



LA LEGISLACIÓN AUTONÓMICA EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EMILIA CASTELLANO BURGUILLO

*Profesora Colaboradora Doctora de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social*
Universidad de Huelva

EXTRACTO

Palabras Clave: Derecho individual del Trabajo, Igualdad y Discriminación, Derechos Fundamentales

A resultas del impulso proporcionado en el ámbito nacional, en el marco de la aprobación de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en marzo de 2007, se ha propiciado la aparición de intervenciones adicionales por parte de las Comunidades Autónomas de los aspectos relacionados con la igualdad de género. Algunas Comunidades han realizado un tratamiento transversal y amplio de la materia, mientras que otras sin abandonar la transversalidad se han centrado en ámbitos más concretos como el relativo a las relaciones laborales. Esta doble posibilidad se observa en las normas que son estudiadas en este artículo, en el cual se analizan una diversidad de elementos como son los planes de igualdad, la responsabilidad social de las empresas o las marcas de excelencia.

ABSTRACT

Key words: Labour Single Law, Equity and discrimination, Fundamental Rights

Within the approval of the new law on equal treatment between women and men entered into force on 23 March 2007, there are new additional interventions from the Autonomous Communities in issues related to gender equity. Some Communities have done a transversal analysis on this issue while others without abandoning such transversal treatment; have also focused on issues such as labour relations. Those two possibilities are analysed in such law and in the present article including elements such as equal treatment plans, corporate social responsibility or excellence brands.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. DENOMINACIÓN DE LAS NORMAS
3. SUJETOS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES
4. CONCEPTOS BÁSICOS
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LAS NORMAS
6. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
 - 6.1. Galicia
 - 6.2. Murcia
 - 6.3. Andalucía
7. LOS PLANES DE IGUALDAD
8. PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES
 - 8.1. Acceso al empleo
 - 8.2. Formación
 - 8.3. Papel de la negociación colectiva
 - 8.4. Salud laboral
 - 8.5. Conciliación de la vida familiar y laboral
 - 8.6. Responsabilidad social de las empresas
 - 8.7. Marca de excelencia
9. CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

Como ha señalado algún autor al comentar el impacto de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) «puede señalarse sin exageración que la Ley para la igualdad no constituye un hito más, un paso adicional en el largo camino de propiciar la igualdad de oportunidades, sino un salto cualitativo, por los nuevos enfoques, principios y contenidos que se proyectan en la misma»¹.

Precisamente partiendo de esta idea es por lo que nos parece interesante analizar las normas que, de forma inmediata a la entrada en vigor de la LOI, han sido aprobadas por algunas Comunidades Autónomas, siguiendo para ello el hilo conductor de la norma nacional, es decir, sus enfoques, principios y contenidos². Esto significa que en el presente trabajo se pretende realizar una exposición ordenada de las tres primeras normas autonómicas aprobadas con posterioridad a la LOI.

De acuerdo con el artículo 149.1.1.º de la Constitución Española y con la propia exposición de motivos de la LOI, la misma se refiere a la genera-

¹ CRUZ VILLALÓN, J. «Significación general y principios informadores de la Ley para la igualdad». En *Temas Laborales*, monográfico, núm. 91. págs. 19 y 20.

² La aprobación de estas normas no significa que con anterioridad a la LOI en dichas Comunidades Autónomas no se hubiera aprobado ya alguna norma al respecto, lo que se ha hecho con estas tres normas que vamos a estudiar es adaptar dicha regulación a la LOI.

lidad de las políticas públicas existentes en España, tanto estatales como autonómicas y locales, de manera que el mandato constitucional de «regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales» se refiere a todos los poderes públicos. Por tanto, con estas tres normas que vamos a estudiar se pretende desarrollar el contenido de la norma estatal y detectar aquellos aspectos en los cuales han podido innovar las normas autonómicas. Estas tres normas son:

- Ley 2/2007, de 28 de marzo del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia
- Ley 7/2007, de 4 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

La comparación exhaustiva de estas tres normas junto con la Ley nacional puede resultar un trabajo extenso, razón por la cual hemos optado por tratar los siguientes aspectos que consideramos de mayor interés en las tres normas citadas:

- Denominación de la norma
- Sujetos responsables de las acciones que prevé la misma
- Conceptos básicos
- Principios rectores de estas normas
- Integración de la igualdad de género en la Administración Pública
- Planes de igualdad
- Principales aspectos laborales

2. DENOMINACIÓN DE LAS NORMAS

Estamos convencidos de que la denominación que nuestros legisladores hacen de las normas jurídicas no es una cuestión baladí. Si tenemos en cuenta el título de cada una de las tres normas citadas con anterioridad y el objeto definido en su articulado observamos algunas diferencias. La norma gallega persigue la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y relaciones laborales en aquello que sea competencia de la Comunidad Autónoma. La norma murciana persigue la igualdad en general además de la lucha contra la violencia de género en el seno de dicha Comunidad Autónoma. Y por último, la norma andaluza pretende garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos que sean de su competencia promocionando en dichos ámbitos la igualdad de géne-

ro. De la denominación de estas normas ya se extrae la idea de que el fin o fines perseguidos por cada una de ellas son distintos aunque todos concluyan en la realización del principio de Igualdad de Género.

3. SUJETOS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES

La norma gallega prevé un campo de acción amplio, en el sentido de que contempla como responsables de las acciones que describe tanto a los sujetos públicos a nivel internacional, comunitario, estatal, autonómico, provincial o local, como a los sujetos privados, como es el caso de sindicatos, asociaciones de empresarios/as y colegios profesionales, entre otros. En concreto, la Xunta de Galicia integrará la igualdad de oportunidades tanto en el empleo público como en el empleo privado, en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y todas las acciones que lleve a cabo en el ejercicio de sus competencias relacionadas con el empleo, incluyendo el trabajo por cuenta propia, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la afiliación y participación en sindicatos y asociaciones empresariales

La norma de la Región de Murcia también es amplia en este sentido, ya que contempla como sujetos destinatarios de la norma en el sentido de obligados a realizar acciones para su consecución, tanto a los poderes públicos como a las personas físicas que se mencionan en la norma y, en concreto, para todas las actuaciones referidas a la planificación, gestión y ejecución de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres. A diferencia de las otras dos Comunidades Autónomas que han tratado el tema de la violencia de género en normas separadas a aquellas en las que se fomenta la igualdad en el ámbito del empleo, la Región de Murcia utiliza una sola norma jurídica para la consecución de ambos fines.

En el caso de la norma andaluza, estos sujetos responsables de las acciones son sin embargo públicos, en concreto, la Administración de la Junta de Andalucía y sus organismos autónomos, las empresas de la Junta de Andalucía, los consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación de la Junta de Andalucía, las Administraciones locales y el sistema universitario andaluz.

Podemos observar por tanto el diferente impacto que tendrán estas normas. En concreto, la andaluza pretende servir de ejemplo para la realización de su contenido en el ámbito privado, una vez que la Administración Pública ha realizado todas las acciones posibles en esta materia. De esta forma se estimulará a dichos sujetos privados para que incorporen la igualdad de género en sus actuaciones.



4. CONCEPTOS BÁSICOS

Es común en la norma gallega y la andaluza incluir definiciones o conceptos básicos como el de discriminación directa o indirecta, acoso, acoso sexual, y acoso por razón de sexo, representación equilibrada y transversalidad cuyo contenido coincide con lo previsto en la LOI, razón por la cual hemos optado por no trasladar a este estudio dichas definiciones. Sin embargo, si queremos llamar la atención sobre el concepto de buena fe ocupacional que se prevé en la norma gallega. Esta norma, en su artículo 4, reconoce la llamada «excepción de buena fe ocupacional» que define de la siguiente forma:

«Conforme al artículo 14.2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se dispone, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado».

