

Micaela Navarro: "El avance de la mujer nunca puede suponer el retroceso del hombre"

[Multimedia](#)

La ex consejera de Igualdad de la Junta de Andalucía, Micaela Navarro, afirmó que el avance de la mujer nunca puede suponer el retroceso del hombre, durante su intervención en un nuevo Encuentro con la Mar, moderado por Iolanda Piedra, presidenta del Clúster Marítimo de las Islas Baleares

El [Clúster Marítimo Español](#) (CME) celebra un nuevo Encuentro con la Mar, moderado por Iolanda Piedra, presidenta del Clúster Marítimo de las Islas Baleares, que bajo el título de 'Cumpliendo con la Igualdad en Empresas Públicas y Privadas', se analizó la actual situación de la paridad en las empresas. En este sentido, Micaela Navarro, ex consejera de Igualdad de la Junta de Andalucía, afirmó que el avance de la mujer nunca puede suponer el retroceso del hombre. Además, mencionó la importancia de tener espacios públicos administrados tanto por hombres como por mujeres ya que ambos comparten la misma forma de socialización.

Navarro también puso en valor el papel de la política explicando que "cuando se aprueban determinadas leyes se acusa de hacer una política partidista, ideológica. Es normal que cada ideología tenga en su hoja de ruta, en su vida y su compromiso la sociedad que entiende qué quiere. Creo que es imprescindible, porque sin la política es imposible que podamos acceder, no solo a una igualdad legal o de oportunidades entre mujeres y hombres, sino a una igualdad entre todos los seres humanos".

Para la ex consejera de igualdad, en el país se ha avanzado notablemente en este terreno. "No podemos olvidar de dónde venimos. En España hemos conseguido equipararnos en igualdad legal en el ámbito legislativo, pero también en todas aquellas medidas que a veces sostienen ese armazón legal y lo hacen posible". En vista de esto, la ponente se refirió a la universalización de la sanidad, las becas o las pensiones para igualar oportunidades. Así, mencionó la Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, como una de las más importantes para el avance de la sociedad, porque genera un derecho de que toda persona pueda atenderse según lo que necesita. A la vez, es una de las leyes destinadas a corregir la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, porque las que cuidan son mujeres. "Nadie somos responsables, ni las mujeres ni los hombres, de los papeles que se nos asignaron históricamente. Es mucho más fácil llegar a un acuerdo y aprobar una ley, que la ley ejerza ese efecto pedagógico que tiene que tener para que la sociedad también cambie. Los cambios culturales y de mentalidad son mucho más difíciles que ponerse de acuerdo para elaborar una ley".

Igualmente, remarcó la importancia de equiparar los derechos de hombres y mujeres en lo que a cuidado de otras personas se refiere, sucediendo de forma habitual que sean las mujeres las que pidan bajas o excedencias para cubrir este aspecto. "Creo que este camino lo tenemos que recorrer juntos y juntas de la mano, porque no hay ninguna necesidad de que veamos enfrentada nuestra situación, cuando lo único que queremos es sumar nuestra manera distinta de ver y de vivir el día a día. Vemos y vivimos las cosas de una manera diferente y creo que si nos sentamos en una mesa donde hay otros compañeros que la ven de otra manera, pues podemos enriquecerla".

Inspecciones de trabajo

Después intervino María Macarena Montalbán, inspectora de Trabajo y Seguridad Social, y experta en igualdad de trato y discriminación en el trabajo, que explicó los tres motivos de la inspección en igualdad de trato y discriminación: la denuncia, la petición de tribunales y autoridades laborales y las campañas.

La planificación de campañas es la principal guía de inicio de la actuación inspectora en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Con la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y Mujeres, se crea, dentro de lo que es el Plan Integral de Actuación de la Inspección de Trabajo Social, un área de actuación permanente en materia de igualdad, intensificado con la aprobación del Real Decreto Ley del 2019.

