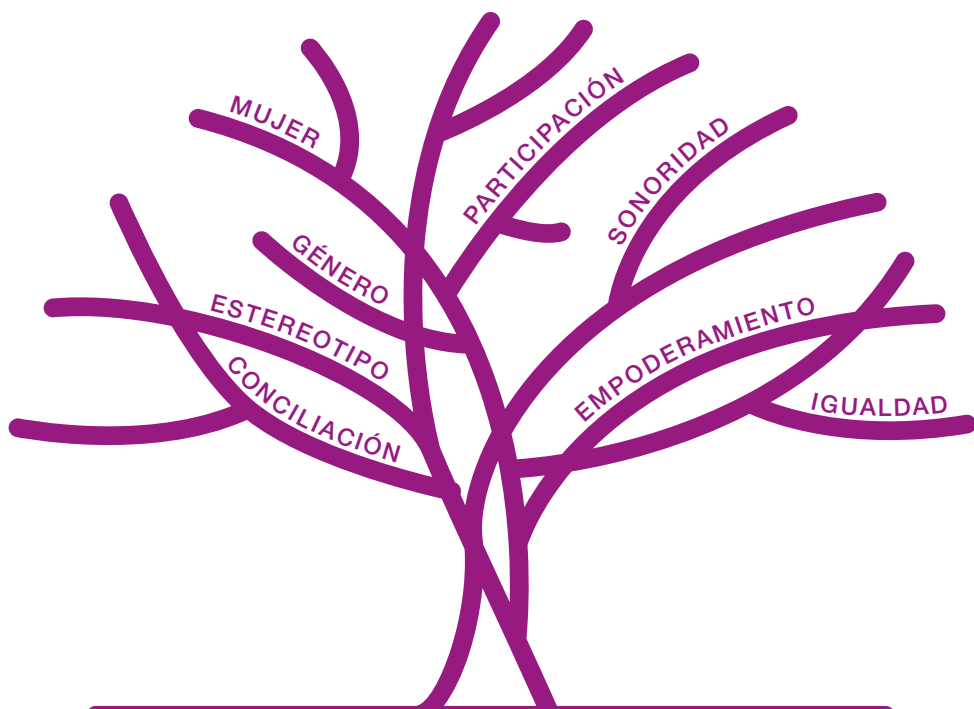


GUÍA PRÁCTICA NEGOCIAR EN IGUALDAD



SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL, MUJERES Y JUVENTUD



comisiones obreras Canarias



comisiones obreras Canarias

Índice

1. Marco Conceptual.....	4
1.1. Conceptos para tener en cuenta a la hora de analizar la perspectiva de género.	6
1.2. La Secretaría de Mujeres en CCOO Canarias.	8
1.3. La negociación colectiva como instrumento para la igualdad.	9
2. Marco Normativo.	11
3. Negociación colectiva con perspectiva de género: estrategias contra la discriminación.....	12
4. Medidas y planes de igualdad.	13
4.1. Obligaciones de la empresa.	14
4.2. Derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación.	15
4.3. Aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de abordar un Plan de igualdad.	15
4.4. Materias que debe contemplar un Plan de Igualdad.	16
4.5. Opciones para incluir un plan de igualdad en el convenio colectivo.	16
4.6. Diagnóstico.....	17
4.7. Incentivación de la adopción de medidas de acción positiva y planes de igualdad en las empresas.	19
5. Acoso sexual en el trabajo.....	23
6. Violencia de género.	28
7. Salud laboral desde una perspectiva de género.	28
7.1. Riesgos químicos.	28
7.2. Riesgos ergonómicos.	29
7.3. Riesgos Psicosociales.....	32
8. Conciliación familiar. Maternidad, paternidad y lactancia.	34

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL, MUJERES Y JUVENTUD DE CCOO CANARIAS – 2019

1. Marco conceptual.

➤ Sistema sexo-género.

El sexo: las *características biológicas y físicas de machos y hembras*. Término que se usa para hacer referencia a la diferencia biológica entre hombres y mujeres.

El género: son las características, actitudes y conductas diferenciales que una sociedad, en un momento histórico dado, atribuye a hombres y mujeres. Como concepto es relacional y dinámico (esto es, los contenidos concretos de los roles de género varían según el momento histórico y la sociedad de la que se trate).

Se nos va a **educar en género**, dictándonos la familia, la escuela, los medios de comunicación y entretenimiento, por medio de los juegos, de la vestimenta, de los contenidos de los libros escolares, etc. Diferentes valores, normas sociales, códigos morales y de conducta, actitudes, comportamientos, formas de expresión lingüística y corporal adecuada y apropiada para cada sexo. Se trata de que arraiguemos e interioricemos, desde la niñez, lo que una construcción social y cultural de dos modelos estereotipados y rígidos de ser persona, que van a significar y simbolizar nuestra existencia: **el femenino y el masculino**.

Este proceso en el que aprendemos esas normas, valores e identidades diferentes para el hombre y para la mujer, es la **socialización diferencial**.

- **Rol de género:** Papel social que se asigna a una persona en función de su sexo biológico. Los roles de género definen conjunto de funciones sociales diferentes para hombres y mujeres, así como marcan la posición que ocupan en una estructura social dada, y de la que se derivan unos derechos y unas obligaciones.
- **Esteretipos de género:** Ideas preconcebidas y creencias compartidas acerca de cómo son los hombres y las mujeres en esta sociedad.
- **Androcentrismo:** Es una ideología o sistema de pensamiento que entiende **“lo masculino” como referente universal** y prototipo de “lo humano”. Esta interpretación desvaloriza los aprendizajes y experiencias de las mujeres, o invisibiliza las diferencias, asimilándolas al modelo masculino.
- **Sexismo:** Actitud o comportamiento excluyente y discriminatorio respecto de una persona por razón de su sexo. Los comportamientos sexistas se sustentan en la consideración de que un sexo tiene una superioridad intrínseca sobre otro.
- **Patriarcado:** Sistema de dominación en el que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmiten de varón a varón.
- **Feminismo:** Ideología o sistema de pensamiento que se sustenta en la consideración de que ningún sexo tiene superioridad intrínseca sobre otro. Como movimiento social exige para las mujeres iguales derechos que para los hombres. No debe ser entendido como el término opuesto a “machismo”. Las actitudes y comportamientos machistas tienen una función esencial en el mantenimiento de la subordinación de las mujeres; pueden ser consideradas como mecanismos interpersonales de dominación, usados para reafirmar la supremacía del hombre.
- **Discriminación:** Cuando una persona es tratada de forma menos favorable por su pertenencia a un grupo concreto o por tener un rasgo común diferenciador, y no por su aptitud o capacidad individual. Avanzando un poco más, se puede hablar de varios **tipos de discriminación:**