Esta no es una materia del todo novedosa, ya que existen diferentes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas que ha influido en la jurisprudencia nacional, en el sentido de prever una posible cláusula de apertura en la aplicación estricta de mecanismos legales para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Es el caso de las llamadas medidas de acción positiva que pueden no dar lugar al derecho preferente del colectivo desfavorecido, en la mayoría de los casos mujeres, por el hecho de existir, por ejemplo, en un supuesto de acceso al mercado de trabajo, en la persona de un candidato masculino, «aspectos que permitan considerar que existe una diferencia objetiva que justifique un resultado diferente»; es decir, no se aplicará de forma incondicional la medida de acción positiva, hay que analizar cada supuesto particular³.

Por tanto, esto que en la norma gallega se llama buena fe ocupacional es una exigencia ya existente en nuestro mercado laboral que, sin embargo,

³ Sentencia de 17 de octubre de 1995 (asunto C-450/93, Kalanke) y de 11 de noviembre de 1997 (asunto 409/95, Marshall). Para más información veáse SIERRA HERNÁIZ, E. *Acción positiva y empleo de la mujer*. CES. Madrid. 1999.

recibe una denominación distinta con la aprobación de esta norma. En definitiva, podemos interpretar que se refiere a la buena fe que tendrá el empleador o empresario a la hora de contratar, promocionar o mantener en el mercado de trabajo a un trabajador o trabajadora.

5. PRINCIPIOS RECTORES

Con esta expresión queremos hacer referencia a dos preceptos contemplados en la norma de la Región de Murcia y en la norma de Andalucía, en los cuales se listan una serie de principios básicos que presiden cada una de estas normas. Estos principios son:

- La igualdad de trato entre mujeres y hombres
- La adopción de medidas para evitar la feminización de la pobreza
- El reconocimiento de la maternidad, biológica o no, como un valor social, como un bien social insustituible, así como la corresponsabilidad de hombres y mujeres y los nuevos modelos de familia
- La promoción de las mujeres que viven en el medio rural
- La representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación y de toma de decisiones
- La colaboración y coordinación de las distintas Administraciones para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres
- El fomento del lenguaje no sexista
- La incorporación del principio de igualdad de género en el sistema educativo
- La eliminación de la violencia contra las mujeres
- La planificación que garantice la coherencia, continuidad y optimización de los recursos en todas las acciones que se lleven a cabo en esta materia⁴

En el caso de Andalucía además se reconoce como principio general «el impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares». Si analizamos detenidamente este principio supone que la Administración Pública Andaluza, responsable única como hemos dicho anteriormente de la aplicación de esta Ley, va a intentar alcanzar la efectividad de la igualdad entre particulares. Sin perjuicio de que reconozcamos lo acertado de la voluntad política en este sentido, lo cierto es que nos resulta difícil pensar en el modo mediante el cual la Administración Pública puede garantizar la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre

⁴ Artículos 3 de la Ley 7/2007 y artículo 4 de la Ley 12/2007.

particulares cuando existen importantes obstáculos para ello, como son el derecho a la intimidad o el propio desconocimiento de las relaciones entre particulares. De cualquier forma no podemos olvidar que se trata de un principio general que pretende inspirar las acciones de la mencionada Administración.

6. INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6.1. Galicia

En cuanto a Galicia y en consonancia con la denominación de la norma que comentamos, su Capítulo II se denomina «Unidad Administrativa de Igualdad del departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo». Este Capítulo contiene dos preceptos (artículos 7 y 8) en los cuales se desarrolla esta Unidad Administrativa compuesta por personal con experiencia y formación acreditada en materia de igualdad entre mujeres y hombres y con una serie de funciones como son:

- Asesorar en materia de Género a cualquier órgano competente en materia de trabajo sobre creación de empleo femenino, contratación, promoción de mujeres y participación de mujeres y hombres que tradicionalmente han estado presididas por uno u otro sexo de forma mayoritaria
- Establecer medidas para la participación equilibrada de las mujeres y hombres en los organismos dependientes de la Administración autonómica competente en materia de trabajo
- Favorecer el uso no sexista del lenguaje
- Diseñar formación específica en esta materia para las personas que trabajan en todo este entramado administrativo y adaptar dicha formación a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral
- Colaborar en la elaboración de informes de impacto de género que acompañen a las normas emanadas de la Administración autonómica competente en materia de trabajo, y revisar las actuaciones de la misma
- Impulsar las estadísticas oficiales desagregadas por sexos
- Proponer medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto público como privado
- Asesorar a las empresas para la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Proponer la regulación de la llamada Marca Gallega de Excelencia en Igualdad.
- Revisar los convenios colectivos desde la perspectiva de género

- Organizar junto con otros órganos de la Administración Autonómica actividades de formación en igualdad por razón de género para empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores/as y organizaciones sindicales
- Elaborar junto con la Administración competente en materia de Igualdad guías y manuales de difusión sobre esta materia, en concreto, en el ámbito laboral
- Prestar el apoyo administrativo necesario para el funcionamiento del Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del Empleo y de las Relaciones Laborales
- En caso de requerimiento judicial, elaborar dictámenes sobre la materia
- Vigilar el cumplimiento de la norma que comentamos y de toda la normativa que en el ámbito laboral garantice la igualdad de oportunidades.

Al margen de la creación de esta Unidad y de sus amplias funciones, lo que merece destacarse en este punto concreto sobre la norma gallega es su disposición adicional 2.^a que modifica la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia. Al margen de otras modificaciones puntuales para adaptar la redacción de la norma a la LOI nos interesa destacar, por la actualidad del tema, la incorporación de un apartado 3 al artículo 16 de esa norma de 1988 para indicar que «En todo caso, al menos un 40% de los puestos en el Consejo Gallego de la Función Pública se reservan para el sexo menos representado en el propio consejo».

Esta norma viene a coincidir con lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia de 29 de enero de 2008, en la cual y sobre el reparto del 40% y 60% respectivamente de las candidaturas que se presenten a las diferentes modalidades de elecciones, se señala que «la cuota no pretende que las mujeres representen en el Parlamento intereses específicamente femeninos sino todo lo contrario, se trata de universalizar el contenido de la política eliminando las diferencias entre los sexos. [...]. La democracia paritaria no supone la quiebra de ninguno de los pilares del sistema democrático, ni puede ser equiparada a las formas de democracia corporativa. En primer lugar, porque el cuerpo electoral no se divide en función del sexo; en segundo lugar, porque no se impone a los electores votar sólo a los candidatos de su propio sexo y, finalmente, porque los hombres y mujeres que resulten elegidos representarán al conjunto de los ciudadanos y no los intereses de un grupo sexual determinado. [...]. La medida satisface, finalmente, el requisito de proporcionalidad al introducir una mínima limitación en la libertad de conformación de las candidaturas electorales por los partidos políticos, las federaciones, coaliciones y agrupaciones electorales».



El Fiscal General del Estado declara en esta sentencia que «no tiene gran sentido aceptar esa idea general de la promoción de esas políticas de igualdad y negar su presencia precisamente en aquel ámbito en que las mismas van a nacer»⁵.

Por tanto, y en resumen podemos decir que la reforma incorporada por la LOI en materia electoral «no establece una medida de discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no impone una total igualdad entre hombres y mujeres, sino la regla de que unos y otras no podrán integrar las candidaturas electorales en una proporción inferior al 40% o lo que es lo mismo, superior al 60%. Su efecto es pues bidireccional, en cuanto que esa proporción se asegura igualmente a uno y otro sexo. [...] Estas previsiones no suponen un tratamiento peyorativo de ninguno de los sexos, ya que, en puridad, ni siquiera plasman un tratamiento diferenciado en razón del sexo de los candidatos, habida cuenta de que las proporciones se establecen por igual para los candidatos de uno y otro sexo».

