



en este número

- 2 ♦ Editorial
- ♦ Opinión
- 3 ♦ Noticias
Panorama sociolaboral de la mujer en España
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Actualidad Jurídica
- ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Especial 8 de marzo
 - 53 medidas aprobadas por el Gobierno.
- 7 ♦ Mujer en prensa

■ Portada - ESPECIAL 8 DE MARZO

La conciliación, un problema con soluciones individuales

El aumento de la participación de las mujeres en la actividad laboral ha sido una de las tendencias más destacadas y continuadas en los mercados de trabajo europeos a lo largo de los últimos decenios. Una de las consecuencias de este proceso es el cambio en la organización de los hogares o las familias, en los que el modelo de participación laboral dual ha pasado a ser el más frecuente.

Uno de los factores que más influencia ha tenido en la configuración de la situación discriminatoria de la mujer en el mercado de trabajo es la división y asignación de

roles sociales en función del género. En este marco, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo sin que se produzca la ruptura de roles ha generado un gran número de problemas cuyo peso y efectos demoledores han recaído exclusivamente sobre las mujeres. Por una parte, surgen los prejuicios del empresario en la contratación y estabilidad en el empleo respecto de las mujeres, al considerar que resultan menos rentables por tener que compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares. Por otra parte, las mujeres, ante la ausencia de políticas efectivas que

se dirijan a afrontar este conflicto como un problema social y colectivo, se han visto avocadas a buscar soluciones de carácter individual, renunciando al empleo, reduciendo, anulando o retrasando la maternidad, asumiendo dobles jornadas de trabajo y soportando situaciones discriminatorias en el empleo de todo tipo y variedad: desiguales oportunidades de acceso al empleo, la formación, la promoción, segregación ocupacional, expulsión del mercado de trabajo, aceptación de condiciones de trabajo inferiores, pérdida de derechos económicos y perjuicios en materia de protección social.



NÚMERO 10 - AÑO II

Martes 8 DE MARZO DE
2005

DIRECCIÓN COORDINACIÓN

Comisión Ejecutiva
Confederal de UGT

MAQUETACIÓN

M^a Paz Carnerero

REDACCIÓN

Marta Seara Nogueira

Dirección: C/ Hortaleza,
88 - 28004 Madrid

Telefonos: 91 589 78 15

Fax: 91 589 77 21

Mail: mujer@cec.ugt.org

Manifiesto

8 de marzo de 2005

■ Editorial

Al hacer balance las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, como cada año con motivo del 8 de Marzo, inevitablemente viene a nuestras memorias en esta ocasión el atentado terrorista del 11-M. Debemos mantener en nuestro recuerdo a todas las víctimas de los brutales atentados, la mayoría de ellas trabajadores y trabajadoras que acudían como cada día a sus centros de trabajo. Algunas de ellas, procedían de otros países y habían venido en busca de una vida mejor. Pocos días después de esta tragedia, se celebraron unas elecciones generales, en las que se produjo un aumento de participación ciudadana, que puede interpretarse como un rechazo frontal al terrorismo y como reafirmación en la democracia.

Desde CCOO y UGT queremos recordar también a todas las mujeres afectadas por los conflictos armados que han sido agredidas, violadas y en algunos casos repudiadas posteriormente por sus familias. Como señala un reciente informe presentando al Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, la violencia contra las mujeres no disminuye pese a los esfuerzos hechos por la comunidad internacional. Además, las mujeres siguen siendo excluidas de los procesos de paz a pesar de que su presencia en los consejos de seguridad ayudaría a evitar conflictos y a la paz.

En nuestro país, el cambio de Gobierno del pasado mes de marzo, trajo consigo una nueva imagen a la que no estábamos acostumbradas, se alcanzó por primera vez en la historia de nuestro país la paridad en el Ejecutivo y también, por primera vez, una mujer desempeña el cargo de vicepresidenta del

Gobierno. Esperamos que esta iniciativa se traslade a todas las estructuras de la Administración y se den pasos adelante hacia la representación igualitaria, entre mujeres y hombres, en la toma de decisiones. El siguiente gesto del Gobierno socialista, ha sido la puesta en marcha del proyecto de Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, recientemente aprobada. Los objetivos perseguidos por esta Ley tratan de remediar, de forma global e integrada, la violencia que padecen las mujeres, pues constituye un atentado a su dignidad, libertad, seguridad, derecho a la vida y a la igualdad entre hombres y mujeres, siendo la violencia en la mujer un obstáculo que impide o dificulta su plena participación en la sociedad democrática.

