IV JORNADAS LABORALES

Organizan:

ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ALMERÍA

UNED ALMERÍA

"Las Nuevas Obligaciones en materia de Registro Salarial y Planes de Igualdad."

Rellena el formulario AQUÍ

Jornadas **Presenciales** y en **Streaming**

Viernes, 3 de diciembre

Lugar: Salón de Actos de la UNED Almería
Plaza de la Administración Vieja, 4 . 04003 ALMERIA

PROGRAMA

9.00 – 9.30: Entrega de material y acreditación.

9.45: Acto de Apertura

10.00: "Contenido de los Planes de Igualdad: Abordaje desde una Visión Práctica."

Ponente: Sra. Dª Auxiliadora Edith Zapata Navarro.
Directora del Club de Empresas de la Fundación Woman Forward.

10.45: Debate – Coloquio.

11.00: Pausa Café.

11.30: "La Perspectiva de Género como Herramienta para la Igualdad Efectiva."

Ponente: Sra. Dª Mar Serna Calvo
Magistrada del Juzgado de lo Social nº 23 de Barcelona.

12.15: Debate – Coloquio.

13.30: Fin de la Jornada

Coordinador: Ilmo. Sr. D. Fernando Brea Serra.
Fiscal. Profesor Tutor de la UNED y Colegiado de Honor del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería

Inscripción gratuita hasta completar aforo.
(Plazas limitadas cumpliendo con la normativa sanitaria)
www.cgsalmeria.com 950 23 20 95
www2.uned.es/ca-almeria 950 26 49 66

“La perspectiva de género como herramienta para la igualdad efectiva”

Mar Serna Calvo
Almería
3 diciembre 2021

CUESTIONES A TRATAR

- **¿DÓNDE NOS SITUAMOS EN IGUALDAD EN EL TRABAJO? ALGUNOS DATOS**

- **¿ES LA IGUALDAD DE MUJERES HOMBRES Y SU CARÁCTER TRANSVERSAL UN MANDATO IMPERATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y NACIONALES?**

- **LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. MÁS ALLÁ DEL MARCO LEGAL**
  - ✓ En el proceso de Elaboración de Disposiciones
  - ✓ En la interpretación y aplicación

I. ¿DÓNDE NOS SITUAMOS EN IGUALDAD EN EL TRABAJO? ALGUNOS DATOS

I. ¿DÓNDE NOS SITUAMOS EN IGUALDAD EN EL TRABAJO? . ALGUNOS DATOS

UNA BUENA NOTICIA:

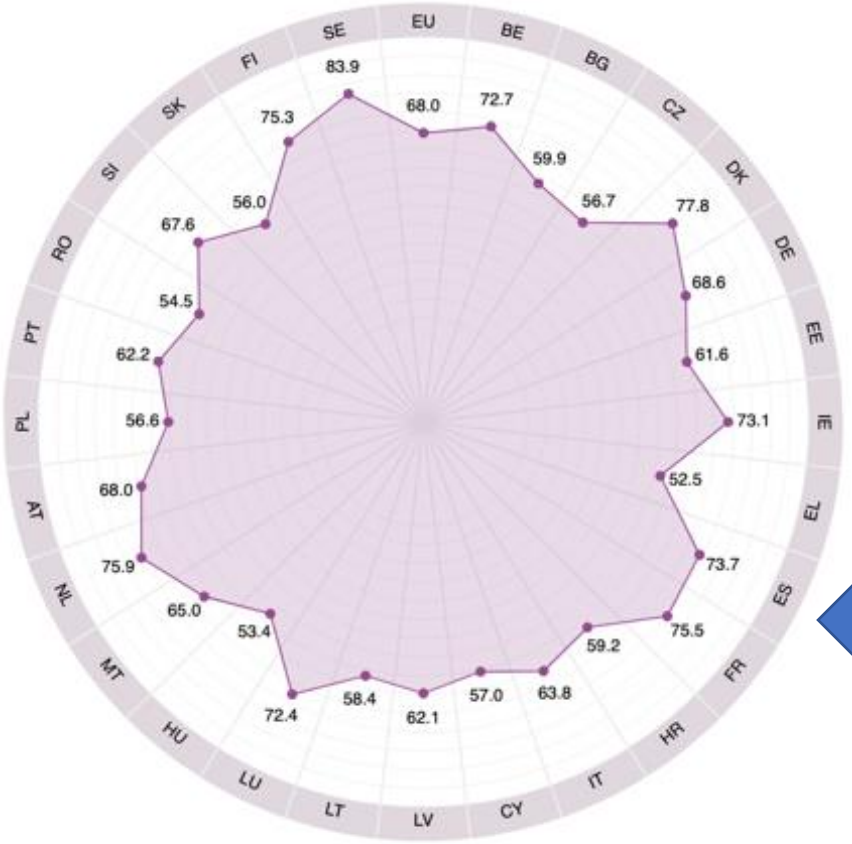
- INDICE DE IGUALDAD DE GÉNERO UE 2021 .(Datos 2019)