Esto significa que «la disposición adicional segunda de la LOI no impide la existencia de partidos con una ideología contraria a la igualdad efectiva entre los ciudadanos, [...] no implica la exigencia de que las formaciones políticas participen de los valores sobre los que se sustenta la llamada democracia paritaria, [...] no se impide la existencia de formaciones políticas que defiendan activamente la primacía de las personas de un determinado sexo, o que propugnen postulados que pudiéramos denominar machistas o feministas. Lo que exige esta disposición adicional es que cuando se pretenda defender esas tesis accediendo a los cargos públicos electivos se haga partiendo de candidaturas en las que se integren personas de uno y otro sexo».

En consonancia con todo esto, los artículos 52 a 56 de la Ley 2/2007, desarrollan la participación de las mujeres en el departamento de la Administración autonómica competente en materia de trabajo. Estos preceptos regulan el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Ámbito del

⁵ En sentido contrario los propulsores del recurso de inconstitucionalidad señala que «las normas impugnadas penetran en el contenido de un derecho fundamental regulándolo restrictivamente, imponiendo limitaciones tras hacer un mal uso de las acciones promotoras de la igualdad y afectando a los ciudadanos concretos cuando quieran presentarse a las elecciones y hayan agotado su cupo. Para ser elegible ya no basta con ser español mayor de edad y sin restricciones de capacidad, inscrito en el censo electoral, sino que se debe también pertenecer al sexo al que corresponda el puesto de la candidatura. Si el partido, federación, coalición o agrupación, no encuentra un conjunto de candidatos en que estén equilibrados hombres y mujeres, sencillamente no podrá presentarse»

Empleo y de las Relaciones Laborales, Este Consejo se integra por las representantes del departamento de la Administración autonómica competente en materia de igualdad, por las representantes de las asociaciones de mujeres, por las representantes de los sindicatos más representativos en el ámbito de la Comunidad Autónoma y por las representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia. Si se observa todos los integrantes son mujeres, lo que significa que en las diferentes organizaciones que hemos citado las mujeres deben ocupar puestos de responsabilidad si se quiere estar representado en este Consejo Gallego. Posiblemente este aspecto requiere de importantes modificaciones en la propia estructura organizativa de las entidades mencionadas.

Sus competencias son de interlocución directa con la Xunta de Galicia para proponer medidas relacionadas con la igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo y de las relaciones laborales, la elaboración de estudios, informes o consultas solicitados por la Xunta de Galicia, así como la defensa general de los derechos e intereses de las mujeres. Se trata en definitiva de hacer realidad el principio de presencia equilibrada de las mujeres en órganos de decisión.

Sin embargo, puede resultar contradictorio con toda esta previsión el contenido de la disposición adicional octava de la Ley 2/2007, ya que prevé la modificación de la Ley 1/1983, de 22 de febrero, de normas reguladoras de la Xunta y de su presidencia⁶, y en su artículo 2 se ha añadido un párrafo cuarto que señala que «en la composición de la Xunta deberá respetarse el principio de equilibrio por sexos, en una proporción entre cada uno de ellos que ha de concretar el Parlamento al inicio de cada legislatura».

Parece *a priori* que será el legislador autonómico el que decida en este aspecto y por tanto no se aplique el contenido de la disposición adicional primera de la LOI que prevé un reparto del 60% y 40% en ambos sentidos. A pesar de esta previsión se prevé en esta disposición adicional octava la inclusión de una disposición transitoria única en la norma del año 1983 que señala que «mientras el Parlamento de Galicia no adopte la resolución prevista en el artículo 2, párrafo cuarto, de la presente Ley el porcentaje del sexo menos representado en el Consello de la Xunta de Galicia no puede ser inferior al 40%». Sólo insistir en que se trata de una Disposición transitoria y que el Parlamento gallego podrá establecer otros porcentajes, respetando siempre la norma nacional y la Sentencia del Tribunal Constitucional antes comentada.

⁶ El título en sí mismo ha sido modificado, antes se denominaba de la Xunta y de su presidente y ahora de la Xunta y de su presidencia.

6.2. Murcia

En el caso de la Región de Murcia, los artículos 4 a 14 de la Ley 7/2007, establecen una distribución orgánica y funcional en el ámbito autonómico y local. Concretamente, se destacan, por una parte, órganos ya existente con anterioridad a esta norma del año 2007 como es el caso del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia⁷, del Consejo Asesor Regional de la Mujer, y el Consejo Asesor Regional contra la violencia sobre Mujer⁸ y, por otra parte, se prevé la creación del Observatorio de Igualdad adscrito a la Consejería competente en materia de mujer, cuya finalidad principal será recabar, analizar, proponer y difundir información periódica y sistemática sobre la evolución de esta materia en la Región de Murcia.

Además de este Observatorio, se establece la creación en cada una de las Consejerías u organismos autónomos de una Unidad para la igualdad de hombres y mujeres como órgano que propone, ejecuta e informa de las actividades de la Consejería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el ámbito local se prevé la creación de Agencias de igualdad en los ayuntamientos de la Región⁹.

En cuanto a las funciones damos por reproducido el listado indicado anteriormente sobre la Comunidad de Galicia y añadimos que la evaluación¹⁰ que se realice no será sólo de las normas que incidan en el ámbito laboral sino de todas las políticas de igualdad desarrolladas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Murcia, lo cual tiene sentido si recordamos por la propia denominación de esta norma que la misma tiene un ámbito de aplicación más extenso que la norma gallega. Además de esto, en cuanto a las funciones de la Comunidad Autónoma se prevé que la misma será competente para:

⁷ Creado por la Ley 12/2002, de 3 de diciembre.

⁸ Creado por Decreto 30/2005, de 17 de marzo.

⁹ Creado por la Orden de la Consejería de Presidencia de 11 de febrero de 2005.

¹⁰ A pesar de esta declaración debemos tener en cuenta la Resolución de la Secretaría General de Política Social, Mujer e Inmigración, por la que se publica el acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación Administración General del Estado-Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en relación con la Ley de la Región de Murcia 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia, en virtud de este acuerdo se decide aprobar en un periodo de seis meses un Proyecto de Ley para derogar el artículo 60 a) de la citada Ley 7/2007 que declara como infracción grave: «El incumplimiento por parte de las administraciones locales de la Región de Murcia de la obligación de elaborar, controlar y evaluar los planes o programas de igualdad de oportunidades, en los términos previstos en esta Ley». Boletín Oficial de la Región de Murcia de 8 de febrero de 2008.

- Establecer los requisitos y las condiciones mínimas básicas y comunes aplicables a la homologación de entidades que presten servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres
- Establecer relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma, así como con otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional
- Ejercer potestad sancionadora, aunque no se especifica nada más

En relación con la Administración Local se prevé la existencia del Consejo Municipal de la Mujer como órgano consultivo y de participación democrática de las mujeres y sus asociaciones.

