

EQUIDAD

Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT Madrid.

La Unión General de Trabajadores de España se propone realizar su objeto apelando a la huelga bien organizada y recabando de los poderes públicos cuantas leyes favorezcan los intereses del trabajo, tales como la jornada legal de ocho horas, fijación de un salario mínimo, igualdad de salario para los obreros DE UNO Y OTRO SEXO, etc., etc.

Estatutos Fundacionales de la UGT - Artículo 2º



Ayer, hoy y siempre con orgullo

Se cumplen 50 años desde que en la madrugada del 28 de junio de 1969, la policía de Nueva York dirigió una redada contra las personas que estaban en el pub Stonewall, situado en el Greenwich Village, fue la primera ocasión en la historia de Estados Unidos en la que lesbianas, gays, bisexuales y trans lucharon contra un sistema que les perseguía y hostigaba.



► Foto: Agustín Millán

En España el día en que la diversidad sexual y de género salió de la clandestinidad para tomar la calle en Barcelona en 1977, UGT estaba a su lado reivindicando los derechos humanos de estas personas, perseguidas por leyes que les encarcelaba por su identidad de género y orientación sexual.

En la actualidad las personas LGBTI siguen siendo perseguidas y criminalizadas en 80 países en los que 10 de ellos tiene implantada la pena de muerte y en 5 se aplica y se permite que estas personas sean apedreadas, torturadas y violadas antes de ser asesinadas; la mayoría de los países no tiene legislación antidiscriminatoria y menos aún en el ámbito laboral, y no pocos prohíben o impiden la constitución de organizaciones defensoras de los derechos LGBTI, y la acción sindical.

Un 62% de las personas LGTB en España no visibiliza su orientación sexual en el trabajo y el 20% considera que en sus empresas no existe igualdad de oportunidades para el colectivo y que los comportamientos poco inclusivos todavía se dan con mucha frecuencia.

Si hablamos de las personas trans se encuentran en una situación más vulnerable, la cifra de desempleo que sufren es de un 80% que les relega a trabajos precarizados y les empuja a la prostitución y a la exclusión social.

Los y las jóvenes son los que más se esconden y más miedo tienen de hacerse visibles por miedo al rechazo, es necesario desde la acción sindical que se promuevan medidas para eliminar la discriminación que sufren lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en todos los ámbitos, especialmente el laboral y el social.

Debemos visibilizar la diversidad familiar que existe en nuestra sociedad, logrando la total equiparación de las condiciones laborales y de los derechos de todas las familias y personas LGBTI.



El 62% de las personas LGTBI no visibiliza su identidad de género y orientación sexual en el trabajo por miedo al rechazo.

► [Más información.](#)

13  **CONTRA LA LGTBIFOBIA
EN EL TRABAJO.
IGUALDAD REAL YA.**

#UGTconOrgullo

Feminismo y movimiento obrero. Una historia de conquistas.

Los días 3, 4 y 5 de julio hemos participado en los cursos de verano “FEMINISMO Y MOVIMIENTO OBRERO: Una historia de conquistas” de la Universidad Complutense de Madrid que se celebraron en San Lorenzo del Escorial.

En la mesa en la que la Federación participó tenía por título: **Negociación colectiva para la igualdad: buenas prácticas.**

En ella se empezó explicando las diferentes relaciones laborales que existen en las Administraciones Públicas: personal laboral, funcionario y estatutario, además del personal que dentro de los diferentes sectores que hay en la Federación pertenecen al ámbito de empresas privadas para prestar servicios públicos.

Como no se podía, por cuestión de tiempo, hablar de todas y cada una de las medidas de los diferentes sectores se hizo un resumen mencionando algunas de ellas.

Se comentó que desde la Federación, ya en abril de 2006, antes de la aprobación de la ley de igualdad de oportunidades y de la ley contra la violencia de género veníamos reclamando una serie de medidas para la igualdad en derechos y oportunidades en el empleo.

En esa época más allá de otras consideraciones y en paralelo al debate político que se plasmaría con la ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya proponíamos las siguientes medidas: la creación de unidades de género por Consejería; medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral; medidas para mejorar la protección de la salud en el trabajo; medidas para la mujer víctima de violencia de género, para acceder a la formación y eliminar la dificultad de las mujeres para incorporarse al aprendizaje permanente; medidas para la carrera y promoción profesional, etc..

