

módulo 1

El principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral



- ▶ Definición de conceptos previos en materia de igualdad
- ▶ Identificación y análisis de situaciones susceptibles de causar desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

OBJETIVOS:

- Definir los conceptos clave en materia de igualdad para comprender la importancia de la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Diferenciar entre sexo y género y analizar cómo influye en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- Identificar las diferencias entre igualdad legal e igualdad real y cómo se relacionan con la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Analizar los conceptos de "techo de cristal" y "suelo pegajoso", que describe las barreras invisibles que impiden la progresión profesional de las mujeres.
- Estudiar la brecha retributiva de género, que se refiere a la diferencia salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o trabajos similares.
- Identificar y analizar las situaciones en el ámbito laboral que pueden generar desigualdad entre hombres y mujeres.
- Definir los criterios que deben seguirse para publicar vacantes de empleo sin discriminación por razón de sexo.
- Analizar los criterios de selección de personal y cómo estar sesgados por razones de género.
- Estudiar los criterios de promoción profesional y cómo pueden afectar de manera desigual a hombres y mujeres.
- Analizar el acceso a la formación y la actualización profesional y cómo puede ser desigual para hombres y mujeres.
- Estudiar la estructura salarial y los conceptos retributivos para asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.
- Analizar el respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y cómo puede afectar a hombres y mujeres de manera desigual.
- Definir y analizar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

El principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral es un precepto fundamental que establece la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el ámbito del empleo. Este principio implica que toda persona, independientemente de su género o sexo, debe ser tratada de manera justa e igual en el ámbito laboral o profesional y no se le debe tratar de manera diferente debido a su condición.

La discriminación por razón de sexo puede manifestarse en diversas formas, como el acoso sexual, la desigualdad en la contratación, la falta de acceso a la formación y al desarrollo profesional, la estipulada inequitativa de tareas y responsabilidades, la remuneración y los beneficios desiguales y la discriminación basada en la identidad de género o la orientación sexual.

El principio de no discriminación por razón de sexo es un derecho humano fundamental que se encuentra protegido por leyes y reglamentado en muchos países del mundo. Estas leyes y regulaciones se orientan a garantizar que las personas sean tratadas con equidad y respeto en el ámbito laboral o profesional, sin importar su género.



1. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS PREVIOS EN MATERIA DE IGUALDAD

1.1 Consideraciones previas

La igualdad y no discriminación son principios fundamentales en cualquier sociedad democrática y constituyen valores esenciales para la convivencia. En el ámbito laboral, estos principios son especialmente relevantes ya que el trabajo es un espacio en el que se pueden producir situaciones de discriminación por motivos de género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social. Por tanto, es fundamental que se comprenda la importancia de estos principios para ser capaz de identificar situaciones de discriminación y así poder prevenirlas y erradicarlas.

En este punto, se abordará la definición y relevancia de los conceptos previos en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral y profesional. Algunos de estos conceptos son los siguientes:

A. Discriminación

Por discriminación se entiende a la situación en la que se trata de manera desfavorable a una persona por motivos de género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social. La discriminación puede ser directa o indirecta y puede darse en cualquier ámbito, incluido el laboral.

B. Igualdad

La igualdad es el principio que establece que todas las personas deben tener las mismas oportunidades y derechos, sin distinción alguna. En el ámbito laboral, esto implica que todas las personas deben tener acceso a un empleo en igualdad de condiciones y recibir un trato justo y equitativo.

C. Diversidad

La diversidad hace referencia a la variedad de características que presentan las personas, como su origen, cultura, religión, género, orientación sexual, edad, etc. La diversidad es una realidad en cualquier sociedad y organización y su gestión adecuada puede contribuir a un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso.

D. Acción positiva

Se entiende por acción positiva a las medidas concretas que se adoptan para garantizar la igualdad real y efectiva de personas o grupos que han sido discriminados en el pasado o que tienen más dificultades para acceder a determinadas oportunidades laborales. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, la reserva de plazas para personas con discapacidad o la adopción de políticas de igualdad de género.

E. Acoso laboral

El acoso laboral es una forma de discriminación que consiste en hostigar, intimidar o maltratar a una persona en el ámbito laboral, generando un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo o humillante. El acoso laboral puede tener graves consecuencias para la salud y el bienestar de la persona afectada, así como para el funcionamiento de la organización.

F. Los derechos laborales de la persona trabajadora

Los derechos laborales son un conjunto de derechos fundamentales básicos que protegen a los trabajadores. En España, estos derechos están recogidos en la **Constitución Española**, que establece que los trabajadores tienen derecho, entre otros, a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, a un salario justo y a condiciones laborales dignas y respetuosas.

La jurisprudencia ha establecido que la celebración de un contrato de trabajo no significa que el trabajador pierda sus derechos como

ciudadano reconocido en la Constitución Española. Además, la libertad de empresa, aunque reconocida en la Constitución, no justifica la limitación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Estos derechos son prevalentes y constituyen un límite infranqueable tanto para las facultades sancionadoras del empleador como para sus facultades de organización y gestión ya sean causales o discrecionales.

El **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula las relaciones laborales, también establece una serie de derechos laborales en su artículo 4. Estos derechos se dividen en derechos básicos de los trabajadores y derechos de los mismos en la relación de trabajo.