6.3. Andalucía

Por último y en cuanto a Andalucía, la Ley 12/2007, dirigida recordamos a la Administración Pública, establece en sus artículos 5 y 6 respectivamente la transversalidad de género que se va a aplicar en todos los ámbitos de actuación en los cuales la Comunidad Autónoma es competente, así como las correspondientes evaluaciones de impacto de género que deben seguirles. Sin lugar a dudas una de las mayores novedades de esta Ley es su artículo 8, cuyo contenido supone un gran paso en la realización de la igualdad de género, nos referimos a los aspectos económicos. Este precepto prevé que en el presupuesto andaluz que se apruebe cada año se tendrá en cuenta la igualdad de género. Para ello se crea la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos, dependiente de la Consejería de Economía y Hacienda, con participación del Instituto Andaluz de la Mujer, que emitirá un informe de impacto de género sobre el anteproyecto de Ley del Presupuesto que se presente cada año. De hecho los actuales presupuestos de 2008 han sido elaborados de esta forma. Esta es una materia de especial importancia por la dependencia económica que existe en muchas de las novedades incorporadas por la LOI y por las propias normas autonómicas.

Además esta norma prevé la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración Pública Andaluza sin matizaciones al respecto. Por lo que entendemos se aplicará lo dispuesto en la LOI. Al margen de todo ello, los artículos 59 a 63 establecen la organización institucional y la coordinación entre las distintas Administraciones Públicas para la Igualdad de Género.

Se crean de esta forma una serie de órganos, en concreto:

- Una Comisión Interdepartamental en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Andalucía, para el seguimiento de las acciones de la Administración Andaluza en esta materia



- Unidades de Igualdad de Género en todas las Consejerías. Cada Consejería encomendará a uno de sus órganos directivos las funciones de esta Unidad
- Un Observatorio de la Igualdad de Género como órgano asesor de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social. Su función es detectar, analizar y proponer estrategias para evitar desigualdades en general de las mujeres en Andalucía, especialmente en las áreas de violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres
- Un Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres adscrito a la Consejería de Igualdad y Bienestar Social y como órgano de participación de las organizaciones de mujeres en las políticas de igualdad de género de la Junta de Andalucía ¹¹

Como conclusión del estudio de las tres normas señalar que se crea en cada Comunidad Autónoma todo un entramado administrativo que persigue la consecución y realización efectiva del principio de Igualdad de Género. Todo este entramado posibilitará la realización de la técnica del *mainstreaming* en cuanto al diseño, ejecución y evaluación o control de las medidas que se adopten en esta materia.

7. LOS PLANES DE IGUALDAD

A continuación se desarrollará lo establecido en las tres normas autonómicas estudiadas en este artículo en relación con los llamados Planes de Igualdad, si bien tenemos que decir que en esta expresión se entienden incluidos, por una parte, los Planes de Igualdad a establecer por las Administraciones Públicas y, por otra, los Planes de Igualdad que pueden o deben llevar a cabo las empresas. Comenzaremos por los primeros.

En el caso de Galicia no se establecen previsiones que directamente se refieran a estos Planes, aunque como ya veremos al estudiar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, sí que se prevén acciones en este sentido.

En el caso de la norma de la Región de Murcia, el artículo 11 de la misma establece la obligación del Gobierno Regional de aprobar cada legislatura un Plan General que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actuación de los poderes públicos en esta materia. Estos Planes deben contemplar acciones tanto de seguimiento como de evaluación del mismo, y deben aparecer consigna-

¹¹ Estos órganos están pendientes del correspondiente desarrollo reglamentario.

dos por las Administraciones Públicas competentes en sus presupuestos, indicando las cantidades necesarias para la elaboración y ejecución de estos planes. Este mismo compromiso se asume a nivel local mediante los Planes Municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluidos el seguimiento y la evaluación. Junto a esta previsión la Disposición Adicional de esta norma prevé que en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la ley ¹², las entidades locales elaborarán y aprobarán sus planes municipales de Igualdad.

En el caso de Andalucía, la Ley 12/2007, establece en su artículo 7 la obligación del Consejo de Gobierno de aprobar cada cuatro años el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombre. El primero de ellos se aprobará al año siguiente de la entrada en vigor de esta norma (19 de diciembre de 2007). El precepto no señala nada en cuanto a su posible contenido, sólo establece que el mismo se realizará a propuesta de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social ¹³.

En cuanto al segundo tipo de Planes de Igualdad, los aprobados en las empresas situadas en el territorio de las distintas Comunidades Autónomas que estamos estudiando, debemos destacar que en el caso de Galicia, los artículos 9 a 12 desarrollan las previsiones legales sobre los mismos. En primer lugar, se aporta el concepto de Plan de Igualdad que coincide con el previsto en la norma nacional en cuanto conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de haber realizado un diagnóstico de la situación existente en la empresa. Estos planes incluirán, al menos, objetivos concretos a alcanzar indicando el plazo previsto para ello, códigos de buenas prácticas, y sistemas eficaces de control interno y evaluación externa de los mismos.

En cuanto a la voluntariedad u obligatoriedad de los mismos, es curiosa la previsión de esta norma autonómica porque de los tres supuestos legales obligatorios previstos en la norma estatal, sólo menciona aquel en el cual un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa prevea la existencia de dicho plan. No se mencionan en cambio los supuestos de empresas con más de 250 trabajadores o el supuesto de conmutación de una sanción por la realización de un plan de igualdad ¹⁴.

¹² A los 20 días de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

¹³ Esta previsión se completa con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 12/2007.

¹⁴ Sí añade, sin embargo, la obligatoriedad de estos Planes de Igualdad para la Administración Autonómica, sus organismos autónomos, las sociedades públicas, las fundaciones del sector público autonómico, las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de la Comunidad Autónoma y los organismos con dotación diferenciada en los presupuestos autonómicos que careciendo de personalidad jurídica no estén formalmente integrados en la Administración de la comunidad autónoma.

La duda respecto a lo previsto en la norma nacional se incrementa si tenemos en cuenta lo previsto en el artículo 11.3 de la Ley 2/2007 que señala que más allá del supuesto antes citado de la existencia de un convenio colectivo que lo exija, «el establecimiento de planes de igualdad en los términos en que se implanten y la adopción de otras medidas de promoción de la igualdad, incluyendo cualquier acción de responsabilidad social, son voluntarios para las demás empresas». Parece, por tanto, que se modifica la previsión de la LOI en cuanto a la obligatoriedad de estos planes, actuación por otra parte de dudosa constitucionalidad.

Además de la voluntariedad o no del Plan de Igualdad, se prevé la contratación de personal especializado para que ayuden a las empresas a elaborar dichos planes de igualdad, además de las ayudas y subvenciones que se convoquen anualmente para las pequeñas y medianas empresas que quieran elaborarlos. Para ello se les exige a estas empresas que tengan su domicilio social o una sucursal en Galicia, que contraten a personal de Galicia y que elaboren el Plan de Igualdad bien voluntariamente por acuerdo con los representantes de los trabajadores/as o bien obligatoriamente por estar previsto en el convenio colectivo superior a la empresa. Por su parte, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad será el órgano competente de controlar y vigilar el destino de estas ayudas económicas, para lo cual las empresas beneficiarias están obligadas a realizar un informe anual sobre la evolución que se ha producido de esta materia en el seno de la misma.

La norma murciana en el artículo 20 establece los llamados Planes de Empleo y de Igualdad para señalar que las Administraciones Públicas, las empresas participadas mayoritariamente con capital público, así como las empresas privadas que desarrollen planes de empleo, deberán incluir en éstos actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad. Se prevé por tanto la existencia de un Plan de Igualdad como parte del Plan de Empleo.

La norma andaluza en su artículo 27 prevé igualmente la existencia de apoyo técnico a las empresas privadas que elaboren planes de igualdad conforme a la LOI. Dichos planes, sin perjuicio de lo previsto en la norma nacional, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, y la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo¹⁵.

¹⁵ Sobre los antecedentes históricos de los planes de igualdad puede consultarse RUANO ALBERTOS, S. y VICENTE PALACIO, A. «Transversalidad y diálogo social: los planes de igualdad como técnica para la consecución de la igualdad en las empresas. Regulación internacional y comunitaria». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. monográfico 67.