En relación a los planes de igualdad, hemos negociado alguno de ellos en empresas que no llegan a las 250 trabajadoras y trabajadores que es lo que hasta ahora marcaba la Ley, modificada por el Real Decreto 6/2019. Estamos firmando diferentes planes de igualdad, tanto en empresas privadas como Grupo Los Nogales o la Fundación Tomillo, así como en Administraciones Públicas (Ayuntamientos). En la Comunidad de Madrid se está negociando actualmente para el personal de la Administración regional que computa dentro de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos, estando en la fase de elaboración del diagnóstico.

Dentro de lo trasladado en el curso sobre la negociación propiamente dicha de convenios, a modo de ejemplo, se pusieron de manifiesto algunas de las medidas recogidas en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid firmado el año pasado:

- Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Traslado de centro de trabajo a trabajadoras víctimas de violencia de género
- Traslado de centro de trabajo del personal víctima del terrorismo o víctima de violencia intragénero.
- Bolsa de horas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Medidas específicas de adaptación de jornada y horarios para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Permisos adicionales por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Excedencia por razón de violencia de género y durante los seis primeros meses de esta excedencia, la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.



Creación de la figura de la Delegada o Delegado de Igualdad de FeSP-UGT Madrid.

Con esta intención se pretende crear una red de igualdad en todas las empresas y entidades públicas, por ello, hemos aprobado la creación de la figura de la Delegada o Delegado de igualdad que formará parte de la Sección Sindical de la FeSP UGT Madrid.



En cuanto a la negociación colectiva, exigiremos a los responsables políticos, tanto autonómicos como municipales, sin olvidar que las diferentes patronales también tienen que cumplir los diferentes acuerdos existentes en materia de negociación colectiva, y muy especialmente la aplicación del RD Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para garantizar la Igualdad de Trato y Oportunidades de Hombres y Mujeres en el Empleo y en la Ocupación, también las patronales tienen que asumir el papel que la negociación colectiva tiene, no solo para la mejora de las condiciones laborales, sino también como eje vertebrador y elemento de distribución y mejora de la producción, del trabajo y de la riqueza, además de crear empleo.

Para acabar, decir que los Sindicatos, y muy especialmente los Sindicatos de clase tenemos un papel único y protagonista en la negociación colectiva y en los logros en igualdad de derechos, ya que los acuerdos alcanzados repercuten directamente en elevar y avanzar en la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, por tanto, es gracias a la negociación colectiva que hayamos alcanzado y alcancemos nuevas metas y avances en derechos y libertades.

En los siguientes enlaces podéis ver las diferentes ponencias y fotografías del curso:

- ▶ [Conferencia de Pepe Álvarez, Secretario General de UGT.](#)
- ▶ [Conferencia de Carmen Calvo, Vicepresidenta del Gobierno.](#)
- ▶ [Grabaciones de las conferencias. Días 3, 4 y 5 de julio.](#)
- ▶ [Fotografías.](#)

La OIT aprueba un nuevo convenio contra la violencia y el acoso en el trabajo

UGT demanda al nuevo Gobierno que ratifique este Convenio y abandere su entrada en vigor

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó un nuevo Convenio y una Recomendación complementaria contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

El Convenio sobre violencia y acoso, 2019, y la Recomendación sobre violencia y acoso, 2019, fueron adoptados por los delegados en el último día de la Conferencia Internacional del Trabajo del Centenario, celebrada en Ginebra. Se emitieron 439 votos a favor de la aprobación del Convenio y 7 en contra, y se produjeron 30 abstenciones. La Recomendación se aprobó con 397 votos a favor, 12 en contra y 44 abstenciones.

España debe ratificar el Convenio.

UGT demanda al nuevo Gobierno que se constituya en las próximas semanas, que ratifique el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del trabajo y abandere la entrada en vigor del mismo, en un momento en que algunos partidos políticos están destinando todos sus esfuerzos en desdibujar la violencia y el acoso por razón de sexo.

En el Convenio se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

“pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos... y poner en riesgo la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables para lograr un trabajo decente, e incompatibles con este”. La «violencia y el acoso» se definen como comportamientos, acciones o amenazas *“que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”.* Por otro lado, se recuerda a los Estados miembros



que tienen la responsabilidad de promover un “entorno general de tolerancia cero”.

El objetivo de la nueva norma internacional del trabajo es proteger a trabajadores y empleados, con independencia de su situación contractual. En virtud de la norma se reconoce que “individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso.

