

Guía de Igualdad

Secretaría de Igualdad,
Política Social y Mujer



Andalucía
SEVILLA



GUIA DE IGUALDAD

Secretaría de Igualdad, Política Social y Mujer

Marzo 2016

Derechos reservados

Unión General de Trabajadores de Sevilla

Avda. Blas Infante 4-2ª planta, 41011 Sevilla

Maqueta y Producción

Globoprint.es

Ramón y Cajal, 10-B

41907-Valencina de la Concepción (Sevilla)

ISBN

978-84-608-7188-0

Impreso en España

Reservados todos los derechos. De acuerdo a lo dispuesto en el art. 270 del Código Penal, podrán ser castigados con penas de multa y privación de libertad quienes reproduzcan o plagien, en todo o en una parte, una obra literaria, artística o científica fijada en cualquier tipo de soporte sin la preceptiva autorización.

Introducción

Desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y su modificación por Real decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero y su posterior convalidación por la Ley 3/2012 de 6 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral, son muchas las dudas y el desconocimiento por las trabajadoras y trabajadores de cuáles son sus derechos en materia de Igualdad.

Esta Guía pretende ser un resumen de ellos.

Para ello desde la Secretaría de Igualdad, Política Social y Mujer de la Unión General de Trabajadores de Sevilla, hemos intentado exponer estos derechos de una manera didáctica y clara, para que sea comprensible por los trabajadores y trabajadoras, que en demasiadas ocasiones no entienden fácilmente los textos legales.

Nuestro objetivo es que todas las trabajadoras y trabajadores comprendan y conozcan sus derechos y de esta manera puedan reivindicarlos en sus puestos de trabajo.

En esta Guía aparecen también los derechos de las mujeres en cuanto a acoso por razón de sexo y como víctimas de violencia de género, intentando desde el sindicato UGT contribuir a la erradicación de toda violencia contra las mujeres.

Así mismo la Guía contempla la importancia de la representación sindical y su papel clave en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

La Guía se confecciona en el marco de colaboración con el programa Redes del Ayuntamiento de Sevilla y es necesario destacar en su elaboración el papel fundamental de Rosa Satué López, alumna del Itinerario Formativo Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el ámbito de las Organizaciones.

Esperando que os sea de utilidad en vuestro trabajo, recibid un fraternal saludo.



M^a Jesús Díaz García
Secretaria de Igualdad, Política Social y Mujer
UGT Sevilla

INDICE

Embarazo y Lactancia 2

Adopción y Acogimiento 8

Dependencia 9

Funcionarios y Funcionarias Públicos ... 14

Violencia Machista 17

Acoso 18

Discriminación 19

Anexo Legislativo 23

Contacta con UGT Sevilla 24

Estoy embarazada

¿Qué derechos tengo en mi puesto de trabajo?

Si mi puesto de trabajo puede ser peligroso para mi salud o la del bebé, tengo derecho a una adaptación del puesto de trabajo o a un cambio del mismo.

A solicitar la baja por "riesgo durante el embarazo", si no fuera posible una adaptación o un cambio de puesto de trabajo.



A tener permiso retribuido para acudir a las revisiones médicas y a la preparación al parto.

Si estoy de baja por "riesgo durante el embarazo", tengo derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social equivalente, normalmente, al cien por cien del salario, (100% de la base reguladora por contingencias profesionales).

Me han despedido, ¿qué puedo hacer?

Si me despiden o no me renuevan el contrato por estar embarazada, es despido nulo y puedo denunciarlo, salvo que haya otra causa probable de despido.