ESPAÑA EN EL 6º LUGAR

- Indicadores brechas entre mujeres y hombres y los niveles de éxito en seis categorías:

Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud

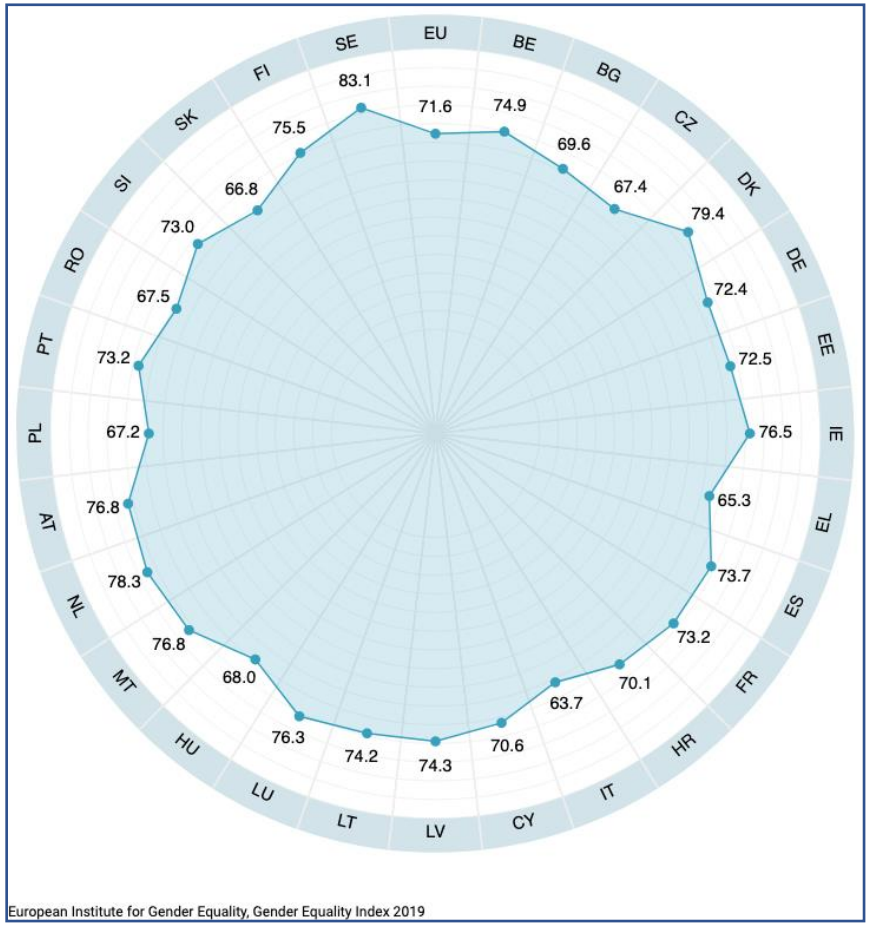
Índice General Igualdad de Género 2021. 6º LUGAR



