

# UGT en femenino



*Cada año el 8 de marzo, Día internacional de la Mujer Trabajadora, es una oportunidad para hacer un recorrido y una reflexión por la realidad de la mujer en el ámbito laboral, su inclusión, sus dificultades y también, como no, en sus avances y logros.*

*El echar la vista atrás en este día y recordar todo el camino que hemos recorrido no deber ser una traba, ni una mirada de nostalgia, sino el estímulo que nos permita seguir avanzando, luchando por un futuro en igualdad, real y alcanzable.*

*Evidentemente no podemos olvidar el momento que estamos viviendo y el parón en el avance de la mujer en el mundo laboral que ha supuesto la crisis, que lejos de remitir como nos quieren hacer creer desde el Gobierno del PP, sigue maltratando a la mujer trabajadora duramente, aumentando la brecha salarial con nuestro compañeros, haciendo que los puestos directivos nos sigan casi vetados o que la precariedad laboral sea algo interiorizado y a veces hasta asumible. Que siga siendo cosa nuestra el cuidado de los hijos y de familiares.*

*Pero aún así, no desistimos, desde UGT seguimos insistiendo en la necesidad de la plena integración de la mujer al mundo laboral, en la correlación y corresponsabilidad de los hombres, en la lucha por un empleo y salario dignos.*

*Seguimos creyendo en la negociación colectiva, en la inclusión de planes de igualdad en los convenios colectivos como vía para construir empleo estable, con calidad, con garantías para todas las mujeres presentes y futuras, para poder alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de nuestra vida y en libertad.*

*¡Queremos vivir en igualdad!*

Leonor Gálvez Fortes  
Secretaria de Igualdad y Política  
Social  
UGT Málaga



# UGT en femenino

## SUMARIO

- ◇ **Manifiesto “Día Internacional de la Mujer Trabajadora”**
- ◇ **A fondo:**  
**Entrevista: Dolores de la Fuente. Inspectora de Trabajo y Seguridad Social. Experta en Género.**
- ◇ **De interés:**  
**El acoso laboral: actuaciones.**  
**El acoso laboral: preguntas más frecuentes.**
- ◇ **Noticias:**  
**La brecha salarial en la provincia de Málaga.**



**CCOO Andalucía y UGT Andalucía, conmemoramos el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, ratificando nuestro firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y contra la eliminación de todas las formas de violencia hacia las mujeres.**

Denunciamos que los avances en derechos humanos y en la igualdad de las mujeres que habíamos conseguido en nuestro país, se han visto truncados por las políticas de recortes sociales del gasto público y las reformas laborales adoptadas por el Gobierno del PP durante los últimos cinco años, provocando también el intolerable desmantelamiento de las políticas de igualdad y el aumento de la violencia sobre las mujeres.

Es intolerable que haya 580.000 mujeres en paro en Andalucía y que casi la mitad de ellas sean paradas de larga duración; que el 95% de las mujeres que consiguen encontrar un empleo cada año lo hagan con un contrato temporal y que en el 40% de los casos sea con una jornada parcial obteniendo por ello salarios que no llegan ni al SMI. Que la brecha salarial suponga casi el 26% hace ver el incremento de la precarización del empleo y del desempleo femenino en mayor medida que el de los hombres, a lo que se sigue uniendo la penalización laboral en la maternidad y la atención de las responsabilidades familiares casi en exclusiva por parte de las mujeres.

Estas cifras describen la situación actual de las mujeres en un mercado laboral cuyo rumbo de empeoramiento en los últimos años no será posible detener sin la adopción de políticas decididas, contundentes y urgentes que inviertan el camino emprendido por las medidas neoliberales de ajuste salvajemente aplicadas en nuestro país.

