
NIEVES SANZ MULAS
(Coordinadora)

Políticas de empleo e igualdad: especial referencia al ámbito universitario

Actas de las *II Jornadas sobre Igualdad de la Universidad de Salamanca*,
celebradas bajo el título de «Políticas de empleo e igualdad» entre los días
4 a 6 de octubre de 2011 en la Universidad de Salamanca

GRANADA 2012



SUMARIO

PRÓLOGO.....	XIII
LAS MUJERES Y EL TRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA: ORGANIZACIÓN Y DISPOSITIVOS SOCIALES DE LAS ESTRUCTURAS DE DOMINACIÓN PATRIARCAL (<i>Diego Ignacio Dunjó</i>).....	
I. LA UNIVERSIDAD COMO AGENTE SOCIAL ORGANIZATIVO DE LA (DES)IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	1
II. REALIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES EN EL MUNDO LABORAL.....	3
III. SITUACIÓN DE LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.....	6
IV. EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD EN LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	8
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO EN LA EMPRESA PRIVADA (<i>M.^a Luisa Martín Hernández</i>).....	
I. DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN EL ACCESO AL EMPLEO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN ESPAÑA.....	11
II. RÉGIMEN DE PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS MUJERES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO EN EL DERECHO ESPAÑOL VIGENTE.....	16
1. Reconocimiento del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones estrictamente privadas entre trabajador/a y empresario.....	20
2. La imposición a los Poderes públicos del deber de adoptar medidas de fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y también en la fase de acceso al empleo.....	24
3. La atribución a la negociación colectiva (convenios colectivos y planes de igual- dad) de la función de adoptar medidas de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.....	26
III. CONCLUSIONES.....	29
LA IGUALDAD EN LA EMPRESA PRIVADA: IGUALDAD RETRIBUTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO (<i>Ascensión García Trascasas</i>) ..	
I. LA DESIGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	31

II.	RECEPCIÓN NORMATIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN SIN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	33
III.	PRECISIONES SOBRE EL «TRABAJO DE IGUAL VALOR» Y LA «RETRIBUCIÓN»	40
IV.	POSIBLES ACTUACIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LA MUJER	46

POLÍTICAS FISCALES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (*María Ángeles Guervós Maíllo*)

I.	INTRODUCCIÓN	51
II.	ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS FISCALES QUE AFECTAN A LA MUJER Y A LA FAMILIA EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS	55
1.	Mínimos	55
A)	Mínimo personal y familiar	55
B)	Mínimo del contribuyente	55
C)	Mínimo por descendientes	56
D)	Mínimo por ascendientes	56
E)	Mínimo por discapacidad	56
2.	Reducciones	60
A)	Reducción por aportaciones a sistemas de previsión social. Aportaciones a sistemas de previsión social del cónyuge	60
B)	Reducción por aportaciones a personas con discapacidad	61
C)	Reducción por aportaciones a patrimonios protegidos de discapacitados	61
D)	Reducción por pensiones compensatorias	62
3.	Deducción por maternidad	62
A)	Concepto y requisitos	62
B)	Cómo se hace	63
C)	Importe y cálculo de la deducción	63
D)	Aspectos problemáticos de la deducción por maternidad	64
4.	Exenciones	64
A)	Prestaciones familiares por hijo a cargo, nacimiento, parto múltiple, adopción y las pensiones y haberes pasivos por orfandad	65
B)	Ayudas públicas por el acogimiento de menores, personas con discapacidad o mayores de sesenta y cinco años, o para financiar su estancia en residencias o centros de día	65
C)	Anualidades por alimentos percibidas de los padres en virtud de decisión judicial	66

ACCESO AL EMPLEO Y SISTEMA DE CUOTAS (*Zulima Sánchez Sánchez*)

I.	INTRODUCCIÓN	67
II.	NORMATIVA INTERNACIONAL. TRATAMIENTO EN LA UNIÓN EUROPEA	68
III.	REGULACIÓN	70
IV.	LOS PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ADMINISTRACIÓN	70
1.	Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y acceso al Empleo público	71
2.	Plan de Igualdad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León y acceso al Empleo público	73
V.	PROPUESTAS PARA CONSEGUIR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO	74
VI.	CONCLUSIÓN	75

POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DEL EMPLEADO PÚBLICO EN LA UNIVERSIDAD (<i>M.^a Ángeles González Bustos</i>) ...	77
I. DELINEAMIENTOS GENERALES	77
II. MEDIDAS DIRIGIDAS A GARANTIZAR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	80
III. MEDIDAS DIRIGIDAS A CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	82
1. Situación especial de excedencia	84
2. En relación a la jornada de trabajo	84
A) <i>Reducción de la jornada laboral</i>	85
B) <i>Permisos</i>	87
C) <i>Vacaciones retribuidas</i>	87
D) <i>Situaciones especiales: fecundación asistida y adopciones internacionales</i>	88
IV. MEDIDAS PRESTACIONALES: DE SERVICIOS Y ECONÓMICAS	88
1. Prestaciones de servicios	89
2. Prestaciones económicas	89
A) <i>Prestación económica por paternidad</i>	89
B) <i>Prestación económica de maternidad</i>	90
C) <i>Ayudas por el nacimiento de hijos</i>	91
V. MEDIDAS DIRIGIDAS A LA PROTECCIÓN DE EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	92
VI. CONCLUSIONES VALORATIVAS	
POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL DIRIGIDAS AL PERSONAL LABORAL UNIVERSITARIO (<i>M.^a Cristina Polo Sánchez</i>)	95
I. INTRODUCCIÓN	95
II. LA UNIVERSIDAD COMO IMPULSORA DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN	97
III. PLANES DE IGUALDAD UNIVERSITARIA: EL ALCANCE DE LOS MECANISMOS DE CONCILIACIÓN	98
IV. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN	99
1. Acceso al empleo y desempeño de tareas	100
2. Progresión en la carrera profesional	101
3. Los aspectos formativos	102
V. PROPUESTAS DE CONCILIACIÓN EN EL SECTOR UNIVERSITARIO	103
1. Propuestas comunes al personal en la Universidad	104
2. Propuestas específicas para el Personal Docente e Investigador	106
3. Propuestas específicas para el Personal de Administración y Servicios	108
LA LUCHA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: ESPECIAL CONSIDERACIÓN DEL ACOSO SUFRIDO POR LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA (<i>Ana Pérez Machío — Laura Pego Otero</i>)	111
I. INTRODUCCIÓN	111
II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL POR RAZÓN DE GÉNERO	112
III. EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: ESPECIAL CONSIDERACIÓN AL ACUERDO ENTRE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO —UPV/EHU— Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES REPRESENTATIVAS DE LA UPV/EHU SOBRE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE QUEJAS EN MATERIA DE ACOSO DE 2003	120

1. Introducción	120
2. El acuerdo entre la UPV/EHU y las organizaciones sindicales representativas de la UPV/EHU sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso de 2003.....	122
A) <i>Primer procedimiento. Resolución extraoficial de los incidentes en materia de acoso</i>	123
B) <i>Segundo procedimiento. Proceso de solución mediante diálogo</i>	124
C) <i>Tercer procedimiento. Solución mediante pronunciamiento</i>	125
IV. LA MUJER EN LA UPV/EHU Y EL ACOSO LABORAL POR RAZÓN DE GÉNERO	126