European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019

73, 7 puntos España
68 puntos media UE

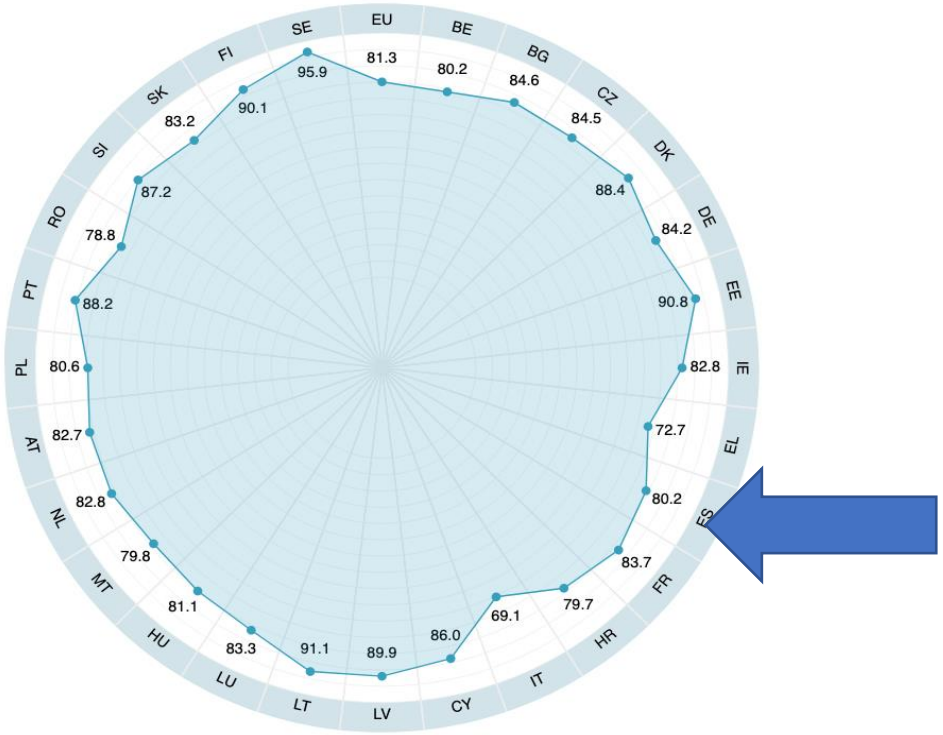
Índice del “TRABAJO” en general: 12º Puesto



73,7 PUNTOS ESPAÑA
71,6 PUNTOS MEDIA UE

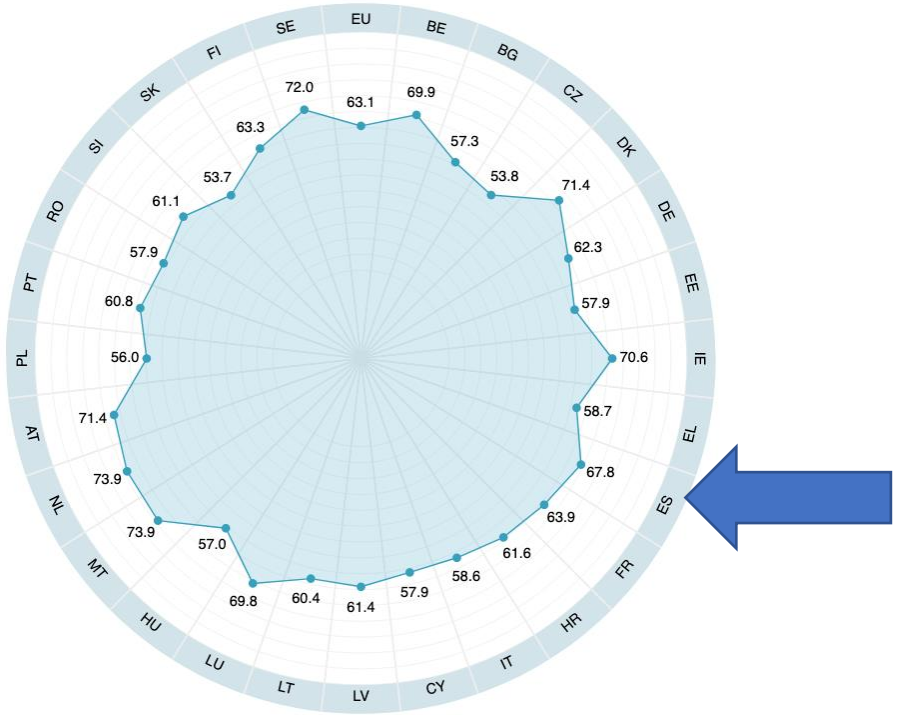
Subíndices de Participación y Segregación

- Participación . Puesto 21º



European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019

- Segregación Y Calidad del Trabajo
  9º Puesto



European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019

ALGUNOS DATOS BRECHA SALARIAL

➢Memoria Impacto Género PGE 2022: Salario Mujeres

- Salario más frecuente : **83,8%** del salario de los hombres
- Salario mediano: **78,5 %** del salario de los hombres

- Edad 25 a 34 años:Brecha de 4,6 puntos
- Edad 55 a 64 años:Brecha de 18,2 puntos

