

marzo
2016

UGT en pie de IGUALDAD

Día Internacional de
la Mujer Trabajadora

UGT en femenino

Hoy, con una edición especial del boletín digital "UGT en femenino" por el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, desde la Unión General de Trabajadores de Málaga queremos denunciar las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la baja tasa de actividad de las mujeres en relación con la de los hombres, la mayor tasa de desempleo femenino que masculino, la segregación ocupacional o división del trabajo en función del sexo, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, la mayor precariedad del empleo femenino, y las acusadas diferencias del tiempo que hombres y mujeres dedican a las tareas domésticas y al cuidado de la familia, la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo. En resumen, denunciemos que la igualdad plena y efectiva es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

El avance que supuso la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres al otorgar legitimación a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva, prácticamente ha desaparecido con la Reforma Laboral del Gobierno del PP centrada fundamentalmente en aniquilar la negociación colectiva.

Por todo ello, desde UGT Málaga reivindicamos un compromiso real al próximo Gobierno para lograr la igualdad real, plena y efectiva entre mujeres y hombres, derogando la Reforma Laboral y aplicando un Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral que contenga medidas para conseguir la igualdad de salarios. Así como, acciones específicas que eviten la división sexual del trabajo, tanto por sectores como por categorías y grupos profesionales, del mismo modo que tiene que fomentarse la conciliación familiar en la empresa, así como la corresponsabilidad. Exigimos también el fortalecimiento de los servicios públicos, especialmente en educación, sanidad y servicios sociales. Así como, recursos para la atención a menores, especialmente de 0 a 3 años, y a personas mayores y/o dependientes. En definitiva, políticas y recursos que fomenten la igualdad en el empleo, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, no solo de nosotras. También de ellos.

BOLETIN DIGITAL

ESPECIAL

DIA INTERNACIONAL
DE LA MUJER
TRABAJADORA



UGT en femenino



SUMARIO

◆ **De interés:**

Planes de Igualdad en las empresas

◆ **A fondo:**

**La Tribuna
En Pie de Igualdad
M^a Auxiliadora Jiménez Zafra**

◆ **Noticias de Igualdad de Género**

◆ **Preguntas frecuentes:**

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

**marzo
2016**

**UGT en pie
de IGUALDAD**

**Día Internacional de
la Mujer Trabajadora**



MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece una serie de mandatos en los cuales la negociación colectiva tiene un importante protagonismo. A la negociación colectiva se le encomienda, además del respeto a la igualdad y la eliminación de discriminaciones en el empleo, la adopción de medidas de acción positiva que garanticen con sus efectos una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tales mandatos no suponen ninguna novedad para la negociación colectiva, pero sí resulta novedosa la expresa legitimación que la Ley de Igualdad otorga a la negociación colectiva para establecer medidas de acción positiva, la previsión de su inclusión en los planes de igualdad de las empresas, y la obligatoriedad de negociar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, entre las que se encuentran los planes de igualdad en determinados supuestos.

Así mismo, recoge como criterios generales la inclusión de medidas de acción positiva para fomentar el acceso de mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren sub-representadas; la fijación de criterios de conversión

de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; el estudio y en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género; la eliminación de las denominaciones sexistas en las clasificación profesional (categorías, funciones, tareas); la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribuciones por trabajos de igual valor. A estos efectos resultaría de utilidad el análisis y aplicación, en su caso, de sistemas de valoración de los puestos de trabajo que permitan evaluar periódicamente el encuadramiento profesional; un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar; y la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento. Si se considera oportuno, tal tarea se delegará en comisiones de trabajo específicas.

MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

- 1.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- 2.- Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.” (art. 46 LOIEMH).

La definición de los planes de igualdad, recomienda como paso indispensable para la puesta en marcha la elaboración de un diagnóstico. El diagnóstico tiene como objetivo conocer las discriminaciones concretas que se producen en un centro de trabajo, para actuar prioritariamente sobre ellas. A mayor conocimiento de las discriminaciones de una empresa, mayor efectividad del plan de igualdad. Incluso, sería conveniente que algunas medidas recogidas en los Planes de igualdad se plantearan por centros de trabajo de una empresa, y no sólo para la empresa con carácter general, ya que dentro de una empresa las políticas de personal pueden variar de un centro a otro.

En el diagnóstico podemos descubrir que una empresa no tiene problemas en el acceso de mujeres, incluso puede que la empresa sea mayoritariamente de mujeres. Pero ello no impide que existan otros problemas o dificultades, como por ejemplo, la promoción a determinados puestos de trabajo. En este caso debemos actuar en dos frentes, el primero articulando medidas de acción positiva que permitan a las mujeres a acceder a los puestos de dirección y decisión. En segundo lugar, se podría plantear una medida para que accedan un mayor número de hombres a la empresa.

