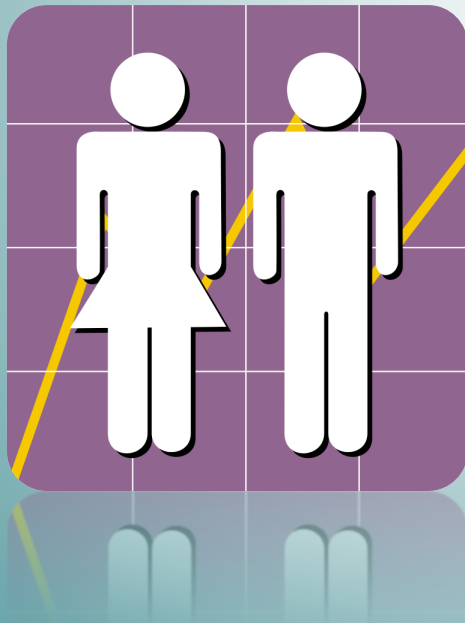


# Nueva Gestión Pública e Igualdad

## Sesión 6. Legislación en Materia de Igualdad



**David Cantarero Prieto**  
**Marta Pascual Sáez**  
**Marta Echezarreta Fernández**  
**Borja López Noval**

DPTO. DE ECONOMÍA

Este tema se publica bajo Licencia:

[Creative Commons BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

# Encuesta sobre violencia de género en Europa

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA).
- Mayor encuesta del mundo sobre el tema (28 países, 42.000 mujeres).
- 1/3 de las mujeres declaran haber sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida desde que tenían 15 años y el 5% declara haber sido violada.
- Entre las prácticas más comunes están los tocamientos sin consentimiento o los chistes o comentarios obscenos.
- España entre los países más avanzados:
  - de los que presentan menor porcentaje de mujeres agredidas sexual o físicamente por su actual o anterior pareja (13% / 52% danesas y 47% finlandesas),
  - grado de sensibilización de la sociedad (83% de las mujeres ha visto o escuchado campañas de sensibilización)
  - legislación tipología criminal para dichas agresiones y se hace recuento (/ Austria donde se habla de traumas familiares y quedan en el ámbito privado).
- Potencial problema: ¿diferencias culturales detrás del contraintuitivo gradiente de “denuncias”?

# Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad)

- Trasposición de acervo comunitario:
  - Directiva 2002/73/CE (acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y condiciones de trabajo), y
  - Directiva 2004/113/CE (acceso a bienes y servicios y su suministro).
- Problemas que enfrenta: Violencia de género; Discriminación salarial; Discriminación en las pensiones de viudedad; Mayor desempleo femenino; Menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad; Problemas de conciliación vida personal, familiar y laboral.
- Tipos de medidas:
  - prevención de políticas discriminatorias, y
  - previsión políticas activas (discriminación positiva).
- Entrada en vigor el 31 de diciembre 2008.

## Ley de Igualdad. Título I: El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

- Discriminación directa, discriminación indirecta, acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación por embarazo o maternidad.
- “[...] no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se llevan a cabo, dicha característica consituya un requisito profesional y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.” (art. 5)

# Ley de Igualdad. Título II: Políticas públicas para la igualdad

- **Participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales** y en la toma de decisiones.
- Adopción de medidas para erradicar violencia de género y acoso.
- **Protección de la maternidad (embarazo, parto y lactancia).**
- **Medidas de conciliación y fomento de corresponsabilidad** en las labores domésticas y de atención a la familia.
- Lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.
- Informes de impacto de género en los proyectos de gobierno.
- **Adecuación de las estadísticas y estudios:** incluir variable sexo (y otras para estudiar discriminación múltiple) con muestras suficientes, indicadores de igualdad, registrar trabajos asociados a mujeres (dis. ad. 26, 12642).
- **Acción administrativa para la igualdad:** educación; cultura (acciones positivas); salud (atendiendo a la diversidad); sociedad de la información; deporte; desarrollo rural; vivienda; cooperación; contratos de las Administraciones; subvenciones.

## Ley de Igualdad. Título III: Igualdad y medios de comunicación

- RTVE, Agencia EFE: lenguaje, visibilización y sensibilización
- Autoridad audiovisual: velar por tratamiento de constitucional de las mujeres.
- Igualdad y **publicidad: conducta discriminatoria se considerará publicidad ilícita.**

## Ley de Igualdad. Título IV: El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

- Programas de inserción laboral activa se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (acción positiva y aplicación efectiva).
- **Derechos de conciliación en la normativa laboral y de la Seguridad Social.**
- Empresas > 200 trabajadores: plan de igualdad.
- **Distintivo empresarial en materia de igualdad.**

## Ley de Igualdad. Título V: El principio de igualdad en el empleo público

- **Principio de presencia equilibrada** en la Administración Gral. del Estado y en los organismos públicos vinculados.
- Informe de impacto de género en las pruebas de acceso.
- **Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación.**
- Bases de concursos para provisión de puestos de trabajo **computarán los tiempos de disfrute de licencias** como trabajo (y correspondiente mérito).
- Acciones positivas en las actividades de formación.
- Pruebas de acceso contemplarán principio de igualdad y se impartirán cursos.
- Plan de Igualdad al principio de cada legislatura.