➢Encuesta Estructura Salarial 2019

- 25% mujeres perciben salario **igual o inferior al SMI** frente al 11,1 % de hombres
- El 8,1 % de los hombres tuvieron salarios al menos **4 veces el SMI**, frente al 4,7% de las mujeres

MERCADO DE TRABAJO DESIGUAL PARA LAS MUJERES

Necesaria intervención de políticas activas transversales, especialmente en el Mercado de Trabajo, dirigidas a:

- Marco jurídico
- Políticas Públicas concretas
- Evaluaciones de impacto de las anteriores que constaten su efectividad

¡PACIENCIA, MUJER, LAS COSAS ESTÁN MEJORANDO, SOLO ES CUESTIÓN DE SIGLOS!
EL ROTO

II. LA IGUALDAD Y SU TRANSVERSALIDAD:

MANDATO IMPERATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y NACIONALES

II. LA IGUALDAD Y SU TRANSVERSALIDAD: MANDATO IMPERATIVO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES Y NACIONALES

- **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 1995 :** la perspectiva de género en todas sus políticas, legislaciones, programas (mainstreaming de género)

- **Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979, Ratificada por España 2001 CEDAW)**

  Art. 2 c) *la protección jurídica de los derechos de la mujer* ***por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación***

  Artículo 5 que "los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la **eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole** que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres"

  Art. 15. 2 : Igualdad entre hombre y mujer en todas las etapas del procedimiento judicial

LA IGUALDAD Y SU TRANSVERSALIDAD (2)

- **CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA: Arts 14, 9.2. y 1.1.**

- **Ley Orgánica 1/2004, 28-12. Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (art. 2 apartado k)**

  "el principio de transversalidad de igualdad de género", tanto en el desarrollo de políticas públicas como en su aplicación

- **LO 3/2007, 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**

Art. 4 "Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas", dispone :" La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se **integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas**.

Art. 15 Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, **con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.** Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución **de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades**.

LA IGUALDAD Y SU TRANSVERSALIDAD (3)

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del **principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación** **(refundición)**

Artículo 29. **Transversalidad de la perspectiva de género.**

Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la **igualdad entre hombres y mujeres** al **ELABORAR Y APLICAR disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades**, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.

BERTA CÁCERES

EL RECONOCIMIENTO **DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES** NO ES UN FAVOR,
ES UNA **OBLIGACIÓN DEL ESTADO**

III. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. MÁS ALLÁ DEL MARCO LEGAL

1. INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LAS DISPOSICIONES

2. JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO : INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS

1. INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LAS DISPOSICIONES

LO3/2007, 22 de marzo, Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Art. 19

> "Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un **informe sobre su impacto por razón de género**".

Ley 30/2003, 13-10, modifica art. 22.2 Ley 50/1997, 27 -11 del Gobierno. Informe impacto de género en todos los proyectos

RD 931/2017, 27-10, sobre la Memoria de Análisis del impacto normativo

INFORMES PRECEPTIVOS Y NO VINCULANTES. NO EVALUACIÓN POST.

1. INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA ELABORACIÓN DE LAS DISPOSICIONES (2)

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO relativas a los INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

- **STS 9-1-2007 RC 40/2005**. Ausencia Informe Impacto Género RD 2393/2004 sobre autorizaciones de trabajo , residencia y reagrupación. Como no contiene disposiciones específicas sobre el género no es necesario
- **STS 16-4-2013 RC 6470/2021**. Falta de Informe. Confirma la anulación de una Orden sobre distribución de subvenciones CCAA
- **STSJ CV 36/2021, 11-2** Nulidad Plan Acción Territorial por falta de contenido del informe (no hay afectación)

Pendiente Recurso Casación (auto TS 7-10-2021)

2. JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

CARACTERÍSTICAS

1. Exige actuar sobre las CAUSAS y no solo sobre los **síntomas** de las desigualdades
2. Implica cuestionar no solo las DIFERENCIAS DISCRIMINATORIAS, sino también la NEUTRALIDAD GENERAL DEL SISTEMA JURÍDICO
3. Cuestiona también los MÉTODOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS JURÍDICAS que nos llevan al conocimiento jurídico
4. Es un MANDATO IMPERATIVO, tanto en normas internacionales, como especialmente, en el art. 4 de la LOIEMH 3/2007
5. No es necesario que las partes ALEGUEN su aplicación en el pleito
6. Se aplica tanto en la interpretación de las NORMAS SUSTANTIVAS, como en las PROCESALES, e incluso en la valoración de la PRUEBA

