



■ Portada

Las mujeres con discapacidad necesitan políticas activas de empleo

Los bajos incentivos, la falta de políticas activas, el desconocimiento de las adaptaciones que se necesitan en los puestos de trabajo... Estos y otros factores influyen negativamente en la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad, siendo el problema mayor entre las mujeres que sufren una doble discriminación, por tener una discapacidad y por razón de género.

Si a todo esto añadimos que a diferencia de otros grupos, las mujeres con discapacidad tienen más dificultades en acceder a los recursos legales eficaces que las protejan de conductas discriminatorias, tra-

ducidas en mayores índices de desempleo, salarios inferiores, menor acceso a los programas y servicios dirigidos a mujeres en general y mayor riesgo de padecer situaciones de violencia y todo tipo de abusos, el panorama es más difícil de remontar.

Por ello, además de los apoyos del Gobierno español, se necesita que se haga una aplicación efectiva de las transposiciones europeas y, por supuesto, sería conveniente reforzar los mecanismos de evaluación de eficacia de los recursos destinados a la prestación de servicios sociales y, en particular, de las subvenciones e incentivos

concedidos a la contratación.

Dada la importancia del empleo para superar la situación de invisibilidad de las mujeres con discapacidad, se hace necesario que las instituciones europeas controlen y realicen un seguimiento de la transposición de la Directiva 2000/78 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en cada uno de los países miembros. De igual modo, la Estrategia Europea de Empleo ha de incorporar los factores concurrentes de género y discapacidad con mucha más ambición de los que se hace hasta ahora.

en este número

2 ♦ Editorial

♦ Opinión

3 ♦ Noticias

• La discriminación de la mujer discapacitada.

4 ♦ Difusión de actos

5 ♦ Actualidad Jurídica

♦ La mujer en Europa

6 ♦ Entrevista

• Blanca Uruñuela.
Secretaria General de
FTA-UGT.

7 ♦ Mujer en prensa

**DIRECCIÓN
COORDINACIÓN**Comisión Ejecutiva
Confederal de UGT**MAQUETACIÓN**M^a Paz Carnerero**REDACCIÓN**

Marta Seara Nogueira

Dirección: C/ Hortaleza,
88 - 28004 Madrid

Teléfonos: 91 589 78 15

Fax: 91 589 77 21

Mail: mujer@cec.ugt.org**Editorial**

Pese a que en los últimos años se han impulsado políticas específicas de integración laboral de las personas con discapacidad esas políticas no han sido verdaderamente efectivas. Desde UGT consideramos que están fallando las fórmulas de tránsito al empleo ordinario, fundamentalmente porque las medidas resultan insuficientes y no se da un cumplimiento real del porcentaje de integración. Se elude el cumplimiento de la legislación y no existe realmente un control y seguimiento de infracciones. Entre todos debemos asumir el compromiso para contribuir a la promoción y la normalización de las personas con discapacidad.

FE DE ERRATAS

En la página 4 del nº anterior se decía que la FES era la Federación de Servicios Públicos, cuando debería decir FSP

Opinión

LUIS CAYO PÉREZ BUENO. DIRECTOR EJECUTIVO DEL CERMI ESTATAL

¿Cómo precipitar un mundo más decente?

Es ya un lugar común, una idea repetida cada vez más frecuentada declarar que las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación; que en ellas -el 58% de la población con discapacidad en España- concurren los factores de exclusión y marginación que tradicionalmente van ligados al hecho de ser mujer y al hecho de ser persona con discapacidad, que, al combinarse, mutuamente se alimentan, produciendo efectos de más alcance que los que suelen surtir esas circunstancias por separado. Ésta y otras afirmaciones análogas se han venido oyendo hasta ahora y se seguirán oyendo, pues son machaconas, lacerantemente ciertas. Pero ha llegado la hora de hablar menos, de no continuar diciendo lo ya sabido y conocido, y pasar a la acción. Es cierto que cualquier intervención, cualquier acción política requiere, para resultar exitosa, un conocimiento previo y lo más exacto posible de la realidad social sobre la que va a operar; pero no es menos verdad que la política es, fundamentalmente, acción, transformación de la realidad mediante la aplicación de medidas de intervención eficaces y proporcionadas a aquellos a los que se dirigen. Hasta hace muy poco, en la política española, europea y mundial en materia de mujer con discapacidad hemos carecido de un conocimiento preciso de la realidad. Desde hace un tiempo, esta carencia se viene supliendo. Son cada vez más los análisis y los diagnósticos, desde diversas ópticas, que tenemos a nuestra disposición sobre la situación de la mujer con discapacidad. Ahora, lo que se echa en falta es una voluntad política enérgica, un compromiso público expreso para desplegar líneas de acción y poner en práctica iniciativas que comiencen a cambiar las condiciones de vida efectivas de las mujeres con discapacidad. Hace falta más que nunca una verdadera política en materia de mujer con discapacidad.