8. PRINCIPALES ASPECTOS LABORALES

En este epígrafe vamos a destacar los principales aspectos laborales tratados por cada uno de estas normas autonómicas, tales como el acceso al empleo, a la formación, el papel de la negociación colectiva, la salud laboral, la conciliación de la vida personal y familiar, la responsabilidad social de las empresas y las marcas de excelencia de las empresas en esta materia.

Dejamos por tanto fuera del análisis realizado en este estudio otros aspectos que si bien son importantes exceden del ámbito de estudio que nos hemos marcado. Por todo ello, no analizaremos las previsiones contenidas en estas normas o en algunas de ellas sobre violencia de género, coeducación, cultura y deporte, medios de comunicación, uso de las nuevas tecnologías de la información, mujeres inmigrantes o personas con discapacidad. Todas estas materias exceden de nuestro ámbito de estudio y exigirían un estudio complementario que dejamos para próximos artículos.

Una vez realizada esta aclaración comenzamos pues con el examen de lo que consideramos aspectos propiamente laborales.

8.1. Acceso al Empleo ¹⁶

En el caso de Galicia el artículo 12.7 prevé que la Administración Autonómica competente en materia de trabajo convoque anualmente ayudas para eliminar la infrarepresentación de las mujeres en determinados sectores masculinizados. Las empresas solicitantes deben contar en el momento de la solicitud de la ayuda con al menos un 10% de mujeres en su plantilla asumiendo, por tanto, el compromiso de aumentar este porcentaje.

En relación con este aspecto también se prevén medias, por una parte, para el empleo por cuenta ajena, concretamente el artículo 37 de la Ley 2/2007, señala que la Administración Autonómica competente en materia de trabajo elaborará un documento único que se denominará Plan Gallego de Empleo Femenino con el fin de promover la inserción laboral efectiva de

pág. 147 y ss. Y sobre el tratamiento de esta materia en la LOI puede consultarse PÉREZ PÉREZ, M. «El deber, el derecho y la promoción de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva». En *Temas Laborales*, monográfico, núm. 91. págs. 297-329.

¹⁶ Sobre el concepto de acceso al empleo puede consultarse MATEU CARRUANA, M.J. «El fomento del empleo de la mujer en la Comunidad Europea como instrumento de defensa del principio de igualdad de oportunidades entre sexos». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. monográfico 67. pág. 121 y ss.

las mujeres. Dicho plan deberá estar coordinado con el Plan de Empleo del Reino de España y con las actuaciones de los municipios de Galicia. Y por otra parte, el artículo 38 de esta misma norma prevé la adopción de medidas de acción positiva que fomenten el empleo femenino por cuenta propia¹⁷, especialmente para aquellas mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situación de desventaja social¹⁸, mujeres emprendedoras del medio rural y del sector marítimo-pesquero¹⁹.

Especial mención merece el tratamiento que la norma gallega da a la visibilización y valoración de actividades feminizadas, en el sentido de revisar y mejorar la lista de cualificaciones profesionales, incorporando la perspectiva de género, al objeto de incluir como profesiones algunas actividades feminizadas que son realizadas sin remuneración ni reconocimiento profesional. Este es el caso del trabajo doméstico que se valorará económicamente pero sólo a los efectos de darle difusión y publicidad al mismo, no de retribuirlo. En esta lista de actividades feminizadas se incluyen entre otras las del:

- Sector pesquero y marisquero: rederas, reparadoras de embarcaciones, cultivadoras de marisco
- Sector agrícola y ganadero
- Sector artesanal artístico y textil
- sector de ventas no regularizadas, por ejemplo, de productos del mar
- Sector de servicios de proximidad, por ejemplo, cuidadoras de personas dependientes
- Sector educativo

¹⁷ En concreto se mencionan medidas de formación empresarial, ayudas económicas para la creación de empresas, servicios de asesoramiento empresarial, servicios de tutoría en la creación y mejora de empresas, apoyo a la constitución de redes empresariales, fomento de la participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de servicios y productos.

¹⁸ La Disposición Adicional sexta de la Ley 2/2007 señala que éstas serán las siguientes: a) víctimas de violencia de género, b) que deseen abandonar la prostitución, c) con hijos o hijas menores o personas dependientes exclusivamente a su cargo, d) con una situación de paro de larga duración, e) que sean mayores de 45 años, f) perceptoras de la renta de inserción social, g) afectadas de diversidad funcional, h) pertenecientes a una etnia minoritaria, i) que estuvieran privadas de libertad, j) inmigrantes, k) jóvenes en busca del primer empleo, l) transexuales o en proceso de reasignación sexual y, m) ex toxicómanas.

¹⁹ También se prevé en el artículo 35 de la Ley 2/2007 que «en el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Gallego de Colocación y las agencias de colocación velarán por la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, sin perjuicio de la adopción de medidas de acción positiva para favorecer el acceso al empleo del sexo menos representado en la población activa de Galicia».

- Sector sanitario
- Sector de hostelería y comercio
- Sector de servicios a la comunidad, por ejemplo, dinamizadoras, limpiadoras
- Sector de empresas de personas autónomas y profesionales liberales

Por su parte en la norma de la Región de Murcia se asume el compromiso de que los servicios públicos de empleo y las agencias privadas autorizadas no tramitarán ofertas de empleo discriminatorias por razón de sexo²⁰. Al margen de esta evidencia, las Administraciones Públicas competentes llevarán a cabo programas de fomento del empleo estable para las mujeres, establecerán ayudas dirigidas a empresas para el fomento de la contratación de mujeres, se fomentarán las iniciativas empresariales de mujeres y se promoverá la generación de nuevos yacimientos de empleo.

En la norma andaluza por su parte, los artículos 22 a 26 establecen una serie de compromisos como la aplicación de la transversalidad en esta materia, la participación de mujeres en el desarrollo de las políticas activas de empleo, o el evidente compromiso de no tramitar ninguna oferta de empleo que sea discriminatoria por razón de sexo. También se garantizará que en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo se recoja como objetivo prioritario la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta. Asimismo, se realizarán estudios sobre el valor económico que tiene el trabajo doméstico y el cuidado de las personas. El resultado de dichos estudios será difundido con el fin de dar a conocer su contribución a la economía y a la sociedad andaluza. Compromiso por tanto de difusión y dar a conocer, pero no de retribuir.

Al mismo tiempo se establecerán incentivos a la contratación estable de mujeres especialmente en los sectores en los que estén infrarepresentadas, y a la creación de empresas por mujeres.

8.2. Formación

En relación con este aspecto la Ley 2/2007 de Galicia contiene un Título IV (artículos 29 a 33) denominado «Integración de la igualdad en la formación profesional» en el cual se establece el compromiso de favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se evite cualquier tipo de discriminación, se elimine la segregación profesional horizontal y vertical y se eliminen las desventajas de partida que afecten a las mujeres. Para ello, se considerará a las mujeres como colectivo prioritario

²⁰ Artículo 17 de la Ley 7/2007.

en el ámbito de la formación continua de las personas ocupadas, se incentivará el acceso de las mujeres a los grupos más cualificados y se fomentará la compensación de los períodos de abandono temporal o reducción de jornada por trabajadores/as a causa de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Entendemos que con esta expresión se refiere a la compensación en la formación de manera que se les ofrezca la posibilidad de tener ésta una vez incorporados a la empresa en los supuestos de abandono temporal, pero no se entiende la inclusión del supuesto de reducción de jornada, ya que en este último caso la persona en cuestión podrá acceder a dicha formación en el primer momento que se ofrezca.