La norma abarca la violencia y el acoso en el ámbito laboral; los lugares en los que se remunere a un trabajador, realice recesos en el trabajo para descansar o comer, o use instalaciones sanitarias, de lavado o de cambio de indumentaria; viajes, desplazamientos, programas de formación, eventos o actividades sociales de índole profesional; comunicaciones relacionadas con el trabajo (en particular mediante tecnologías de la información y la comunicación), lugares de alojamiento proporcionados por el empleador; y los desplazamientos desde y hasta el lugar de trabajo. La norma reconoce asimismo que en los casos de violencia y acoso pueden participar terceros.

Guy Ryder, Director General de la OIT,

acogió con satisfacción la aprobación de dicha norma. Señaló que “en el marco de las nuevas normas se reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral exento de violencia y de acoso”. Y añadió: “La siguiente etapa consistirá en la aplicación de esas medidas de protección, con objeto de fomentar un entorno laboral mejor, más seguro y decente para mujeres y hombres. Estoy convencido de que, habida cuenta de la cooperación y la solidaridad que hemos constatado al respecto, y el interés público manifiesto en la adopción de medidas, se producirá una ratificación de forma rápida y generalizada para que se lleven a cabo las acciones pertinentes”.

La Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (Workquality) de la OIT, Manuela Tomei, comentó que «sin respeto, no hay dignidad en el trabajo y, sin dignidad, no hay justicia social. Es la primera ocasión en la que se adoptan un Convenio y una Recomendación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Ello nos ha permitido consensuar una definición de la violencia y del acoso. Sabemos las medidas que hay que aplicar para evitar y abordar este problema, y quién debe adoptarlas. Esperamos que las

nuevas normas contribuyan a forjar el futuro del trabajo que todos anhelamos».

El Convenio entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados miembros lo hayan ratificado. La Recomendación, que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre el modo de aplicar el Convenio.

Este es el primer nuevo Convenio que aprueba la Conferencia Internacional del Trabajo desde 2011, año en que se adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Los convenios son instrumentos internacionales jurídicamente vinculantes, al tiempo que las recomendaciones proporcionan asesoramiento y orientación.

La Conferencia del centenario, que fue la 108ª Reunión de la Conferencia, contó con la participación de más de 5.700 delegados, en representación de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 187 Estados Miembros de la OIT. Se espera que la Conferencia adopte una histórica Declaración del Centenario de la OIT, en la que se haga hincapié en un enfoque centrado en el ser humano con respecto al futuro del trabajo.

Hacia la cultura de la igualdad: un cambio en las reglas del juego

Por desgracia, desde que se produjeron estas declaraciones de Carmen Calvo hasta la publicación de este boletín las cifras han superado ya las 1000 mujeres asesinadas.

Los asesinatos de 1.000 mujeres en España desde 2003 por violencia de género son la prueba más dramática y dolorosa del peligro que supone seguir perpetuando la cultura machista que configura la sociedad en la que vivimos. Y no es la única cifra a tener en cuenta. Esta violencia ataca también a los menores. Desde 2013 han sido asesinados 28 menores y hay 243 niños y niñas huérfanos. Familias devastadas a quienes debemos todo nuestro apoyo y nuestro respeto.

En este momento, hay más de 57.000 mujeres con seguimiento policial y en otros 1.200 casos son protegidas a través de dispositivos telemáticos de control de medidas de alejamiento. La dimensión de estos datos, sin embargo, ni siquiera muestra este grave problema en toda su magnitud. Las estadísticas arrojan que el 70% de las mujeres asesinadas nunca denunciaron a su agresor.

La violencia de género resulta en muchos casos invisible gracias a la cultura machista sobre la que se ha construido nuestra realidad. Nos hemos acostumbrado a ella como los ojos lo hacen a la oscuridad. La sociedad parece desenvolverse con naturalidad en esta permanente penumbra, pero lo cierto es que estamos ante una gran anomalía que tenemos que ser capaces de desenmascarar para poder combatir eficazmente.

España ha alumbrado, no sin enormes resistencias, leyes que contemplan una concepción moderna y progresista de la igualdad entre hombres y mujeres, en línea con la normativa europea e internacional. La Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en 2004, la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en 2007, así como la ratificación del Convenio de Estambul en 2014 nos han dado el soporte legal que nos permite articular todo un sistema de atención y protección hacia las víctimas, sin olvidar la prevención y sensibilización ante un tipo de violencia muy específica. La violencia de género, tal como define el marco legal internacional, es consecuencia de la desigualdad entre las mujeres y hombres. Una desigualdad debida a una concepción machista del mundo. Ese es el origen del problema y para erradicarlo tendremos que arrancar esas raíces firmemente ancladas en todos los ámbitos de nuestra vida.