Esta futura política ha de hacerse por supuesto de la mano de las organizaciones representativas de personas con discapacidad. El diálogo civil, esa forma de profundización en la democracia que consiste en dar participa-

ción en la gestión de los asuntos públicos a los grupos concernidos, ha de presidir esta nueva política, que ha de expresarse también en una nueva forma de hacer política. Ni las autoridades ni las organizaciones tradicionales pueden seguir hablando en nombre y por cuenta de las mujeres con discapacidad. Han de ser éstas las que asuman la dirección total y completa de los asuntos que les conciernen; las que han de implicarse y participar en la administración de las políticas que, de aquí en adelante, se desplieguen.

Los contenidos de esa nueva política son también predecibles. Las medidas que desde los dispositivos públicos han de adoptarse han de concentrarse en aquellos focos y factores que más exclusión generan contra las mujeres con discapacidad: rol e imagen sociales, autopercepción, transversalidad de la discapacidad en las políticas generales de igualdad de género, educación, violencia, niñas con discapacidad, capacitación política, empleo, sanidad, etc. Los frentes son muchos y muchas veces se requerirán planes de choque, pues la intervención resulta inaplazable. En todo caso, esos contenidos vendrán dados por lo que digan, por lo que propongan y por lo que decidan autónomamente las propias mujeres con discapacidad. Ya ha pasado irreversiblemente el tiempo en que el otros (generalmente varones) actuaban por cuenta y riesgo de las mujeres con discapacidad.

Estas consideraciones no serían sinceras si no fuesen también autocríticas. Todo lo que se ha venido diciendo y denunciando hasta ahora respecto de la situación de impotencia política de la mujer con discapacidad es aplicable, en mayor o menor grado, a las propias organizaciones representativas de personas con discapacidad. Las mujeres con discapacidad siguen estando subrepresentadas en las organizaciones de personas con discapacidad; las mujeres con discapacidad han venido ocupando en el sector social de la discapacidad una posición secundaria, muy lejana de su importancia cuantitativa y cualitativa.

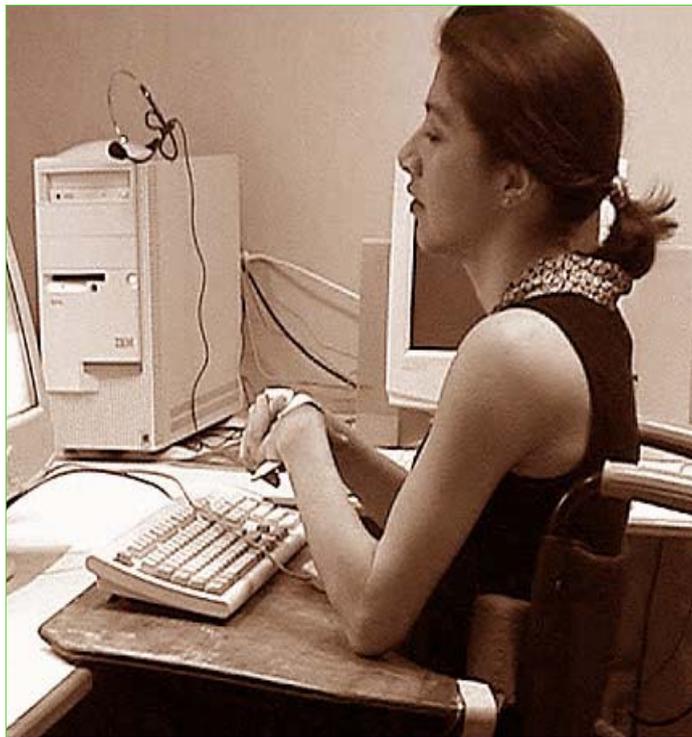
Las mujeres con discapacidad precisan cobertura social y protección

Para incorporar a las personas con discapacidad al mercado laboral son necesarios programas de inserción, mejorar la formación y difundir mucho más los planes de actuación para que puedan beneficiarse el mayor número posible de mujeres

La incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado de trabajo en España ha sido un fenómeno reciente y la tasa de actividad de las españolas está por debajo de la media europea. La tasa de actividad general de la mujer en España es un 25% menor que la del hombre y con un nivel de paro dos veces superior.