En los sectores y por tanto en las empresas masculinizadas es evidente que la primera actuación irá dirigida a la incorporación de un mayor número de mujeres a la empresa. Pero existen empresas feminizadas en las que la mayor parte de las mujeres ocupan las categorías profesionales situadas en los puestos más bajos de clasificación profesional y peor remunerados. En estos casos hay que plantear acciones que vayan encaminadas a equilibrar la presencia de mujeres en todas las categorías profesionales. Otros sectores y/o empresas, aparentemente pueden tener un trato equilibrado entre mujeres y hombres, pero se producen discriminaciones hacia aquellas trabajadoras y en menor medida (puesto que hacen menos uso de ellos) trabajadores que ejercen su derecho a permisos de cuidado de hijos y otros familiares. En la mayoría de las empresas se ofrecen distintas modalidades de contratación, en función de que los destinatarios sean hombres o mujeres. Otro rasgo común en la mayor parte de las empresas, esta referido a las retribuciones salariales, siempre más bajas cuando se trata de mujeres. Por lo tanto los diagnósticos arrojarán que los destinatarios sean hombres o mujeres.

MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Por lo tanto los diagnósticos arrojarán resultados que evidenciarán esta realidad y por tanto habrá que actuar directamente sobre esta discriminación. El diagnóstico, va a facilitar la actuación prioritaria sobre las discriminaciones más evidentes entre mujeres y hombres. El seguimiento permitirá la comprobación del grado de cumplimiento de la medida adoptada y por último la evaluación, evidenciará si la medida adoptada era la adecuada o si en su defecto, es necesario reformular nuevas medidas. Es necesario fijar plazos para negociar y ejecutar un plan de igualdad, no importa tanto si un plan contiene un número amplio o reducido de medidas, sino comprobar la ejecución de las mismas en el plazo propuesto.

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD

1.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.- En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que determine la legislación laboral

3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4.- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación y consulta, en su caso con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5.- La elaboración e implantación de los planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (art. 45 de la LOIEMH). Por tanto existe obligación específica de introducir planes de igualdad:

- ◇ En las empresas de más de 250 trabajadores.
- ◇ Cuando así lo disponga el Convenio Colectivo, aplicable en los términos previstos en el mismo
- ◇ Cuando se haya acordado por la Autoridad Laboral en procedimiento sancionador como medida sustitutiva.
- ◇ En el resto de los supuestos, la elaboración y aplicación de los planes de igualdad será voluntaria aunque requiere la consulta a la representación legal de los trabajadores.
- ◇ Al margen de los planes de igualdad, las empresas están obligadas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

EN PIE DE IGUALDAD

8 DE MARZO. DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

**Tribuna publicado hoy en el diario Sur
Firmado por María Auxiliadora Jiménez Zafra
Secretaria General de UGT Málaga**

Hoy, ocho de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, miles de mujeres de este país recibiremos mensajes de felicitación por las numerosas redes sociales ahora tan de moda. Mensajes de reconocimiento que con mejor o peor voluntad terminan convirtiendo este día en otro más de la larga lista de actos conmemorativos y semi-comerciales a los que esta sociedad de consumo acaba reduciendo casi todo lo importante. Y no se trata de eso. O al menos, no debería. No en este día. Porque el ocho de marzo no es un día de felicitación, es un día de reivindicación. Y porque las mujeres de este país, las mujeres del mundo, no queremos flores, queremos derechos y justicia. Y este es uno de esos pocos días del año – por no decir el único- en el que nuestros problemas, en el que la desigualdad, deja de ser algo sabido y asumido, para ocupar el lugar que merece en la agenda política y social, en los medios de comunicación. Un día para recordar e insistir de nuevo en las condiciones en las que día tras día viven las mujeres, en la discriminación, en la desigualdad, en la injusticia...

Porque, pese a todo, las mujeres, la mitad de la población, apenas seguimos contando para aquellos que determinan las prioridades de la agenda política. Y digo “aquellos” con toda intención: son, muy mayoritariamente, hombres. Es una realidad, y un fracaso, global, pero también nacional. España, en esto, es muy poco diferente. Pese al esfuerzo y al sacrificio de miles de mujeres, de miles de manifestaciones y de años de lucha por la igualdad, la realidad se impone. Y la realidad es que, tristemente, seguimos inmersos en un modelo social de profundo corte patriarcal; donde la subordinación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión, en los centros del poder económico, en el mercado de trabajo, no admite discusión, es una evidencia.