En este sentido, la ponente señaló las campañas actualmente en vigor en materia de igualdad y no discriminación por razón de género como son:

- Campaña de discriminación en el acceso al empleo.
- Campaña de discriminación en la relación laboral.
- Campaña de discriminación salarial por razón de género.
- Campaña sobre planes y medidas de igualdad.
- Campaña de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Campaña para velar por la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Campaña de discriminación en la negociación colectiva.
- Campaña de prevención de riesgos laborales

En el marco de estas campañas, la Inspección de Trabajo interviene cuando encuentra un incumplimiento o una vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de género. De esta forma, puede requerir que se subsanen las deficiencias encontradas y extender un acta de infracción.

Dichas infracciones se clasifican en graves o muy graves, teniendo en cuenta la identidad del derecho afectado.

Dentro de las infracciones graves se encuentran la falta de protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad o el incumplimiento de los derechos de los

representantes de los trabajadores previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Estas infracciones pueden conllevar una cuantía de 751 a 7.500 euros.

En cuanto a las muy graves, se identifican la discriminación en la relación laboral por razón de sexo, el acoso sexual, el acoso discriminatorio por razón de sexo o la no aplicación por parte de la empresa del plan de igualdad. En este caso, la cuantía oscila entre 7.501 hasta los 225.000,018 euros,

En este sentido, según Montalbán, a lo largo de 2022 se detectaron 11.358 actuaciones en materia de igualdad, 1.226 infracciones y 4.992 requerimientos.

Además, en materia de planes de igualdad se produjeron 4.778 actuaciones y se detectaron 1.058 infracciones.

La ponente destacó la creación de una Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación, vaticinando el futuro inmediato en inspección en la igualdad de género. "Será formación obligatoria para todos los funcionarios de inspección, para que se actúe con perspectiva de género en cualquier materia".

Puertos del Estado

Por último, tomaron la palabra Jesús Nieva Muñoz, jefe del Área de Relaciones Laborales de la Secretaría General de Puertos del Estado, y Rebeca Álvarez Moyano, jefa de la División de Desarrollo Profesional e Igualdad de Puertos del Estado.

"Los puertos es un ámbito que históricamente viene siendo masculino. Desde hace 30 años nos ha tocado trabajar mucho en materia de igualdad de género. Tenemos que partir de que somos personas iguales e ir poniendo piedras para construir y pulir esta igualdad", señaló Jesús Nieva.

En su exposición, ambos portavoces, mostraron algunas cifras en lo que a empleabilidad e igualdad de Puertos del Estado se refiere. Así, señalaron que, de 137 trabajadores, 68 son mujeres y 69 son hombres. Teniendo en cuenta la clasificación profesional, el 51% de los hombres está fuera del convenio, frente al 53% de las mujeres que sí lo está.

Haciendo un repaso general, casi en todas las categorías profesionales existe paridad, excepto en el área administrativa, donde predominan los hombres, y el área de secretaría o recursos humanos, donde priman las mujeres.

Un aspecto a tener en cuenta, según lo expuesto, es el llamado techo de cristal o segregación vertical, siendo escaso el número de mujeres que ocupan altos cargos dentro de la patronal.

Esto es algo que se ambos ponentes consideran fundamental abordar en el futuro, al igual que otros temas como la sensibilización en temas de igualdad y la

corresponsabilidad.

"Lo que vamos a pretender es que poner en conocimiento de toda la plantilla todas las medidas que hay de conciliación. Pero queremos poner y hacer una valoración para que sean también los hombres los que hagan uso de ellas", indicó Rebeca Álvarez.

"Creo que las mujeres trabajadoras aportamos a las empresas competencias muy importantes para que vayan creciendo. Hay muchísimas competencias que podemos aportar desde el talento femenino, pero yo resaltaría el trabajo en equipo, la transparencia, la polivalencia y nuestro compromiso", finalizó Álvarez.