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (2): Herramientas

- **LO 5/2018 de 28 de diciembre, de reforma de la LOPJ sobre Medidas Urgentes en aplicación del Pacto de Estado de Violencia**

  FORMACIÓN EN IGUALDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO MIEMBROS CARRERA JUDICIAL

  Art. 310 Ingreso y Promoción
  Art. 312.3 Obligatoria Especialización
  433. bis. Plan de Formación Continua

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (3)

Método jurídico de resolución de casos judiciales que considera la diferente asignación de roles sociales a mujeres y hombres y su proyección concreta sobre el supuesto litigioso, con la finalidad de **erradicar el uso de estereotipos o prejuicios de género en la función de juzgar** y de alcanzar una **solución más justa de conformidad con el derecho a la igualdad efectiva** de mujeres y hombres y **la prohibición de discriminación**. (F. Lousada)

ESTEREOTIPO DE GÉNERO es una **opinión o un prejuicio generalizado** acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o acerca de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar.

EJ: Las mujeres son irracionales ; Las mujeres son protectoras; las mujeres deben realizar las tares de cuidados

SUPERACIÓN DE **CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN CLÁSICO** POR COMPARACIÓN CON LOS HOMBRES por uno más moderno superando la subordinación y eliminado DESIGUALDADES

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (4)

FASES METODOLOGÍA (A. JIMÉNEZ)

1º Detectar si en un determinado conflicto jurídico está influyendo la existencia de **un estereotipo de género**

2º Este estereotipo que puede estar generando **una diferencia de oportunidades** o derechos (es decir una relación asimétrica de poder).

3º Una vez constatada su existencia hay **que erradicarlo de la aplicación o interpretación de la norma**

4º. Compensar el desequilibrio que haya podido ocasionar en un supuesto concreto

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (5)

A. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACION DE LA NORMA

Sentencia TSJ Galicia 5780/2016, de 14 de octubre

SUPUESTO

- Trabajadora pluriempleada como operaria en una empresa de congelados en la que se ocupa de la retirada de alas de potas y como limpiadora para una comunidad de vecinos, que tras iniciar un proceso de IT por enfermedad común con el diagnóstico de "**tendinitis calcificante de hombro**" solicita su calificación como enfermedad profesional.
- La mutua impugnante se opone a la pretensión principal alegando que las profesiones desarrolladas por la actora **no se encuentran expresamente recogidas en el Anexo I del Real Decreto 1299/2006** entre las que pueden comportar la lesión padecida por la trabajadora al aludir exclusivamente a las profesiones de "pintores, escayolistas y montadores de estructuras"

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (6)

A. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACION DE LA NORMA

FASE 1

- **Detección de la influencia en el conflicto jurídico de un determinado estereotipo y prejuicio de género:**

El menor valor atribuido a los trabajos a los que se suele confinar a las mujeres (trabajos feminizados) exteriorizado, en este caso, en el desinterés respecto de las consecuencias específicas que se pueden derivar de los mismos para la salud de éstas.

FASE 2

- **Ello genera una diferencia de oportunidades o derechos:**

La consecuente invisibilidad de dichas profesiones feminizadas en la propia normativa que regula las enfermedades profesionales (que tiene como modelo al trabajador-varón) y, por tanto, el no reconocimiento de la presunción de enfermedad profesional en determinadas profesiones feminizadas a pesar de tener los mismos requerimientos físicos y tener mayor influencia en la salud de las mujeres. (enfermedad feminizada)

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (7)

A. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACION DE LA NORMA

FASE 3

- **Erradicación del estereotipo de la aplicación o interpretación de la norma**:

Se asimilan e incluyen dentro del ámbito de aplicación de la norma las profesiones realizadas por la actora, (y mayoritariamente realizadas por mujeres) al tener los mismos requerimientos físicos y poder, por tanto, estar en el origen de esa misma dolencia.

FASE 4

- **Compensación del desequilibrio que haya podido ocasionar:**

Reconocimiento de la presunción de enfermedad profesional en el caso concreto.

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (8)

A. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACION DE LA NORMA

SUPUESTO ENJUICIAMIENTO SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 332/2012 de 20 marzo. AS 2012\1406:

SUPUESTO : Desestimación demanda reconocimiento como enfermedad profesional síndrome del túnel carpiano no previsto en listado de enfermedades solicitado por camarera de piso en parador de turismo.

