

# EQUIDAD

UGT Servicios Públicos Madrid.

*La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.*

O.M.S.

## UGT celebra la aprobación de nuevas normas de transparencia salarial por parte del Parlamento Europeo

La nueva legislación obligará a las empresas de más de 100 empleados a informar sobre su brecha salarial, lo que evitará que la remuneración se base en criterios sexistas, consolidando el camino hacia la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor



## Según las nuevas normas, aprobadas por 427 votos a favor, 79 en contra y 76 abstenciones, las estructuras retributivas para comparar salarios deberán basarse en criterios que no hagan diferencias de género.

Dichos criterios también deberán aplicarse a los sistemas de evaluación y clasificación de empleos, a los anuncios de vacantes y a la denominación del puesto. Los procesos de selección y contratación deberán llevarse a cabo de forma no discriminatoria.

Si la información sobre salarios muestra una diferencia de género de al menos un 5 %, los empleadores tendrán que efectuar un análisis conjunto de los salarios en cooperación con los representantes de las personas trabajadoras. Los Estados miembros tendrán que establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los empleadores que infrinjan las normas. Las personas trabajadoras que hayan sufrido daños como resultado de una infracción tendrán derecho a pedir una indemnización. Por primera vez, las normas incluyen la discriminación interseccional y los derechos de las personas no binarias en su ámbito de aplicación.

Las normas estipulan que las personas trabajadoras y sus representantes tendrán derecho a recibir información clara y detallada sobre los salarios individuales y medios, desglosados por género. También pondrán fin al secreto salarial: se prohibirán las cláusulas contractuales que impidan a las personas trabajadoras revelar cuánto ganan o buscar información sobre otras categorías profesionales o la suya propia.

En cuestiones relacionadas con la remuneración, la carga de la prueba pasará de la persona trabajadora a la empleadora. En aquellos casos en los que una persona

trabajadora considere que no se ha aplicado el principio de igualdad de retribución y acuda a la justicia, la legislación nacional deberá obligar al empleador a demostrar que no ha habido discriminación.

El Consejo deberá aprobar formalmente el acuerdo antes de que el texto se convierta en ley y se publique en el Diario Oficial de la UE. Las nuevas normas entrarán en vigor veinte días después de su publicación.

La normativa española en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres es una de las más avanzadas de la Unión Europea y son fruto del Diálogo Social en el que UGT ha participado tanto en el desarrollo normativo, como en la elaboración de las herramientas para dar cumplimiento a la legislación vigente: registros salariales, valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y auditorías salariales.

El problema de la norma española y que la futura Directiva de Transparencia Salarial no va a resolver son las sanciones disuasorias a los empresarios que incumplen en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

UGT, a través del Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos, ha participado en las presiones al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea, para que esta norma europea vea la luz.

Celebramos el paso adelante que se ha dado y que sin duda beneficiará a los países de la Unión Europea que aún no cuentan con ninguna norma en esta materia.



# Manual para favorecer la inserción laboral de víctimas de violencia de género

La inserción social y laboral de las mujeres víctimas de violencia machista desempeña un papel esencial en su proceso de salida de la violencia. Es la mejor forma para garantizar su autonomía económica, la recuperación del control sobre sus propias vidas y el fortalecimiento de sus derechos.



## Instituto de las MUJERES

El empleo, que se constituye como la principal fuente de ingresos económicos, es la puerta de entrada a los derechos sociales derivados de la participación en el mercado laboral (prestaciones de desempleo, pensiones de jubilación, etc.) y determina las trayectorias vitales de las personas, siendo un factor clave para la autonomía económica de la que, en muchas ocasiones, se ven privadas las mujeres víctimas de violencia machista.

Pero, además, **el acceso normalizado a un empleo permite a estas mujeres retomar sus vidas alejadas de la situación de violencia y maltrato, ampliar su red de contactos y desarrollar sus habilidades sintiéndose útiles y conscientes de su valor inherente como personas.** En definitiva, para ellas, el acceso normalizado a un puesto de trabajo es esencial para su recuperación emocional y, por supuesto, económica.

El trabajo es la puerta que permite a las

mujeres víctimas de violencia de género salir del círculo de la violencia. Permite el acceso de las víctimas a la **independencia económica y personal** necesaria para romper el vínculo con su agresor y lograr su plena recuperación.