Para combatir la desigualdad de forma efectiva es necesario un cambio en las reglas de juego que de paso a una cultura de la igualdad que lo impregne todo

La clave para lograr la plena igualdad requiere

un cambio estructural que pasa por la reformulación del modelo social, económico, político y cultural, enfocado desde la igualdad entre mujeres y hombres, que permita eliminar los estereotipos y prejuicios de género. En definitiva, tenemos que integrar la igualdad en el ADN de la sociedad ampliando el foco de acción y arrojando luz sobre las muchas sombras en las que se camufla la cultura machista. Respecto a la manifestación más cruel y radical de esta desigualdad, la violencia de género, el primer paso para su erradicación pasa por el reconocimiento del propio concepto –consolidado en las normas nacionales e internacionales– por toda la sociedad. Negar esta violencia y querer emboscarla en el término de violencia doméstica, no solo la invisibiliza, sino que la hace desaparecer. Sin embargo, la realidad y las cifras de asesinatos y denuncias exigen su consideración como objetivo de una política de Estado. El Gobierno de España tiene una función de primer orden respecto a la lucha contra la violencia de género. En este sentido, hay que seguir desarrollando con firmeza y madurez, desde las diferentes responsabilidades, las medidas que el Pacto contiene. El Pacto es una herramienta básica para avanzar en este objetivo que debemos desarrollar junto al resto de administraciones públicas, comunidades autónomas, ayuntamientos, diputaciones e instituciones del Estado. El enemigo es tan poderoso que es absolutamente necesario contar con el compromiso real de todos los actores implicados. De manera firme, decidida y sin fisuras.

La lucha contra la violencia género no solo es penal, policial o asistencial. Es ante todo una



lucha ética y, por tanto, cultural. Esta lucha contra la violencia de género y el cambio en las reglas del juego para lograr una cultura de la igualdad es una responsabilidad que debe ser compartida por el conjunto de la sociedad: por las instituciones y administraciones, la sociedad civil y el sector privado.

En este sentido, el papel de los medios de comunicación y la educación en igualdad son determinantes para articular una estrategia integral de comunicación para la igualdad que fomente la imagen de las mujeres en positivo y extienda el rechazo social de la desigualdad y la violencia

contra las mujeres.