Además de lo anterior se prevé la adopción de medidas de acción positiva en las actividades de formación, de manera que se convoque exclusiva o mayoritariamente a mujeres tanto en el ámbito del trabajo por cuenta propia como en el ámbito del trabajo por cuenta ajena. A esto se añade una previsión un tanto especial ya que se señala que «la totalidad de actividades formativas habrán de incluir un porcentaje de mujeres equivalentes a la de mujeres despedidas inscritas en el Servicio Público de Empleo del ámbito sectorial de la correspondiente actuación». Se trata de una reserva o cuota calculada en función de los despidos de mujeres producidos en el sector, cuanto menos es una técnica que no garantiza un progreso real de las mujeres en el acceso al empleo, ya que la formación no es la principal causa de la difícil o mala situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Siguiendo con esta técnica de desarrollo minucioso de la materia se prevé que en las actividades de formación que financie la Administración Autonómica competente en materia de trabajo se introducirá un módulo formativo en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y sobre corresponsabilidad familiar y doméstica, cuya duración será de cinco horas en los cursos de duración igual o inferior a 50 horas y de diez horas en los cursos de duración superior a 50 horas. También asumirá dicha Administración los costes salariales y de seguridad social por las cotizaciones por contingencias comunes del profesorado contratado para tal fin.

Como medida coordinada de formación y conciliación de la vida familiar y laboral se señala que los centros públicos destinados a impartir actividades formativas dispondrán de instalaciones propias o concertadas en un área cercana de quinientos metros de un servicio de guardería con comedor y una sala de lactancia. Si los centros fueran privados, la Administración Autonómica en materia de trabajo los apoyará económicamente para la puesta en marcha de las condiciones antes descritas.

En el caso de la Región de Murcia lo que se prevé es una ayuda económica en forma de subvenciones que se concederán prioritariamente a las empresas que incorporen la perspectiva de género en sus planes de forma-

ción, en su política de recursos humanos y que además faciliten a las mujeres el acceso a puestos en los cuales están infrarepresentadas.

Finalmente en Andalucía, la Ley 12/2007 sólo contiene una previsión en el artículo 27.4 para señalar que los programas formativos incluidos en los Planes de Igualdad que elaboren las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la organización.

8.3. Papel de la negociación colectiva

En esta materia que analizamos son varios los aspectos que debemos tratar. Comenzando por la norma de Galicia debemos señalar que los artículos 22 a 27 establecen en primer lugar, la existencia de la llamada «Comisión Consultiva Autonómica para la Igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva»²¹. Se trata de un órgano adscrito al Consejo Gallego de Relaciones Laborales, es un órgano de asesoramiento, control y promoción de la igualdad por razón de género en el ámbito de la negociación colectiva, incluyendo la composición equilibrada de los representantes de trabajadores y empresarios. Sus servicios los puede ofrecer a cualquiera de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, es decir, sindicatos, asociaciones empresariales, etc. Además analizarán la totalidad de los convenios colectivos depositados en la Administración Autonómica competente en materia de trabajo para realizar un control de legalidad de su contenido. También podrá realizar actividades de formación dirigidas a los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, e incluso en los supuestos de procesos electorales podrán elaborar recomendaciones sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres según la composición del censo electoral.

Otro aspecto sin duda importante es la aprobación de un Acuerdo Marco Interprofesional de ámbito autonómico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mejorable cada año si se estima conveniente. Como complemento de este Acuerdo Marco se elaborará un código orienta-

²¹ Estará integrada por el Presidente/a del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, tres personas en representación de las organizaciones sindicales más representativas con implantación en Galicia, tres personas en representación de las organizaciones empresariales más representativas con implantación en Galicia y tres personas de reconocido prestigio en materia de igualdad de género. A esto se añade una cláusula según la cual «al menos el 50% del total de personas componentes con pleno derecho a voto habrán de pertenecer al sexo menos representado en la población laboral activa en Galicia». (artículo 23 de la Ley 2/2007).



tivo de buenas prácticas. Por tanto, en la Comunidad Autónoma de Galicia se prevé, desde diferentes instrumentos convencionales, la puesta en práctica de la igualdad de género.

Por su parte en Murcia y en cuanto al papel de la negociación colectiva se prevé que la Administración Pública, en relación con el empleo público, plantee actuaciones tendentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que en el empleo privado fomente el diálogo entre las partes, además de impulsar la labor inspectora en esta materia.

Finalmente en Andalucía, el artículo 28 de la Ley 12/2007 recoge el compromiso de la Administración andaluza de promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género en la toda la negociación colectiva, mediante la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia y en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Asimismo, se fomentará la participación de las mujeres en la negociación colectiva, procurándose la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección.

Vemos por tanto, como en este aspecto también destaca el mayor desarrollo de la norma gallega.

8.4. Salud Laboral

Éste es otro ámbito importante donde se debe aplicar la igualdad de género. Para ello en la norma de Galicia se asume el compromiso de ejercer sus competencias en esta materia de manera que se evite, por sus diferencias físicas o estereotipos sociales, desigualdades entre ambos sexos. Para ello realizarán estudios multidisciplinares donde los datos estadísticos no se centren en uno sólo de los sexos, sino en ambos. Se investigará además sobre la diferente situación de las mujeres y de los hombres en las unidades de convivencia o familias, incluso en la sociedad para detectar si ejercen o no influencia en la aparición de enfermedades profesionales o son causa de accidentes de trabajo, en especial valorando la influencia de la violencia de género y la carga global del trabajo doméstico.

Al mismo tiempo, se adaptarán los medios materiales para realizar el trabajo a las condiciones anatómicas o fisiológicas de las mujeres. Como medida propia de seguridad y salud laboral y en consonancia con las prestaciones de seguridad social previstas en nuestro ordenamiento nacional, se intentará combatir en origen los riesgos derivados del puesto de trabajo que afecten a la mujer embarazada, al parto o la lactancia de manera que se intente evitar en la medida de lo posible el cambio de puesto de trabajo o la dispensa del mismo.

En la Región de Murcia la Administración Pública impulsará acciones de investigación, prevención, diagnóstico y tratamiento de aquellas enfermedades específicas de mujeres. Asimismo, realizará campañas de información y programas de educación sobre esta materia, especialmente dirigidos al personal sanitario con el fin de que conozcan las necesidades específicas de las mujeres.

En Andalucía el compromiso que se asume por la Administración también es muy genérico en el sentido de que el artículo 29 de la Ley 12/2007, señala que «las Administraciones Públicas de Andalucía promoverán una concepción integral de la salud que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales según las diferencias existentes entre mujeres y hombres». Además se protegerá a la mujer víctima de alguna discriminación o trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.

Se trata por tanto, de una materia en la cual las tres normas autonómicas comentadas asumen más un compromiso y una voluntad de hacer que un elenco de medidas concretas como ha ocurrido con otros aspectos que hemos analizado.

8.5. Conciliación de la vida familiar y laboral

Lo primero que hay que decir sobre este punto es que en las tres normas estudiadas aparece ampliamente tratado.