Recientes estudios demuestran que el trabajo aporta a las mujeres maltratadas independencia económica, social, psíquica y emocional. Les permite salir del hogar, romper con el pasado, fomentar las relaciones personales, y les proporciona autoestima y seguridad en sí mismas. Resulta esencial para su recuperación contar con la autonomía y los ingresos que generan un puesto de trabajo. En resumen, resulta clave para alcanzar el mayor objetivo de todos: **la normalización de su vida** y de sus relaciones.

**La empresa juega un papel clave** como generadora de oportunidades laborales para que las mujeres logren salir del círculo de la violencia de género, pues es quien finalmente

puede ofrecer el acceso al mercado laboral a estas mujeres y darles una oportunidad de cambio en sus vidas.

Las empresas que estén interesadas en colaborar en la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia género encontrarán en este Manual elaborado por el Instituto de las Mujeres el proceso a seguir y conocerán las experiencias de otras empresas que incorporan a estas mujeres en sus procesos de contratación.

El objetivo de este Manual, que hace tiempo que se publicó, es acercar a las personas responsables de selección y contratación de personal de las empresas al proceso de inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia machista, romper estereotipos y falsas creencias acerca de estas mujeres, así como asesorar y facilitar a las empresas para su contratación.

▶ [Ver manual](#)

▶ [Ver ejemplos de buenas prácticas](#)

# Sin foto, sin edad, y sin nombre: así son los Curriculum Vitae ciegos que buscan evitar la discriminación

Cemical publica un artículo de opinión de Julia F. Cadenas sobre los curriculum vitae (CV), en él se refiere a que varios estudios científicos avalan la utilidad de los CV anónimos para evitar sesgos en las primeras fases del proceso de selección, aunque su uso tiene limitaciones.

Existe numerosa evidencia científica que corrobora que un CV ciego, sin foto, sin edad y sin nombre evita distintos tipos de discriminación laboral. Se trata del currículum anónimo, un modelo habitual en países de Europa como Reino Unido o Alemania, aunque no tan utilizado en España, a pesar de que en 2017 el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad firmó con 92 empresas (como Fundación Once, Ferrovial o IKEA, entre otras entidades) un proyecto para promover su implantación.

## Los estudios científicos demuestran que la discriminación laboral es real

Como apuntaba hace cinco años Sanidad en su argumento para promover los CV ciegos, existen sesgos discriminatorios –en muchos casos inconscientes– en los procesos de selección de personal y, en ocasiones, también en los de promoción profesional. Cuando ello ocurre, se descartan con mayor frecuencia a mujeres o a personas que tienen nombres extranjeros, o con edades consideradas no idóneas por la razón que fuere.

Precisamente, con el objetivo de investigar la presencia de edadismo (la discriminación por cuestión de edad) en el mercado de trabajo español, el Gobierno Vasco y la Fundación Iseak realizaron un experimento de campo el año pasado. Mandaron alrededor de 1.600 CV ficticios pero no ciegos a más de 800 vacantes de empleo reales en País Vasco, Madrid y Barcelona: entre ellos dos CV iguales salvo por la edad, uno vinculado a una persona de 35 años y otro de 49 años.

Los resultados del estudio apuntaron a una discriminación significativa hacia los candidatos de más edad en el proceso de contratación. En concreto, **la probabilidad de recibir una invitación para hacer una entrevista por parte de las empresas es un 50% menor para las personas mayores.**

Además, el informe destaca que, por género, se detecta más edadismo en los hombres y, por ocupación, en el colectivo de más alta cualificación. Una potencial

explicación que argumentan en el estudio es que en trabajos que no requieren tanta cualificación las empresas pueden percibir a jóvenes y mayores como igualmente capaces de realizarlo, lo que resultaría en menor discriminación. Sin embargo, en trabajos que requieren más cualificación, las empresas pueden pensar que las personas jóvenes tendrán mejor desempeño, lo que podría llevar a discriminar a personas mayores frente a jóvenes en estas ocupaciones

Otra investigación de 2013 que realizó la Universidad de Yale comprobó que la discriminación por razones de género también se da en la selección de personal. Crearon dos currículums ficticios idénticos para un puesto de técnico de

laboratorio, uno de una mujer y el otro de un hombre, y los enviaron a las mejores universidades de investigación: el candidato masculino recibió una mejor valoración y una propuesta salarial superior a la de ella.