UGT y CCOO en tanto que organizaciones sindicales que luchamos contra las desigualdades, las injusticias y las discriminaciones, debemos reforzar nuestro compromiso con la eliminación de la violencia de género, impulsando, asegurando y mejorando en su caso, desde la acción sindical y la negociación colectiva, las medidas que la Ley recoge, de tal modo que las trabajadoras afectadas no tengan dificultades en el mantenimiento de sus puestos de trabajo y en la garantía de sus derechos. Sumamos así una reivindicación más en nuestro quehacer sindical, que sigue estando dirigido a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras, cuya situación está aún muy lejos de la que existe en otros países de la Unión Europea. En España, seguimos manteniendo una tasa de actividad femenina de las más bajas y una tasa de paro de las más altas de la UE, ello es debido en

buna parte a los impedimentos que las mujeres encuentran para conciliar la vida familiar, personal y laboral, al asumir prácticamente en solitario los cuidados de hijos y personas dependientes, lo que incide directamente en sus posibilidades de formación y promoción, o incluso llega en ocasiones a la pérdida del propio empleo. A esta situación hay que añadir la precariedad en el empleo que soportan las mujeres, liderando los porcentajes de trabajo a tiempo parcial. La temporalidad, modalidad de contratación de la que se abusa en nuestro país, afecta de manera considerable a las mujeres. También se mantienen las diferencias salariales entre mujeres y hombres, que siguen siendo un factor determinante de la discriminación que se produce hacia las mujeres en las condiciones laborales. Esta situación requiere acciones decididas por parte del Gobierno, que nos permitan alcanzar los objetivos comprometidos en la Cumbre de Lisboa, de creación de empleo de calidad dirigido a mujeres, alcanzando porcentajes de empleo del 60% para el año 2010. Las acciones emprendidas por el Gobierno con la puesta en marcha del Plan Nacional de Empleo para 2004, se desarrollan de forma paralela al transcurso del Diálogo Social en el que nos encontramos inmersos y que esperamos dé resultados. Uno de los asuntos centrales del Diálogo Social, en la Declaración del 8 de julio de 2004 firmada por Gobierno y Agentes Sociales es el aumento de empleo y muy especialmente la promoción de la integración laboral de las mujeres y la mejora de las condiciones de trabajo. Todo ello pasa por la generación de empleo y la facilitación de la conciliación. **(Sigue en página 3).**

La legislación debe avanzar en materia de conciliación

Resulta imprescindible cambiar el enfoque que hasta ahora se ha dado a la legislación y abordar la conciliación desde políticas integrales que tengan por objetivo, entre otros, el de la ruptura de la asignación de roles sociales en función del sexo

Algunos de los datos elaborados por el Instituto de la Mujer, a partir de las estadísticas del INSS, muestran las grandes diferencias que existen en la asunción de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y que el paso del tiempo y las medidas adoptadas no están mejorando la situación respecto al reparto de las responsabilidades familiares entre ambos sexos. Así, en el año 2000, del total de las excedencias por cuidado de hijos/as, los datos indican que del total de padres y madres que ejercieron este derecho, un 96'02% correspondía a madres trabajadoras. En el año 2001, el porcentaje correspondiente a madres trabajadoras en relación con padres trabajadores fue del 96'43%. En el 2002, de un 96,16%, y en el 2003, de un 96,38%.

La Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, en términos generales supuso la adopción de una serie de medidas timidas, de alcance limitado y resolución escasa. La Ley presenta carencias que no sólo no han hecho variar en absoluto la situación discriminatoria que sufren las mujeres en este terreno, sino que además, la transposición de algunas disposiciones



de las directivas comunitarias de protección a la maternidad y permisos parentales no se realizó ni de forma correcta ni de forma completa. El enfoque de las soluciones llevadas a cabo se ha centrado en la regulación legal de derechos laborales orientados fundamentalmente a facilitar a las mujeres la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, y con independencia de que dichas medidas padezcan importantes carencias en este terreno, se pone de manifiesto que son claramente ineficaces para resolver el conflicto e, incluso, contraproducentes en muchos casos al producir efectos boomerang en las propias mujeres. Es evidente que, mientras la orientación de las soluciones gire entorno al mismo

planteamiento erróneo, no se encontrarán soluciones eficaces.

Resulta imprescindible para UGT, si queremos avanzar en esta materia, cambiar el enfoque que hasta ahora se ha dado a la misma y abordar la conciliación desde políticas integrales que tengan por objetivo, entre otros, el de la ruptura de la asignación de roles sociales en función del sexo en todos los ámbitos y la dotación de los medios e instrumentos adecuados para ello. La conciliación, además de estar necesitada de un cambio de enfoque, como ya hemos apuntado, debería abordarse desde una visión más amplia: tiempos de trabajo y su distribución, organización del trabajo y la compatibilidad de la vida laboral y personal.