Discriminación directa.	Trato desigual de ciertos colectivos o personas en base a uno de los motivos expresamente prohibidos por el ordenamiento jurídico: sexo, raza, religión, etc.
Discriminación indirecta.	Tratamiento formalmente neutro pero que sin embargo resulta desfavorable para un colectivo, en este caso para las mujeres.
Discriminación oculta.	Desde la neutralidad aparente se están tomando medidas con la intención clara de tratar de forma desigual a las mujeres. A diferencia de la discriminación indirecta ésta tiene una clara voluntad de discriminar.
Discriminación positiva o inversa.	Trato desigual favorable para aquellas personas que sufren una situación de discriminación.

1.1. Conceptos para tener en cuenta a la hora de analizar la perspectiva de género.

El modelo **androcéntrico** de organización social se caracteriza por la confusión de **producción**, con **producción de mercado**, y de **trabajo**, con **empleo**. Es decir, se excluye gran parte del trabajo realizado por las mujeres: el trabajo doméstico y de cuidados, que es básico para la supervivencia, la socialización y la calidad de vida.

- **Cualificación profesional:** Competencias profesionales y personales, adquiridas a través de la formación reglada y la no formal o la experiencia laboral, y a lo largo de todo el ciclo vital, que permiten dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo en el mercado laboral.
- **Competencias profesionales:** Conjunto de conocimientos y capacidades, aptitudes y actitudes en el ámbito personal, profesional o académico, adquiridas por diferentes vías y que facultan para el desempeño de un puesto de trabajo.
- **Usos del tiempo:** El estudio del diferente uso que hacen del tiempo mujeres y hombres es un elemento clave para analizar desde la perspectiva de género las consecuencias de la desigual atribución de responsabilidades y tareas sociales en función del sexo de las personas. Estos análisis arrojan resultados muy claros que pueden resumirse en los siguientes:

- Los varones tienen un comportamiento mucho más homogéneo en cuanto a uso del tiempo, dedicando la mayor parte de éste a las actividades remuneradas.
 - El tiempo dedicado a las tareas domésticas o de cuidados por parte de las mujeres es superior al dedicado por los varones.
 - Las mujeres que trabajan fuera de casa soportan una carga global de trabajo muy superior a la de los varones, fenómeno que se ha denominado “doble jornada”.
- **Segregación ocupacional:** Situación por la que un colectivo determinado ocupa sólo alguna de la totalidad de las ocupaciones o profesiones. La segregación ocupacional tiene una **doble vertiente**:
- ➔ **Segregación ocupacional horizontal:** concentración en un abanico restringido de profesiones o áreas de actividad.
 - ➔ **Segregación ocupacional vertical:** desigualdades en el acceso a las categorías directivas y cargos con mayor poder de decisión.

En lo que se refiere al **tipo de ocupación**, las mujeres se sitúan preferentemente en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como “femeninas” (educación y servicios sociales, sanidad, administración) y con mayor saturación en el mercado laboral (*segregación ocupacional horizontal*).

Por otro lado, ellas ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica de los que normalmente tienen difícil escape (suelo pegajoso). Encuentran igualmente mayores barreras que los hombres en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de decisiones (“techo de cristal”) así como en la promoción de la carrera profesional (*segregación ocupacional vertical*).

- **Discriminación salarial:** Se habla de discriminación salarial cuando dos personas que realizan trabajos iguales o de igual valor perciben una retribución distinta. Desde hace tiempo, el principio de igualdad retributiva está incorporado en la legislación nacional y comunitaria.

A pesar de esta norma formal, en la práctica, la llamada “brecha salarial” es un hecho generalizado. Lo común no es que se establezcan salarios inferiores para las mujeres (aunque sobre ello tenemos varias discriminaciones directas consideradas

así judicialmente tras las demandas interpuestas por CCOO en algunos hoteles de la isla de Tenerife), sino que, en la valoración de los puestos de trabajo, se infravaloran los aprendizajes, destrezas y tareas del trabajo normalmente realizado por mujeres (discriminación indirecta).

Por ello, y aunque las causas de esta discriminación son variadas, se puede aludir principalmente:

- **La segregación ocupacional** (horizontal y vertical) que sitúa a las mujeres en empleos de menor prestigio social.
- La **infravaloración** de tareas habitualmente desarrolladas por mujeres o de aptitudes consideradas como específicamente femeninas.
- Las excedencias y reducciones de jornadas para el cuidado de hijos/as o familiares dependientes que son solicitados en un 90% por mujeres, con el detrimento en sus salarios, cotizaciones, prestaciones futuras así como parálisis en su proyección profesional.

Esta forma de discriminación influye de forma determinante en una peor calidad de vida del colectivo femenino y exige de las mujeres un mayor esfuerzo para alcanzar el reconocimiento social y económico que su actividad profesional merece.

1.2. La Secretaria de Mujeres en CCOO Canarias.

El área de Mujeres, más allá de sus distintas denominaciones, surge en el seno de las organizaciones sindicales poco antes de su legalización en el Estado Español. Son puestas en marcha por trabajadoras afiliadas, sensibilizadas con la problemática laboral de género, como espacios para el debate que desde su creación suponen un revulsivo ideológico de primer orden para una cultura sindical tradicionalmente masculinizada en sus valores. Van evolucionando y adquiriendo mayor influencia a medida que confluyen con el feminismo, impregnándose de sus principios y colocando por primera vez en el movimiento sindical las reivindicaciones específicas de las mujeres, tanto laborales como sociales, en primer término.

