

UGT en femenino

BOLETIN DIGITAL

Nº 1

Octubre 2015



*Hoy ponemos en marcha este nuevo proyecto de la Unión General de Trabajadores de Málaga, el **Boletín Digital “UGT en femenino”** con el objetivo de ser una herramienta útil para la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, económico y político.*

La igualdad efectiva entre mujeres y hombres sigue constituyendo un reto y un objetivo aún pendiente de alcanzar. En el mundo laboral, las mujeres cuentan con tasas de actividad, de empleo y de condiciones laborales, incluidas las salariales, inferiores a los hombres, tienen un menor acceso a la protección social, cuentan con mayores índices de paro que los hombres y asumen mayoritariamente la atención de las responsabilidades familiares.

La gravedad de los efectos de la crisis en relación con la elevada destrucción de empleo, y las medidas adoptadas mediante la aplicación de recortes de derechos y del gasto público, está creando un importante problema de exclusión social, de incremento de la desigualdad de género y de empobrecimiento de la ciudadanía, afectando especialmente a las personas más vulnerables, entre las que se encuentran las mujeres.

Con este Boletín Digital pretendemos dar difusión a conceptos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, noticias jurídicas, novedades que se den en la Negociación Colectiva, en normativa y en jurisprudencia. Además, también incluiremos entrevistas o artículos de opinión de personas expertas en la materia, así como un tablón de anuncios donde se resuelvan las preguntas más frecuentes que nos hagáis llegar.

Esperamos que sea de vuestro interés, un cordial saludo ugetista.

Alicia Fernández

**Secretaría de Igualdad y Formación
UGT—Málaga**

UGT en femenino

SUMARIO

◆ **De interés:**

Servicio de Asesoramiento Jurídico y Defensa Legal

◆ **A fondo:**

El Acoso laboral sexual en el trabajo

**María Isabel Pérez Marchante, Letrada-Coordinadora
de la FSLA en el Centro Provincial de Málaga**

◆ **Noticias de Igualdad de Género**

◆ **Preguntas frecuentes:**

**Resolvemos las dudas más comunes en materia de
igualdad en el ámbito laboral**



Andalucía
MÁLAGA

DE INTERÉS

Servicio de Asesoramiento Jurídico y Defensa Legal

CON NOSOTRAS, TIENES EL RESPALDO DE UNA ORGANIZACIÓN QUE DEFIENDE TUS DERECHOS

UGT Andalucía, dispone de un **Servicio de Asesoramiento Jurídico y Defensa Procesal** para atender a mujeres que han sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y a hombres trabajadores que sufran discriminación por solicitar sus derechos relacionados con la paternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Este Servicio de defensa jurídica y procesal, **lleva en funcionamiento desde diciembre de 1996** en virtud de un Convenio con el Instituto Andaluz de la Mujer y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y sus actuaciones están dirigidas a la defensa de cualquier tipo de discriminación por razón de género. Actúa prestando asesoramiento e información relativa a cualquier aspecto relacionado con los derechos de la mujer en el mercado de trabajo, así como inicia e interviene en todas las actuaciones del proceso judicial necesarias para la defensa de estos derechos.

Es un Servicio **totalmente gratuito**, tiene como objetivo combatir y eliminar la discriminación que sufren las mujeres durante su vida laboral, en el acceso al empleo, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, así como en el mantenimiento del mismo:

- ◇ Te defendemos ante los tribunales si padece **acoso sexual en tu trabajo** por parte de un compañero o jefe
- ◇ Te defendemos en el caso de **acoso moral** como represalia a tu negativa ante un **chantaje sexual**. Igualmente si es por haberte quedado **embarazada**
- ◇ Te defendemos ante tu **despido por embarazo** o la no renovación de tu contrato por razones de **maternidad**.
- ◇ Te defendemos ante tu **despido por embarazo** o la no renovación de tu contrato por razones de **maternidad**
- ◇ Te asesoramos para que disfrutes de los **derechos que te corresponden** como mujer trabajadora.