(Viene de pag. 2). Será en este proceso de Diálogo Social en el que participa el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, donde se aborden cuestiones de capital importancia para el empleo de España y de donde se pueden derivar medidas y actuaciones. Teniendo en cuenta de forma decidida y contundente, tanto específica como transversalmente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, abordando las condiciones de trabajo, la discriminación salarial en función del género y la conciliación familiar y laboral. UGT y CCOO esperamos que este proceso de Diálogo Social, junto con la puesta en marcha del Plan Nacional de Empleo en el que el Gobierno se compromete a alcanzar un 48,5% de empleo femenino, y el proceso de concertación social en las Comunidades Autónomas que darán traslado a los objetivos del Plan Nacional de Empleo, contribuyan a una mayor inserción laboral de mujeres en empleos de calidad. Solventar las dificultades del acceso al empleo de mujeres requiere el desarrollo y mejora de estructuras y servicios para el cuidado de la infancia y personas dependientes. Esta iniciativa será trasladada al proceso de Diálogo Social antes mencionado. CCOO y UGT celebramos que, como resultado de los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva de los años anteriores, los convenios colectivos hayan experimentado una evolución positiva, incorporando cláusulas de no discriminación o promoción de la igualdad. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectados por convenios firmados en 2003 que cuentan con alguna cláusula sobre igualdad de oportunidades es del 43,26%, frente al 33,14% del año 2001. UGT y CCOO, reiteramos nuestro compromiso para seguir avanzando en la mejora de las condiciones laborales.

El año 2004 tampoco ha sido un buen año para el empleo de las personas con discapacidad, pero los datos demuestran que la situación de este colectivo es mucho más desfavorable para las mujeres, ya que en 2004 las mujeres con discapacidad tuvieron que soportar un 68,3% de la contratación temporal a tiempo parcial, por lo que UGT-PV seguirá insistiendo para que la integración de este colectivo sea una realidad de pleno derecho. Además, la contratación indefinida se redujo respecto a 2003, ya que durante el año pasado sólo se contrataron en la Comunidad Valenciana 1.061 personas con discapacidad bajo la modalidad indefinida, es decir, la con. Así, del total de contratos indefinidos que se firmaron en la Comunidad Valenciana sólo el 0,89% fueron para trabajadores discapacitados, es decir, 1.010 contratos de los que 279 fueron para mujeres y 731 hombres.

Galicia es la tercera Comunidad con mayor desempleo femenino

UGT denuncia que las tasas de ocupación están sobrevaloradas debido a la fuerte presencia de la mujer en el sector primario, que encubre el desempleo, ya que se dedican a esta actividad por no tener otras opciones

La secretaria de la Mujer de UGT Galicia, Marisa Rodríguez, aseguró que la tasa de paro de las mujeres en Galicia es del 19,2%, "por lo que esta Comunidad Autónoma se sitúa como la tercera con mayor desempleo femenino, tras Andalucía y Extremadura, y con índices por encima de la media española y de la Europa de los 25".

Rodríguez señaló que la variable de desempleo muestra las verdaderas debilidades del mercado laboral femenino gallego, ya que las tasas de ocupación y actividades están sobrevaloradas, debido a la fuerte presencia de la mujer en el sector primario, que encubre el desempleo, ya que se dedican a



esta actividad por no tener otras opciones.

Por lo que respecta a las diferencias retributivas, en Europa es un 16% inferior en detrimento de las mujeres, y se da la circunstancia, además, de que los hombres se concentran en sectores y empleos que ofrecen sueldos más altos y tienen más oportunidades de acceder a pue-

tos de responsabilidad. En Galicia, la diferencia salarial presenta abismos del 27,3% y hay sectores en los que llega, incluso, al 50%. El único caso en que la mujer tiene sueldos superiores es en el de la industria extractiva, donde el colectivo femenino suele ocupar cargos de responsabilidad, así como en la construcción y la hostelería.