" ***Pues bien, como se observa de la lectura del precepto reglamentario, no está contenida la profesión de la actora, Camarera de piso (que no es lo mismo que la actividad de camarero de un bar, cafetería o restaurante****), dentro del listado profesional de profesiones a las que, el síndrome del túnel carpiano por comprensión del nervio mediano, puede dar lugar a tal calificación"*

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (9)

A. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERPRETACION DE LA NORMA

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se erradica el estereotipo inicial de valorar, en menor medida, las profesiones que se encuentran feminizadas como consecuencia del reparto de roles que nos han sido históricamente atribuidas.

SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Si se aplica el concepto tradicional de discriminación basado en la comparación (hombre-mujer) no nos lleva a concluir sobre la existencia de discriminación, “institucionalizando” el estereotipo de género al incorporarlo a la resolución judicial.

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (10)

B. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA

Sentencia TSJ de Canarias de 7 de marzo de 2017 :

SUPUESTO

- La actora solicita una pensión de viudedad como victima de violencia de género tras el fallecimiento de su ex marido en aplicación de lo dispuesto en la LGSS

- La sentencia de instancia había rechazado la solicitud al entender que de la prueba aportada al acto del juicio no había quedado suficientemente acreditada la condición de víctima de violencia.

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (11)

B. APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA

FASE 1

Se detecta la influencia en el conflicto jurídico de un determinado estereotipo y prejuicio de género:

La expectativa de un determinado comportamiento que se traslada y se carga sobre las víctimas de violencia de género, que son el máximo y más cruel exponente de las asimetrías endémicas y estructurales existentes en la sociedad entre mujeres y hombres.

FASE 2

Ello genera una diferencia de oportunidades o derechos:

Se traslada la exigencia de ese "comportamiento socialmente esperado" en la valoración de la prueba de su condición de victima de victima, no atribuyéndole valor probatorio a aquellas pruebas que no se ajustan al mismo.

JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (12)

B.APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA

FASE 3

Erradicación del estereotipo de la valoración de la prueba:

- Valora *"las especiales dificultades de la víctimas de violencia a la hora de denunciar y probar su situación, (incluso mayores antes de la LO 1/2004"*.Otorga valor indiciario a:
- certificados expedidos en su día por la jefa del negociado del servicio de atención e información a la mujer del Instituto Canario de la Mujer.
- las 7 denuncias interpuestas ante la comisaría y las 3 actuaciones judiciales interpuestas por la actora entre 1995 y 1999 aunque no acabaran en condena.
- No valora en negativo el hecho que las hijas no testificaran al considerarlas también victimas de violencia.

FASE 4

Compensación del desequilibrio que haya podido ocasionar:

Reconocimiento de la condición de victima de violencia de género a efectos de la prestación de viudedad solicitada.

SENTENCIAS APLICAN PERSPECTIVA DE GÉNERO

BRECHA SALARIAL

Pruebas Estadísticas y Discriminación Salarial

Sala IV del Tribunal Supremo

STS/4ª de 14 mayo 2014 -rcud. 2328/2013-, y

STS/4ª/Pleno de 29 enero 2020 -rcud. 3097/2017-),

TRIBUNAL JUSTICIA UNION EUROPEA

> La discriminación, puede ser demostrada por cualquier medio, incluidos los datos estadísticos, siempre que éstos no se refieran a fenómenos meramente fortuitos o coyunturales y, además, de manera general, resulten significativos

STJUE de 9 de febrero de 1999, Seymour-Smith y Pérez, C-167/97

STJUE 8 de mayo 2019 Villar Laíz, C-161/18;,

STJUE de 3 octubre 2019 Schuch-Ghannadan, C-274/18;

Tribunal Constitucional

STC 128/1987, 253/2004 y 91/2019, entre otras.