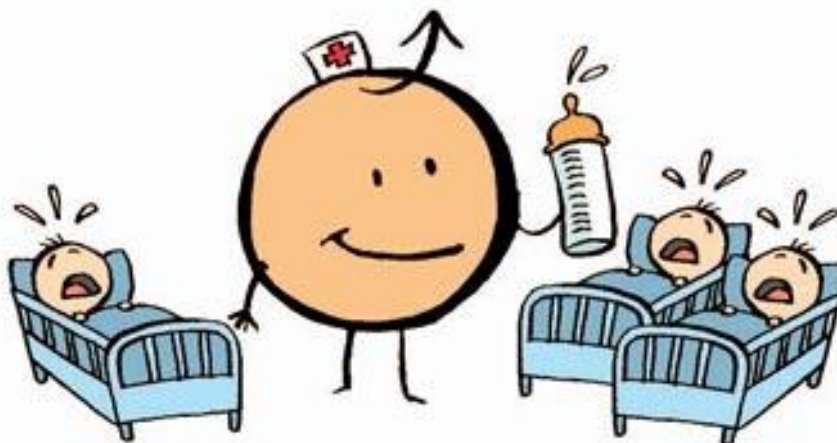
Denunciar a la empresa en el Juzgado de lo Social, antes de veinte días laborables de la notificación de la extinción de la relación laboral.



He tenido un/a bebé.

¿Qué permisos puedo disfrutar como madre?

La baja maternal es de dieciséis semanas ininterrumpidas, que puedo coger antes o después del nacimiento, salvo las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.



Tengo derecho a dos semanas más a partir del segundo hijo/a en caso de parto múltiple.

Si mi hija/o nace con una discapacidad, mi permiso maternal se amplía dos semanas.



Cómo padre, ¿tengo derecho al permiso de paternidad?

Si la madre tiene derecho al permiso maternal al estar dada de alta en Seguridad Social, puede cederme parte de este, salvo las seis semanas de descanso obligatorio para ella.

También, a voluntad de la madre, el permiso puede ser a jornada completa o parcial.

Este permiso lo puedo disfrutar de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, siempre de manera ininterrumpida.



Como padre me corresponden trece días ininterrumpidos, desde la finalización del permiso por nacimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad, o inmediatamente después de finalizado éste, pero tengo que avisar con la debida antelación a la empresa de que voy a ejercer este derecho.

Este permiso se amplía en dos días más a partir del segundo/a hijo/a, por cada uno/a, en caso de parto múltiple.

También existe un permiso por nacimiento de dos días, que puede estar mejorado en el convenio colectivo.

¿Son estos permisos de maternidad y paternidad retribuidos?



Como madre o como padre, tengo derecho a una prestación económica de la Seguridad Social del 100% del salario, quitando los conceptos no cotizables, siempre que haya cotizado un periodo mínimo.

¿Cuáles son los periodos mínimos de cotización?

El periodo mínimo de cotización es, de manera general, de 180 días en los últimos 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descanso, o alternativamente 360 días a lo largo de la vida laboral.

Las madres menores de 21 años no necesitamos haber cotizado a la Seguridad Social para tener derecho a esta prestación, y las madres de entre 21 y 26 años, tenemos que haber cotizado 90 días en los últimos 7 años, o 180 en toda la vida laboral.

Si como madre no reúno los requisitos de cotización mínimos, ¿tengo derecho a alguna prestación durante la baja maternal?

Tengo derecho a un subsidio especial de una cuantía igual al 100% del IPREM (Indicador Público de Renta a Efectos Múltiple), durante 42 días desde la fecha del parto. Esta prestación puede ampliarse en varios supuestos.



Mi contrato temporal finaliza antes de dar a luz, ¿tengo derecho a la prestación por maternidad?

Sí, si estoy cobrando una prestación contributiva por desempleo y tengo la cotización mínima exigida antes del parto, mientras tanto, la prestación por desempleo se interrumpe.

¿Qué pasa si mis vacaciones coinciden con mi permiso de maternidad o de paternidad?

Tengo derecho a disfrutar de mis vacaciones en otra fecha distinta, aunque pase el año natural.



¿Existe un permiso de lactancia?

Hasta que mi hija/o cumpla los nueve meses de edad, tengo derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones.

La ausencia del trabajo se puede sustituir por una reducción de la jornada de trabajo de media hora diaria, o bien, puedo acumular este derecho en una reducción de jornadas completas, siempre que aparezca en el convenio colectivo, o haya un acuerdo con la empresa.

Este permiso se incrementa proporcionalmente en caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples.

¿Quién puede disfrutar el permiso de lactancia?