Si este panorama se dibuja para las mujeres, las que presentan algún tipo de discapacidad lo tienen todavía más difícil, puesto que cuentan con multitud de factores que históricamente han jugado en su contra. Entre ellos, un sistema educativo no adaptado a la discapacidad (deficiencias en la accesibilidad física, escasa formación del profesorado en la materia, poca adecuación de las adaptaciones curriculares, escasez de recursos en general, etc), un entorno cultural demasiado sexista y con mujeres con discapacidad no preparadas para conquistar el espacio público.

En este contexto, la Comisión de la Mujer del Cermi Estatal ha elaborado un informe para analizar los factores reales y potenciales que entorpecen la incorporación de la mujer con discapacidad



al mercado de trabajo y las medidas que deberían adoptarse para modificar estas situaciones. Después de evaluar varios factores, el Cermi ha llegado a la conclusión de que se necesitan medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral: reducción o flexibilización de jornadas laborales por cuidado de hijos u otros familiares dependientes, ampliación y abaratamiento de los servicios de guardería, residencias de mayores y centros de atención a personas con discapacidad, entre otros.

Para UGT, es necesario un desarrollo de los servicios sociales como un pilar básico del sis-

tema de bienestar. Pero no sólo para las personas con discapacidad, sino para la población en general. El sindicato pide la ampliación y la gratuidad de unos servicios sociales que sean universales, públicos y de calidad.

Las mujeres con discapacidad conforman un colectivo especialmente vulnerable y por ello necesitan de la tutela que ofrecen los diversos sistemas de protección social entendidos como el conjunto de mecanismos de cobertura social y protección basados en la distribución y solidaridad para hacer frente a situaciones de necesidad tanto económica como prestacional.

Las tasas de analfabetismo son más altas entre las discapacitadas

El Área de Servicios Sociales de la Secretaría para la Igualdad de UGT ha elaborado un informe sobre la formación de las personas con discapacidad en la que se pone de manifiesto que el 51,18% de las personas con discapacidad en edad de trabajar poseen una educación primaria, frente al 8,7% que posee educación superior, siendo el colectivo que menos cualificación profesional y menos formación ocupacional recibe. A la vez, se refleja cómo en el caso de las mujeres existe una tasa superior de analfabetismo respecto a los hombres. La educación primaria supone un 51,44% en contraposición con la educación superior que sólo la poseen un 8,9%.

En los cursos de formación que gestiona el INEM es de destacar el tanto por ciento de las mujeres que realizan cursos de formación respecto de los hombres, con un 61,38%. Esto se debe a que son ellas las que mayor nivel de desempleo registran, deduciéndose por tanto la ineficacia de la formación ocupacional, ya que no se incrementa el número de mujeres con discapacidad integradas en el mercado laboral. En cuanto a la participación en la formación, es mínima, suponiendo un 2% sobre el total. Por lo que es indispensable incentivar a este segmento poblacional.

UGT ha celebrado un taller en el que varios expertos establecieron vínculos entre el entorno medioambiental y las mujeres.

El seminario tuvo lugar en la Fundación para el Desarrollo de los pueblos, en Córdoba, y estuvo organizado por la Secretaría de Desarrollo Económico y Medio Ambiente de UGT

Andalucía y contó con la colaboración de la Secretaría de Mujer. En el acto se concluyó que el género femenino puede desempeñar una gran labor a favor del medio natural.

UGT intenta lograr un entorno saludable para los trabajadores. El ecofeminismo, una combinación de ambas tendencias, es una corriente mundial abanderada por mujeres que intentan que el planeta no siga en proceso de degradación debido a las prácticas capitalistas. Los objetivos que persigue UGT son informar de los conceptos relacionados con el medio ambiente y promover la participación equitativa.

Firman un convenio para mejorar la situación laboral de la mujer

UGT Extremadura y el Instituto de la Mujer de esta Comunidad quieren facilitar la inserción laboral de las mujeres y aumentar su calidad en el empleo

UGT Extremadura ha firmado un convenio con el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) mediante el que ha obtenido financiación para el desarrollo del proyecto "La negociación colectiva como instrumento de mejora de las condiciones laborales de las mujeres", que se articula en la puesta en marcha de actividades encaminadas a favorecer la igualdad de género en el trabajo y en el que el Departamento de la Mujer del sindicato trabaja desde hace meses.