Dos han sido las estrategias primordiales: la *participación*, dirigida al *empoderamiento* interno, transformador y crítico con la exclusiva autoridad masculina, su

estilo, sus métodos y su sistema de toma de decisiones; y la **introducción transversal** del enfoque de género de forma progresiva y sistemática en todas las áreas de trabajo, políticas y estrategias sindicales, utilizando para ello herramientas propias de su entorno como la sensibilización, la formación, la información, la acción sindical y, especialmente, la **negociación colectiva**, motivo y fundamento de esta guía. El objetivo es integrar el **principio de igualdad de derechos, trato y oportunidades** en todos los aspectos y espacios de las relaciones laborales, sociales, familiares y personales.

1.3. La negociación colectiva como instrumento para la igualdad.

Negociación colectiva: Procedimiento de creación de un conjunto de normas que deben ser necesariamente pactadas entre el empresariado y la clase trabajadora, ambos representados por sus propias organizaciones, que regulan las relaciones laborales en forma de contrato colectivo y afectan a millones de trabajadoras y trabajadores en todo el mundo.

Las Organizaciones Empresariales vienen trabajando desde hace años, conjuntamente con las Organizaciones Sindicales, en materia de igualdad de trato y de oportunidades, introduciendo ya desde el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002**, suscrito por CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) y CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa) junto con CCOO y UGT, criterios, orientaciones y recomendaciones para las personas negociadoras de convenios en materia de igualdad de oportunidades, por considerar el ámbito de la negociación colectiva el más adecuado para evitar discriminaciones y promover el objetivo de la igualdad.

Los sucesivos acuerdos han seguido avanzando en esta línea, así el **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2007**, prorrogado para 2008, recoge una serie de criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para su consideración en la negociación colectiva.

También se refleja tratamiento de la igualdad en el **I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012** y el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014**, destacándose en ambos como objetivo funda-

mental de los convenios “El cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres”.

El **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017**, también dedica especial atención a la igualdad de trato y oportunidades, considerando la misma como elemento ineludible en las relaciones laborales e incluyéndose varias referencias en el mismo.

El más reciente, el **IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019, 2020**, en el que se proponen medidas integrales que favorezcan la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

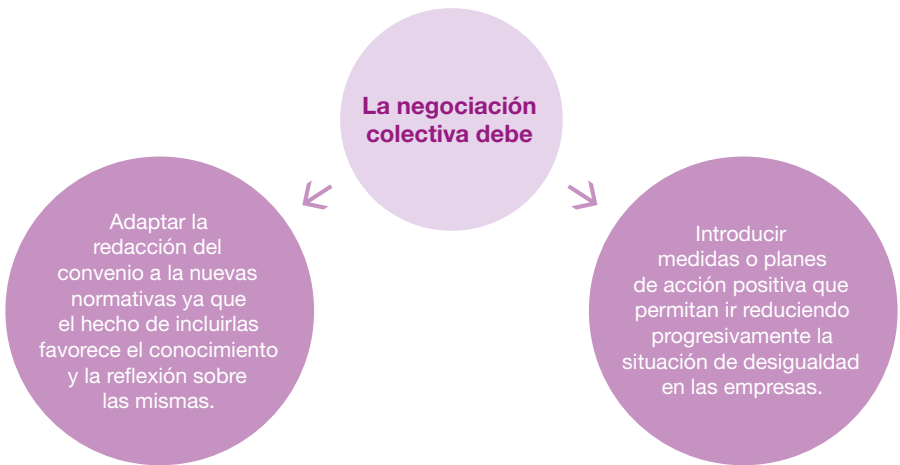
- Un desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia que dé la cobertura necesaria para que la actividad profesional retribuida de las mujeres no se vea tan afectada como en la actualidad por estas contingencias.
- Una equiparación en las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada, de manera que se incentive desde el poder público que hombres y mujeres se acojan al ejercicio de derecho de forma equitativa, igualitaria e intransferible.
- Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven a un impacto de género.

2. Marco Normativo

<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1919.</p>	<p><i>“Todos los seres humanos cualesquiera que sea su raza, su creencia o su sexo tienen el derecho de proseguir su progreso material y su desarrollo espiritual dentro de la libertad y la dignidad, completa seguridad económica y con iguales oportunidades”</i></p>
<p>Organización de las Naciones Unidas (ONU) El 10 de diciembre de 1948.</p>	<p><i>Declaración de los Derechos Humanos.</i></p> <p><i>Art. 2. “Cada individuo es titular de todos los derechos y libertades sin distinción de ningún tipo, ya sea de raza, color, sexo...”</i></p> <p><i>Art. 23. “... Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo... a igual salario por trabajo igual... a una remuneración equitativa... a fundar sindicatos y a sindicarse... al descanso, al disfrute del tiempo libre... a vacaciones periódicas pagadas.</i></p>
<p>Asamblea General de la ONU, 18 de diciembre de 1979.</p>	<p>Se aprobó la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La II Conferencia fue en 1980 en Copenhague, la III en Nairobi en 1985. Valorándose en todas ellas la necesidad de elaborar nuevas estrategias para el logro de la igualdad y la incorporación de las mujeres al desarrollo.</p>
<p>Plataforma de Acción, Beijing (1995).</p>	<p>Lograr el empoderamiento de las mujeres. Es decir, poner de manifiesto su capacidad de toma de decisiones en todos los ámbitos sociales.</p>
<p>Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.</p>	<p>Acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; los regímenes profesionales de la seguridad social.</p>
<p>Constitución en el año 1978. Art. 9.2.</p>	<p><i>“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos...”</i></p>
<p>Constitución en el año 1978. Art. 14.</p>	<p><i>“Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo (...) o cualquier otra circunstancia personal o social”</i></p>
<p>Estatuto de Autonomía de Canarias. Art. 5.2.</p>	<p><i>“Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política: a) La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y la igualdad...”</i></p>

3. Negociación colectiva con perspectiva de género: estrategias contra la discriminación.

Instrumento fundamental para la regulación de las condiciones laborales, siendo una actividad esencial para los sindicatos, una herramienta clave para la defensa de los intereses del conjunto de la población trabajadora, de lucha por la igualdad y favorecedora del reparto de poder en el sistema de relaciones laborales, democratizándolas y propiciando cambios para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.