El desempleo, la precariedad, la pobreza, la exclusión, son sustantivos que se declinan en femenino. En Málaga, durante el pasado año, el escaso incremento de asalariados que se produjo fue masculino: ellos crecieron en un 7,40%, ellas disminuyeron en un 0,36%. Por no hablar de las mayores tasas de paro, o de que las mujeres malagueñas cobramos de media casi un 23% menos que los hombres, y que lógicamente, somos más pobres como resultado de todo lo anterior y de la concentración de las mujeres en aquellos empleos con salarios más bajos. Y no vamos a mejorar precisamente. Al contrario.

No son datos para celebrar. Ni para sentirnos satisfechas, ni como mujeres ni como parte de una sociedad remediarlo. Más preocupada por el espectáculo, o por la política espectáculo, por la demagogia fácil, que por analizar las causas e implementar las políticas que permitan revertir una situación que a estas alturas es ya estructural. Donde seguimos hablando de conciliación en femenino (es un problema nuestro, sí, pero ni debería, en pleno siglo XXI, ser un problema; y desde luego, no debería ser exclusivamente nuestro) y donde año tras año repetimos datos, números y cifras sin que logremos modificar mínimamente las realidades que se ocultan tras ellas.

Y así no podemos seguir. No, si de veras queremos ser una sociedad que garantice un futuro mejor para el conjunto. Porque es imposible el progreso del todo cuando una parte se estanca. O pretender avanzar a costa de esa parte: eso no es progreso, es explotación. Porque no vamos a consentir que la crisis sea la excusa perfecta para el retroceso, ni vamos a quedarnos pasivas ante el abuso, por más que, para demasiados todavía, ese sea el papel que quieran adjudicarnos, calladas y sumisas. Esta es una batalla a largo plazo que iniciaron otras muchas mujeres y que ahora continúa. Y no es una batalla perdida. La del compromiso, la de la lucha por una sociedad mejor y más justa nunca lo es. Y el Día Internacional de la Mujer Trabajadora es un día tan bueno como cualquier otro para recordarlo.

Las mujeres estamos aquí. Seguimos trabajando. Hijas y herederas de aquellas que se rebelaron antes que nosotras. Seguimos peleando para que se reconozca lo que es nuestro, exigiendo derechos, exigiendo justicia, exigiendo equidad. Comprometiéndonos y construyendo un futuro mejor para todos, y para todas. Aquí estamos. Mujeres en pie. En pie de igualdad.



A continuación os dejamos unos enlaces que nos parecen interesantes, de la página Web de la Organización General del Trabajo

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_417412/lang--es/index.htm

Artículo de Shana Olney jefa del servicio de género, igualdad y diversidad de la OIT, **SOBRE LAS MUJERES, EL TRABAJO Y LOS OBJETIVOS DE Desarrollo sostenible.**

<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--es/index.htm>

Portal de la OIT sobre igualdad de género

http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189332.pdf

Notas de la OIT, lugares de trabajo que apoyan la conciliación: mejores empresas

http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189331.pdf

Notas OIT, promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia

http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_189334.pdf

Notas OIT, alternativas que pueden facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son los requisitos para cobrar el permiso de paternidad?

Se tiene que estar dado de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Tiene derecho el padre a disfrutar el permiso de maternidad?

Por supuesto. En caso de parto, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor) puede hacer uso de parte o de todo el permiso /baja maternal, siempre que ambos trabajen. Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente. Podrá ser a jornada completa o parcial, también a voluntad de la trabajadora.

En los casos de adopción y acogimiento, cuando ambos progenitores (padre y madre) trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas entre los dos progenitores

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con el permiso de paternidad ¿se pierde el derecho a disfrutar de las vacaciones?

No, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la disfrute del permiso de paternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

¿Tiene derecho el padre a solicitar el permiso para la lactancia?

Si la madre no trabaja, o si ambos trabajáis solo uno de los dos puede hacer uso del derecho de permiso de lactancia: en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de un bebé, hasta que cumpla 9 meses. Consiste en 1 hora de ausencia del centro de trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones o en 1/2 hora de reducción de la jornada laboral. También puede acumularse en jornadas completas, en los términos que establezca tu convenio colectivo o el acuerdo al que llegues con el empresario.

¿En el caso de adopción y/o acogimiento, quién puede disfrutar el permiso de paternidad y cuando?

En el caso de adopción y/o acogimiento provisional o permanente, este permiso corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el permiso de maternidad haya sido disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores (padre o madre), el permiso de paternidad tendrá que ser disfrutado por el otro progenitor, comunicando a la empresa con la debida antelación, que se va a hacer uso de este derecho.

Este permiso podrá disfrutarse durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar éste.

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