## Ley de Igualdad. Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

- En el mercado (esfera privada) se debe respetar este principio.
- Se prohíbe en contratos de seguros o de servicios financieros afines considerar **variable sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones...**
- ... aunque sí se pueden fijar supuestos que lleven a diferencias individuales, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo (disposición transitoria quinta).
- **Costes de embarazo y parto** no justificarán diferencias en las primas y prestaciones.

## Ley de Igualdad. Título VII: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

- Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad (que podrá ser concertada con trabajadores y consumidores).
- Podrá utilizarse en su publicidad. Instituto de la Mujer velará por que no haya publicidad engañosa.
- **Participación de las mujeres en los Consejos de administración** de las sociedades mercantiles (cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada): procurarán en plazo de 8 años presencia equilibrada (dis. ad. 26, 12642).

## Medidas conciliación vida personal, laboral y familiar

- Introducción licencia por paternidad de 2 semanas (13/15 días) compromiso ampliación a 4 semanas.
- Licencia por maternidad continúa en 16 semanas (6 obligatorias) aunque mejora cobertura:
  - Reducción de condiciones de elegibilidad (dis.ad.18, 12635)
  - Nuevo subsidio de 42 días (6 semanas) para madres empleadas que no cumplen periodos de cotización requeridos.
  - Madres desempleadas no verán reducidas esas 16 semanas.
- Generalización posibilidad de compactar permiso de lactancia (de 2 a 4 semanas según negociación y convenios). Financiada por empleadores
- Aumento de flexibilidad licencias no remuneradas (parental y por cuidado de familiares). No aplicación a trab. atípicos: temporales y autónomos
  - Reducción de jornada desde 1/8 a 1/2 hasta los 8 años (dis.ad.11, 12628). ¡MODIFICADO!
  - SS: 2/1 años equivalentes a cotización al 100% de jornada por lic. parental/cuidado de familiares (dis.ad.18, 12637)
  - Excedencia de hasta 3/2 años por lic. paternal/cuidado familiares, que se pueden fraccionar (dis.ad.11, 12629)
  - SS: 2/1 años considerados periodos de cotización (dis.ad.18, 12637)

# Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

- Convenio de empresa: tiene prioridad en materia de medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Derecho de lactancia y reducción de jornada: “Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a [...] las necesidades productivas y organizativas de las empresas” (dip. final 1, 12535).
- Extinción del contrato por causas objetivas: Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses. No se computarán como faltas de asistencia las ausencias por: maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias (artículo 18, 12515)

## Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores

- Ampliación del supuesto de reducción de jornada y de salario por cuidado de menores de ocho a doce años.

# Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

- 3100 millones de euros en tres grandes dimensiones:
  - 1 Empleo (650 millones):
    - formación de mujeres especialmente vulnerables (inmigrantes, población gitana, discapacidad, entornos de violencia).
    - líneas de financiación y microfinanciación, especialmente sectores innovadores-tecnología.
    - Mujeres directivas (16% IBEX 35): convenios empresas compromiso incremento 20% en cuatro años.
  - 2 Conciliación (1529 millones):
    - flexibilidad laboral (bolsa de horas en la Administración), y
    - cambio en los horarios televisión.
  - 3 Violencia de género (900 millones):
    - Prevención y sensibilización; avance hacia ventanilla única.
    - Convenios con empresas para emplear afectadas (1200 colocaciones hasta ahora).
- Medidas transversales:
  - Promoción actividad física y deporte femenino.
  - Planes prevención anorexia y bulimia.
  - Trabajo contra trato sexista en los medios y lenguaje junto a la RAE.

# Pazos Morán (2008): ineficiencias en los presupuestos públicos

- Medidas contrapuestas:
  - Políticas que favorecen desigualdad:
    - Regulaciones diferenciadas (p.e. licencias maternidad y paternidad)
    - Incentivos al trabajo doméstico (p.e. IRPF, licencias familiares, Ley de Dependencia, no sistema educación infantil 0-3)
    - Incentivos superespecialización hombres en el trabajo asalariado
  - Políticas que favorecen igualdad:
    - Políticas activas para contratación y permanencia
    - Medidas compensatorias por pérdida de derechos sociales
    - Políticas para paliar consecuencias (violencia de género, pobreza,...)

## Referencias bibliográficas

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016: [http://www.lamoncloa.gob.es/docs/refc/pdf/refc20140307e\\_1.pdf](http://www.lamoncloa.gob.es/docs/refc/pdf/refc20140307e_1.pdf)
- Pazos Morán, M. (2008): Género, orientación del presupuesto público y eficiencia económica, en Pazos Morán, M. (dir.): *Economía e igualdad de género: retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid.