

TEMA 24

LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CANARIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS.

1.- LA IGUALDAD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA Y EN EL ESTATUTO DE AUTONOMÍA DE CANARIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La Constitución es la **norma suprema** que regula el orden político fundamental de un Estado, estableciendo los **Principios** que deben informar sobre su organización y su funcionamiento, determinando la composición y funciones de los principales **Órganos del Estado**, sus relaciones mutuas, así como las relaciones que éstos mantienen con los grupos políticos – sociales y con los ciudadanos en general.

El que la Constitución se encuentre en la **cúspide de todo el ordenamiento jurídico**, siendo en este aspecto la ley más importante y prioritaria de todo el sistema, conlleva como consecuencias que:

- Desde un punto de vista material, por razón de su contenido, la Constitución establece y ordena las reglas básicas de funcionamiento bajo las que se articula toda la estructura política, económica y social del Estado, estableciendo límites al ejercicio del poder, y el ámbito de libertades y derechos fundamentales. Pero la Constitución no es solo una norma, sino precisamente la primera de las normas, la norma fundamental, “lex” superior, y cualquier otra norma que no se ajuste a sus contenidos resultará inconstitucional y podrá ser impugnada, mediante el correspondiente recurso de inconstitucionalidad, ante el Tribunal Constitucional.
- Por otra parte, desde un punto de vista formal, como norma suprema elaborada por el poder constituyente, no puede ser alterada ni derogada por norma legal alguna, más que por los sistemas específicamente establecidos en la propia Constitución, y por los procedimientos, en el caso de la Constitución Española, rígidos, en ella recogidos.

Una Constitución, en sentido estricto, para serlo debe cumplir unos requisitos formales que derivan precisamente de la característica más esencial de toda Constitución: Su Supremacía.

1. Debe tratarse de una norma emanada del pueblo.
2. El texto constitucional debe poseer una cierta rigidez en lo que se refiere tanto a su aprobación como a su modificación o reforma.

Así, una Constitución es la Ley fundamental de un Estado, elaborada por los representantes de los ciudadanos y aprobada por éstos, que contiene los derechos y libertades de las personas y la forma en que se organiza el Estado. En este sentido, para que un texto que se llame Constitución pueda

considerarse como tal, **debe incluir:**

1. Un catálogo de derechos y libertades fundamentales de los ciudadanos.
2. Un sistema de garantías que hagan eficaces esos derechos y libertades.
3. Un sistema de separación o equilibrio entre los distintos poderes del Estado:
 - El poder legislativo de hacer las leyes (Parlamento o Cortes).
 - El poder ejecutivo de gobernar (Gobierno).
 - El poder judicial de hacer cumplir las leyes (Tribunales de Justicia).
4. También se concretan los poderes y prerrogativas del Jefe del Estado (el Rey o la Corona en los regímenes monárquicos), de algunas instituciones importantes (p.e. Tribunal Constitucional) y la organización territorial del Estado (p.e. Comunidades Autónomas).

Todo ello dentro de una estructura que se concreta en:

- a) **Un Preámbulo**, que establece los principios y valores en lo que se sustenta.
- b) **Una parte Dogmática**, que contiene los puntos 1 y 2 anteriores.
- c) **Una parte Orgánica**, que contiene los puntos 3 y 4 anteriores.

La Constitución es la Norma de Normas, con superior jerarquía sobre el resto de las Fuentes del Derecho. La situación de superioridad de la Constitución se robustece y garantiza por un triple conducto:

- a) Mediante el establecimiento del Recurso de Inconstitucionalidad contra Leyes y Disposiciones Normativas con fuerza de Ley (artículo 161).
- b) Por la fijación de unos cauces tasados y rigurosos para efectuar la reforma constitucional (artículos 166 y 169).
- c) Mediante la aplicación por Jueces y Tribunales ordinarios de la Constitución como Norma superior del ordenamiento jurídico (artículo 163).

La **Constitución Española de 1978** fue ratificada en referéndum por el pueblo español el 6 de diciembre de 1978, motivo por el cual, el 6 de diciembre es festivo en todo el territorio nacional, siendo oficialmente, y desde 1983, el Día de la Constitución. Posteriormente la Constitución **fue sancionada por el Rey el 27 de diciembre de 1978 y publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre del mismo año.**

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

La Constitución consta en resumen, de un Preámbulo, 11 Títulos (Preliminar y I a X) organizados en 169 artículos (es la segunda más extensa de la historia de España, tras la de 1812 que tenía 384 artículos), 4 Disposiciones Adicionales, 9 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 1 Disposición Final.

- **Preámbulo (sin fuerza jurídica realmente)**
- **TÍTULO PRELIMINAR. (Arts. 1 al 9)**
- **TÍTULO PRIMERO. DE LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES (Art. 10 al 55)**
 - **Capítulo I. De los españoles y los extranjeros. (11-13)**
 - **Capítulo II. Derechos y libertades. (14-38)**
 - **Sección I, De los Derechos Fundamentales y de las Libertades Públicas. 15-29)**
 - **Sección II, De los Derechos y Deberes de los ciudadanos (30-38)**
 - **Capítulo III. De los principios rectores de la política social y económica. (39-52)**
 - **Capítulo IV. De las garantías de las libertades y derechos fundamentales. (53-54)**
 - **Capítulo V. De la suspensión de los derechos y libertades. (55)**
- **TÍTULO II. DE LA CORONA (Arts. 56 al 65)**
- **TÍTULO III. DE LAS CORTES GENERALES (Arts. 66 a 96)**
 - **Capítulo I. De las Cámaras. (66-80)**
 - **Capítulo II. De la elaboración de las leyes (81-92)**
 - **Capítulo III. De los Tratados internacionales. (93-96)**
- **TÍTULO IV. DEL GOBIERNO Y DE LA ADMINISTRACIÓN (Arts. 97 al 107)**
- **TÍTULO V. DE LAS RELACIONES ENTRE EL GOBIERNO Y LAS CORTES GENERALES (Arts. 108 al 116)**
- **TÍTULO VI. DEL PODER JUDICIAL (Arts. 117 al 127)**
- **TÍTULO VII. ECONOMÍA Y HACIENDA (Arts. 128 al 136)**
- **TÍTULO VIII. DE LA ORGANIZACIÓN TERRITORIAL DEL ESTADO (Arts. 137 al 158)**
 - **Capítulo I. Principios generales. (137-139)**
 - **Capítulo II. De la Administración local. (140-142)**
 - **Capítulo III. De las Comunidades Autónomas. (143-158)**
- **TÍTULO IX. DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (Arts. 159 al 165)**
- **TÍTULO X. DE LA REFORMA CONSTITUCIONAL (Arts. 166 al 169)**

- **4 DISPOSICIONES ADICIONALES.**
- **9 DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**
- **1 DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**
- **1 DISPOSICIÓN FINAL.**

En materia de **igualdad entre mujeres y hombres**, partiendo de la premisa que establece el **artículo 10.2** de la Constitución de que “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”, que se acaban de exponer anteriormente y que, por tanto, deben entenderse como parte integrante de nuestro ordenamiento jurídico, se va a examinar el tratamiento que hace la Constitución y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en relación con el principio de igualdad, que es de aplicación al aspecto de la igualdad de género objeto de este tema.

El **artículo 1.1** de la Constitución española de 1978 expresa la igualdad como uno de los valores supremos de nuestro ordenamiento jurídico, cuando establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Una de las concreciones de este valor superior de la igualdad se encuentra en **el artículo 14 de la Constitución**, que establece que “**los españoles son iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Por su parte, el **artículo 9.2** de la Constitución obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real y efectiva de las personas al señalar que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”

La proclamación del principio de igualdad prevista por el artículo 14 encuentra dentro del propio texto constitucional una protección reforzada en su artículo 53, que permite lograr el objetivo del artículo 9.2 de que los poderes públicos promuevan la igualdad real y efectiva, cuando se establece, por una parte, que se trata de un derecho fundamental que vincula a todos los poderes públicos. Por otra parte, que el ejercicio de este derecho sólo se podrá regular por ley, aunque según la jurisprudencia del tribunal Constitucional, el principio de igualdad tiene carácter vinculante, sin necesidad de desarrollo normativo alguno (STC de 20 de diciembre de 1982). Por último, su protección se hará ante los tribunales ordinarios conforme a un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

El **Tribunal Constitucional** se ha expresado sobre esta cuestión en diferentes ocasiones. Así, y como ejemplo, la Sentencia 49/1982, de 14 de julio, hace una interpretación de lo que debe entenderse por el concepto de "igualdad", indicando que "significa que a los supuestos de hecho iguales deben serles aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados.

Por otro lado, de conformidad con El Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la **Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias:**

En materia de **igualdad entre mujeres y hombres** es necesario destacar una serie de artículos dentro de ese estatuto, entre los que se encuentra el **artículo 11, de derecho de igualdad y cooperación**. En este artículo se establece que los poderes públicos canarios garantizarán las medidas necesarias para hacer efectivos los **derechos de las personas a la igualdad, la no discriminación**, la participación en la vida pública, al desarrollo económico, la libertad y el respeto a los derechos humanos. Los poderes públicos garantizarán el **derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razones de sexo, género, nacimiento, etnicidad, ideas políticas y religiosas, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**. La prohibición de discriminación no impedirá **acciones positivas** en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas. Los poderes públicos canarios velarán por el fomento de la paz, la tolerancia, así como la cooperación al desarrollo, y a tal efecto se establecerán programas y acuerdos con los países vecinos y próximos, geográfica o culturalmente, así como con las organizaciones no gubernamentales y las instituciones públicas y privadas que resulten precisos para garantizar la efectividad y eficacia de dichas políticas en Canarias y en el exterior.

De acuerdo con el **artículo 12**, todas las personas tienen **derecho a la protección social, jurídica y económica** para atender a las situaciones familiares, en las diferentes modalidades de familias. Por ley se determinarán las formas y condiciones de acceso a dichas ayudas conforme al **criterio de igualdad**. Los poderes públicos canarios promoverán medidas y políticas activas dirigidas a obtener la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres**.

Por otro lado, los **artículos 17 y 18** hacen referencia específicamente a los **derechos a la igualdad entre mujeres y hombres y a la orientación sexual** respectivamente. Así, los poderes públicos canarios garantizarán la **igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional. Se adoptarán medidas efectivas para educar en **valores de igualdad, no sexistas**, así como políticas y acciones activas que proporcionen a **las mujeres protección integral a las víctimas de la violencia machista**, prestando especial atención a las medidas preventivas. Además, los poderes públicos canarios reconocerán, de acuerdo con la ley, el **derecho de las personas a su identidad de género** y garantizarán la **no discriminación por este motivo o por su orientación sexual**.

También se hace referencia a la igualdad en el **ámbito de la educación**, estableciéndose en el **artículo 21.7** que los planes educativos deberán contener una educación integral, debiendo contemplar

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

los valores de **igualdad, entre mujer y hombre, no sexismo**, educar en la no violencia, no discriminación por razón alguna, solidaridad y cooperación, diversidad e identidad cultural, participación social y política, así como incorporar el uso y desarrollo de las nuevas tecnologías.

En el **ámbito laboral y profesional**, de acuerdo con el **artículo 23.3**, se fomentará especialmente por los poderes públicos canarios la inserción, la formación profesional y la **accesibilidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad a las mujeres**, a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad.

Y finalmente, uno de los **principios rectores** que deben cumplir los poderes públicos canarios, de acuerdo con el **artículo 37.4**, es *“La igualdad de las personas y los grupos en que se integran, y especialmente el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular, en materia de empleo, trabajo y retribución.”*

2.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN. CRITERIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS.

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación se encuentra regulado en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, de acuerdo con el contenido de este título, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Así, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Por otro lado, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. De acuerdo con esto, se considerarán en todo caso **discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**.