Estrategias previas y fundamentales → Garantizar la participación de las trabajadoras en el diseño y ejecución de todas las políticas y acciones de los sindicatos.

En las elecciones sindicales, en el funcionamiento interno de los órganos de representación del personal y en la elaboración de las plataformas reivindicativas, se deberán tener en cuenta las distintas realidades personales, familiares y sociales de mujeres y hombres, impuestas por las responsabilidades y tareas domésticas que ellas asumen mayoritariamente para que estas no supongan un obstáculo para su implicación en las mesas de negociación ni en la actividad sindical en general, contribuyendo a fomentar actitudes y comportamientos corresponsables.

Las acciones sensibilizadoras y formativas en materia de género e igualdad, deben ser continuas y estar presentes de manera transversal en toda la formación sindical, abarcando al conjunto de personas del sindicato.

El asesoramiento, tanto a la representación social como a la patronal durante la negociación colectiva, por parte de agentes de igualdad de oportunidades que son personas expertas en el desarrollo y la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de género, supone un aval de rigor y acierto a los contenidos que se propongan y acuerden.

4. Medidas y planes de igualdad.

Planes de igualdad: 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. 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 (Art. 46.1 LOIEMH).

Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias (Art. 46.2 LOIEMH):

- A) Proceso de selección y contratación.
- B) Clasificación profesional.
- C) Formación.
- D) Promoción profesional.
- E) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- F) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- G) Infra representación femenina.
- H) Retribuciones.
- I) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas (Art. 46.4 LOIEMH).

Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso (Art. 46.6 LOIEMH)

4.1. Obligaciones de las empresas.

<p>Obligaciones de la empresa.</p>	<p><i>Respetar la igualdad</i> de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.</p> <p><i>Evitar cualquier tipo de discriminación</i> laboral entre mujeres y hombres</p> <p><i>Inscribir sus planes de igualdad</i> en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas.</p>	<p>Art. 45 LOIEMH</p> <p>Art.46.5 LOIEMH</p>
<p>¿Cuándo están obligadas a elaborar un plan de igualdad?.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. - Cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan. - Cuando las empresas tengan más de 150 trabajadores/as, contarán con 1 año para su implantación - Cuando las empresas tengan más de 100 trabajadores/as, contarán con 2 años para su implantación - Cuando las empresas tengan más de 50 o más trabajadores/as, contarán con 3 años. <p>Estos periodos de transitoriedad se computarán desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el “Boletín Oficial del Estado”</p>	<p>Art. 45 y 46 LOIEMH</p>

¿Cuándo es voluntario que una empresa elabore un plan de igualdad?

Cuando no se de ninguna de las circunstancias anteriores mencionadas y la empresa tenga menos de 50 trabajadores/as.

Art. 45
LOIEMH

4.2. Derechos y deberes en materia de información, consulta y negociación (Art. 47 LOIEMH).

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

4.3. Aspectos más importantes a tener en cuenta a la hora de abordar un Plan de Igualdad.

- Compromiso de la dirección, formación e implicación de la plantilla.
- El compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hecho público a todas las personas de la entidad a través de los canales que la misma tenga establecidos.
- La formación en materia de igualdad a las personas que integran los cargos de responsabilidad, a la Comisión o Comité de Igualdad y, en su caso, a las personas que componen la representación legal de trabajadores y trabajadoras (siendo deseable que dicha formación también llegue a todas las personas que trabajen en la misma)
- La implicación de la plantilla son aspectos claves y básicos, a la hora de elaborar un Plan de igualdad.

4.4. Materias que debe contemplar un Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad podrán contemplar distintas materias, entre otras, las siguientes:

- Acceso al empleo.
- Ordenación de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación vida personal, laboral y familiar.
- Clasificación profesional, promoción y desarrollo de carrera.
- Formación continua.
- Retribución.
- Acoso sexual y por razón de sexo.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Salud laboral con perspectiva de género.

4.5. Opciones para incluir un plan de igualdad en el convenio colectivo.

La elaboración del plan de igualdad debe producirse, siempre que sea posible, a lo largo del proceso de negociación del convenio colectivo y concluir con el cierre del mismo, pasando en su integridad a formar parte del cuerpo normativo.

Para ellos la RLT (representación legal de las trabajadoras y trabajadores) contará con un diagnóstico que revele la situación en relación a la igualdad entre trabajadores y trabajadoras, así como posibles medidas y objetivos que podrían conformar el plan de igualdad.

La comisión negociadora podría, si así lo considera, conformar una comisión específica que trabaje de forma paralela en el diagnóstico, así como en la elaboración de los objetivos y contenidos del plan.

Cuando las partes negociadoras no consideren posible la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, podrán acordar llevarlo a cabo con posterioridad a su firma.

4.6. Diagnóstico.

Concepto.	Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma.
Objetivo.	Servir de base para la realización del Plan de igualdad de la organización.
Información que debe contener.	<p>Datos de la plantilla, desagregados por sexo, relativos a las características de la empresa y estructura organizativa, características del personal, acceso a la empresa, desarrollo de la carrera profesional, formación y reciclaje, condiciones de trabajo en la empresa, remuneraciones.</p> <p>Los contenidos del convenio o acuerdos colectivos, normas internas (si las hubiese), el contexto y funcionamiento de la empresa.</p> <p>Las opiniones de la plantilla, mediante las técnicas que se consideren más adecuadas.</p>

4.7. Incentivación de la adopción de medidas de acción positiva y planes de igualdad en las empresas.

- **Medidas de fomento (Art. 49 LOIEMH):** Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

- **Distintivo empresarial en materia de igualdad (Art. 50 LOIEMH):** El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

Criterios para la concesión de este distintivo:

- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa.
- La adopción de planes de igualdad y otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad.
- La publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

5. Acoso sexual en el trabajo.

➤ Se caracteriza por:

- La conducta es indeseada y ofensiva para la persona que la recibe.
- Se desarrolla dentro de la empresa o, si es fuera de ella, tiene relación con el trabajo por parte del sujeto que lo padece.
- Crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la víctima.