La BBC también decidió comprobar si existe discriminación laboral a la hora de encontrar un empleo. “¿Es más fácil conseguir un trabajo si eres Adam o Mohamed?”. Con esta pregunta, mandaron dos CV exactamente iguales salvo por el nombre de los candidatos a un puesto de directivo. Aunque su nivel académico y su experiencia eran las mismas, Adam consiguió tres veces más entrevistas que Mohamed.

## Pros y contras de utilizar CV anónimos en los procesos de selección

A pesar de los numerosos estudios y pruebas piloto que avalan la eficacia de los CV anónimos, también hay detractores que argumentan que no es una medida útil contra la discriminación. Uno de ellos es la investigación que en 2018 realizó el Instituto Alemán para el Estudio del Trabajo (Iza) en algunos países como Francia, Alemania, Países Bajos o Suecia.

Los resultados del experimento evidenciaron que los CV ciegos reducen algunas de las barreras discriminatorias positivas en la contratación de minorías y otros grupos desfavorecidos. No obstante, los investigadores advirtieron que este tipo de currículums no son un remedio universal para acabar con la discriminación ya que la fase anónima solo **sirve para posponer esta exclusión en etapas posteriores del proceso de selección.**

“Aunque es cierto que los CV ciegos atajan la discriminación solo en la primera fase del reclutamiento, esto no significa que no puedan resultar útiles para fomentar una mayor diversidad en las contrataciones”, indica a Newtral.es David Martínez, investigador de Iseak y uno de los autores del experimento sobre el edadismo en el mercado laboral español.

Para Martínez, los CV anónimos pueden reducir el número de candidatos descartados por sesgos discriminatorios, “sean estos implícitos o explícitos”, y, con ello, incentivar una mayor inclusión de las contrataciones del “grupo minoritario” tras la fase de entrevista.

En cualquier caso, no siempre es fácil ocultar información

personal en los CV para evitar prejuicios. “Un CV ciego nunca es ciego absoluto”, recuerda Gina Aran, profesora del máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la UOC y consultora de RRHH de Inginium. Aran considera que es una herramienta útil para evitar sesgos inconscientes pero tiene limitaciones. “Con las fechas de los títulos, el año de graduación en la universidad, los años de experiencia laboral..., se intuye mucha información personal”, indica.

En esto coincide el investigador de Iseak: “No incorporar nombres o fotos personales en los CV puede reducir significativamente la discriminación por motivo de género, raza o atractivo físico. Sin embargo, **resulta algo más complicado en el caso del edadismo**”.

Además, en la experiencia de Aran, en los procesos de selección para puestos de mayor calificación profesional, los CV ciegos no son habituales. “A los seleccionadores que buscan altos directivos para ocupar puestos de responsabilidad les genera mucha desconfianza, muchas veces inconsciente, recibir un CV anónimo donde no se incluyan datos personales porque los criterios pueden ser más subjetivos”, indica la consultora de RRHH.

Por tanto, no existen soluciones únicas o universales para evitar la discriminación. “Un buen punto de partida para dar con propuestas innovadoras pasa por tratar de conocer con mayor precisión las percepciones de la ciudadanía y de las empresas con el objetivo de entender cuáles son los mecanismos o razones que pueden impulsar actitudes discriminatorias”, apunta Martínez.

## Reino Unido, Alemania y Francia, países donde avanza el uso del CV ciego

En Reino Unido hay una tendencia a operar con CV ciegos, en un esfuerzo por acabar con los prejuicios. Empresas concretas, como Deloitte, anunció en 2015 que ocultaría el nombre de la universidad donde estudiaron los candidatos en un intento por eliminar el sesgo sobre los antecedentes y el nivel de riqueza del aspirante. También el servicio británico de admisión a las universidades (UCAS por sus siglas en inglés) utiliza desde 2015 formularios sin nombre.

En Francia, existe una ley de 2006 que estipula que las empresas de más de 50 empleados deben trabajar con currículums anónimos. Sin embargo, el decreto para aplicar la norma no se llegó a aprobar por lo que las contrataciones realizadas con este tipo de currículum son escasas. En 2009, medio centenar de empresas se presentaron voluntarias para realizar un experimento organizado por el Gobierno galo y recibir durante seis meses CV de

aspirantes sin nombre, edad, sexo o dirección.