El **condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho** a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

También se considerará **discriminación por razón de sexo** cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Los **actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo** se considerarán **nulos y sin efecto**, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los **Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres**. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Respecto a la **tutela judicial efectiva**, cualquier persona podrá **recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La **capacidad y legitimación** para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La **persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

Por otro lado, los **criterios generales de actuación de los poderes públicos** se encuentran regulados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, a los fines de esta Ley, serán **criterios generales de actuación de los Poderes Públicos**:

1. El **compromiso con la efectividad del derecho** constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La **integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades** en el conjunto de las **políticas económica, laboral, social, cultural y artística**, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

3. La **colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas** en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La **participación equilibrada de mujeres y hombres** en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La **adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género**, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las **singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad** como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La **protección de la maternidad**, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la **conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar** de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de **instrumentos de colaboración** entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la **efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres** en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un **lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la **política española de cooperación internacional** para el desarrollo.

En el ámbito autonómico cabe destacar especialmente la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**. Como Anexo a esta ley se cuenta con una serie de conceptos entre los que se encuentra el **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, que supone:

“La ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en los sectores público o privado, como las derivadas de la maternidad, la asunción de las responsabilidades familiares, el estado civil y cualesquiera otras vinculadas a la condición de género.”

La ausencia de barreras sexistas o discriminatorias para la igualdad real y efectiva de ambos sexos completa el reconocimiento de la igualdad jurídica formal y permite la existencia de un nuevo contrato social basado en la plena ciudadanía de las mujeres en la totalidad de derechos, libertades, recursos y oportunidades de participación social, cultural, política y económica.”

También se hace referencia a la **igualdad de trato entre mujeres y hombres** a lo largo de la ley, ya que se establece que es objeto de la misma, de acuerdo con el **artículo 1**, hacer real y efectivo el derecho de **igualdad de trato y oportunidades** para, en el desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 5.2 y 30.2 del Estatuto de Autonomía para Canarias, seguir avanzando para lograr una sociedad más democrática, justa, solidaria e igualitaria, tanto en el ámbito público como privado. Asimismo, establecer

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida, con independencia del lugar donde residan.

Para la consecución del objeto de esta ley, serán **principios generales de actuación de los poderes públicos de Canarias**, en el marco de sus competencias, de acuerdo con el **artículo 4**, entre otros:

- La **igualdad de trato entre mujeres y hombres**, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- La especial protección del **derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión**.

En materia de **perspectiva de género en el Sistema Público de Empleo y Formación de Canarias**, de acuerdo con el **artículo 25**, las empresas están obligadas a respetar la **igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral** y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a **evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres**.

Además, en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias las **empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral**. A tal efecto, están obligadas a adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de planes de igualdad, las empresas que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores.

En el ámbito de la Administración pública, el **Gobierno de Canarias, sus empresas públicas y entidades instrumentales** elaborarán, periódicamente, **planes de igualdad**. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de **igualdad de trato, de oportunidades y de resultado en el empleo público**, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución. Los planes de igualdad establecerán el plazo para ser evaluados así como, en su caso, las medidas correctoras oportunas.

El **artículo 73** hace especial referencia a la **igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro**. Así, los poderes públicos de Canarias adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de **igualdad de trato entre mujeres y hombres**, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al **acceso a bienes y servicios y su suministro**.

De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la **prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible** cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

En cuanto a los **criterios generales de actuación de los poderes públicos**, ya se ha mencionado que el **artículo 4** de la **Ley 1/2010** recoge los **principios generales que informan la actuación de la Administración pública**.

Así, para la consecución del objeto de esta ley, serán **principios generales de actuación de los poderes públicos de Canarias**, en el marco de sus competencias:

1. La **igualdad de trato entre mujeres y hombres**, que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
2. La **igualdad de oportunidades** mediante la adopción de las medidas necesarias para la eliminación de la discriminación y especialmente, aquellas que incidan en la creciente feminización de la pobreza.
3. El reconocimiento de la maternidad como un valor social, evitando los efectos negativos en los derechos de las mujeres, y la consideración de la paternidad en un contexto familiar y social de corresponsabilidad, de acuerdo con los nuevos modelos de familia.
4. El **fomento de la corresponsabilidad**, a través del **reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares**, de las tareas domésticas y del cuidado de las personas en situación de dependencia en cualquier circunstancia en que se encuentren ambos progenitores de matrimonio, separación, divorcio, nulidad o convivencia de hecho.
5. La adopción de las medidas específicas necesarias destinadas a **eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo** que pudieran existir en los diferentes ámbitos.
6. La **especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo** de padecer múltiples situaciones de discriminación o de exclusión.
7. La **promoción del acceso a los recursos de todo tipo a las mujeres que viven en el medio rural** y su participación plena, igualitaria y efectiva en la economía y en la sociedad.
8. El fomento de la **participación o composición equilibrada entre mujeres y hombres** en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones.
9. El impulso de las relaciones entre las distintas administraciones, instituciones y agentes sociales sustentadas en los principios de **colaboración, coordinación y cooperación**, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
10. La adopción de las medidas necesarias para **eliminar el uso sexista del lenguaje**, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
11. El impulso de la **efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares**.
12. La incorporación del **principio de igualdad de género y la coeducación** en el sistema educativo y en cualquier modalidad de acción formativa.
13. El respeto a las diferencias, que debe ser potenciado por las administraciones, poniendo los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice **respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología**, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y hombres.

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

14. La integración de la **perspectiva de género en todas sus políticas y acciones**, de manera que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

15. La **transversalidad**, principio que comporta aplicar la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

16. La obligación de diseñar, presupuestar y poner en marcha **sistemas de protección, información y acompañamiento a todas mujeres víctimas de la violencia de género**, facilitando la coordinación de los distintos cuerpos y fuerzas policiales que operan en Canarias en el ejercicio de las funciones que legalmente les corresponden.

17. La **coordinación**, entendida como la ordenada gestión de competencias entre las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de lograr una mayor eficacia tanto en las políticas a aplicar como en la ejecución del presupuesto, donde se debe tender a su optimización y evitar la duplicidad de gastos para los mismos fines.

3.- LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS.

Los planes de igualdad de las empresas se encuentran regulados en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con lo establecido en este capítulo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 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:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

- 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) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La **elaboración del diagnóstico** se realizará en el seno de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas anteriormente.

Los **planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa**, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Además, 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, estando las **empresas obligadas a inscribir sus planes de igualdad** en el citado registro. **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.

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**. Esto 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.

En el **ámbito autonómico** cabe destacar especialmente la **Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres**. Como Anexo a esta ley se cuenta con una serie de conceptos entre los que se encuentra el de **Planes de igualdad en las empresas**, definiéndose el mismo como:

“Conjunto organizado de **medidas adoptadas por las empresas, públicas o privadas, dirigidas a promover condiciones y relaciones laborales de igualdad entre mujeres y hombres**. Los planes de igualdad en la empresa deben contemplar **actuaciones integrales en relación con el conjunto de desigualdades de género** puestas de manifiesto por un diagnóstico sistemático en el seno de la empresa, que pueden extenderse a la siguiente casuística: condiciones de acceso al empleo; contratación; estabilidad laboral; promoción; formación ocupacional y profesional; formación en igualdad de género; igualdad de retribución por trabajo de igual valor; eliminación de la segregación vertical y horizontal; adecuada clasificación ocupacional y profesional de puestos de trabajo de mujeres y hombres; conciliación de la vida familiar y laboral; relaciones laborales no discriminatorias; protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; representación equilibrada de mujeres y hombres; representación y protección sindical frente a condiciones de vulnerabilidad laboral; participación equilibrada de ambos sexos en la negociación colectiva y en la elaboración de los convenios colectivos; creación de la figura de la promotora, promotor o agente de igualdad de género en la empresa; aplicación

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

de criterios de lenguaje, comunicación y publicidad no sexistas; criterios y mecanismos de actuación, seguimiento y evaluación de impacto de género; seguridad y salud laboral, con especial protección de los derechos de las mujeres embarazadas, puérperas y lactantes, reconociendo el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia en el horario laboral.”