Podemos elegir cuál de los progenitores va a disfrutar este derecho, también si somos padres de niñas/os en adopción o acogida.



¿Qué sucede si mi puesto de trabajo presenta riesgos para la salud de mi hija/o durante la lactancia natural?

La empresa debe tomar las medidas necesarias para evitar la exposición a ese riesgo, adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo, si esto no es posible, tengo derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo que permanezca la situación de riesgo.

Voy a adoptar a un/a niño/a. Voy a hacer un acogimiento.

¿Tengo derecho a la baja por maternidad?

Siempre que mi hijo/a sea menor de seis años, o mayor de esta edad, pero tenga una discapacidad o presente especiales dificultades de inserción social y familiar.



Mi permiso por maternidad será de 16 semanas ininterrumpidas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, siempre que este último sea por más de un año.

Este permiso se amplía en dos semanas a partir del segundo hijo/a en caso de adopción, acogimiento múltiple o de niños/as con una discapacidad.

En supuestos de adopción internacional, el permiso lo puedo iniciar cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

¿Existe en este caso derecho al permiso de paternidad?

Este derecho lo podemos ejercer indistintamente cualquiera de los dos, pero si uno de nosotros/as ha disfrutado el permiso de maternidad en su totalidad, le corresponde sólo al otro/a.

Tengo un/a hijo/a que depende de mí. Tengo un familiar enfermo.

¿A qué permisos tengo derecho?



Si mi hija/o no tiene una enfermedad grave, no tengo derecho a ausentarme del trabajo para cuidarla/o o acompañarla/o al médico, salvo que esté establecido en el convenio colectivo de mi empresa o en el Plan de Igualdad.

Tengo derecho a un permiso retribuido de dos días si un/a hijo/a o familiar tiene un accidente o enfermedad grave, es hospitalizado/a o se somete a una intervención quirúrgica. Estos permisos se pueden mejorar en los Convenios Colectivos.

Este permiso se amplía a cuatro días si me tengo que trasladar.

¿Puedo solicitar una reducción de jornada para el cuidado de un/a hijo/a menor o con una discapacidad, o de otro familiar?

Tengo derecho a una reducción entre una octava parte y la mitad de mi jornada diaria, con una disminución proporcional de mi salario.

Este derecho lo puedo ejercer para cuidar de mis hijos/as menores de doce años o con una discapacidad y de mis familiares directos que por su edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos, si no desempeñan una actividad retribuida.

¿Puedo solicitar una reducción de jornada para el cuidado de un/a hijo/a menor o con una discapacidad, o de otro familiar?

Si un/a menor de 18 años a mi cargo está afectado/a por una enfermedad grave que requiere hospitalización de larga duración o cuidado continuado y permanente, también puedo solicitar una reducción de de mi jornada.



Yo tengo derecho a elegir el horario que más me convenga para la reducción de mi jornada laboral, siempre dentro de mi jornada ordinaria.

¿Puedo solicitar una excedencia para cuidar de mi hijo/a?

Como trabajador/a tengo derecho a un periodo de excedencia de hasta tres años, para cuidar de mi hijo/a biológico/a, a contar desde la fecha de su nacimiento, o de mi hijo/a adoptado/a o de acogida desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia se puede disfrutar de forma fraccionada en pequeños periodos de tiempo.

Pero si trabajamos ambos padres en la misma empresa y ambos solicitamos la excedencia para cuidar de nuestro/a hijo/a, la empresa puede limitar este derecho por razones justificadas de funcionamiento.

¿Cuándo debo solicitar la excedencia?

Cuando me interese, pero el tiempo máximo de excedencia no puede extenderse más allá de los tres años de edad de mi hijo/a o de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento.

¿Puedo solicitar una prórroga de la excedencia?

Sí, cuando el periodo de excedencia solicitado es menor al periodo máximo y mi hijo/a no ha cumplido aún los tres años.



¿Si tengo otro/a hijo/a mientras estoy de excedencia, puedo solicitar una nueva?

Sí, pero el inicio del nuevo periodo de excedencia dará fin a la anterior.

¿Qué derechos conservo con respecto a mi trabajo mientras me encuentro de excedencia?