“El acoso sexual se distingue de un comportamiento amistoso en que el primero es indeseado y el segundo es aceptado y mutuo”

➤ Se manifiesta a través de:

- Proposiciones, requerimientos, chistes, bromas...
- Comportamientos físicos, que, sin llegar a considerarse abuso o agresión sexual, suponen una vejación para quien lo sufre.
- Exhibición de carteles, fotografías, vídeos y otros, de contenido sexual en el centro de trabajo.

Tipos de acoso en el trabajo	
Acoso sexual	Acoso por razón de sexo
<p>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 y ofensivo.</p> <p><i>(Art. 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)</i></p>	<p>Acoso por razón de sexo es 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.</p> <p><i>(Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)</i></p>

Acoso sexual		Acoso por razón de sexo
<p>Acoso sexual de chantaje</p> <p>Realizado por la persona que está en un rango jerárquico superior a la víctima.</p> <p>Condiciona alguna decisión laboral (continuidad en el trabajo, promoción profesional, salario...) a la aceptación de la propuesta sexual.</p>	<p>Acoso sexual ambiental</p> <p>La persona acosadora provoca un ambiente hostil, humillante para la víctima.</p> <p>Incluye el acoso provocado por los propios compañeros, clientes, profesores, etc., no sólo el de los superiores jerárquicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer y hombre. - Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. - Utilización de humor sexista. - Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. - Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales. - Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual. - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. - Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. - Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

➤ **Obligaciones de las empresas en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores/as, tales como elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La RLT deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y formación de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (Art. 48 LOIEMH).

➤ **Protocolo de actuación frente al acoso sexual.**

La Comisión que tenga competencias en materia de acoso sexual deberá:

- Asesorar sobre las posibles actuaciones a seguir ante un caso de acoso sexual, interviniendo activamente, tanto a nivel interno como de testigo en un procedimiento judicial si la persona acosada lo solicita.
- Hacer seguimiento de la denuncia, dando una respuesta eficaz al problema y apoyando a la víctima en todo momento, evitando cualquier tipo de represalia.

FASES DEL PROCEDIMIENTO	
PROCEDIMIENTO INFORMAL.	La persona que se sienta acosada, acompañada o no, según prefiera, de un miembro de la Comisión designada al efecto, explique clara y directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida
PROCEDIMIENTO FORMAL.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentar denuncia por escrito ante los órganos internos de solución de conflicto que se les haya otorgado dicha competencia en la empresa. En caso que no existiese, se remitirá a la Dirección de la Empresa en la persona del cargo responsable. - La empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante. - En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quién ha de ser cambiado de puesto. - Constatada la existencia de acoso sexual se deberá, abrir expediente sancionador a quien resulte ser sujeto activo, siempre que éste se encuentre en el ámbito de la organización de la empresa, en caso contrario la empresa está obligada a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso.

➤ **Asistencia sindical y judicial.**

Sin perjuicio de acudir al procedimiento interno de denuncia, al que anteriormente hacemos referencia, la víctima de acoso sexual podrá ejercer las acciones legales que correspondan.

En este sentido los Gabinetes técnicos y asesorías jurídicas de CCOO Canarias, asesoran y atienden a las personas que manifiesten haber sido objeto de acoso sexual orientándoles en las actuaciones, pasos y medidas que deben adoptarse.

Esta asistencia se realiza, generalmente, con la implicación y apoyo de las Secretarías de Mujeres, de Acción Sindical y de Salud Laboral cuando puedan producirse efectos sobre la salud de la persona afectada.

En el caso de que una persona trabajadora, que haya sido acusada de ejercer acoso sexual, solicite la prestación de asistencia jurídica del sindicato, será preceptivo que previamente el órgano directivo competente del sindicato determine la procedencia o improcedencia de prestar dicha asistencia.

6. Violencia de género.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (Art. 1.3 de la LOMPIVG)

TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FORMA DE ACREDITARLO.

- **Sentencia condenatoria** por un delito de violencia de género, **orden de protección** o cualquier **otra resolución judicial** que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- **Informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- **Documento expedido por las personas profesionales de los servicios sociales**, de los **servicios especializados**, o de los **servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente**, adquirirán validez aunque no se hubiese interpuesto denuncia al respecto, según lo acordado en la Conferencia Sectorial de Igualdad.
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Art. 23
de la
LOMPIVG

<p>REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.</p> <p>Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.</p> <p>Duración: a través del convenio colectivo o en los acuerdos entre la representación de los trabajadores y la empresa. A falta de negociación la trabajadora es la que tiene derecho a determinar en cuánto reduce su jornada, y si la empresa cuestiona dicha reducción, la trabajadora puede exigir su derecho ante el Juzgado de lo Social.</p>	<p>Art. 21 de la LOMPIVG</p>
<p>CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO DENTRO DE LA MISMA LOCALIDAD O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO A OTRA LOCALIDAD.</p>	<p>Tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.</p> <p>Terminado este periodo, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p>	<p>Art. 40.4 del E.T.</p>

<p>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p>	<p><i>Con reserva al puesto de trabajo y derecho a recibir prestación por desempleo</i></p> <p>Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Duración: 6 meses, prorrogables por períodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.</p> <p>Derecho a la prestación de desempleo. Tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.</p>	<p>Art. 45.1. n) del E.T.</p> <p>Art. 48.8 del E.T.</p> <p>Art. 165.5 de la LGSS</p>
<p>EXTINCIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p><i>Con derecho a la prestación por desempleo.</i></p> <p>Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p>	<p>Art. 49.1. m) del E.T</p>
<p>ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO.</p>	<p>Por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima.</p> <p>- Documento expedido por las personas profesionales de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente, adquirirán validez aunque no se hubiese interpuesto denuncia al respecto.</p>	

<p>AUSENCIAS O FALTA DE PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO.</p>	<p>Se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p>	<p>Art. 21.4 de la LOMPIVG</p>
<p>DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</p>	<p>Las ausencias en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género no se computarán como falta de asistencia.</p> <p>Se declara nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.</p>	<p>Art. 52, d) del E.T. Art. 55. 5 letra b) del E.T</p>