- **Recomendación de 7 de marzo de 2014** de la Comisión Europea sobre el **refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia**
- **REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN**
  - **Planes de Igualdad :** es la extensión de la exigencia de elaboración de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores
  - *Incorpora el **concepto de «trabajo de igual valor (art. 28.1ET)**:* ".. "[u]*n trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes*
  - ***Obligatoriedad del Registro Salarial (art. 28.2)** :* con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor
  - **Modificación clasificación profesional** (**art. 22.3 ET**) *definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombre*
- RD 902/2020, 13-10 Igualdad Retributiva y RD 901/2020 Planes de Igualdad

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA GÉNERO

STJUE 3 -6-2021 C 624/2019	• Efecto directo art. 157 TFUE antes órganos jurisdiccionales. Igualdad retribución trabajo igual valor a trabajadores de distinto sexo si es la misma empresa
STS 4ª 10/2017, 10-1	• Tras la baja maternal o de riesgo por embarazo no se cobran incentivos, por no estar activos en el mes anterior a su percepción. Discriminación. Beneficiaría también a los hombres
STS 4ª 589/2019, 16-7	• No computa como horas efectivas , a efectos devengo del Complemento salarial, las ausencias por maternidad, paternidad, riesgo…Discriminación

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA GÉNERO (2)

STS 4ª 3-12-2019

REC 141/2018)

- Complemento salarial convenio colectivo no se percibe durante ausencias puesto trabajo, cualquiera q sea su causa. TS: La facultad de negociación no es ilimitada , por lo que no puede afectar a la efectividad del principio de igualdad de mujeres y hombres

STS 4ª 793/2020

23-9

- Discriminación por razón de sexo. Sistema Retribución variable q excluye trabajadores disfruten permiso de paternidad, desincentiva el reparto equilibrado cargas familiares

STS 4ª 13-11-2019

REC 75/2018

- Aplicación de las medidas del Plan de Igualdad de la empresa usuaria a los trabajadores de ETT puestos a disposición de aquélla. Por ser acorde al principio de igualdad de trato por razón de sexo

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA GÉNERO (3)

SAN 81/2017, 7-6-2017

- Declara la nulidad del plan de igualdad de la empresa por conculcar la legalidad vigente y el derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva. En el caso enjuiciado, el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite la elaboración unilateral por parte de la empresa del Plan de Igualdad, y determina la declaración de nulidad del plan de igualdad de la empresa y condena a la empresa demandada al abono de una indemnización de 6000 €.

STS 95/2021, 26-1-2021

- Nulidad del Plan de Igualdad al ser negociado por una comisión ad hoc elegida por la dirección de RRHH y no por la representación unitaria o sindical legitimada para negociar convenios de eficacia general

SAN 211/2021, 13-10-2021

- Parara fijar la representatividad en el banco social de la comisión negociadora del plan de igualdad se deben corresponder con las previsiones legales para la conformación de estos órganos. Para su determinación deben considerarse a efectos de fijar la representatividad aquellos miembros de comités de empresa o delegados de personal provenientes de empresas subrogadas

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA GÉNERO (4)

STS 645/2021, 23-6	• Impacto de género del Convenio Colectivo por el no cobro de pluses idiomas, nocturnidad, complementos por festivos, en los PERMISOS POR ENFEREMEDAD GRAVE U HOSPITALIZACIÓN . Valor prueba estadística
STSJ Canarias (LP) 936/2021, 27-7	• Perspectiva de género en discriminación salarial C. Colectivo, en las categorías Peón (mayor nº mujeres) y Peón Polivalente (mayor retribución. Ambas categorías solo requieren esfuerzo físico y atención
STSJ Andalucía 246/2018 (Málaga) 14-2-2018	• Discriminación retributiva por razón de sexo. Fija indemnización adicional de 35.000 euros por vulneración dº fundamental, equivalente al salario no percibido durante el período en que sufrió discriminación (2006-al 2016)

SENTENCIAS CON PERSPECTIVA GÉNERO (5)

STSJ Madrid 492/2021, 21-5

- Discriminación salarial. Regla distribución carga prueba, no acredita empresa diferente retribución dentro de la misma categoría Jefe/a Adm.. Solo se aplica a la trabajadora la compensación y absorción. Indemnización por daños aplica por analogía LISOS art. 8.12

STSJ Madrid 637/2021, 25-6

- Iberia discriminación directa por razón de sexo en el retraso en la promoción nivel retributivo auxiliar vuelo. No se computa por la empresa horas de vuelos durante las vacaciones generadas tras permisos por maternidad, riesgo embarazo y lacatancia

SJS 19 Barcelona 18-12-2020

- Confirma sanción administrativa impuesta por discriminación a las trabajadoras en el Manual de Uniformidad empresa , exigencias estéticas de imagen y cuidado personal discriminatorias, no exigibles a los varones (tinte cabello, maquillaje)