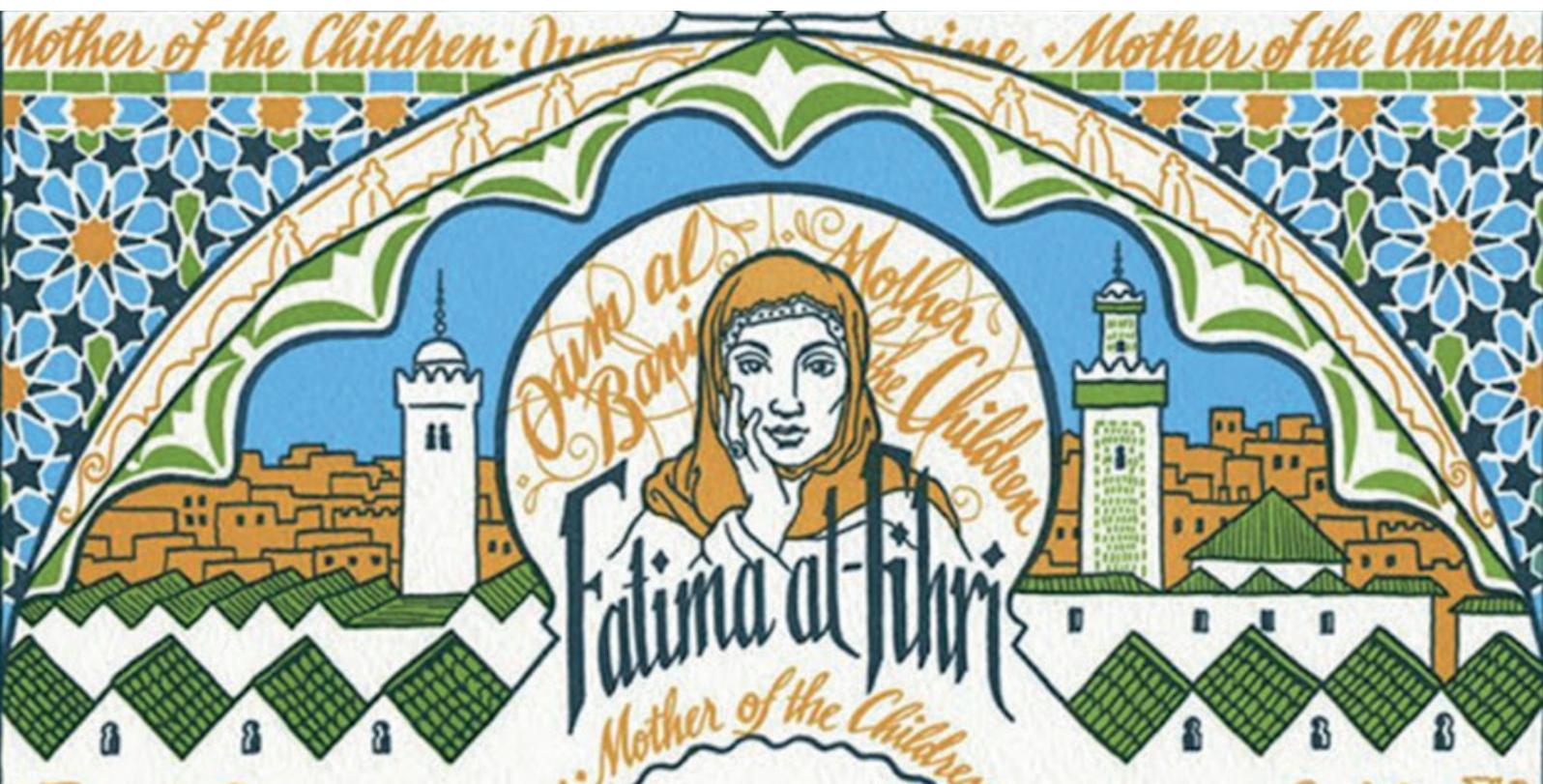
El Gobierno considera necesario dar un impulso político y social para avanzar hacia ese nuevo modelo social. Necesitamos una nueva cultura que deje atrás al machismo, para situar a la igualdad en España no en el futuro, sino en el presente. Un cambio de reglas con el que todos ganamos, mujeres y hombres; que no discrimina a nadie y que permite que todos seamos libres e iguales, construyendo un futuro más digno y luminoso para las siguientes generaciones.

► [Más información.](#)

Los asesinatos de más de 1.000 mujeres desde 2003 por violencia de género son la prueba más dramática del peligro que supone perpetuar la cultura machista que configura nuestra sociedad.

La primera universidad del mundo la fundó una mujer

Aunque de forma clásica pensamos que la universidad de Bolonia es la primera, en realidad la madraza de Qarawiyyin, creada por Fatima Al-Fihri, apareció dos siglos antes.



La universidad representa el grado más alto de conocimiento que tenemos en el mundo. En estas instituciones se forman nuevos sabios, se investiga nuevo conocimiento y se dirige el saber a nivel global. La universidad se asocia normalmente a Europa y a los monjes cristianos de la baja edad media. Sin embargo, la universidad más antigua que conocemos es anterior a la *universitas magistrorum et scholarium*; y, además, no fue creada por monjes, sino que su principal impulsora fue **Fatima al-Fihri**, una mujer. A día de hoy, esta universidad todavía sigue activa e impartiendo clases.



La Universidad de Fatima al-Fihri

Apenas cien años después de la fundación de Fez, en el año 859, Fatima al-Fihri era una acaudalada mujer, viuda de un comerciante y sin hermanos (todos fallecidos), de los que heredó una importante suma de dinero. Así que tomó una decisión y, junto a su hermana Mariam, decidió invertir en el progreso de la ciudad donde residía, la actual Fez. El proyecto para construir una Madraza, una escuela, tenía como objetivo impulsar a los jóvenes de Marruecos que quisieran estudiar y formarse. La madraza de Qarawiyyin o Al-Karaouine se convirtió así en una de las mezquitas más importantes de Fez, símbolo del conocimiento y la iluminación. En apenas unas décadas, la universidad de Qarawiyyin se convirtió no solo en un símbolo, sino también en una referencia de la enseñanza superior. Aquí venían estudiantes de todo el mundo, entre los que se cuentan personajes históricos como Gilberto de Auvèrnia, más conocido como el Papa Silvestre II, célebre por introducir los números arábigos en Europa, junto al concepto cero, o Maimónides.