**Por ello desde UGT Andalucía y CCOO Andalucía en el 10º Aniversario de la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y su correlativa Ley de Igualdad en Andalucía, REIVINDICAMOS** políticas públicas que atajen y eliminen toda discriminación, dándoles el desarrollo adecuado para que sus objetivos sean cumplidos **y EXIGIMOS** al Gobierno Español y Andaluz y al conjunto de los grupos políticos que prioricen en sus agendas las políticas de igualdad a través de:

- Avanzar en políticas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, de forma que el coste de los cuidados de menores y mayores no recaiga exclusivamente sobre las mujeres.



- Realizar esfuerzos para cumplir las recomendaciones realizadas por el Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) a España para respetar los derechos de las mujeres, promover políticas de igualdad eficaces, aplicar acciones positivas y combatir la violencia contra las mujeres.
- Apoyar la aplicación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y la iniciativa de ONU Mujeres “Por un Planeta 50-50 en 2030: Demos el paso a la igualdad de género”.
- Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011) y el cumplimiento del Convenio del Consejo de Europa (Estambul 2011) sobre prevención y lucha contra la violencia sobre las mujeres.
- Impulsar el Diálogo Social y la Negociación Colectiva para la adopción efectiva de medidas de igualdad en el empleo de las mujeres, la eliminación de todas las brechas de género y la violencia contra las mujeres.
- Reivindicar el fin de las regresivas reformas y recortes llevados a cabo desde 2012 y la adopción de nuevas medidas, siendo prioritaria la consecución del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la elaboración y puesta en marcha de una Ley de Igualdad Salarial, y un mejor desarrollo de la normativa de igualdad.

**Para ello, CCOO Andalucía y UGT Andalucía LUCHAMOS cada día para que las políticas de igualdad sean respetadas y desarrolladas a través de:**

- La defensa de los derechos humanos y laborales en la negociación colectiva y el Diálogo Social; la denuncia del recrudecimiento de la violencia contra la mujer, la precariedad laboral y económica de la población trabajadora sobre todo de las mujeres y grupos más vulnerables y discriminados.
- La promoción de una participación y representación equilibrada en los distintos ámbitos de decisión públicos y privados, asegurando especialmente la presencia equilibrada de las mujeres en la responsabilidad y representación sindical.
- El desarrollo de acciones de sensibilización en todos los ámbitos en materia de igualdad de oportunidades y violencia contra las mujeres, contribuyendo a impulsar los cambios necesarios en las actitudes y roles sociales adjudicados socialmente a mujeres y hombres, que permitan la eliminación del fenómeno de la violencia y la discriminación laboral de las mujeres.
- La atención, asesoramiento y acompañamiento en la defensa de sus derechos a los trabajadores y las trabajadoras en las situaciones concretas de vulneración de sus derechos fundamentales y laborales en relación con la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**UGT ANDALUCIA Y CCOO ANDALUCIA llamamos a la participación, de trabajadoras y trabajadores y de la ciudadanía en su conjunto, en los distintos actos y manifestaciones que se celebran con motivo del 8 DE MARZO, para reiterar nuestro compromiso con la consecución de una sociedad más igualitaria, justa y democrática.**

En esta publicación hemos contado con la participación de Dolores de la Fuente, Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

Es una mujer con amplio recorrido y conocimientos en el mundo laboral de las mujeres, como experta en Igualdad de Género.

Su participación en el “Día Internacional de la Mujer Trabajadora”, en el acto realizado por UGT Málaga, nos aportará una visión desde la perspectiva de género del mercado laboral Nacional.

Hemos querido tener una primera valoración, por lo que ha accedido a colaborar amablemente en nuestro Boletín mediante una entrevista que ofrecemos a continuación:

**UGT Málaga** - Conociendo la situación actual de la que partimos, cómo ve desde su labor diaria la situación actual de las mujeres desde la perspectiva de género en el ámbito económico y laboral?