Mis derechos de antigüedad siguen computando durante el tiempo que me encuentro de excedencia.

Puedo asistir a los cursos de formación de mi empresa y debo ser convocada/o para estos.

¿Qué derechos conservo con respecto a mi trabajo mientras me encuentro de excedencia?

Tengo derecho a que mi empresa me reserve el puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Si mi familia es numerosa, este plazo se amplía a los primeros 15 ó 18 meses de excedencia, según la categoría.

Y un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente cuando me reincorpore después de transcurrido el plazo de un año.

¿Qué pasa si la empresa no me readmite después de mi excedencia?

Es una vulneración de mis derechos fundamentales y es considerado despido nulo. Tengo que demandar a la empresa en los 20 días siguientes a la fecha de denegación del ingreso. Tras el juicio, la empresa estará obligada a readmitirme y a abonarme los salarios dejados de percibir.



¿Cuál es mi situación con respecto a la Seguridad Social?

Durante mi excedencia, la empresa no está obligada a cotizar por mí a la Seguridad Social.

Sin embargo, los tres años de duración máxima del periodo de excedencia tienen la consideración de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

¿Puedo solicitar una excedencia para cuidar de un familiar?

Tengo derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, para cuidar a familiares directos, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueden valerse por sí mismos, siempre que no desempeñen una actividad retribuida. Por la negociación colectiva, mi empresa puede tener establecido un periodo de excedencia mayor.



Por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, esta puede limitar este derecho cuando dos o más trabajadores/as pidamos excedencia por el mismo familiar.

La excedencia la puedo ejercer de manera fraccionada en varios periodos de tiempo, no necesariamente de manera continuada.

¿Qué derechos conservo con respecto a mi puesto de trabajo durante el periodo de excedencia por cuidado de un familiar?

Los mismos que cuando la excedencia es por cuidado de un hijo/a menor de tres años.

¿Y con respecto a la Seguridad Social?

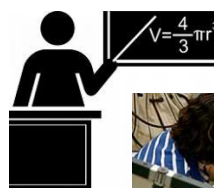
Aunque mi empresa no cotice por mí durante este periodo, el primer año de excedencia por cuidado de un familiar se considera como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El resto del periodo de excedencia se considera como una situación asimilada de alta a efectos de prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal, la maternidad y la paternidad.

Soy funcionaria/o público/a.

Si hago una adopción o acogimiento internacional, ¿cuál es la duración de mi permiso de maternidad?

En este caso, puedo disponer de hasta dos meses adicionales de permiso, con las retribuciones básicas.



¿Cuánto dura mi permiso de paternidad?

Mi permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento de un/a hijo/a es de 15 días ininterrumpidos.

Si tengo una familia numerosa o con una persona con discapacidad, la duración de mi permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en casos de parto, adopción o acogimiento múltiple por cada hijo/ a partir del segundo.

¿En qué consiste el permiso de lactancia en nuestro caso?

Tengo derecho a una hora de ausencia del trabajo diariamente hasta que mi hijo/a cumpla un año de edad. Si el parto es múltiple, el permiso se incrementa proporcionalmente.

Este permiso puede dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final, o en una hora al inicio o final de la misma.

Además, puedo solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumula en jornadas completas el tiempo correspondiente.

¿En qué supuestos puedo solicitar una reducción de jornada para cuidar a un familiar?



Por razones de guarda legal, cuando tenga a mi cargo el cuidado de un menor de 12 años, de una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con una discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

Y para el cuidado de un familiar directo que por razones de edad no pueda valerse por sí mismo, si no desempeña una actividad retribuida.

¿Tengo derecho a algún permiso para cuidar de mi hijo/a afectado/a por cáncer o por una enfermedad grave?

Puedo solicitar una reducción de mi jornada para cuidar de un/a menor de 18 años a mi cargo si requiere hospitalización de larga duración o cuidado continuado y permanente, y durante ese tiempo continuaré percibiendo las retribuciones íntegras.

¿Puedo solicitar una excedencia para cuidar de mi hijo/a o de un familiar?