UGT Extremadura edita un manual sobre negociación colectiva no discriminatoria

El Departamento de la Mujer de UGT Extremadura ha editado un manual titulado "Negociación colectiva no discriminatoria", con el fin de que sirva de apoyo y orientación a las personas que participan en los procesos de negociación de los convenios colectivos. El manual está estructurado en dos partes diferenciadas. La primera de ellas ofrece

las herramientas para analizar los convenios colectivos desde la perspectiva de género y la segunda, unas sugerencias o pautas generales para introducir en los convenios cláusulas de acción positiva en materia de igualdad. Según el responsable del Departamento de la Mujer, Carmen López, "estas cláusulas de acción positiva son nece-

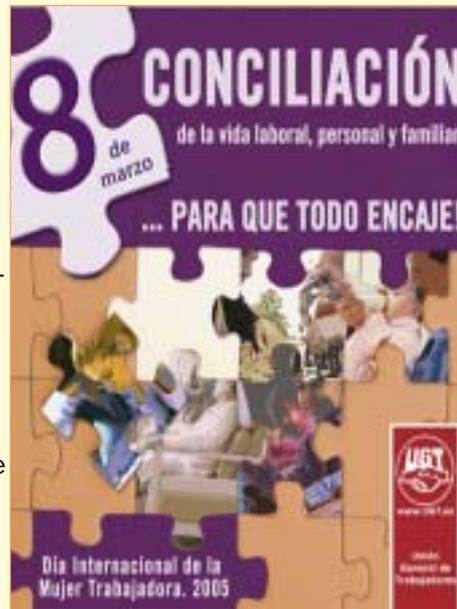
sarias porque las mujeres continúan estando en desigualdad respecto a los hombres en el ámbito laboral y, si bien apenas quedan en los convenios cláusulas que discriminen a las mujeres directamente, si existen casos en los que se discrimina de forma indirecta, adjudicando peores condiciones laborales a los trabajos realizados por mujeres".

La X Edición de los Premios 8 de Marzo recae en mujeres que se han destacado por su valentía

El Departamento Confederal de la Mujer, en una reunión con el Jurado designado para la elección de las premiadas, ha acordado la entrega de la X Edición de los "Premios 8 de marzo" de 2005 a Isabel Valverde, responsable del Sector Ayuda a Domicilio de FES-Madrid; a Laura Toribio, abogada del Gabinete Jurídico de UGT-Catalunya; a Elvira Alcalde Agulló, Eva López Ferrero y a Laura Singler Luque, ambas trabajadoras de Caprabo, y a María del Carmen Sucunza Arrizurieta, Secretaria de Organización de UGT Volkswagen en Navarra.

Todas ellas han desta-

cado por denunciar todo tipo de desigualdades en sus diferentes ámbitos de trabajo. Isabel Valverde personifica la labor de tantas mujeres de la organización que, de un modo silencioso dignifican un sector precario, feminizado, poco reconocido, con bajas retribuciones y donde la acción sindical es ciertamente



complicada por el tipo de relaciones laborales y las organizaciones inherentes al sector.

Con el premio a Laura Toribio, Laura Singler, Eva López Ferrero y Elvira Alcalde, el Departamento Confederal de la Mujer ha querido dedicarlo a todas las mujeres que

han interpuesto demandas por haber sido discriminadas como trabajadoras y también a todas las abogadas y abogados de la organización que han participado tanto en la atención como en la propia demanda de los derechos de igualdad de las mujeres trabajadoras, defendiendo con tesón las cuasas de las compañeras que están en situaciones similares.

Maika Sucunza destaca por una vida de lucha y tesón. Como sindicalista siempre ha tenido claro que su primer objetivo es el de conseguir incorporar mujeres en la empresa y la defensa de sus derechos.

Derechos de las mujeres en el mundo

La situación de la mujer, a debate en la ONU

La violencia, la discriminación y la falta de educación y oportunidades de las mujeres ocuparán un lugar preminente en las discusiones de Naciones Unidas. Diez años después del compromiso alcanzado en Pekín para avanzar en la igualdad de género, la ONU hará balance y buscará soluciones para luchar contra la desigualdad que todavía existe. Los debates se desarrollan en el marco del 49 período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y

Social de la Mujer y se conocen popularmente como 'Pekín+10'. En 1995 se adoptó la Plataforma de Acción, un marco global para poner fin a la discriminación. Ese documento era básico para colmar las lagunas en doce áreas de especial preocupación, entre ellas las de salud, educación, empleo o derechos humanos.