Por su aportación, Fatima al-Fihri es conocida como Oum al Banine, que significa “madre de los chicos”, aunque ella y su historia, pasa más desapercibida que su creación. **La madraza de Qarawiyyin es la primera institución de educación superior del mundo**, además de seguir en funcionamiento. Ante el crecimiento en fama y prestigio, la universidad tuvo que aplicar un estricto criterio de selección, alojando a los estudiantes más ilustres entre sus paredes. Actualmente el gobierno de Marruecos está restaurando las dependencias de los estudiantes y la mezquita sigue funcionando (como lo ha hecho siempre), un ejemplo de la unión entre la espiritualidad y la educación musulmana, dos caras de una misma moneda en la cultura clásica árabe.

“La primera del mundo”

Según el concepto más ortodoxo, la Universidad de Bolonia es la primera del mundo, aunque se construyó algunos cientos de años después que la institución promovida por Fatima al-Fihri, en 1088. **¿Entonces? Una universidad es una institución de enseñanza superior, investigación y creación de cultura científica y humanística.** Sin embargo, atendiendo a su definición más clásica, las primeras universidades, históricamente, fueron un producto típico de la Europa medieval y sus condiciones sociales, religiosas y políticas. Por tanto, coincidían (y coinciden) en modus operandi y espíritu, cumpliendo con una estructura típica, un profesorado más gremial y la capacidad de otorgar títulos superiores. La madraza de Qarawiyyin no cumpliría con la estructura típica de una universidad europea hasta su reforma, durante la conquista colonial francesa.

Sin embargo, la obra Fatima al-Fihri sirvió para formar a expertos y sabios. Es la primera en otorgar títulos de formación superior, así como la primera institución de formación educativa avanzada del mundo (tal y como las conocemos hoy día). **Entre sus paredes se formaron pensadores, analistas, escritores, médicos y otros estudiosos** tanto del Corán como de decenas de ciencias diversas. Actualmente entendemos las universidades como centros del conocimiento, donde se crea y se imparte, pero hubo un tiempo en el que no se entendía la universidad sin una asociación religiosa. Al igual que ocurre con la universidad de Qarawiyyin. Así que, no es extraño reconocerle a esta institución su situación como primera universidad (tal y como hace la UNESCO) a pesar de que Bolonia siempre será el ejemplo estricto del canon universitario moderno.

► [Más información.](#)

Calidad del trabajo: Informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo EF/18



Fundación Europea para
la Mejora de las Condiciones
de Vida y de Trabajo

Este informe proporciona un análisis comparativo de la calidad del trabajo que incluye aproximadamente a 1200 millones de trabajadores de todo el mundo: EU-28, China, República de Corea, Turquía, Estados Unidos (EE.UU.), países hispanoparlantes de América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), Argentina, Chile y Uruguay. Es el resultado de un proyecto pionero que consiste en la recopilación y el análisis de datos sobre las condiciones de trabajo en todo el mundo impulsado por la Oficina Internacional del Trabajo, la secretaria de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofound, ambos organismos tripartitos que aspiran a mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores.

Contexto político

La calidad del trabajo se considera cada vez más un problema político importante. Es fundamental para el Programa de Trabajo Decente de la OIT y para las políticas de calidad del trabajo de la Unión Europea. Existen beneficios en los trabajos de buena calidad para los trabajadores, las empresas y las organizaciones que los contratan y para las sociedades, y se observan costes asociados a los trabajos de baja calidad.

Los datos fiables sobre las condiciones de trabajo pueden contribuir a los objetivos políticos, como la mejora de la calidad del trabajo, el trabajo digno y un elevado nivel de bienestar del trabajador. Las encuestas sobre las condiciones de trabajo cuantifican el grado de exposición de los trabajadores a determinados riesgos en el trabajo, así como los recursos de que disponen los trabajadores para mitigar estos riesgos. Permiten analizar las distintas situaciones laborales, incluyendo análisis por profesión y sector, y hacen posible que los investigadores examinen los posibles efectos de los cambios en el mundo laboral sobre la calidad del trabajo. También permiten supervisar los avances de las condiciones de trabajo. Se necesitan datos comparables para respaldar la elaboración de políticas con base empírica sobre la calidad del trabajo.