Los objetivos son facilitar la inserción laboral de las mujeres y aumentar la estabilidad y calidad en el empleo; fomentar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral; eliminar el desequilibrio de hombres y mujeres en determinados sectores de actividad



y profesiones; fomentar medidas para lograr igual retribución en trabajos del mismo valor; sensibilizar a las empresas para la implantación de acciones positivas; fomentar el cambio cultural respecto a parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional; fomentar la participación de las mujeres en la vida política y pública de la empresa y en la toma de decisiones; profundizar en la importancia de la negociación colectiva como instrumento de

acción sindical corrector de las desigualdades y discriminaciones, y reforzar la igualdad de oportunidades como criterio para la negociación colectiva por parte de los interlocutores sociales. Para el logro de estos objetivos UGT Extremadura ha puesto en marcha diversas acciones, como continuar profundizando en el análisis de convenios colectivos desde la perspectiva de género y asesorar a las personas negociadoras.

UGT Navarra pretende combatir la violencia de género en el ámbito laboral

UGT Navarra ha iniciado una campaña para sensibilizar a empresarios y trabajadores a través de sus delegados sindicales en la lucha contra la violencia de género en el ámbito laboral. El sindicato pretende dotar a los responsables sindicales de instrumentos para detectar y dar respuesta a los casos que se presenten e introducir en los convenios cláusulas

en defensa de quienes sufren violencia doméstica y acoso sexual. En 2003, se presentaron por estos motivos 517 denuncias de violencia doméstica, según el sindicato.

En las próximas semanas se distribuirán en diferentes centros de trabajo de la Comunidad foral un total de 4.000 dípticos bajo el título

"Violencia contra las mujeres. Trabajador, no lo consentas. Defiende la igualdad". Asimismo, se convocarán distintas asambleas formativas e informativas. Entre los objetivos del sindicato también se encuentra promover la aplicación de estas medidas en otros foros, así como en los procesos de negociación de convenios sectoriales.

Reconocen a una trabajadora el derecho a modificar su horario de trabajo

El Juzgado de lo Social de Madrid ha reconocido el derecho de una trabajadora a modificar su horario de trabajo sin necesidad de disfrutar de una reducción de jornada por cuidado de hija menor de 6 años. Los hechos se plantearon cuando una trabajadora de Makro, que realizaba durante 3 semanas al mes turno de mañana con horario de 6 a 12 horas de lunes a domingo y 1 semana al mes de lunes a domingo con horario de 15,30 a 21,30 horas turno de tarde, solicita a la empresa una modificación de turno de trabajo, pidiendo turno fijo de mañana para todas

las semanas al mes por cuidado de un menor de 8 meses. La petición de cambio de turno fue denegada por la empresa y la trabajadora interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social, asistida por los servicios jurídicos de UGT. La sentencia da la razón a la trabajadora y le reconoce el derecho a que se le conceda, por guarda legal de menor, a un turno fijo de mañana. Constituye un precedente muy importante porque es la primera vez que un Juzgado reconoce el derecho a elegir el horario de trabajo. La concreción horaria de la reducción de jornada

es un derecho de la trabajadora, que sólo en supuestos excepcionales ha de decaer como en caso de abuso de derecho, inexistencia de buena fe o manifiesto quebranto para la empresa.

La sentencia establece que en base a las circunstancias concretas del caso, al espíritu y finalidad perseguida por la normativa y en razón al bien jurídico que se quiere proteger estima la demanda de la trabajadora y declara el derecho a que se le reconozca el turno de trabajo fijo de mañana por razones de guarda legal del menor.

Una maestra demanda a un colegio por despido improcedente

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha anulado la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Valladolid que desestimó la demanda por despido improcedente presentada por la que fuera profesora del Colegio El Salvador Milagros A.D., quien había reclamado 48.000 euros de indemnización al verse afectada por el cierre del centro el día 1 de septiembre de 2003 con motivo de su venta para transformarlo en hotel.

Derechos de las mujeres en el mundo

Cuatro millones de mujeres y niñas son traficadas para la explotación sexual

“Los traficantes sienten poco respeto por los derechos o dignidad de sus víctimas. Bajo la creencia de que un buen empleo nos aguarda en un nuevo país y ansiosas en buscar mejores oportunidades económicas, nos lanzamos a la aventura y caemos presas en las garras de los traficantes. Buscamos un futuro mejor, no ser prostitutas. Ninguna mujer quiere ser esclava sexual y soportar las maldades que yo he

padecido”. Este relato dado a conocer por una adolescente colombiana se asemeja a cualquier otro que pudieran dar los cuatro millones de mujeres y niñas que son traficadas para la explotación sexual a diferentes ciudades del mundo cada año, según datos de la ONU.