En el caso de Galicia, la Ley 2/2007, en sus artículos 42 a 51 establece un conjunto de medidas destinadas a ese intento de conciliación de las parcelas privadas y públicas de las personas trabajadoras. Comienza el artículo 42 con la promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación, constituyan o no un Plan local de conciliación, serán apoyadas por la Administración Autonómica²². Entre las medidas municipales previstas en esta norma destacan los bancos municipales de tiempo. El sistema se gestiona por el propio Ayuntamiento y consiste en la creación de una base de datos donde personas voluntarias se inscriben para realizar labores comuni-

²² Previamente en el artículo 5 de esta norma se señala que «con vistas al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como manifestación del derecho de las mujeres y hombres a la libre configuración de su tiempo, se promoverá la corresponsabilidad a través del reparto entre mujeres y hombres de las obligaciones familiares, las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes mediante la individualización de los derechos y el fomento de su asunción por parte de los hombres y la prohibición de discriminación basada en su libre ejercicio».

tarias, al mismo tiempo se creará una base de datos de personas demandantes de estos servicios de manera que se coordine la oferta y demanda de estos servicios. Para ello la base de datos reflejará los datos personales de la persona voluntaria, su cualificación y/o experiencia y la disponibilidad horaria que tiene. Esta relación se regirá por la normativa del voluntariado, ya que no constituye relación laboral alguna. Esto no significa que el propio Ayuntamiento no pueda contratar a personal para este fin, especialmente cuando exista un distanciamiento a la población donde reside el necesitado, porque no existan voluntarios para ello, y siempre teniendo en cuenta unos límites de renta de la persona necesitada del cuidado.

El apoyo de la Administración Autonómica podrá ser en términos económicos a través de subvenciones para la contratación de personal, teniendo en este caso preferencia las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones de desventaja social.

Además de los bancos municipales de tiempo, se prevé la aprobación de Planes de Programación del tiempo de la ciudad para coordinar los horarios de la ciudad con las exigencias personales, familiares y laborales de la ciudadanía²³. Estos planes estarán dirigidos por una persona responsable de su aplicación que previamente realizará un diagnóstico de la situación de la que se parte mediante encuestas, reuniones con los ciudadanos, etc.

Conjuntamente con estos planes se prevé la constitución de una Mesa de Concertación de dicho plan con el fin de realizar un seguimiento del mismo incluyendo propuestas de mejora²⁴. Asimismo se asume el compromiso de apoyar este tipo de prácticas mediante subvenciones concedidas a los municipios implicados para la contratación de personas desempleadas que lo elaboren, incluso se prevén ayudas a sujetos privados que asuman mayores compromisos de horarios en esta materia.

En el ámbito concreto del personal que trabaja para la Administración Pública Gallega se prevén una serie de modificaciones en materia de conciliación de la vida familiar y laboral. Algunas de ellas se corresponden con

²³ En concreto, se refiere a los horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercios y servicios públicos o privados con atención al público, incluyendo actividades culturales, bibliotecas, espectáculos y transportes.

²⁴ Dicha Mesa de Concertación estará integrada como mínimo por representantes de las Administraciones Públicas implantadas en el ámbito territorial del plan, por las asociaciones de mujeres y consumidores de dicho ámbito territorial, por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos a nivel autonómico, por asociaciones de profesionales de la agricultura, el artesano o el comercio, por las asociaciones de madres y padres de alumnos de los centros educativos de dicho territorio, y por las asociaciones vecinales del mismo.

lo dispuesto en esta materia en la LOI²⁵, otras sin embargo son llamativas o al menos curiosas como es el caso de la previsión de que «en el supuesto de matrimonio de mujeres, siendo una de ellas la madre biológica, se garantizará a la que no lo fuese, si fuera personal funcionario, eventual, interino, estatutario o laboral de la Administración pública gallega que, a elección de aquella, pueda disfrutar de la parte de la licencia de maternidad que se podría transferir al padre». Por evidentes razones biológicas no se dice lo mismo para el matrimonio entre hombres, aunque la solución hubiera sido prever la misma posibilidad para los supuestos de adopción o acogimiento. De esta forma se crea una discriminación positiva para los matrimonios homosexuales femeninos²⁶.

Además para los funcionarios varones de la Administración Autonómica se concede un permiso de paternidad retribuido, sea cual sea la situación laboral del otro u otra progenitora, de 14 días naturales de duración o veinte si el parto es múltiple²⁷.

Otra novedad también para las trabajadoras de la Administración, es la introducida en relación con la prestación económica que se recibe durante el permiso de maternidad. En los supuestos en los cuales no se cumpla el periodo de carencia la LOI prevé la llamada prestación asistencial de maternidad del 100% del IPREM²⁸, durante 42 días, esta norma autonómica concede a las mujeres que se encuentren en esta situación no el IPREM sino el 100% de su base reguladora durante las seis semanas siguientes al nacimiento²⁹.

En la Región de Murcia la Ley 7/2007, ha optado por incluir declaraciones más genéricas en este sentido. Su artículo 23 recoge el compromiso de la Administración autonómica de realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, impulsar la creación de servicios públicos y concertados en esta materia, incentivar, en el ámbito de sus competencias, a las empresas para que establezcan exce-

²⁵ Por ejemplo mejora de la prestación de riesgo durante el embarazo hasta el 100% de la base reguladora de la trabajadora, aunque no haya trabajado antes, ya que no se exige periodo de carencia. Esta novedad ha sido incorporada por la LOI. Otra novedad también incluida en la norma autonómica es la posibilidad de acumulación del periodo de lactancia.

²⁶ Artículo 46.1 y nueva disposición adicional novena incorporada por esta norma del año 2007 a la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres.

²⁷ Recordar que la LOI prevé un permiso de paternidad de 13 días ininterrumpidos que se suman a los días de permiso previsto en el artículo 37 ET. Estos 13 días se ampliarán en dos días en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

²⁸ Real Decreto Ley 1/2008, de 18 de enero por el que se determina el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples: 17,23 diario; 516,90 mensual; 6202,80 anual

²⁹ Para este personal además se prevé una flexibilización de la jornada por motivos familiares, concretamente por hijos/as o acogidos/as menores de doce años, u otros familiares.



dencias, permisos, flexibilidad de horarios y cualquier otra medida que facilite la conciliación a cambio de distintivos de igualdad. No se desarrollan por tanto, las previsiones de la norma estatal en este sentido.

Por último la norma andaluza ha realizado una doble regulación. Por una parte, se contienen en la norma del año 2007 previsiones genéricas y, por otra parte, se reconocen derechos específicos. Entre las primeras destaca el artículo 36 según el cual «las mujeres y los hombres en Andalucía tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la configuración de su tiempo, para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres». Además se compromete la Administración a que en las acciones que lleve a cabo en esta materia tendrá en cuenta los nuevos modelos de familia y la situación de las mujeres que viven en el medio rural. Conjuntamente se incidirá en los horarios de la ciudad, en los servicios de atención a terceros, etc.

En relación con las empresas privadas impulsarán la aplicación en las mismas de medidas de conciliación, y en relación con el empleo público flexibilizarán el horario y fomentarán las jornadas parciales. Además en este último ámbito, se prevé un permiso de paternidad de hasta cuatro semanas, individual y no transferible para todo el personal en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento permanente de un menor de 6 años. El mismo derecho se concede a las parejas homosexuales de manera que el miembro de la pareja que no disfrute del permiso de maternidad disfrutará de este permiso de paternidad.

8.6. Responsabilidad Social de las empresas

En esta materia de creciente actualidad, la Ley 2/2007 de Galicia recoge un capítulo (artículos 13 a 15) sobre este aspecto en el cual se insiste en la voluntariedad de la adopción de medidas de responsabilidad social por parte de las empresas, y en particular en materia de igualdad de género. A esta declaración genérica se añade otra en la que se advierte de que «a pesar de la voluntariedad de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, cuando a su amparo se hayan reconocido derechos laborales individuales a los trabajadores/as, esos derechos serán exigibles como los demás derechos nacidos del contrato de trabajo, pudiendo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sancionar su incumplimiento de acuerdo con la legislación vigente». Por tanto, adquieren la categoría de derechos consolidados exigibles al empresario incluso en los Tribunales.