Conclusiones principales

El informe analiza siete dimensiones de la calidad del trabajo: el entorno físico, la intensidad del trabajo, la calidad del tiempo de trabajo, el entorno social, las competencias y la evolución, las perspectivas y los ingresos. Si bien existen diferencias importantes entre países respecto a estas dimensiones de la calidad del trabajo, también se observan similitudes importantes.

La exposición a riesgos físicos es habitual. Más de la mitad de los trabajadores de las muchas regiones y países contemplados está expuesta a movimientos repetidos de manos y brazos, constituyendo así el riesgo físico que más se notifica. Una quinta parte de los trabajadores, o incluso más, se expone con frecuencia a elevadas temperaturas en el trabajo; una proporción similar, aunque inferior, comunica sufrir una exposición a temperaturas bajas. Entre una quinta parte y una tercera parte de los trabajadores, y hasta un 44 % en Turquía, notifican enfrentarse a fuertes ruidos.

Entre una tercera parte de los trabajadores en la UE y la mitad de los trabajadores en EE.UU., Turquía, El Salvador y Uruguay experimentan trabajos intensivos, como plazos ajustados y ritmos de trabajo elevados. Entre el 25–40 % de los trabajadores tiene trabajos con exigencias emocionales. Las diferencias en la calidad del tiempo de trabajo son marcadas: mientras el 15 % de los trabajadores en países de la UE trabaja más de 48 horas a la semana, en China y la República de Corea más del 40 % de trabajadores lo hacen, en Chile más del 50 % y en Turquía la cifra se eleva a casi el 60 %. En todos los países, al menos el 10 % de los trabajadores trabaja en su tiempo libre; el hecho de trabajar muchas horas suele ir acompañado de trabajo intensivo. Si bien en la mayoría de países los hombres muestran más horas de trabajo remunerado que las mujeres, cuando se incluyen las horas de trabajo no remunerado entonces, en todo el mundo y sin excepción, las mujeres trabajan durante más horas que los hombres. Más del 70 % de los trabajadores de la República de Corea señala que les resulta muy fácil conseguir una o dos horas libres del trabajo para ocuparse de asuntos personales o familiares; en el caso de EE.UU., Europa y Turquía así lo afirma un 20–40 % de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores apunta que trabaja en un entorno social comprensivo. Cerca del 70 % de los trabajadores de los países encuestados evalúa positivamente el desempeño de sus directivos a la hora de gestionarles, y señala elevados niveles de apoyo social por parte de los compañeros (con algunas excepciones en determinados países). Sin embargo, hasta un 12 % sufre insultos, conductas humillantes, intimidaciones, conductas no deseadas de naturaleza sexual o acoso sexual.

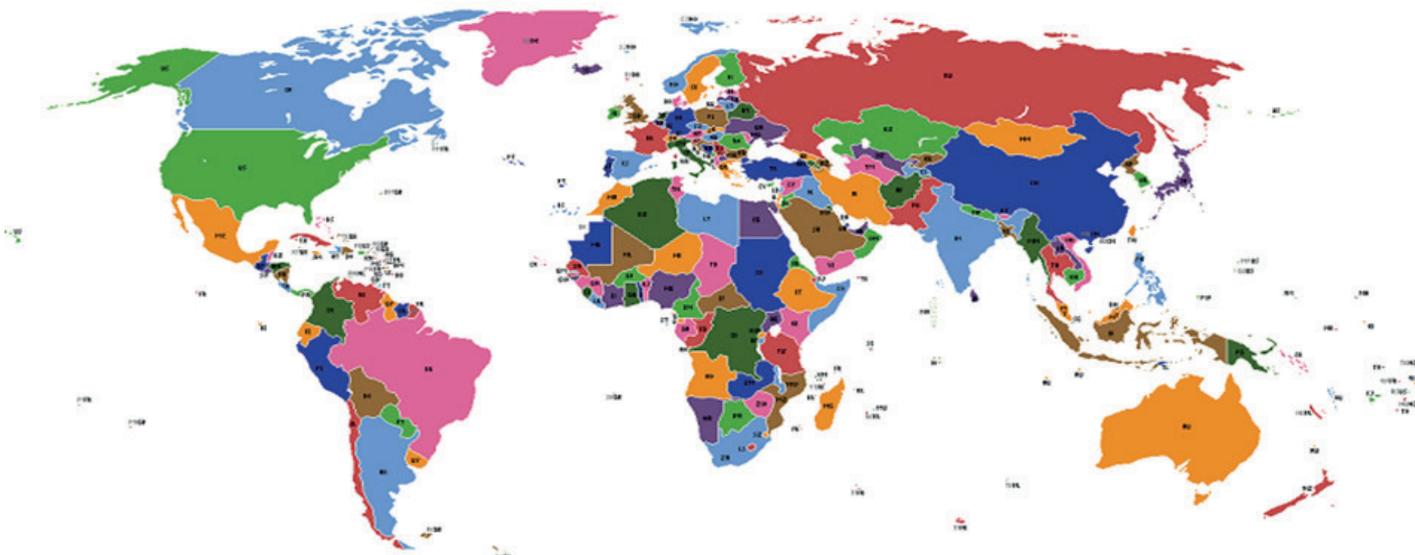
Independientemente del país, los que tienen un nivel menor de educación, tienen menos acceso a oportunidades para crecer y desarrollar sus competencias. El porcentaje de trabajadores que señala que aprende cosas nuevas en el trabajo varía entre el 72 % y el 84 % en EE.UU., la UE y Uruguay, pero los porcentajes son inferiores en China (55 %), Turquía (57 %) y la República de Corea (32 %).