También relacionado con el concepto de Planes de igualdad de empresa se encuentra el de **Sello de calidad y marca de excelencia empresarial en igualdad de género**, que se define como:

“**Medidas de distinción e incentivo de empresas promotoras de la igualdad de género**, adoptadas por los poderes públicos y dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la empresa. A tal fin, el sello de calidad y la marca de excelencia valoran iniciativas empresariales en materia de: representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales; acceso al empleo y promoción profesional de mujeres y hombres en los puestos, niveles o categorías en los que se encuentren subrepresentados; garantía de igual retribución por trabajo de igual valor de mujeres y hombres; conciliación de la vida laboral, personal y familiar y fomento de la corresponsabilidad; detección, prevención e intervención frente a la violencia de género en el ámbito laboral y empresarial; aplicación de criterios de uso no sexista del lenguaje, la comunicación y la publicidad; **implantación de un plan de igualdad en la empresa**; actuaciones de responsabilidad social en materia de igualdad de ambos sexos; producción de materiales curriculares no sexistas; que visibilicen el protagonismo de las mujeres en la historia y la sociedad; que desarrollen métodos de análisis para detectar y erradicar estereotipos sexistas y, en general, que incorporen la perspectiva coeducativa en los textos escolares.”

En el **artículo 30** de esta ley, relativo a la **perspectiva de género en los ámbitos laboral, empresarial y sindical de Canarias** se hace referencia a los planes de igualdad de empresas, estableciéndose que en virtud de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias **las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral**. A tal efecto, están obligadas a adoptar **medidas de acción positiva dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo**, mediante la elaboración y aplicación de **planes de igualdad**, **las empresas que cuenten en su plantilla con más de 250 trabajadoras o trabajadores**.

Por el organismo de igualdad autonómico se fomentará que **las empresas radicadas en Canarias que cuenten en su plantilla con un número superior a 50 trabajadores**, adopten **medidas de acción positiva** dirigidas a eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo teniendo en cuenta las características particulares de cada una de las siete islas, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación estatal sobre empresas de superior dimensión.

Las **administraciones públicas canarias**, en el ámbito de sus competencias, **fomentarán la elaboración de planes de igualdad en las empresas que no estén obligadas a ello** por la legislación estatal, y prestarán apoyo y asesoramiento a las mismas.

La **Administración autonómica de Canarias**, en el ámbito de sus competencias, fomentará e incentivará la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a la eliminación de las discriminaciones

Tema 24.- La igualdad en la Constitución Española y en el Estatuto de Autonomía de Canarias entre mujeres y hombres.

Temario inscrito en el Registro de la Propiedad Intelectual

por razón de género y a la promoción de condiciones de igualdad laboral entre mujeres y hombres en las empresas, públicas o privadas, mediante la creación de un **sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad** destinado a las **empresas promotoras de la igualdad de género** en todos sus aspectos. Reglamentariamente, se establecerán por el Gobierno de Canarias las bases reguladoras de la postulación, evaluación y otorgamiento del sello de Marca de Excelencia Canaria de Igualdad en la empresa.

Las administraciones públicas canarias fomentarán y apoyarán a las **empresas que asuman, en colaboración con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, organizaciones sindicales y empresariales, instituciones y organismos para la igualdad de género, actuaciones de responsabilidad social, a través de medidas económicas, fiscales, laborales, sociales o de otra índole, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.** En este sentido, los poderes públicos de Canarias dispondrán la aplicación de **incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal**, la creación de servicios de cuidado de menores en el ámbito laboral o servicios de atención a personas dependientes, especialmente en situaciones de vulnerabilidad social de trabajadoras y trabajadores, o de espacios laborales de características especiales, como polígonos industriales y parques tecnológicos que, por sus condiciones de lejanía y carencia de equipamientos sociales, generen superiores dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.