



SINDICATOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Fecha 29 de abril de 2025

Berlín

UGT CONFEDERAL

Buenos días a todas y todos.

Quiero agradecer, personificándolo en Giulio el extraordinario apoyo y el esfuerzo de su equipo para que este proyecto se haya llevado a cabo.

En esta conferencia final del proyecto "Las organizaciones sindicales contra la discriminación" abordamos la discriminación por distintos motivos, entre ellos por razón de género, orientación sexual, racismo y edadismo, poniendo especial atención a la discriminación interseccional en el ámbito laboral.

Tomando como ejemplo la sociedad española, donde el 51% de la población somos mujeres (más de 24 millones y medio según el último censo) el 18% han nacido en el extranjero o tienen nacionalidad extranjera, el 10% tienen alguna discapacidad y el 22% superan los 65 años. La diversidad de circunstancias personales y/o sociales y económicas, las ya señaladas y otras como la enfermedad, la orientación e identidad sexual, las convicciones religiosas, el origen étnico... en las que podemos encontrarnos las mujeres, son un territorio propicio para que la tradicional discriminación por razón de género se mezcle con otras, conformando en realidad nuevas formas de discriminación. Y sin duda este es uno de los retos a futuro, en la sociedad y obviamente en el trabajo.

Si bien es cierto que hemos avanzado en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, permitidme hacer un pequeño comentario sobre una cuestión que las compañeras y compañeros españoles ya conocen. El Centro de Investigaciones Sociológicas de nuestro país, publicó este año un estudio sobre

percepciones acerca de la igualdad entre hombres y mujeres. El 44% de los hombres encuestados y, sorprendentemente, el 33% de las mujeres estaban de acuerdo con la afirmación de que "se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres".

Y sin perjuicio de que podamos relacionar estos resultados con mensajes y discursos odiosos que, desde ciertos partidos políticos de ultraderecha, incluso compartidos por la derecha tradicional, que niegan la violencia de género, que eliminan las políticas y medidas de igualdad entre mujeres y hombres, lo cierto es que se trata de un indicativo de que hay fuerzas que nos quieren negar lo conseguido hasta ahora y de lo que nos queda por avanzar en general, en la igualdad de género y más aún en la definición, inclusión en las normas, detección y prevención de las discriminaciones múltiples cuando estas nos afectan a las mujeres, y particularmente en el lugar de trabajo.

Y si hablamos de trabajo, es obligado hablar de organizaciones sindicales y de nuestra responsabilidad en asegurar la igualdad para todas las mujeres sean cuales sean sus circunstancias. En este sentido quiero recordar que el *Informe de EUROFOUND sobre [los interlocutores sociales y la discriminación en el trabajo](#)*¹, señalaba que tanto organizaciones sindicales como empresariales tienen un importante papel a desempeñar, entre otras, en materia de sensibilización acerca de derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en el trabajo o controlando las prácticas en el trabajo. Pero lo cierto es que **la mayoría de las prácticas que analiza el informe (el 56%) las llevan a cabo las organizaciones sindicales sin el concurso de la empresa.** El informe remarca una realidad obvia, que la principal

¹ Eurofound (2020) [Role of social partners in tackling discrimination at work](#), Publications Office of the European Union, Luxemburg.

misión de una organización sindical es proteger los derechos de sus asociados en el lugar de trabajo, pero que su papel se extiende más allá, porque las mejoras en las condiciones de empleo impactan en las condiciones de vida y esto también tiene un reflejo en la sociedad en su conjunto.

Por otra parte el [GREVIO del Consejo de Europa en su recomendación a España sobre el cumplimiento de Convenio del Consejo para la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica](#)², señala que deberían adoptarse medidas **para disponer de datos, estudios de prevalencia e investigaciones que incluyan también a aquellas mujeres que afrontan una discriminación interseccional**, así como a fortalecer las medidas dirigidas a prevenir y combatir la violencia que afecta a estas mujeres. Y para ello es preciso tener en cuenta sus circunstancias particulares en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres. La Directiva 2024/1385, de 14 de mayo de 2024 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica,³ señala que **las víctimas que sufren discriminación interseccional corren un mayor riesgo de sufrir violencia**.

Desde UGT reconocemos la diversidad de las mujeres, por ello consideramos indispensable mirar la violencia de género con una perspectiva interseccional.

La desigualdad entre mujeres y hombres se experimenta de forma variable, en función de otras estructuras de opresión,

² [Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence \(Convenio de Estambul\). Recommendation on the implementation of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence by Spain. Adopted on 15 december 2020.](#)

³ [Directiva - UE - 2024/1385 - ES - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

como son el capacitismo (discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad), la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la confesión religiosa, la orientación sexual, la identidad de género, la situación administrativa de residencia, el país de procedencia o el estado civil.

La **interseccionalidad es una herramienta para el análisis y la elaboración de políticas**, es una estrategia que sirve para vincular las bases de la discriminación con el entorno social, económico, político y legal que alimenta la discriminación y que estructura las vivencias de la opresión y del privilegio.