Tengo derecho a una excedencia de hasta tres años, a contar desde la fecha de nacimiento de mi hijo/a o de la resolución judicial o administrativa en caso de adopción o acogimiento.

Para el cuidado de un familiar directo que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, siempre que no desempeñe una actividad retribuida, puedo solicitar hasta tres años de excedencia.

¿Qué derechos tengo con respecto a mi trabajo durante el periodo de excedencia?

El tiempo que permanezca en excedencia será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de la Seguridad Social aplicable.



Mi puesto de trabajo me será reservado durante al menos dos años, después de ese tiempo, tengo derecho a un puesto en la misma localidad y con la misma retribución.

Durante la excedencia puedo participar en los cursos de formación convocados por la Administración.

¿Cuántos días puedo coger para cuidar de un familiar enfermo?

Tengo derecho a tres días hábiles en caso de accidente o enfermedad grave de mi cónyuge, un/a hijo/a, de mis padres o de mis suegros, y si tengo que trasladarme a otra localidad, el permiso se amplía a cinco días.

En caso de accidente o enfermedad grave de un/ hermano/a, abuelo/a o nieto/a, tengo derecho a dos días hábiles si se encuentra en mi misma localidad y a cuatro si tengo que ir a otra.

Soy víctima de violencia machista.

¿Qué derechos tengo en mi trabajo para protegerme en esta situación?

Tengo derecho a una reducción horaria o a la reorganización de mi tiempo de trabajo.



A una movilidad geográfica de centro de trabajo como medida de protección, siempre que la empresa disponga de otro centro y haya vacante en el mismo.

A que se consideren como justificadas mis ausencias e impuntualidades en el trabajo.

También puedo solicitar la suspensión de la relación laboral o la extinción de mi contrato de trabajo, dando lugar a una situación legal de desempleo. Además, durante el tiempo de suspensión del trabajo seguiré cotizando a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo.

Cuando me reincorpore a mi trabajo lo haré en las mismas condiciones en las que me encontraba en el momento de la suspensión del contrato.

Como trabajadora por cuenta propia, tengo derecho a la suspensión de la obligación de cotización durante un periodo de seis meses si tengo que cesar mi actividad. Ese tiempo será considerado como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y considerado como de alta efectiva.



Estoy siendo acosada/o en mi trabajo.

¿Qué puedo hacer?

Denunciar el hecho en la empresa a través de la representación legal de los/as trabajadores/as, o, si existe un protocolo de actuación en la misma, ante la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.



Si no existe representación sindical en mi empresa ni Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, puedo ponerme en contacto con la Secretaría de Igualdad de mi Federación o de la Unión Provincial de UGT.

También puedo denunciarlo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



¿Qué derechos tengo?

Tengo derecho al asesoramiento jurídico y psicológico especializado a través de las Administraciones Públicas Andaluzas.

A que se proteja mi intimidad y dignidad y a la confidencialidad.

Me siento discriminado/a en el puesto de trabajo.

He visto el anuncio para un empleo, ¿puedo presentarme siendo un hombre aunque busquen una limpiadora?

Sí, porque se trata de una discriminación directa por razón de sexo, ya que no existe ninguna justificación para que ese puesto tenga que ser necesariamente ocupado por una mujer.



Las ofertas de empleo deben anunciarse nombrando el puesto en masculino y en femenino, a no ser que exista una razón objetivamente justificada para que uno de los criterios de selección sea el sexo de la persona.

Me he presentado a una entrevista de trabajo y me han preguntado si estoy casada y tengo hijos, ¿pueden preguntarme por mi vida familiar?

No deben hacerlo, las preguntas que se realizan en las entrevistas tienen que estar relacionadas exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.

Ese tipo de preguntas pueden ser discriminatorias por razón de sexo o por razones familiares.

Cumplo todos los requisitos para un puesto de trabajo, pero no me lo han dado porque estoy embarazada, ¿pueden negarme el puesto de trabajo por ese motivo?

El hecho de estar embarazada no puede ser en sí mismo un motivo para la no contratación. Se considera una discriminación directa contra las mujeres puesto que son las únicas que pueden encontrarse en ese estado.