**Dolores de La Fuente**- *Si la situación la comparamos con la de las mujeres de mi generación el avance es extraordinario, pero sigue existiendo una evidente desigualdad social, económica y laboral, que se ha visto acentuada por la situación de crisis y frente a la que es necesario seguir actuando en todos los ámbitos.*

**UGT Málaga** -Con respecto a las herramientas actuales para combatir la desigualdad, sabemos que los planes de igualdad en empresas mayores de 250 trabajadores es algo de obligado cumplimiento, ¿Es esta la realidad? ¿Es efectiva la aplicación de los planes de igualdad con los que contamos en la actualidad?

**Dolores de la Fuente**-*Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a elaborar un*

*Plan de Igualdad cuando tienen más de 250 personas en plantilla o lo establezca el Convenio Colectivo aplicable.*

*Pero la obligación no es la de aplicar unilateralmente un Plan de Igualdad sino la de negociar un Plan de Igualdad con los representantes legales de los trabajadores/as y, por tanto, el contenido de cada Plan, y en consecuencia la eficacia de su aplicación dependerá del resultado de esa negociación.*

**UGT Málaga** -¿Cómo se realiza desde la Inspección el seguimiento de la aplicación de los planes de Igualdad? ¿De que carecen? ¿Qué habría que incluir?

**Dolores de la Fuente**-*Por parte de la Inspección de Trabajo no se hace de oficio un seguimiento de los Planes para valorar si su contenido resulta adecuado para avanzar en la igualdad, únicamente se planifican actuaciones para comprobar que las empresas que están obligadas a elaborarlo lo tengan y que los acuerdos adoptados se cumplan. Salvo excepciones, los Planes de Igualdad carecen de todo.*

*La mayoría solo son un requisito mas que las empresas deben cumplir, limitándose a recoger muchas declaraciones de principios sobre la igualdad y aspectos que ya están regulados en la legislación estatal o convenio pero pocas medidas realmente eficaces y comprometidas para ir consiguiendo una igualdad real. Los mejores, como mucho, recogen medidas de mejora relacionadas con la conciliación.*

**UGT Málaga** - ¿Qué situaciones de desigualdad son las que más se denuncian?

**Dolores de la Fuente** - *Apenas hay denuncias en materia de desigualdad, en términos genéricos. Las denuncias en esta materia habituales son casi siempre denuncias individuales de trabajadoras que sufren acoso por razón de género, en el momento en que son madres.*

**UGT Málaga** - ¿Qué medidas adopta la Inspección para reconducir estas situaciones?

**Dolores de la Fuente**-*Si se comprueban los hechos, se imponen las sanciones previstas en la legislación vigente. Por otra parte, también se asesora a la trabajadora de la posibilidad que tiene de acudir a la Jurisdicción Social en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales.*

**UGT Málaga** - En cuanto a los protocolos de acoso laboral, ¿cómo llegan a la Inspección? ¿Recogen lo necesario para controlar estas situaciones y combatirlas?

**Dolores de la Fuente**-*No hay ninguna obligación legal por parte de las empresas de Registrar los Protocolos de acoso. Llegan a la Inspección cuando, en la tramitación de un*

*expediente, se les requiere para que lo aporten. Con independencia de la eficacia real que puedan tener en su aplicación, desde el punto de vista formal, algunos Protocolos están correctamente elaborados y otros no. En cualquier caso, es obligatorio, según el Art. 48 de la Ley de igualdad, que esas medidas se negocien con la representación de los trabajadores.*

**UGT Málaga** - ¿Qué carencias tienen actualmente los protocolos de acosos?

**Dolores de la Fuente**-*En general, actualmente los Protocolos frente al acoso están bastante bien elaborados y, quizás, la deficiencia mas importante que tienen es la falta de divulgación de su existencia entre la plantilla de trabajadores.*

**UGT Málaga**-En cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad, en la actualidad la conciliación sigue siendo de las mujeres mayoritariamente, ¿cómo podemos invertir esta situación, que habría que corregir?