En Alemania, la Agencia Federal de Lucha contra la Discriminación puso en marcha en 2010 un proyecto piloto para utilizar currículums anónimos en los procedimientos de selección. Participaron cuatro grandes empresas (DHL, Deutsche Telekom, L'Oreal, Procter & Gamble), tres autoridades públicas y una firma de tamaño medio de forma voluntaria durante 12 meses.

Para Aran, que en estos países esté más extendido el uso del CV ciego es, hasta cierto punto, cultural. “Los países centroeuropeos son más prácticos y analíticos, aquí nos movemos más por intuiciones y sensaciones”. Aún más teniendo en cuenta que muchos procesos de selección no los llevan a cabo profesionales de los RRHH, sino otros empleados o directivos.

## La asociación juvenil de UGT presenta la reedición de la Guía Básica Laboral “La Garra”

La Vicesecretaria General de UGT, Cristina Antoñanzas, y el portavoz de RUGE, asociación juvenil de UGT, Eduardo Magaldi destacan durante la presentación de esta Guía que “la bajada del desempleo debe ir acompañada de trabajos de calidad” El objetivo de esta guía es informar y velar por conseguir que la juventud trabajadora consiga eludir la precariedad. Así se ha manifestado durante la rueda de prensa ofrecida por Cristina Antoñanzas y Eduardo Magaldi, en el Consejo de la Juventud de España. “Hay que facilitar información a aquellas personas jóvenes que más la necesitan, para que tengan a mano una herramienta con la que defenderse ante los abusos que sufren en el mercado laboral”.

Un acto en el que se han desgranado los datos del paro juvenil, que constatan una mejora del empleo de los jóvenes, gracias a la reforma laboral consensuada en el marco del diálogo social.

Sin embargo, persisten las diferencias territoriales (siendo Andalucía, el País Valenciano y Catalunya las que mayor número de jóvenes parados registran) y otro aspecto que sigue preocupando es la calidad del empleo porque, aunque ha descendido la contratación temporal frente a la indefinida, esta a finales de año se está ralentizando.

Por ello, el sindicato demanda que “los planes de empleo territoriales sean capaces de disminuir los elevados niveles de desempleo de la juventud” y continuar persiguiendo las malas condiciones de trabajo que sufren determinados colectivos (sobre todo, aquellas generadas fuera de la relación laboral como becarios, “riders”, etc.) donde “consideramos que se deben estar escapando esas buenas cifras de contratación, que se tenían y que ahora han disminuido”.



▶ [Ver guía](#)

# Registro retributivo y protección de datos. Análisis de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 23 de febrero de 2023



Se ha publicado recientemente la interesante Sentencia de la sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 23 de febrero de 2023 (ponente Gallo Llanos) en materia de registro retributivo y protección de datos que viene a confirmar lo que desde la doctrina se había mantenido sin excepciones, pero causa no poco recelo en ciertos ámbitos empresariales. En esta entrada se exponen tanto los hechos probados como los fundamentos de derecho, acompañados de una breve valoración jurídica.

## Hechos probados

La empresa en la que ocurren los hechos se rige por el Convenio Colectivo de Contact Center, anterior a las reformas de 2019 y que, en consecuencia, no contiene disposiciones en materia retributiva, cuya regulación, como es sabido, se incluyó en el art. 28 ET en la reforma del RD-L 6/2019, posteriormente desarrollado en este aspecto por el RD 902/20202.

La plantilla está integrada por 3.291 personas de las cuales dos terceras partes están empleadas en el centro de trabajo de Madrid y el resto se distribuyen en diversos lugares de España.

centroeuropeos son más prácticos y analíticos, aquí nos movemos más por intuiciones y sensaciones". Aún más teniendo en cuenta que muchos procesos de selección no los llevan a cabo profesionales de los RRHH, sino otros empleados o directivos.

► Registro retributivo y protección de datos. Análisis de la SAN de 23 de febrero de 2023 ([www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es))

# 28 ABRIL

## *Día mundial de la Seguridad y Salud en el trabajo*

### Nuestra salud laboral también cuenta

La integración de la perspectiva de género en la salud laboral nos permite tanto conocer en qué medida afectan, de manera diferente, los riesgos a mujeres y hombres, como la adopción de medidas preventivas eficaces.