* *Si necesitas de este Servicio, contacta con nosotros en:*

Secretaría de Igualdad y Formación UGT Málaga
igualdadyformacion@malaga.ugt.org
Tel.: 952 22 10 30
C/ Alemania, 19
Málaga



A FONDO : EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

María Isabel Pérez Marchante, Letrada- Coordinadora de la FSLA en el Centro Provincial de Málaga

“El acoso sexual en el trabajo contamina el entorno laboral y tiene graves efectos sobre la salud, la autoestima y el rendimiento. Si bien la sociedad empieza a tomar conciencia de la problemática derivada del acoso, todavía queda mucho camino por recorrer”

¿Qué es el acoso sexual en el trabajo?

El acoso sexual es un tipo de violencia, que se produce en el entorno laboral. Un comportamiento verbal, psicológico no deseado, con el propósito de atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. No es una conducta patológica, ni fácil de reconocer, tampoco lleva una conducta concreta, es una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre acosador y víctima.

El acoso sexual en el trabajo no siempre se identifica con claridad y muchas veces no se denuncia por miedo a las represalias o por desconocimiento.

Este concepto surge alrededor de los años 70 dentro del marco del pensamiento feminista, haciendo alusión a un determinado tipo de comportamiento que habían observado dentro del ámbito laboral, realizado por los hombres, que enmascarado tras una apariencia sexual, realmente denotaba un ejercicio de poder. A partir de ahí se ha ido extendiendo en el tiempo, y podíamos dar una definición de acoso sexual como aquella conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

¿Cómo se identifica el acoso sexual?

Según la legislación vigente, para que haya acoso sexual tiene que haber un elemento de persecución, de insistencia reiterada, de acorralamiento.

Una conducta que debe ser lo suficientemente grave, por su intensidad, reiteración y efecto sobre la salud de la persona.

Según nuestro Código Penal en su artículo 184:



1º.- *El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para terceros, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.*

2º.- *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.*

3º.- *Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2º del presente artículo.”*

A FONDO

Con ello vemos que los elementos que deben concurrir para encontrarnos ante una conducta de acoso sexual:

- * **a)** la acción típica esté constituida por la solicitud de favores sexuales.
- * **b)** que tales favores deben solicitarse tanto para el propio agente delictivo, como para un tercero.
- * **c)** el ámbito en el cual se soliciten dichos favores lo ha de ser en el seno de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual.
- * **d)** con tal comportamiento se ha de provocar en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatorio, hostil o humillante.
- * **e)** el autor tiene que obrar con dolor, no permitiendo la Ley formas imprudentes en su comisión.

¿Existen distintos tipos de acoso sexual?

Podríamos establecer en función de su gravedad diferentes grados, en los cuales inciden factores como la existencia o no de contacto físico, o la presión ejercida sobre la víctima, y así podemos establecer:

- * **Acoso de carácter leve:** Tales como chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, insinuaciones sexuales ... Son las conductas de acoso más frecuentes.
- * **Acoso de carácter grave:** Tales como abrazos o besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos Tienen una incidencia más baja pero no menos importante.
- * **Acoso sexual muy grave:** Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independientemente de que haya contacto físico sexual.

Dentro de la definición de acoso sexual y teniendo en cuenta sus elementos, podemos establecer diferentes modalidades:



Dentro de la definición de acoso sexual y teniendo en cuenta sus elementos, podemos establecer diferentes modalidades:

- ◆ El chantaje sexual o de intercambio. La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento de forma directa o indirecta el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la forma profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario etc.
- ◆ **Acoso ambiental.** Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no consciente de ello. Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima o terceras personas de algún modo en la empresa.

Teniendo en cuenta lo expuesto, podríamos establecer como conductas típicas de acoso sexual:

- a)** Conductas físicas de naturaleza sexual: Incluido el contacto físico no deseado. Estas pueden ser variadas e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas, pellizquitos, roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para mantener relaciones sexuales.

b) Conducta verbal de naturaleza sexual: Incluiríamos las insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

c) Conducta no verbal de naturaleza sexual: Tales como la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas materiales escritos, miradas gestos impúdicos

¿Qué consecuencias tiene?

Las consecuencias de su existencia se visualizan:

- ◆ En el orden laboral, provocando absentismo laboral, baja productividad, dificultad para el desempeño del puesto de trabajo, se crea ambiente tenso y hostil, llegando al abandono, pérdida del mismo.
- ◆ En el orden social, se caracteriza por lo que se denomina victimización. Con ello se culpabiliza a la víctima, provocando rechazo social con la consiguiente pérdida de autoestima.
- ◆ En el orden personal, se detectan efectos en la salud, tales como ansiedad, estrés, depresión, disminución de la autoestima, incluso estrés postraumático.