**Dolores de la Fuente**-*Este es un problema cultural y de educación que afecta a todos los ámbitos de la vida y que no puede resolverse únicamente con medidas legales en el ámbito laboral.*

*Hay que ir cambiando la mentalidad de la sociedad para que esa corresponsabilidad en la realización de las tareas domésticas y en el cuidado de las personas sea compartida de manera natural.*

**Desde UGT Málaga, agradecemos a Dolores de Fuente, la participación en este Boletín y en el acto del "Día Internacional de la Mujer Trabajadora"**



Sufrir acoso en el trabajo es una situación muy difícil que habitualmente, se soporta en soledad, bien porque los hechos no trascienden o bien porque cuando se realizan en presencia de otras personas, son compañeros y compañeras que temen las represalias, pérdida de su empleo, sentirse apartadas del colectivo, etc....

Es por esto y otros motivos que es tan difícil probar que se está siendo víctima de acoso, ya que en general no hay pruebas, no hay testigos, nadie se quiere ver involucrado.

Para poder obtener algunas pruebas de la situación que se está viviendo, es importante realizar un seguimiento de tu salud durante todo el periodo en que consideres que estás sufriendo un proceso de acoso. Los informes médicos, si bien no son determinantes para constatar el acoso, si pueden ayudar a la valoración de los daños en la salud, física o psíquica.

También es importante conocer si tu empresa tiene un Plan de Igualdad con su correspondiente protocolo contra el acoso. Si existen estos protocolos, establecerán un compromiso de difusión e información para prevenir estas conductas, y acciones efectivas.

Ante una situación de acoso, es vital poner en conocimiento de la dirección empresarial los hechos, mediante un escrito, donde conste la identidad de la presunta víctima y del presunto acosador/a, una descripción detallada y cronológica de los hechos, identificación de posibles testigos, y copia de toda la documentación que puedas aportar. La denuncia debe ir firmada y se puede presentar personalmente, o a través de un representante al que solicites su ayuda, como puede ser el delegado de personal, o el delegado sindical, o de prevención de riesgos laborales.

Si estás siendo objeto de un acoso discriminatorio solo se considerara una infracción laboral muy grave, cuando el empresario conozca estos hechos y no hubiera hecho nada para impedirlo, aquí radica la importancia de poner en conocimiento de la empresa la situación.

Si trabajas en una empresa pequeña en la que no existen ninguno de estos instrumentos (ni comité de empresa, ni servicio de prevención de riesgos etc.), puedes presentar tu denuncia directamente ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante un Juzgado de guardia, e incluso en la Comisaría de policía (sobre todo si hay hechos que pueden constituir una conducta delictiva).



### **¿Quién puede demandar?**

El trabajador/a víctima de discriminación o acoso por origen racial o étnico, y siempre que este quiera, el sindicato al que pertenezca o cualquier otro sindicato que tenga la consideración de más representativo dentro de la empresa.

### **¿A quién se puede demandar?**

A la empresa, pero también a compañeros/as de trabajo que hayan incurrido en estos actos en el ámbito de las relaciones laborales, y a terceros que tengan relación con la empresa.

### **¿Qué debe contener la demanda?**

Hay que expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, ya sea un comportamiento discriminatorio o de acoso, presentando indicios razonables de su existencia, y la cuantía de la indemnización pretendida, especificando los daños y perjuicios. Si el acto discriminatorio o el acoso ha dado lugar a: despido u otra forma de extinción del contrato de trabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada, disfrute de vacaciones o vulneración de derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, entonces la demanda tiene que ajustarse al procedimiento y a los plazos establecidos en la ley para reclamar en cada una de estas materias, añadiendo a la demanda, no solo los indicios razonables de discriminación sino también la petición de indemnización derivada de discriminación y/o acoso.

### **¿Se pueden solicitar medidas cautelares en la demanda?**

Sí, además, en los casos de acoso, incluso en los que tienen como causa el origen racial o étnico, se puede solicitar en el mismo escrito de la demanda, la suspensión de la relación laboral, el traslado de puesto o de centro de trabajo, y la reordenación o la reducción del tiempo de trabajo de quien presenta la demanda.