6.1 Derecho de las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género.

<p>TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>		
<p>A la suspensión de las cotizaciones.</p>	<p>Durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social.</p> <p>Será considerada como asimilada al alta, y a cuyos efectos se toma una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.</p>	<p>Art. 21.5 de la Ley OMPIVG.</p>
<p>Adaptación del horario de la actividad.</p>	<p>Derecho a la adaptación del horario de actividad con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p>	<p>Art. 14.5 de la Ley E.T. Autónomo</p>

Extinción de su relación contractual.	Derecho a extinguir la relación contractual como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	Art. 15.1, g) de la Ley E.T. Autónomo
Interrupción de la actividad.	Se reconoce a la trabajadora autónoma económicamente dependiente, como causa debidamente justificada de interrupción de la actividad, su situación de violencia de género.	Art. 16.1, f) de la Ley E.T. Autónomo
Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.	<p>Reconoce a las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género, la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.</p> <p>Los Servicios Públicos de empleo tienen que tener en cuenta la situación de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, solicitantes y beneficiarios de la protección por cese de actividad, a los efectos de exigirles el cumplimiento de las obligaciones asumidas en el compromiso de búsqueda de empleo suscrito con los SEE.</p>	Art. 5 y art. 17 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
Prestaciones de la Seguridad Social.	Para el acceso a la prestación económica por maternidad únicamente se consideran situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.	Art. 4 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo. Art. 21.5 LOMPIVG.

7. Salud Laboral desde una perspectiva de género.

Las exposiciones laborales a riesgos afectan tanto a hombres como a mujeres. Sin embargo, a causa de la segregación horizontal y vertical, de la que hemos hablado en anteriores puntos, a las desigualdades sociales y a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, la exposición a los riesgos laborales y sus consecuencias en la salud pueden ser diferentes.

7.1. Riesgos químicos.

En la prevención del riesgo químico en los puestos de trabajo raramente se tiene en cuenta que la exposición a sustancias químicas tóxicas y las consecuencias sobre la salud, son muy diferentes en hombres y en mujeres.

Generalmente en un mismo sector, mujeres y hombres suelen realizar tareas diferentes. En sectores feminizados como la sanidad, la limpieza, la peluquería, la agricultura o el tratamiento de residuos, hay una elevada presencia de múltiples agentes químicos que en numerosas ocasiones son ignorados en las evaluaciones de riesgos.

Las mujeres sufren en mayor medida que los hombres una doble exposición a agentes químicos, en el trabajo y en el hogar (productos de limpieza y mantenimiento).

➤ **Daños a la salud.**

La exposición a sustancias químicas tóxicas puede provocar daños en la mayoría de los aparatos y sistemas de nuestro organismo (cardiovascular, respiratorio, nervioso, reproductor, endocrino, inmune, digestivo, musculoesquelético, genitourinario, etc.). Enfermedades cuya incidencia está aumentando en los países industrializados, cómo las enfermedades cardiovasculares (primera causa de muerte de mujeres en España), el cáncer (segunda causa de muerte de mujeres en España), las enfermedades del sistema reproductor, enfermedades neurológicas (Alzheimer, Parkinson), la diabetes, la obesidad o los problemas tiroideos entre otros, están relacionados con la exposición a contaminantes químicos ambientales.

Aunque hay trabajadoras de diferentes sectores, expuestas a disolventes y plaguicidas que se han visto afectadas, el grupo más numeroso corresponde a trabajadoras que realizan tareas de limpieza y han estado expuestas a mezclas de plaguicidas utilizados en la desinsectación de locales.

➤ **La actividad preventiva en la empresa.**

En la gestión del riesgo químico en las empresas se debe:

- Identificar el riesgo químico, exigiendo la inclusión, en las evaluaciones de riesgo, de los inventarios con todas las sustancias presentes en cada puesto de trabajo, ya sean como ingredientes de productos químicos, subproductos del proceso productivo o contaminantes ambientales.
- Eliminar o sustituir las sustancias de mayor riesgo.
- Garantizar que las evaluaciones de riesgo y las evaluaciones higiénicas describan adecuadamente las tareas realizadas por mujeres y sus riesgos, así como una relación de puestos sin riesgo para las trabajadoras embarazadas y lactantes.
- Garantizar una adecuada protección de las trabajadoras embarazadas y lactantes frente al riesgo químico, con la eliminación de las sustancias de riesgo (adaptación de las condiciones de trabajo), el traslado a un puesto sin riesgo o la suspensión de contrato por riesgo en caso de que las medidas anteriores no sean factibles.
- Reorientar la vigilancia de la salud para que tenga en cuenta las diferencias biológicas en la exposición a tóxicos.

7.2. Riesgos ergonómicos.

Las tareas que desempeñan mujeres y hombres en sus puestos de trabajo se ven afectadas por demandas físicas como éstas: adoptar posturas mantenidas y/o forzadas, levantar o mover personas y cargas, realizar una fuerza importante, realizar movimientos repetitivos de manos o brazos y el esfuerzo físico. Pero hombres y mujeres no realizan las mismas tareas.

El tipo de tareas asignadas a las mujeres suele demandar movimientos repetitivos de los miembros superiores a un ritmo muy rápido, agudeza visual que requiere una posición forzada del cuello para percibir los detalles, una postura estática, sentada o de pie sin posibilidad de movilidad. Pero también, ciertos empleos femeninos demandan un trabajo muscular dinámico de levantamiento de pesos, por ejemplo, las mujeres que trabajan en guarderías y que deben levantar los niños para cambiarlos o consolarlos, el personal de la sanidad que deben manipular a pacientes etc.

La diferencia con los empleos masculinos es que en estos casos no se trata de objetos inanimados sino de seres que pueden reaccionar y moverse, lo que determina exigencias diferentes.

A todo ello, hay que añadir las responsabilidades domésticas y familiares. Uno de los factores que aumentan el riesgo de trastornos musculoesqueléticos es la falta de reposo. Las mujeres combinan el trabajo asalariado con el trabajo doméstico, al que dedican muchas más horas que los hombres.

➤ **Daños a la salud.**

Las enfermedades y los trastornos musculoesqueléticos representan uno de los problemas de salud más importantes para las mujeres, primero porque se encuentran entre los problemas más comunes y segundo porque representan la mayor parte de los casos de enfermedad profesional, con la problemática añadida de su reconocimiento.