En España, la tasa de víctimas de violencia de género de mujeres migrantes residentes en España fue de 3,2 por cada 1000, mientras que la tasa de las mujeres nacidas en España fue de 1,2 por cada 1000 mujeres. Los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística verifican esta realidad: la tasa de víctimas de violencia de género por cada 1.000 mujeres fue casi tres veces superior en las nacidas en el extranjero que en las nacidas en España.

Vivir en el ámbito rural también hace que las mujeres ocupen otro lugar frente a las violencias machistas y presenten una mayor vulnerabilidad. Según datos de FADEMUR, en 2021 solo el 20% de las mujeres rurales asesinadas por violencia de género había denunciado a su asesino y en 2023, de las 50 mujeres asesinadas por sus parejas o exparejas hasta el 2 de octubre de 2023, 17 habían sido asesinadas en pueblos de menos de 20.000 habitantes.

Tal y como reveló el estudio realizado en 2020 por FADEMUR con el Ministerio de Igualdad en cumplimiento del Pacto de Estado, esta violencia está más asociada en los pueblos a la esfera privada y, por tanto, es más invisible. El informe de FADEMUR

también reveló que en el medio rural las relaciones de maltrato se prolongan más que en las ciudades, y en todo ello tiene mucho que ver, además del arraigo de los estereotipos, la menor disponibilidad de recursos de atención y ayuda en los pueblos.

Es por ello que desde UGT demandamos más atención y recursos para erradicar la violencia machista en las zonas rurales, que ayuden a extender la red de espacios seguros contra esta lacra y que impulsen la sensibilización del conjunto de la sociedad y las empresas.

DISCAPACIDAD E INTERSECCIONALIDAD

En cuanto a la discapacidad, me gustaría destacar, que debemos tener en cuenta que el CONCEPTO DE LA DISCAPACIDAD ha ido evolucionando. Si bien el tratamiento actual de la discapacidad se basa en la perspectiva de los derechos humanos y la no discriminación, en consonancia con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la ONU, tradicionalmente el modelo se ha basado en la invisibilidad familiar, social y laboral.

Pese a este cambio, aún faltan políticas públicas que ofrezcan una respuesta a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad que fomenten su independencia, su igualdad, autonomía y capacidad de decisión.

El mayor hándicap se encuentra en las dificultades para participar en el mercado laboral, y especialmente en el mercado ordinario. La tasa de empleo es un 40% inferior a las personas sin discapacidad. Y lo verdaderamente preocupante es la tasa de inactividad del 64,5% cuando en las personas sin discapacidad en edad de trabajar era del 21,5%.

Esta precariedad laboral, tiene una incidencia directa tanto en los salarios percibidos como en sus cotizaciones sociales, con una repercusión negativa en el cálculo de prestaciones sociales, como son las pensiones de jubilación.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad debe ser una realidad, junto con la mejora de su calidad de vida y el ejercicio pleno de sus derechos.

Desde UGT promovemos la igualdad integral de las personas con discapacidad y nuestra acción sindical en los centros de trabajo va orientada a eliminar cuantas dificultades puedan surgir a la hora de acceder al empleo y en el desarrollo de su actividad laboral, en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.

Esta discriminación afecta especialmente a las mujeres con discapacidad, donde la precariedad laboral está más presente, presentando salarios más bajos y empleos menos cualificados; con respecto a los hombres con discapacidad. Esa falta de equidad laboral, impide que haya igualdad laboral, y la prevención de posibles escenarios de discriminación por ser mujer y por tener una discapacidad, lo que actúa como impedimento para su inclusión. Todas y todos con derecho a acceder al empleo y al mantenimiento del mismo.

DISCRIMINACIONES Y MALOS TRATOS A MUJERES CON DISCAPACIDAD

Con respecto a las mujeres con discapacidad, se trata de un grupo muy heterogéneo, con un alto índice de discriminación por una doble razón: ser mujer y tener alguna discapacidad.

Las mujeres y las niñas con discapacidad tienen un mayor riesgo relacionado con su discapacidad, de violencia, abuso, abandono,

malos tratos, tanto dentro y fuera del hogar. Sobre todo, en el caso de la mujer con una discapacidad severa, o con problemas de aprendizaje o de comunicación, al tener mayores dificultades para expresar y denunciar los malos tratos sufridos, invisibilizándose muchos de los casos de violencia.

Me gustaría que hiciéramos una reflexión. Cuando hablamos de la violencia en las mujeres con discapacidad, no podemos cometer el error de pensar que las discapacidades son previas a la violencia de género. Puede ser que esa discapacidad sea posterior y una consecuencia directa del maltrato sufrido: una discapacidad física, como la sordera por golpes en el oído, o una discapacidad intelectual.

Para UGT, es fundamental visibilizar la discapacidad, modificar la concepción social, y con ello positivar su juicio social. Si no se permite, a las personas con discapacidad, acceder a un empleo difícilmente se puede demostrar que pueden desarrollar su trabajo igual que el resto de personas.