Con esto es importante puntualizar que estamos ante una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como son el Derecho a la Intimidad (Art. 18,1º de la Constitución Española), el Derecho a la Dignidad (Art. 10 de la CE) y el Derecho de Igualdad (Art. 14 CE) entre otros.

Contamina el entorno laboral y tiene graves efectos sobre la salud, la autoestima y el rendimiento. Si bien la sociedad empieza a tomar conciencia de la problemática derivada del acoso, todavía queda mucho camino por recorrer. Empieza a reconocerse como un problema que puede estar presente en cualquier empresa, que perjudica y degrada a la víctima que la padece y que debe ser tratado y sancionado, es decir, empezamos a considerarlo un problema social.

Retirada la propuesta de modificación de la Directiva 92/85 de protección de la maternidad



La Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género de la Comisión Europea, ha decidido retirar definitivamente, la propuesta de modificación de la Directiva 92/85 relativa a la promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en periodo de lactancia.

Por todo ello, desde UGT consideramos que la UE da pasos contradictorios, pues por un lado plantea las enormes dificultades que suponen *“ocuparse del trabajo, la familia y la vida privada para millones de europeos, tanto hombres como mujeres, y que son necesarias medidas para afrontar los retos que plantea el envejecimiento de la población, lo que hace imprescindible el establecimiento de políticas de fomento de la natalidad”*, y por otro rechaza abordado el seguir avanzando en la corresponsabilidad y en la equiparación de los permisos para madres y padres por igual. En este sentido instamos a la Comisión de Derechos de la Mujer de Igualdad de Género a proponer una nueva Directiva que aborde la paternidad como un derecho a proteger en todos los Estados miembros, así como una batería de medidas dirigidas a permitir una mayor y mejor corresponsabilidad de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.

Proyecto Herramientas para combatir la Brecha Salarial



Desde la Secretaría Confederal de Igualdad se está llevando a cabo el Proyecto Herramientas para combatir la Brecha Salarial, cofinanciado por el Mecanismo y Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE) para España.

El objetivo del proyecto es contribuir a reducir la brecha salarial a través de la Negociación Colectiva y la meta final es contribuir a incrementar el número de convenios y planes de igualdad que contengan medidas dirigidas a reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En el marco de dicho proyecto se ha elaborado una página web que recogerá todas las acciones llevadas a cabo en el marco del mismo y los documentos que se están elaborando.

<http://www.igualretribucion.es/es-es>

PREGUNTAS FRECUENTES

En el caso de ser despedido/as si estoy disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos/as u otros de familiares ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro?

En este caso, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido al trabajador/a como si estuviera a jornada completa.

¿En que supuestos se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares?

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- Por razones de guarda legal de quienes tengan a su cuidado directo:
 - *A hijos/as menores de 12 años.
 - *A hijos/as con discapacidad.
 - *A hijos/as afectados por cáncer u otra enfermedad grave menores de 18 años.
- Por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

Cuando es por cuidado de hijos/as, la duración máxima del permiso es hasta que cumpla 12 años.

Cuando es por cuidado de hijo/a con discapacidad y por cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad no hay ningún límite de duración.

Y cuando sea por menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave, hasta que cumpla los 18 años.

¿Cómo afecta la reducción de jornada por cuidados familiares a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?

A efecto de las prestaciones por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación las cotizaciones serán igual que a jornada completa:

- ◇ Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años.
- ◇ Durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares.

En cuanto a las prestaciones por desempleo, siempre serán como si estuvieras a jornada completa, independientemente del tiempo que lleves con dicha reducción de jornada.

¿Pueden despedirme por solicitar y/o ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares?

No. Se trataría de un despido nulo, frente al que habría que demandar a la empresa, antes de 20 días desde la notificación del despido.

Si necesitáis más información sobre estos temas, podéis contactar en la siguiente dirección de correo electrónico:

igualdadyformacion@malaga.ugt.org

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



Andalucía
MÁLAGA