Los derechos básicos de los trabajadores, según el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, incluyen entre otros el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, a la formación y a la promoción y formación profesional. También tienen derecho a la no discriminación en el trabajo, a la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por otro lado, los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo, según el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, incluyen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, a la intimidad y privacidad en el mismo, al respeto a la dignidad e intimidad del trabajador, a la libertad sindical y a la huelga, entre otros.



Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4. Derechos laborales.

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - b) Libre sindicación.
 - c) Negociación colectiva.
 - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - e) Huelga.
 - f) Reunión.
 - g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - a) A la ocupación efectiva.
 - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
 - c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
 - e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
 - f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Toma nota

Los derechos laborales son esenciales para garantizar que los trabajadores sean tratados con justicia y dignidad en el lugar de trabajo. Estos derechos están establecidos en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores y son prevalentes e infranqueables para cualquier tipo de facultad organizativa y de gestión que tenga el empleador.

G. El derecho a la promoción y formación profesional

La formación profesional es un derecho fundamental tanto para los trabajadores como para los empresarios ya que les permite adaptar la mano de obra ocupada a las exigencias derivadas de los procesos de producción. Además, este derecho incluye la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y el desarrollo de planes y acciones formativas que sirven para favorecer una mayor empleabilidad.

El artículo 23 del **Estatuto de los Trabajadores** establece una serie de posibilidades para garantizar este derecho, como el derecho a disfrutar de permisos necesarios para asistir a exámenes, la preferencia para elegir el turno de trabajo si la persona trabajadora cursa estudios, el derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, la concesión de permisos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo, la formación necesaria para adaptarse a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y el derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta 5 años para las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa. Es importante mencionar que estas opciones pueden estar reguladas en el convenio colectivo que sea de aplicación.

Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 23. Promoción y formación profesional en el trabajo

1. El trabajador tendrá derecho:
 - a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
 - c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.
3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Por otro lado, el derecho a la promoción profesional o ascenso es una consecuencia de la prolongación de la relación laboral y tiene su anclaje en el artículo 35.1 de la **Constitución Española**, el cual establece que la promoción se debe llevar a cabo a través del trabajo. La promoción profesional supone un cambio a una función superior a la que la persona trabajadora lleva a cabo en el marco de su relación laboral y que pasa a tener un carácter definitivo.

Normalmente la promoción tiene lugar como consecuencia de la antigüedad, experiencia, acreditación de conocimientos, formación y perfeccionamiento profesional.

Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme el Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo colectivo disponen entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa. En todo caso, la promoción profesional está directamente relacionada con el sistema de clasificación profesional articulado por medio de grupos profesionales, el cual recoge el artículo 22.1 del **Estatuto de los Trabajadores** y comprende los grupos, diversas especialidades o funciones profesionales.

Es importante mencionar que, según el artículo 17.4 del **Estatuto de los Trabajadores**, se pueden establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo para todas las personas, incluso para aquellas que pertenecen a menos grupos representados en el ámbito profesional. Asimismo, en materia de ascensos y promoción profesional, el artículo 24.2 del **Estatuto de los Trabajadores** establece que se deben ajustar a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres y que se pueden establecer medidas de acción positiva para eliminar o compensar situaciones de discriminación.

H. El derecho a la no discriminación

El derecho a la no discriminación es otro de los derechos fundamentales de los trabajadores. Este derecho implica que los empleados no pueden tomar decisiones unilaterales discriminatorias, ni incluir cláusulas discriminatorias en convenios colectivos o acuerdos individuales.

La discriminación puede ser directa o indirecta. La discriminación directa ocurre cuando una persona es tratada de manera diferente y desfavorable debido a una de las razones establecidas, mientras que la discriminación indirecta se produce cuando una práctica aparentemente neutral causa un impacto negativo en una persona o grupo de personas debido a su condición y no tiene una justificación legítima.

La discriminación está prohibida tanto en el acceso al empleo como en la relación laboral en sí misma. Es decir, la discriminación puede tener lugar durante el proceso de selección, cuando se impide la contratación de alguien por alguna de las causas de discriminación prohibidas, o durante la relación laboral, cuando se toman decisiones discriminatorias en relación con el salario, las condiciones de trabajo o las oportunidades de promoción.

Las causas de discriminación prohibidas se recogen en el artículo 17.1 del **Estatuto de los Trabajadores** y abarcan una amplia gama de categorías, como el estado civil, la edad, la discapacidad, el género, el origen racial o étnico, la condición social, la religión o las creencias, las ideas políticas, la orientación sexual, la afiliación sindical y el idioma.

Ese mismo artículo establece que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Es importante destacar que existe el concepto de discriminación positiva, que se refiere a las medidas utilizadas para combatir las desigualdades mediante la aplicación de acciones positivas que favorecen las oportunidades de colectivos socialmente desfavorecidos. Estas medidas se toman para garantizar que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades y se defienda el derecho a la igualdad y no discriminación de las personas, el derecho a un trabajo digno y la posibilidad de elegir libremente una ocupación.

Atención

El derecho a la no discriminación es un derecho fundamental de los trabajadores que implica que no se puede discriminar a las personas en el acceso al empleo o en la relación laboral en sí mismo. La discriminación directa o indirecta está prohibida y se abordan diversas causas de discriminación en la legislación. En cambio, la discriminación positiva es una medida importante para garantizar la igualdad de oportunidades y luchar contra las desigualdades.