### **Recuerda:**

Es importante que te asesores, que pidas ayuda a tu delegado o delegada del Comité de tu centro de trabajo, o si no lo tienes acude a UGT.

Recopila datos e información necesarios para iniciar el procedimiento.



Desde UGT Málaga, denunciaremos que las mujeres son las grandes perdedoras por la aplicación de las políticas de recortes, lo que ha provocado grandes desigualdades, una de las más alarmantes y que sigue creciendo en todo nuestro país, y en particular en nuestra provincia es la brecha salarial. Las cifras corroboran esta situación, ya que en 2015 el salario medio de los hombres fue de 17.177€, mientras que el de las mujeres se situó en 13.332€, es decir un 22,38% menor.

### **El 47% de las mujeres en la provincia, cobro menos del Salario Mínimo Interprofesional a lo largo de 2015.**

Según los últimos datos publicados en 2015, el 97% de las mujeres ocupadas de la provincia se integran en el sector servicios. La representatividad de las mujeres en este sector es del 52%, siendo la brecha salarial mayor que la media del 24%.

Por sectores de actividad, el sector donde las percepciones salariales fueron mayores es el de entidades financieras y aseguradoras, donde solo el 2,16% de asalariadas son mujeres. Aun así, este sector tiene un porcentaje de brecha salarial del 35% con respecto a los salarios de los hombres. En el sector de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, es donde la brecha salarial es más profunda llegando al 52% de diferencia del salario de la mujer con respecto al hombre. El sector donde la brecha salarial es menor es el de la Construcción y Actividades Inmobiliarias, situándose en el 7%, pero el número de asalariadas sobre el total es del 8%.

Resulta claro que “los sectores más feminizados tienen los peores salarios, además hay que añadir la precariedad laboral con contratos a tiempo parcial y la con alta temporalidad, que los cuidados de la familia y la conciliación recae casi exclusivamente en las mujeres y que los puestos de trabajo de mayor responsabilidad son casi inalcanzables, todo ello conlleva consecuencias directas en los ingresos de las mujeres”.



Solo con ver los datos actuales en cuanto a los contratos de las mujeres en nuestra provincia, nos da un reflejo claro de la situación. Los contratos a jornada completa son un 36% menor a mujeres que a los hombres, los contratos indefinidos son un 12% inferior a mujeres que a los hombres, y los contratos a jornada parcial son para las mujeres un 22% mayor que a los hombres.

A esto hay que añadir que el 95% de las reducciones de jornada en nuestra provincia siguen siendo de mujeres, las excedencias solicitadas por mujeres han sido del 85%, por todo ello, la precariedad laboral de las mujeres es un hecho en nuestra provincia.

Los últimos datos de la afiliación a la Seguridad Social así lo indican. Si analizamos los tiempos de relación laboral, vemos que 63.000 mujeres están afiliadas desde hace menos de 6 meses, lo que representa el 24% del total de afiliaciones. Entre 6 meses y menos de 5 años el porcentaje de afiliación es del 47% y el 29% tienen una relación laboral de 5 o más años. Esto refleja la alta temporalidad de las mujeres otro lastre más para la reducción de la brecha salarial.

Por lo tanto, ***“desde UGT-Málaga exigimos la aplicación de un Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral que contenga medidas que eviten la división sexual del trabajo, tanto por sectores como por categorías y grupos profesionales. Es necesaria una Ley para la Igualdad de Salarios, insistimos en la negociación colectiva y los planes de igualdad como medidas que garanticen la conciliación, la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad. Exigimos el fortalecimiento de los servicios públicos, con más y mejores medios, que faciliten y den cobertura a las necesidades reales de las mujeres y para alcanzar la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad.”***

Si necesitáis más información contactar en la siguiente dirección de correo electrónico:

**[igualdad@malaga.ugt.org](mailto:igualdad@malaga.ugt.org)**

Recordaros que todos los derechos pueden concretarse o mejorarse en los convenios colectivos