Así mismo, en las mujeres encontramos una mayor dispersión en las lesiones que afectan más hombros, cuello y miembros superiores. Más que presentarse una enfermedad de forma aguda, se producen lesiones por un efecto acumulado y con una amplia variedad de dolor y molestias y la aparición de enfermedades a más largo plazo (lesiones de síndrome del túnel carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias), sobre todo debido a la exposición de movimientos repetidos, con una frecuencia elevada, posturas mantenidas y con una alta concentración mental, entre otras.

➤ **La actividad preventiva en la empresa.**

La empresa debe dar respuesta a las diferencias explicadas.

En la evaluación de riesgos:

- Visualizar las condiciones de trabajo de las mujeres teniendo en cuenta que los riesgos de lesiones musculoesqueléticas abarcan las posturas inadecuadas, los movimientos repetidos y la manipulación de cargas.
- Evitar las ideas preconcebidas y los tópicos de que los trabajos de las mujeres son ligeros.
- Analizar la situación real de trabajo, es decir lo que la trabajadora hace y cómo lo hace.
- Utilizar dinámicas grupales y técnicas cualitativas: observar y preguntar a las trabajadoras sobre sus problemas.

En la adopción de medidas preventivas:

- Adaptar los elementos del diseño del puesto, equipos y tareas que perjudiquen especialmente a las mujeres debido a sus diferencias biológicas.
- Seleccionar los EPI'S y la ropa de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades individuales que incluyan mujeres y hombres fuera de la "media".
- Organizar las tareas para que éstas dispongan del tiempo necesario para recuperar y oxigenar los diferentes grupos musculares.
- Incluir en las sesiones formativas problemas específicos de género.

En la vigilancia de la salud:

- Es necesario estudiar indicadores precoces que puedan darnos evidencias de daños, antes de que aparezca la enfermedad, para obtener medidas de prevención, por lo que se hace necesario contemplar y registrar de forma exhaustiva la percepción de malestar y dolor musculoesquelético en sus primeras fases.

- Recoger y analizar por separado datos de hombres y mujeres, incluso realizar un estudio epidemiológico, si se dispone de datos adecuados.

7.3. Riesgos Psicosociales.

Los riesgos psicosociales son aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo.

➤ **Daños a la salud.**

La exposición laboral a riesgos psicosociales afecta la salud de muy diversas formas y se ha relacionado muy especialmente con problemas altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos mentales y musculoesqueléticos. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (alta tensión en la literatura científica) o con pocas compensaciones, doblan el riesgo de muerte por enfermedades cardiovasculares.

➤ **La actividad preventiva en la empresa.**

Las intervenciones preventivas en las empresas se deben basar en la evaluación de riesgos psicosociales y muy especialmente en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas de gestión del estrés.

La evaluación de riesgos psicosociales requiere la utilización de métodos con una base conceptual clara basada en el conocimiento científico, jurídicamente adecuado, y, evidentemente que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Características que definen un método preventivo de la empresa:

- **¿Qué herramientas utiliza para identificar y valorar los riesgos?** Cuestionarios, validados y fiables.
- **¿Qué identifica y cómo valora?** hay que retener tres ideas centrales: Se debe asegurar que el cuestionario sea sensible al género, debe contemplar la doble presencia, y debe permitir conocer la exposición por sexo.

- **¿Cómo se realiza el proceso de evaluación y de prevención?** La participación es un elemento clave. Hay que recordar que la prevención también es un proceso social. Cada uno de los pasos de la evaluación de riesgos debe acordarse entre la dirección de la empresa y la representación sindical cómo se hace, asesorados por el servicio de prevención. Los y las trabajadoras también deben participar, sobre todo en la identificación de riesgos, que se realiza a través de los cuestionarios, y en la fase de proponer medidas preventivas.

8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

MATERNIDAD

DERECHO

Duración del permiso y cuantía de la prestación.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

16 semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hija/o a partir del segundo.

Se amplía el permiso en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijas o hijos con discapacidad.

Cuantía equivalente al 100% de la Base reguladora del Salario de la Trabajadora.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

Exámenes prenatales y preparación al parto.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Permiso remunerado por la empresa a la trabajadora, por el tiempo indispensable.

DÓNDE ENCONTRARLO

Artículo 37.3 f. del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

Partos prematuros. Neonatas/os hospitalizados.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que la/el neonata/o nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días hasta un máximo de 13 semanas.

DÓNDE ENCONTRARLO

Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO**Requisitos de cotización previa para el derecho a cobrar prestación****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Se flexibilizan los requisitos de cotización previa, teniendo:

- Madres menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- Madres entre 21 y 26 años: se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral.
- Madres mayores de 26 años: se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 178 de la LGSS.

DERECHO**Prestación por riesgo durante el embarazo.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. Corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social.

Nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

DÓNDE ENCONTRARLO

Capítulo VIII. Art. 187 de la LGSS.

DERECHO**Reconocimiento de periodo cotizado para la jubilación o incapacidad permanente (para todos los regímenes de la SS).****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del segundo hijo/a en caso de partos múltiples.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 235 de la LGSS.

DERECHO**Prestación económica.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

La cuantía de la prestación será igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.

Duración: 42 días naturales a contar desde el parto.

Se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

- Familia mono parental.
- Parto múltiple, cuando el número de nacidos sea igual o superior a 2.
- Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65%.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 182 de la LGSS.

PATERNIDAD

DERECHO

Duración del permiso y cuantía de la prestación.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad del trabajador, en períodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo/a cumpla 12 meses.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. El resto, semanalmente de manera acumulativa o interrumpida. En el caso de personal funcionario, estas semanas se ejercerán posteriormente tras el descanso obligatorio de la madre o tras la finalización del permiso de ésta.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas tras la resolución judicial, y las 12 semanas restantes, podrán disfrutarlas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses tras la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por una de ellos/as será de 10 semanas.

En el caso del personal funcionario, un/a de los progenitores/as tendrá la suspensión completa, y el otro/a progenitor/a tendrá una suspensión de 8 semanas, 2 inmediatamente posteriores a la resolución judicial, y el resto de manera ininterrumpida o interrumpida con posterioridad al descanso obligatorio del otro/a progenitor/a o a la finalización de su suspensión del contrato.

