	2
Reducción de jornada. Art. 37.5	3
Vacaciones. Art. 38.3	3
Excedencias Voluntarias Art. 46.2	3
Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art. 46.3	3
Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5.	4
Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis	5
Riesgo durante el embarazo	8
Riesgo durante la lactancia natural	8
Planes de Igualdad. Art. 85.1 y 2	8





Nueva regulación de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y laboral

Flexibilidad Horaria. Art. 34.8 ET

Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o el acuerdo a que llegue con el empresario.

¿Es automático este derecho? No. Es necesario el acuerdo individual con la empresa o que quede reflejado en el Convenio Colectivo o de empresa.

Permisos retribuidos Art. 37.3

Se crea un nuevo **permiso remunerado de 2 días**, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el **permiso será de 4 días**.

Lactancia. Art. 37.4 ET

- o Se aumenta el permiso para los partos múltiples (proporcionalmente)
- o Se puede acumular en jornadas completas, en los términos que establezca el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa o bien pactarlo con la empresa, siempre respetando lo marcado en el Convenio.

¿Cuántos días puedo acumular si me decido por esta opción?

Tu convenio Colectivo o acuerdo de empresa deberá fijar cuantos días te pertenecen si optas por la acumulación.

¿Y si mi convenio no especifica nada al respecto?

Si no hay convenio colectivo, o acuerdo de empresa puedes acordarlo individualmente con el empresario.

Reducción de jornada. Art. 37.5

- Ampliación de la edad del menor a 8 años
- Jornada mínima a realizar a 1/8 y máxima 1/2 de la jornada, con la reducción proporcional del sueldo.

¿Que consecuencia tiene de cara a la cotización de la seguridad social? A efectos de de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: durante **los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores**, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada, es decir no hay penalización. Después se computa en relación al tiempo efectivamente trabajado. Si la reducción es por **cuidado de personas de pendientes solo se computa al 100 por cien el primer año.**

¿Cómo calculo la base reguladora de la prestación de desempleo en caso de reducción de jornada? Las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Vacaciones. Art.38.3

No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

¿Y por ILT debido al embarazo? Se aplica el mismo criterio.

Excedencias Voluntarias Art.46.2

- Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 Año.
- Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años

Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art.46.3

- Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.



- Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada

¿Se cotiza a la seguridad social en estos supuestos? Los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos, (incluida la adopción y el acogimiento), tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva en la seguridad social. Por lo tanto, se generan prestaciones para la jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El periodo se amplía a 30 meses si la unidad familiar del menor tiene categoría de familia numerosa de categoría general o 36 meses, si la tiene especial.

Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5.

Nuevos supuestos:

- Ampliación de la duración de la suspensión en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción, o acogimiento del menor discapacitado.
- En caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado,
- el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo.
- Ampliación del periodo para casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis

- o **13 días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- o En el supuesto de parto, le corresponde en **exclusiva** al otro u otra progenitora.
- o En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a **uno sólo de ellos**.

¿Cuándo lo tengo que solicitar? La comunicación al empresario se deberá realizar **con la debida antelación** y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que sea de aplicación.

¿Cuándo se puede tomar? **Inmediatamente** después del permiso de 2 días que marca el ET, o los días que marque el Convenio colectivo o acuerdo de empresa. **Simultáneamente** con la baja de maternidad de la madre, **o inmediatamente pasada ésta**.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre empresario y trabajador.

¿Lo pagan las empresas? No. Tiene la misma consideración de suspensión de contrato por maternidad y por lo tanto lo paga la seguridad social, en los mismos términos.

¿Hay periodo mínimo exigible de cotización? Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado **un periodo de cotización** mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

¿Cuanto voy a cobrar? La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente **al 100% de la base reguladora** correspondiente.

¿Cuándo se ampliará a cuatro semanas? Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de **4 semanas**.

¿Si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo? se continuará percibiendo la prestación por



paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

¿Si estoy en situación de desempleo y soy padre? Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.

El permiso de paternidad, **¿Cotiza a la seguridad social?** Sí. Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

¿Cómo y a quien lo solicito? El permiso lo gestiona el INSS

Tramitación:

Solicitud de la prestación:

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a *instancia del trabajador/a, mediante solicitud* dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora.
- La solicitud se formulará en los modelos normalizados y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acompañada de los documentos necesarios.

Resolución y notificación:

- El Director provincial de la provincia en que se haya presentado la solicitud dictará resolución expresa y la notificará al interesado en el plazo de 30 días.

Prescripción:

- El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente a aquél en que se produce el hecho causante.

Documentos que deben acompañar a la solicitud

EXHIBICIÓN DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS EN ORIGINAL Y EN VIGOR

1. Acreditación de identidad del interesado mediante la siguiente documentación en vigor:

- Españoles: (DNI).
- Extranjero:
 - Número de identificación de extranjeros (NIE) y pasaporte o documento/carta de su país (UE, EEE y Suiza).
 - Tarjeta de identidad de extranjero (TIE), resto de países.

FAO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

PRESENTACIÓN DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS EN ORIGINAL Y EN VIGOR Y FOTOCOPIAS COMPULSADAS O COPIAS PARA PROCEDER A SU COMPULSA

2. Documentación relativa a la cotización:

- Trabajador por cuenta ajena del Régimen General: Certificación de la última empresa en la que ha trabajado.
- Trabajador por cuenta propia: Justificantes de pago de cuotas de los tres últimos meses.
- Representantes de Comercio: Justificantes del pago de cuotas de los tres últimos meses (TC 1/3).

3. Declaración de Situación de Actividad, sólo para los trabajadores del Régimen Especial de Autónomos.

4. Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.

EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

5. La resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

6. Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, discapacitados o minusválidos, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u Órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado o acogido presenta un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o de la Entidad Pública competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

7. En su caso, libro de familia o certificación de la inscripción del hijo en el Registro Civil.

En caso de adopción internacional:

8. Adopción constituida en un Estado extranjero e inscrita en la Oficina Consular Española: justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.



9. Adopción constituida en un Estado extranjero no inscrita en España:
- Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción.
 - Visado a favor del menor expedido por la Oficina Consular Española.
 - Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
 - Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.
10. Tutela constituida en el país extranjero con la finalidad de constituir en España la adopción.
- Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la tutela con la finalidad de constituir en España la adopción.
 - Visado a favor del menor expedido por la Oficina Consular Española.
 - Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
 - Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción.

Riesgo durante el embarazo

La prestación será del 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.

Riesgo durante la lactancia natural

Suspensión del contrato en los mismos términos que y condiciones que el riesgo durante el embarazo. Prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior.

Planes de Igualdad. Art.85.1 y 2

Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas

Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es

Conseguir la igualdad

es un compromiso de todos

Delegados de la sección sindical

Alfonso Estepa Castro	Secretario General
Raquel Gutiérrez Cepero	Secretaría de la Mujer / Formación / Asuntos Sociales Presidenta del Comité de Empresa
Alfredo San Andrés Yélagos	Asesoría Jurídica / Previsión Social / Contratación Presidente de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones
Victoria Gómez Peña	Formación / Asuntos Sociales
Manuel Mombiedro González	Previsión Social / Horarios / Contratación
José Luis Díez Andrés	Organización / Horarios / Relaciones Federación Delegado de Prevención
Damián Martín Olabarri	Horarios / Prestamos Secretario del Comité de Empresa