En estos preceptos además se les insiste a las empresas que si utilizan la responsabilidad social como publicidad de las mismas, dicha publicidad estará sujeta a verificación por parte de la Administración Autonómica competente en materia de trabajo.

En el caso de Murcia, la Ley 7/2007, no contiene ningún precepto sobre esta materia, por lo que entendemos lo deja a la voluntad de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y al ámbito de la negociación colectiva.

En Andalucía, la Ley 12/2007 recoge en un solo artículo (34) lo que denomina actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. En concreto las cataloga como aquellas acciones asumidas por la empresa para incorporar medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Estos acuerdos podrán ser concertados con la representación de los trabajadores/as, con instituciones, organismos y asociaciones para la igualdad de género³⁰.

8.7. Marca de excelencia para las empresas

La norma aprobada en la Comunidad Autónoma de Galicia desarrolla ampliamente esta materia. En los artículos 16 a 20 de dicha norma se desarrolla el concepto de marca gallega de excelencia en igualdad tanto para las empresas privadas como públicas con sede en dicha Comunidad Autónoma. Para obtenerla, estas empresas deberán presentar en la Administración Autonómica competente en materia de trabajo un balance sobre los parámetros de igualdad real existente en su organización. Este balance irá acompañado por un informe de los representantes de los trabajadores/as, de las asociaciones empresariales que representen a la empresa, de los sindicatos más representativos y con implantación en la empresa, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo Gallego de Consumo a efectos de la publicidad no sexista realizada por dicha empresa.

El baremo para la concesión de dicha Marca de excelencia se fijará teniendo en cuenta entre otros aspectos, la existencia de una adecuada representación de mujeres en los diferentes grupos y categorías profesionales, incluido el personal de alta dirección; la adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo y en la promoción; las garantías efectivas de

³⁰ Véase SENENT VIDAL, M.J. «Equidad de género en la responsabilidad social empresarial». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. monográfico 67. pág. 203 y ss.

igualdad de retribución; las mejoras de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral; la adopción de medidas de prevención y sanción del acoso en sus diferentes variables³¹; la publicidad no sexista; y las medidas específicas para las mujeres de prevención de riesgos laborales.

La obtención de esta marca de excelencia permitirá beneficiarse de una subvención autonómica, de la utilización del logotipo de la marca gallega de excelencia, y de la preferencia en la adjudicación de contratos públicos. Dicha concesión no exonera a la empresa del mantenimiento o mejora de la igualdad de género en el seno de la misma, ya que se prevé un control en el sentido de que cada año, en el mes anterior a la finalización del año natural de la vigencia de la marca de excelencia la empresa deberá presentar un balance sobre la mejora o mantenimiento de los parámetros que fueron tenidos en cuenta para su concesión, pudiendo en su caso ser retirada y perdiendo por tanto la empresa todos los beneficios de los que venía disfrutando³².

En el caso de Murcia, esta materia se encuentra menos desarrollada, ya que la Ley 7/2007 sólo se refiere al distintivo de igualdad en el artículo 23 sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en concreto, para las empresas públicas o privadas que se hayan distinguido por el desarrollo e implementación de políticas de igualdad de mujeres y hombres.

La norma andaluza por su parte, prevé en el artículo 35 el compromiso del Consejo de Gobierno andaluz de establecer un reconocimiento para distinguir a las entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de incentivar las iniciativas empresariales que apuesten por la igualdad de género, valorándose especialmente:

- La representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, así como las medidas de acción positiva en los niveles en los cuales las mujeres estén infrarepresentadas
- Las garantías de igual retribución por trabajos de igual valor
- Las medidas concretas de conciliación de la vida personal y laboral
- Las medidas de prevención y sanción de la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

³¹ Concretamente el artículo 18 se refiere al acoso sexual y al acoso moral por razón de sexo. Este nuevo concepto entendemos que se refiere al acoso por razón de sexo previsto en la LOI.

³² Para más información en general sobre esta materia véase BALLESTER PASTOR, I. «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en la práctica empresarial defensora de la igualdad de oportunidades. Estudio de derecho internacional y comunitario». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Núm. monográfico 67. pág. 175 y ss.

- La publicidad no sexista
- La implantación de un Plan de Igualdad en la empresa
- La implementación de acciones de Responsabilidad Social en materia de igualdad de oportunidades, entre otros³³

9. CONCLUSIONES

La primera conclusión que extraemos de este estudio es la diversidad existente en el tratamiento de la Igualdad de Género por parte de las Comunidades Autónomas. La ley gallega es un texto que se dedica de forma exclusiva al ámbito laboral, sin perjuicio de que se hayan aprobado otras normas sobre aspectos relacionados con la igualdad de género, y además dicho tratamiento lo realiza de forma amplia. A diferencia de ésta, la ley de la Región de Murcia es transversal no sólo por el tratamiento de la materia en el ámbito laboral sino por tratar una gran batería de ámbitos, su propia denominación ya lo anticipa como tuvimos oportunidad de mencionar anteriormente. A medio camino entre una y otra se sitúa la norma andaluza.

Igual de importante es el señalamiento de los sujetos responsables de la aplicación correcta de la norma en cuestión. En esto también observamos diferencias entre las tres normas analizadas, mientras que la norma gallega y la murciana son amplias en este sentido, la norma andaluza obliga sólo a la Administración Regional.

En relación con esto último debemos considerar un acierto la integración de la igualdad de género en la Administración Pública, en el sentido de crear órganos especializados para el tratamiento de esta materia, si bien no podemos dejar de mencionar la necesidad de que este desarrollo administrativo no suponga un entramado de difícil eficacia. Por ello creemos más acertado crear pocos órganos para esta misión pero con competencias y medios suficientes para su influencia en cualquier acción o medida que se adopte, ya sea regional, provincial o local, respetando en todo caso lo señalado por el Tribunal Constitucional sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en este entramado que es la Administración Pública.

En cuanto a los Planes de Igualdad y al margen de lo señalado en el epígrafe correspondiente, no podemos dejar de destacar en las conclusiones la dudosa constitucionalidad y el dudoso respeto del principio de jerarquía

³³ Incluso a efectos de conceder subvenciones se tendrá en cuenta la efectiva consecución del principio de igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo en aquellos casos en los cuales por la naturaleza de la subvención o de la entidad solicitante esté justificada su no incorporación. Artículo 13 de la Ley 12/2007.



normativa por parte de la norma gallega en el sentido de regular la obligatoriedad o voluntariedad de estos planes de igualdad de forma distinta a lo regulado por la norma estatal.

Sobre el acceso al empleo de las mujeres, destaca el gran desarrollo que la norma gallega hace de las actividades tradicionalmente feminizadas a los efectos de su reconocimiento como profesiones. Al margen de esto todas las normas estudiadas inciden en el estímulo económico para que o bien el empresario cree empleo o bien las mujeres adopten fórmulas de autoempleo.

En materia de formación vuelve a destacar la norma gallega por su mayor desarrollo tanto desde el punto de vista de los destinatarios de dicha formación como del contenido de la misma, frente a las normas de Murcia y Andalucía que sólo mencionan el apoyo económico para que las empresas asuman este cometido. Igual ocurre con todo lo relacionado con la negociación colectiva o la conciliación de la vida familiar y laboral, aunque en este último ámbito la norma andaluza reconoce algún derecho individual como es el caso del permiso de paternidad de hasta cuatro semanas para el personal que trabaja en el ámbito público.

Para terminar sólo destacar que la intervención realizada por parte del legislador autonómico en estos tres supuestos constituye un paso más en el gran camino que estamos recorriendo para la consecución de la igualdad de género como fin y de la transversalidad como medio para ello. Confiamos en la intervención legislativa del resto de las autonomías, si bien el aspecto económico es fundamental para su efectividad.