El porcentaje de trabajadores que apunta tener autonomía a la hora de realizar tareas está entre el 45 % y el 70 %, mientras que el porcentaje que tiene influencia en decisiones importantes para su trabajo va desde el 33 % al 66 %.

Respecto a las perspectivas de futuro, la inseguridad laboral es preocupante en muchos de los países, con uno de cada seis trabajadores en la UE y uno de cada diez en los EE.UU., con temores de que podría perder su trabajo en los próximos seis meses. En el lado positivo, el 30–60 % señala que su trabajo ofrece perspectivas de avance profesional.

En todos los países, las mujeres ganan considerablemente menos que los hombres y su presencia en el extremo inferior de la distribución de ganancias es excesiva. El nivel de ganancias varía según la situación laboral y la profesión.

Las encuestas muestran sistemáticamente diferencias entre distintos grupos de trabajadores: en particular, entre hombres y mujeres, y entre trabajadores de profesiones diferentes. Las diferencias en la calidad del trabajo entre hombres y mujeres derivan de las múltiples interacciones entre los sistemas de bienestar y familiar, las estructuras del mercado laboral, los tipos de vida centrados en el género y la división del trabajo remunerado y no remunerado. Del mismo modo, los datos muestran diferencias sistemáticas entre profesiones. Muchos trabajadores de clase obrera ejercen en condiciones laborales que exigen un gran esfuerzo físico. Los trabajadores no cualificados y los trabajadores del sector de los servicios y las ventas también indican que se enfrentan a exigencias tanto físicas como emocionales.



Mensajes clave

A pesar de las grandes diferencias entre las estructuras económicas, los mercados laborales y el desarrollo, 1.200 millones de trabajadores en 41 países de todo el mundo se enfrentan a los mismos desafíos e inquietudes.

Las mujeres continúan enfrentándose a los desafíos más significativos; ganan mucho menos que los hombres y en general trabajan más horas que los hombres.

Son evidentes las diferencias a gran escala de la calidad del trabajo en los diversos países, lo que refleja la diferente naturaleza de los trabajos dentro de los diferentes sectores, ocupaciones y lugares de empleo.

La inseguridad laboral es generalizada y al menos el 30% informa estar en un trabajo sin perspectivas de carrera.

La exposición a riesgos físicos sigue siendo frecuente en todos los países, principalmente debido a los movimientos repetitivos de manos y brazos.

Las diferencias en el horario laboral son notables entre los países y regiones estudiadas, donde más de un tercio de los trabajadores confirman tener largas jornadas laborales. El 70 % de todos los trabajadores reportan un entorno social en el trabajo de gran apoyo y altos niveles de satisfacción con sus supervisores inmediatos.

► [Ver informe completo \(ingles\)](#)

34 Mujeres asesinadas por violencia de género.

24 Huérfanos menores.

1 Víctima Menor mortal en casos de violencia de género contra su madre.



Datos hasta el 22 de julio de 2019. FUENTE: M^º. de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (violencia de género).



DICE **NO** A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO



016

Atención víctimas de maltratos. Teléfono 24 horas.
No deja rastro en la factura pero sí en el teléfono y debe borrarse.