Tengo un contrato a tiempo parcial y he solicitado una vacante a tiempo completo en mi empresa, pero esta ha preferido contratar a un hombre en lugar de darme el puesto a mí, ¿pueden hacer eso?

Este tipo de actuaciones se consideran discriminatorias por razón de sexo.

En estos casos las empresas están obligadas a aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En mi empresa se están realizando cursos de formación y no he sido convocada para hacerlos porque estoy en un período de excedencia por cargas familiares, ¿no tengo derecho a realizarlos por ese motivo?

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una formación profesional en sus empresas, independientemente de cuál sea su situación en ese momento.

Quiero hacer el curso de formación de mecánica de mi empresa, pero mi jefe no me deja porque soy una mujer, ¿puede excluirme del curso por ese motivo?



No, sería discriminación directa por razón de sexo, ya que eres tratada de manera menos favorable que si fueras un hombre.

En mi empresa no me dejan presentarme a un puesto superior que está vacante, a pesar de que tengo la formación necesaria, porque buscan un hombre para ese puesto, ¿pueden negarme la promoción?

No, los criterios de ascenso en las empresas deben ser comunes para trabajadores y trabajadoras, si no es así, se trata de discriminación directa por razón de sexo.

¿Puede mi empresa pagar más sueldo a mi compañero que a mi?



No, las empresas están obligadas a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, sin discriminación ninguna por razón de sexo.

En mi empresa todos los peones cobran un plus de penosidad, independientemente de la tarea que desarrollen, mientras que las faeneras no cobramos ese plus a pesar de que nuestras condiciones de trabajo son muy penosas, ¿por qué esta diferencia?

Se trata de una discriminación indirecta por razón de sexo, ya que se valora más la posible fuerza física que puedan realizar los hombres que la resistencia física o las posturas penosas necesarias para tareas realizadas por mujeres.

De manera general, se infravaloran las tareas realizadas en los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres, mientras que se sobrevaloran las realizadas en trabajos ocupados mayoritariamente por hombres.

¿Qué recursos tengo ante un caso de discriminación por razón de sexo?

Revisar el convenio colectivo de la empresa o del sector.

Acudir al Comité de Empresa o a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as.

Comprobar si hay Plan de Igualdad en la empresa (obligatorio en empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras).



Recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de la Comunidad Autónoma.

Contactar con la Secretaría de Igualdad o de la Mujer de mi Federación o de la Unión Provincial de UGT.

Denunciar la discriminación por razón de sexo ante los tribunales, conforme a lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución. En estos casos, es la parte demandada la que tiene que probar la ausencia de discriminación en las actuaciones y medidas adoptadas. Los actos y cláusulas que se consideren discriminatorias por esta razón se consideran nulos y dan lugar a indemnizaciones y sanciones.

Anexo legislativo

Constitución Española, 27 de diciembre de 1978.

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el orden Social (R. D. legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Títulos I y IV.

Ley 12/2007, de 26 de Noviembre, para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Ley de Procedimiento Laboral).

Contacta con UGT Sevilla

Unión Provincial de Sevilla	Tfno.: 954 27 30 03 union@sevilla.ugt.org	Fax: 954 28 64 36 www.ugt-andalucia.com/web/sevilla
Sindicato Provincial de Metal, Construcción y Afines	Tfno: 954 28 13 61 mca@sevilla.ugt.org	Fax: 954 28 11 48
Federación de Industria y Trabajadores Agrarios	Tfno: 954 99 00 14 fitag@sevilla.ugt.org	Fax: 954 27 16 65
Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo	Tfno: 954 99 08 90 sevilla@smc.ugt.org	Fax: 954 28 05 56
Federación de Servicios	Tfno: 954 28 61 04/06 fes@sevilla.ugt.org	Fax: 954 28 49 44
Federación de Servicios Públicos	Tfno: 954 28 18 04 fspsevilla@fspsevilla.com	Fax: 954 45 96 54 www.fspsevilla.com
Federación de Trabajadores de la Enseñanza	Tfno: 954 27 30 07 educacion@feteugtsevilla.org	Fax: 954 45 96 54 www.fetesevilla.org