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

En UGT somos conscientes de que la orientación sexual, identidad o expresión de género también es una intersección que impide a las mujeres progresar laboralmente. El 38% de ellas, oculta ser lesbiana en su trabajo y 7 de cada 10, considera que es un inconveniente para buscar empleo. Este seminario ha sido una oportunidad más para trabajar entre sindicatos por un entorno laboral inclusivo.

Si bien desde nuestra organización hemos peleado por hacer de esto parte de una ley estatal. Y gracias a nuestro esfuerzo, las empresas en España deben tener medidas contra la LGTBifobia. Mejoramos también la Ley de Empleo, para reforzar la protección de las personas trans, especialmente mujeres trans

con vulnerabilidad laboral. Y para que sea una cuestión que va más allá de la voluntad política, introducimos al colectivo LGTBI dentro de nuestro acuerdo por el empleo y la negociación colectiva que realizamos con las empresas (AENC)

Creemos en potenciar un trabajo conjunto para trasladar esta buena práctica a la legislación europea. Y un trabajo de cada sindicato en la lucha de la diversidad LGBTI dentro de su organización. Ya que, si cambiamos la sociedad, cambiamos nuestros Estados.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD:

Por lo que hace a la situación de las personas jóvenes trabajadoras, en España, gracias a la Reforma Laboral de 2021, junto con otras medidas de estimulación de la economía y del empleo, hemos visto como los datos de empleo joven han ido mejorando:

- Ahora mismo tenemos una tasa de paro del 19,1%, la cifra más baja desde el 2008.
- El número de jóvenes menores de 30 años afiliados a la Seguridad Social alcanzó un récord histórico en 2024 con 3,47 millones.
- La tasa de temporalidad en nuestro país es del 20,9%, frente al 52% del año 2021.
- 1 de cada 4 jóvenes trabaja a tiempo parcial, si bien, no debemos olvidar que solo el 8% de ellos manifiesta querer ese contrato parcial.

En este sentido, a pesar de que la Reforma Laboral benefició con carácter particular a los colectivos más precarizados, entre ellos,

las personas jóvenes, conviene no olvidar que a nivel europeo las personas jóvenes trabajadoras siguen registrando una mayor precariedad en el empleo, con tasas de paro, temporalidad y parcialidad superiores a la media nacional.

Además, las y los jóvenes deben hacer frente a la insuficiencia de sus salarios. Pues los salarios de las personas jóvenes siguen siendo muy bajos, sigue existiendo una brecha salarial del 33% entre una persona joven y la media nacional.

Además, junto esta precariedad salarial, en los últimos años, las posibilidades de emancipación de las personas jóvenes se han visto fuertemente condicionadas como consecuencia del aumento desorbitado de los precios de la vivienda. La burbuja de precios, principalmente, en las grandes ciudades, causa que la mayoría de jóvenes deban dedicar su salario casi por completo al pago del alquiler.

Esta situación, no difiere ni mucho menos a nivel europeo. En menos de una década, entre 2015 y 2023, los precios de la vivienda en la UE aumentaron de media un 48%. Este mismo eurobarómetro puso de manifiesto que alquilar en la UE también había subido. Entre 2010 y 2022, el precio de los alquileres subió una media de 18%, en parte debido a un aumento de los contratos de alquiler de corta estancia, que sacaron casas y pisos del mercado.

En algunos países, incluso, las viviendas cuestan ahora el triple que hace 14 años. - En concreto, el precio de la vivienda se ha multiplicado por tres veces en Estonia y Hungría, con subidas en ambos casos superiores al 200%; - Y se ha duplicado en Austria, Portugal, Luxemburgo y Bulgaria. - En Francia los precios de la vivienda han subido un 27% en estos 14 años, mientras que en

Dinamarca y Bélgica se han incrementado cerca de un 54%; en Irlanda, un 67% y en Alemania o Países Bajos, en torno al 74%.

Es evidente, que en toda la Unión Europea estamos viviendo una emergencia habitacional producto de la escasa política pública de la vivienda y de la perversión de un derecho fundamental, un derecho base del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

En España, a través del diálogo social y de las últimas subidas del salario mínimo, los sindicatos hemos mejorado ligeramente la situación de los jóvenes. Ligeramente, porque por mucho que en UGT y en otros sindicatos luchemos por mejorar los derechos laborales de manera interseccional dentro de los centros de trabajo, todos nuestros logros quedan en papel mojado si la situación socioeconómica no mejora, quedando los jóvenes en desventaja.

Las mejoras y avances laborales de los últimos años por sí solas no pueden hacer frente a la tendencia al alza de los precios dentro del mercado inmobiliario. Por ello, desde UGT, reivindicamos políticas de vivienda y emancipación juvenil más ambiciosas y valientes, políticas que verdaderamente reequilibren los precios de la vivienda y que garanticen que el acceso a la misma no suponga un esfuerzo económico excesivo y desproporcionado.