SENTENCIAS APLICAN PERSPECTIVA DE GÉNERO

SEGURIDAD SOCIAL

SENTENCIAS SEGURIDAD SOCIAL. PERSPECTIVA GÉNERO

- ✓ **STS 21-12-2009 RCUD 201/2009.** Enjuiciamiento con perspectiva de género. Cotización ficticia por parto de 112 días por hijo/a de la D. Adicional 44 de la LGSS (introducida por la LOEIMH). **Solo se prevé su aplicación el Sistema de Seguridad Social instaurado a partir de 1967**. Esta sentencia **extiende esta cotización al SOVI, mayoritariamente mujeres**.
- ✓ **STS 29-1-2020 RCUD 3097/2017.** Reconoce **una prestación a favor de familiares a una hija de una pensionista de SOVI**. Confirma STSJ Canarias (G. Poyatos) 2-5-2017
- ✓ **STS 6-2-2020 (RCUD 3801/2017. (Mª Luisa Segoviano) Interpreta el art. 208.1 b) LGSS** relativo al Servicio Militar y la Prestación Social sustitutoria , extiende el reconocimiento como periodo cotizado el **Servicio Social Obligatorio de la mujer**, para acceder a la jubilación anticipada. Revoca la Sentencia del TSJ de Catalunya que estimó recurso del INSS
- ✓ **STS 2-7-2020 (RCUD 201/2018**, (Ignacio Perrote) Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de complicaciones y lesiones sufridas en el parto: se ha de considerar **accidente no laboral y no enfermedad común. Interpretación con perspectiva de género**

SENTENCIAS SEGURIDAD SOCIAL PERSPECTIVA GÉNERO (2)

- ✓ **STS 14-10-2020 RCUD 2753/2018** (Ignacio Perrote Escartín). Pensión de Viudedad de Pareja de Hecho Víctima de Violencia de género, cese de convivencia y no percepción pensión compensatoria, **con ruptura de la convivencia por violencia de género 12 años antes** del fallecimiento
- ✓ **STSJ CANARIAS (LAS PALMAS) 19/2/2021. Recurso 681/2020.** Deniega la pensión de viudedad a una mujer pareja de hecho no inscrita en el Registro de Parejas que había cerrado. VOTO PARTICULAR G. Poyatos: Aplica la perspectiva de género
- ✓ **STSJ GALICIA 16-9-2021 RS 3384/2021.** al Anexo I.A del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, **nos permite constatar que el lupus eritomatoso sistémico no aparece incluido** como enfermedad causante de discapacidad . Dolencia feminizada. Reconoce grado de discapacidad
- ✓ **STSJ CATALUNYA RS 3479/2021, 10-11-2021::** Pensión viudedad. Prueba violencia género **“** que no quede probado penalmente que hubo una situación de violencia de género por no superarse el estándar del "más allá de toda duda razonable", no supone que, a efectos de un proceso como el presente, en que se ventila el derecho al acceso a una pensión de viudedad, no concurran indicios razonables de violencia de género.

SENTENCIAS SEGURIDAD SOCIAL PERSPECTIVA GÉNERO (3)

- ✓ **STSJ Madrid 1158-2020, 11-12. 2020 Aplica perspectiva género en reconocimiento Prestación Maternidad alta en RETA 1 mes antes del parto**. El fraude no se presume ha de ser patente y claro

- ✓ **STSJ CANTABRIA 420/2021 , 4 de junio de 2021 Recurso: 356/2021 n cita STSJ País VASCO REC 1071/202. J**ubilación anticipada voluntaria. Complemento de pensión. Procede en el **caso de triple embarazo, con dos fallecidas a la hora y una fallecida a las siete horas**. El concepto de nacimiento aplicable es el del momento del hecho causante.

- ✓ **STSJ Navarra 207-21 de 01-07-21** Reconoce a los varones el derecho a percibir el complemento por aportación demográfica de la pensión de jubilación con efectos de la solicitud. (art. 60 LGSS)

- ✓ **CONCLUSIONES ABOGADO GENERAL TJUE 30-9-2021 . Cuestión Prejudicial** planteada por el JCA 2 de Vigo contrario a **la Directiva 79/77 art. La exclusión de las empleadas de hogar de la prestación de desempleo**

PERSPECTIVA DE GÉNERO

MUCHAS GRACIAS

Mar Serna Calvo