A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **doce semanas, de las cuales las cuatro primeras**

deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 LET.

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión obligatoria de 6 semanas tras la resolución judicial, y las 16 semanas restantes, podrán disfrutarlas de manera ininterrumpida dentro de los 12 meses tras la resolución judicial, de manera que el máximo a disfrutar por una de ellos/as será de 12 semanas.

En el caso del personal funcionario, un/a de los progenitores/as tendrá la suspensión completa, y el otro/a progenitor/a tendrá una suspensión de 12 semanas, 4 inmediatamente posteriores a la resolución judicial, y el resto de manera ininterrumpida o interrumpida con posterioridad al descanso obligatorio del otro/a progenitor/a o a la finalización de su suspensión del contrato.

A partir de 1 de enero de 2021, desde el nacimiento o desde la resolución judicial de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, ambos progenitores/as tendrán una suspensión de 16 semanas de permiso retribuido intransferible. De las cuales, 6 semanas serán inmediatamente posteriores al parto o la resolución judicial, las 10 semanas restantes podrán disfrutarse:

- Inmediatamente después de estas 6 semanas, de manera acumulada e ininterrumpida.
- En periodos semanales de manera acumulada o ininterrumpida hasta los 12 meses del menor o de la resolución judicial.

La madre biológica puede anticipar su ejercicio 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.

Podrá solicitarse el ejercicio del derecho a jornada parcial después de las 6 primeras semanas. Habrá que avisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días del disfrute de los periodos semanales.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

Requisito de cotización previa para el reconocimiento del derecho.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Se flexibilizan los requisitos de cotización previa, teniendo:

- Madres menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- Madres entre 21 y 26 años: se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral.

Madres mayores de 26 años: se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 178 de la LGSS.

DERECHO**Destinatarios del permiso.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónoma y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la Seguridad Social.

En el caso de matrimonios o parejas de hecho entre mujeres, cuando se trata de hijos/as nacidos mediante técnicas de reproducción humana asistida, también puede corresponderle a la esposa o pareja de la madre.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 48.4 bis.).

LACTANCIA

DERECHO**Prestación por riesgo durante la lactancia natural.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora. Se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 188, Capítulo IX de la LGSS.

DERECHO**Disfrute por ambos progenitores.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Es un derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajasen.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO**HORA DE LACTANCIA: AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Se establece 1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fraccio-

nes de media hora cada una, o en una reducción en media hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma, *hasta que cumpla 9 meses*.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

PARTOS MÚLTIPLES.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

ACUMULACIÓN DE LA HORA DE LACTANCIA.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

ADAPTACIÓN DE LA JORNADA PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PROFESIONAL.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Art.34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Se modifica la letra b) del apartado 3 y los apartados 4, 5 y 7 del artículo 37, con la siguiente redacción:

«b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

«4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.»

«7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO**VACACIONES.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Si el periodo de vacaciones fijado coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad o paternidad de tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya finalizado el año natural.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO**REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Quien tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

El subsidio, además, podrá reconocerse por el INSS mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Cotizaciones: Disposición adicional decimocava. Modificaciones de la LGSS (Art. 180).

DERECHO**EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS.****ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY**

Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional.

- Considerándose los 2 primeros años como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía.
- Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

- No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

DERECHO

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Se puede disfrutar de forma fraccionada.

- Considerándose el primer año como tiempo cotizado a efectos de la Seguridad Social, por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera mantenido sin reducción.

DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. Cotizaciones: Disposición adicional decimocotava. Modificaciones de la LGSS (Art. 180 y 211.5).

DERECHO

EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

ACTUALMENTE VIGENTE O APROBADO POR LA LEY

Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un período de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

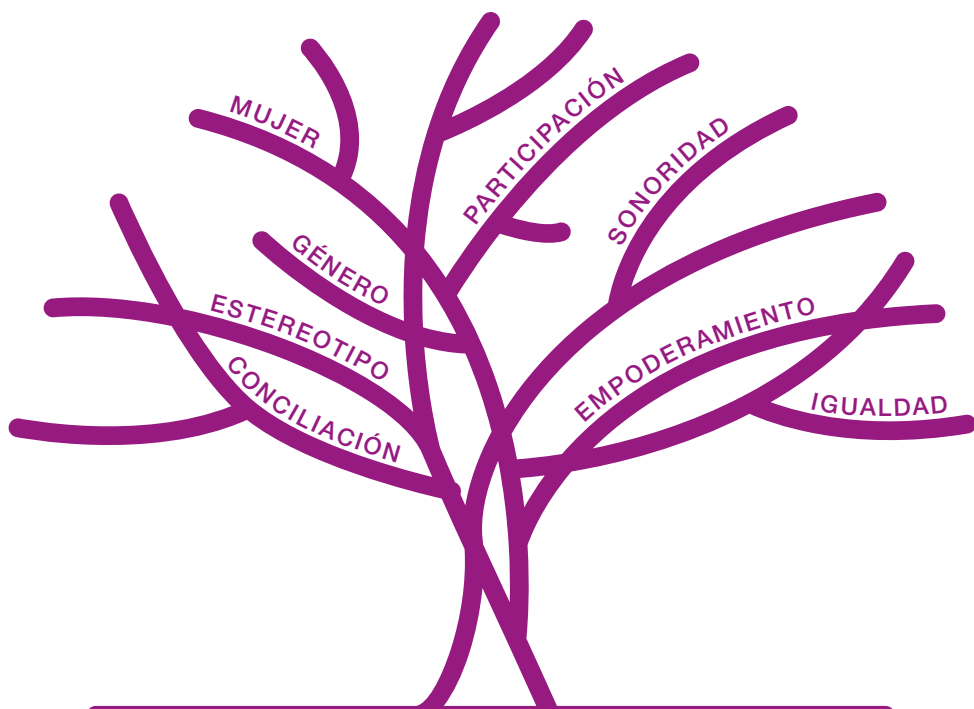
DÓNDE ENCONTRARLO

Art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.



comisiones obreras Canarias

GUÍA PRÁCTICA NEGOCIAR EN IGUALDAD



SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL, MUJERES Y JUVENTUD



comisiones obreras Canarias