El tráfico de personas es el tercer mayor negocio transfronterizo del mundo, después del tráfico de drogas y el de

armas. Un negocio que da beneficios de 7 a 10 mil millones de dólares al año, según cálculos de Naciones Unidas. El juego del mercado permite cualquier cosa mientras haya alguien dispuesto a pagar y otro con la mercancía que el demandante quiere, sin importar que el “producto” sea un ser humano.

El Protocolo de Naciones Unidas para prevenir, reprimir y castigar la trata de personas, espe-

cialmente mujeres y niñas, especifica que se esta hablando de “captación, transporte, traslado, acogida, recurriendo a la amenaza, la fuerza, coacción, rapto, fraude, engaño o abuso de poder con fines de explotación”. Las mujeres que son forzadas a la esclavitud sexual tienen entre 18 y 45 años y sufren las consecuencias de la esclavitud sexual como la estigmatización, daños físicos y emocionales, entre otros.

BLANCA URUÑUELA AGUADO. SECRETARIA GENERAL DE FTA-UGT

“Para nosotros es fundamental el acceso de las mujeres a la formación y el reciclaje”

¿Cuál es la percepción de la igualdad en nuestro país?

Mi impresión, y creo que es una realidad, es que en nuestro país existe una igualdad de derecho entre hombres y mujeres, desde el momento que somos iguales ante la ley. Pero existe una gran desigualdad de hecho, en la familia, en el mundo del trabajo, en la política, en el sindicato, en resumen, en la sociedad. En ese sentido, y centrándonos en la situación laboral, la desigualdad empieza desde el momento mismo que la tasa de actividad de las mujeres, en datos del primer trimestre de 2004 es el 44,07%, mientras que en el caso de los hombres es el 67,37%, las mujeres ocupadas son el 38,94% de la población laboral, y los hombres el 61,06%, y el paro de las mujeres se sitúa 10 puntos por encima del de los hombres. Las retribuciones de las mujeres están en torno al 30% por debajo de los salarios de los hombres, porque en general ocupan las categorías más bajas en las empresas o bien porque están mal valoradas.

Dentro de la Federación Agroalimentaria ¿cuáles son los principales problemas de las mujeres?

Nuestra Federación es muy amplia, y abarca



desde la producción agraria, pecuaria y forestal, pasando por el sector de manipulado, hasta la industria alimentaria, y la distribución. Eso quiere decir que los problemas son también muy variados, y en general se agudizan para las mujeres. Son las duras condiciones del trabajo en el campo, los contratos precarios, que en mayor medida afectan a las mujeres, los repetitivos turnos, especialmente de noche, la baja cualificación, la adaptación a distintas formas de organización del trabajo, etc.

¿En qué sector, de los que agrupa la FTA, hay más desigualdad de género?

Los subsectores donde se concentran el mayor número de mujeres, además de la agricultura, son aquellos que en su origen, históricamente, se iniciaron en los hogares, manipulación de frutas y verduras y

preparación para su conservación, conservas vegetales y de pescado, galletas, tabaco, en este caso por la habilidad manual, etc., y por el contrario, donde menor número de mujeres existe es en los sectores de bebidas, en toda su extensión: aguas, refrescos, cervezas, vinos, bebidas alcohólicas o también en el sector del azúcar, donde su extracción es un proceso esencialmente químico. Y es precisamente en estos sectores donde se produce la mayor desigualdad de género.

¿Han tomado alguna medida para solucionar los problemas de las mujeres?

Se han revisado los convenios colectivos sectoriales que en el ámbito estatal se elevan a 15, y que afectan a 220.000 trabajadores, para asegurar que no existen contenidos, artículos o cláusulas, que directa o indirectamente discrimi-

nen a las mujeres, poniendo también especial cuidado en que no exista ningún nivel o categoría laboral exclusivamente femenino. Un ejemplo concreto ha sido la firma por parte de nuestra Organización del Convenio de Cítricos del País Valenciano donde se ha resuelto un problema histórico de equiparación de categorías entre mujeres y hombres y que afectaba aproximadamente a 50.000 trabajadoras.