Para ello, y en coherencia con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (EESST) desde nuestro ámbito de actuación creemos que es necesario:

- 1 Actualizar el marco normativo: incorporando la perspectiva de género en las actuaciones preventivas, explicitando la obligación de su integración en el plan de prevención, identificación y evaluación de riesgos, planificando la actividad preventiva, formación, vigilancia de la salud y en cuantas actuaciones preventivas y disposiciones se consideren necesarias.
- 2 Impulsar el desarrollo de investigación, los procesos de toma de datos y análisis de información: visibilizar las consecuencias de las condiciones de trabajo y salud de las mujeres, ya que aquello que no se reconoce, no existe. Es necesario desarrollar indicadores específicos e investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales teniendo en cuenta las diferencias biológicas y sociales de mujeres y hombres.
- 3 Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres: a la hora de evaluar los riesgos y establecer medidas preventivas. Es clave tener en cuenta e incluir en el análisis de los riesgos las distintas variables que confluyen en colectivos de especial vulnerabilidad como el de trabajadoras migrantes, con distintas capacidades, víctimas de violencia de género, entre otras cuestiones.

- 4 Intervenir sobre los riesgos específicos de género: se deben tener en cuenta factores como la doble presencia o el conflicto trabajo-familia, violencia, acoso o discriminación por razón de sexo, etc. Así es especialmente importante investigar y proponer medidas adecuadas para la protección de la seguridad y salud de los trabajos relacionados con los cuidados como la dependencia, la limpieza, el trabajo doméstico, la educación o la salud.
- 5 Sensibilizar sobre la necesidad de integrar la perspectiva de género de forma real y eficaz. Es necesario facilitar formación especializada en los centros de trabajo que permitan el reconocimiento de su importancia, así como la implementación y el seguimiento de las medidas que hacen efectiva la igualdad en este ámbito.
- 6 Revisar el cuadro de enfermedades profesionales: incluir la perspectiva de género en los aspectos de vigilancia de elementos nocivos para la salud laboral y revisar los protocolos de los reconocimientos médicos de modo que la atención a la salud de las mujeres y hombres se realice desde una perspectiva integral. Estos reconocimientos deben basarse en la historia clínico-laboral y se han de investigar también aspectos ligados al estrés y los hábitos de vida. Además debe potenciar la investigación de enfermedades prevalentes en mujeres trabajadoras, sus causas e indicadores para la prevención.
- 7 Vincular el plan de prevención de riesgos laborales al plan de igualdad, para que se puedan coordinar aspectos relacionados con la conciliación, tiempos de trabajo, acoso sexual o por razón de sexo, promoción, ambientes saludables, etc.
- 8 Garantizar la participación de las mujeres como delegadas sindicales, delegadas de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, ya que su implicación directa facilita la visibilidad de los problemas que las afectan, así como la búsqueda de soluciones para superarlas.

► [Más información de Seguridad y Salud con perspectiva de género en Imprescindibles](#)



## Datos de la violencia sobre las mujeres en España



### ■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.198 muertes desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy.
- 2023: 11 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Mujeres víctimas mortales](#).

### ■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 49 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2023: 1 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Menores víctimas mortales](#).

### ■ HUÉRFANOS

- 391 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2023: 14 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Este dato se puede consultar a través del siguiente enlace: [Huérfanos](#).

### ■ DENUNCIAS RECIBIDAS (Actualizar a partir de aquí)

- 2.008.514 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2022.
- 2022: 136.987 (De 1 de enero al 30 de septiembre).
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias recibidas](#).

### ■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 511.337 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2022.
- 2022: 30.183 (De 1 de enero a 30 de septiembre).
- Más información en el siguiente enlace: [Órdenes de protección incoadas](#).

### ■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.136.490 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 2022: 102.391 llamadas (de 1 de enero a 31 de diciembre).
- Más información en el siguiente enlace: [Boletines estadísticos mensuales](#).

### ■ VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR AGRESIONES SEXUALES\*

- 31.042 victimizaciones del año 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2021.
- 2021: 3.853.
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias por agresiones sexuales](#).

(\* Se computan datos provenientes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policía Foral de Navarra y policías locales que proporcionan datos al Sistema Estadístico de Criminalidad. No se incluyen datos de la Ertzaintza ni de los Mosos d'Esquadra.

**FUENTE: Datos publicados (a fecha de elaboración de la revista 05-05-2023) del M<sup>o</sup> de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).**