¿Cuáles son sus propuestas para erradicar el sexismo del mercado laboral?

Comienzan con la exigencia y el cuidado de que las contrataciones y el tipo del contrato se realicen sin discriminación alguna por razón de género. Se trabaja poniendo especial cuidado en que las mujeres ocupen los niveles y categorías que les corresponden en base a las funciones y el trabajo que realizan. Es para nosotros fundamental la promoción y el acceso de las mujeres a la formación y el reciclaje en las empresas, proponiendo para ello la consideración de las situaciones familiares y los horarios y tiempos de trabajo, y que las convocatorias sean justas y transparentes, para evitar que de forma encubierta vayan dirigidas solo o preferentemente hacia los hombres.

Las denuncias por discriminación laboral de la mujer en España son de 4 diarias

Durante la segunda mitad del pasado año se tramitaron en España 467 inspecciones de trabajo por discriminación de la mujer en el ámbito laboral, según datos del Ministerio de Trabajo. Un promedio de 2,5 actuaciones cada día, porcentaje que se agudizó en diciembre hasta sumar 3,6 denuncias diarias.

Desde julio hasta diciembre, 115 mujeres se atrevieron a denunciar las irregularidades que padecieron en sus empleos por razón de su sexo. Otras 352 actuaciones fueron necesarias en el mismo periodo de tiempo, si bien éstas se llevaron a cabo a iniciativa de las propias inspecciones al detectar severas anomalías en materia de trabajo. En total, se abrieron 17 expedientes de infracción. Entre los motivos de estas actas figuran la prevención de riesgos de embarazadas (5 casos), la discriminación sala-



rial (3), despido y maternidad (3), acoso sexual (3), moobing con finalidad de despido debido a una excedencia previa por cuidado de hijos (2) y discriminación en el empleo (1).

La desigualdad laboral encuentra su más fiel reflejo entre los altos cargos de las empresas. En 2003, las mujeres representaban del 3 al 5% de las cúpulas directivas en el mundo.

La Comisión Europea alertaba de que las mujeres cobran un 16% menos de sueldo por desempeñar idéntico trabajo. Y esto las

que trabajan, porque el paro de la mujer en Europa, y sobre todo en España, es muy elevado pese a las mejoras registradas con el paso de los años. En España, la tasa de ocupación femenina pasó de un 38,55% en 1996 a un 43,90% en 2003, según datos aportador por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de la Mujer. La tasa de paro se redujo un 13,62% en los últimos siete años. La cuestión se agrava cuando se comparan estas cifras con el contexto de la UE. España es el país con la mayor tasa de desempleo femenino.

Quieren hacer compatible la maternidad de las diputadas con sus funciones públicas

El Grupo Parlamentario Socialista ha presentado una proposición no de ley en el Congreso por la que se insta al Gobierno a promover una modificación normativa que garantice a las diputadas y senadoras hacer compatible el ejercicio de sus funciones públicas representativas con el disfrute de los derechos derivados de la maternidad, la adopción y el acogimiento. La iniciativa recuerda el compromiso del Gobierno "de eliminar obstáculos" para que las mujeres puedan ejercer libremente la actividad política sin renunciar al libre ejercicio de la maternidad y de proponer medidas que permitan compatibilizar la vida familiar y política. El incremento de las mujeres en los parlamentos ha evidenciado todas estas carencias.

La lucha de la mujer a lo largo de la historia

Julia Álvarez Resano fue Gobernadora Civil de Ciudad Real durante la Guerra Civil y, a través de su correspondencia (carta de F.Largo Caballero, 6-10-1937, así como con diversos sindicatos de UGT), podemos saber de su participación en actividades sindica-

les de UGT y específicamente en las relacionadas con las mujeres. Prueba de ello es la invitación el 23 de enero de 1936 de la Asociación de Obreros de la Aguja de Madrid y sus límites para participar como oradora en actos de propaganda dedicados a la mujer.

Datos para no olvidar

En España hay algo más de 2 millones de mujeres con discapacidad, según la encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, realizada por el INE, el Imsero y la Fundación ONCE. La tasa de desempleo afecta al 33,1% de la población femenina con discapacidad en

edad laboral, calculada en un total de 659.330 mujeres. De esta cantidad, el 76,3% se clasifica como población 'inactiva' por permanecer al margen de los circuitos de formación e inserción laboral. Un 35% de las mujeres con discapacidad reside en el ámbito rural y sólo el 12% tiene estudios superiores.