El informe de Annan subraya que las mujeres son todavía las mayores víctimas del tráfico de personas y representan

el segmento de la población más pobre en muchos países. Además, destaca que está en aumento el número de mujeres afectadas por sida y que las tasas de mortalidad entre la población femenina continúan siendo inaceptables. Según Rachel Mayanja, asesora especial de Annan para temas de mujer, el análisis muestra que se han logrado avances en la mayoría de las regiones, pero en algunas áreas críticas "han sido desiguales y demasiado len-

tos", además de haber una profunda brecha entre la teoría y la práctica. La ONU reconoce que las organizaciones civiles han sido claves a la hora de impulsar los derechos de las mujeres y combatir prácticas como la violación dentro del matrimonio o los llamados "crímenes de honor", existentes, según el grupo 'Equality Now', en Haití y Siria. Esta y otras organizaciones denuncian las leyes discriminatorias de muchos países, como las de obediencia de la esposa.

El Gobierno aprueba 53 medidas para favorecer la igualdad en todos los ámbitos

El Consejo de Ministros aprobó, dentro de un paquete de 53 medidas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, un programa de actuaciones e incentivos para aquellas empresas privadas que incorporen mujeres en sus órganos de dirección, según informó la vicepresidenta primera del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, en la rueda de prensa. "Hemos adoptado una serie de medidas preventivas para fomentar el empleo femenino, favoreciendo el aumento de la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad de los organismos públicos, concesión de microcréditos a mujeres emprendedoras y un programa de actuaciones e incentivos a empresas privadas que incorporen mujeres en los órganos directivos y consejos de administración", comentó.

En este sentido, el ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, recordó que en los consejos de administración de las empresas españolas más importantes que cotizan en bolsa, las que conforman el IBEX, las mujeres sólo representan un 2 por ciento. "Esto no puede ser -sentenció-. Queremos incentivar, previa negociación con sindicatos y empresarios, la presencia de mujeres en estos órganos de forma acorde a su preparación, su representación social y su capacidad".

En el contexto de la



celebración del 8 de marzo, del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, Fernández de la Vega comentó que el Ejecutivo ha aprobado 53 medidas para fomentar la plena equiparación de derechos entre hombres y mujeres. Así, aseguró que se han dado "53 pasos" en favor de la igualdad en ámbitos tan diversos como, el empleo, las administraciones públicas, la investigación, la vida política, el deporte, la cultura o la violencia de género. "Hemos aprobado varias decenas de medidas para promover la igualdad de las mujeres en un mundo que todavía con frecuencia nos trata como a inferiores", dijo la vicepresidenta primera que insistió en que, a pesar de la igualdad formal, la igualdad social todavía no es plena.

Se trata, en su opinión, de un "conjunto importante" de medidas para avanzar en la lucha contra la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana, que ten-

drá un seguimiento de su implantación por parte del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales que en el plazo de un año elevará un informe al Consejo de Ministros. "Tenemos la convicción de que el mayor nivel de progreso y protección de un país es la incorporación de la mujer y la igualdad paritaria", insistió.

Por su parte, Caldera destacó los tres niveles en los que hay que seguir promoviendo la igualdad: el empleo, la conciliación de la vida laboral y familiar y la lucha contra la violencia de género. "En estos tres ámbitos hemos puesto en marcha medidas pioneras y en algunos casos, únicas en el entorno europeo", se congratuló. En la lucha contra la violencia de género, el Ejecutivo aprobó los reales decretos de creación y constitución de Juzgados de violencia contra la mujer y la creación de la Delegación Especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer.

Discriminación por razón de género afectó a 877 trabajadores en 2004

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social detectó a lo largo del pasado año un total de 67 infracciones en materia de discriminación por razón de género, más del doble de las 33 infracciones detectadas en 2003. La inmensa mayoría (90%) de los trabajadores afectados lo fueron por actividades relacionadas con la protección a la maternidad en materia de seguridad y salud laboral. En concreto se registraron un total de 608 actuaciones, que dieron lugar a 27 infracciones y afectaron a 788 trabajadores. El número de trabajadores que resultaron afectados por infracciones por razón de género en 2004 se incrementó un 135% respecto a los 372 trabajadores afectados en 2003. La actividad de la Inspección en esta materia registró un total de 1.431 actuaciones, de las que la mayoría, 637, se efectuaron en relación con la discriminación por razón de sexo en la relación laboral, fundamentalmente en temas salariales. Estas actuaciones dieron como resultado 35 infracciones, que afectaron a 84 trabajadores. El acoso sexual recogió 120 actuaciones, de las que sólo se detectó una infracción, con una trabajadora afectada, frente a las 7 de 2003. La discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo registró un total de 66 actuaciones.

La mujer española es la peor tratada en el mercado laboral frente a los varones

La mujer española se encuentra entre las peor tratadas, junto con las griegas, en el mercado laboral frente a los varones, según revelan la mayoría de los indicadores recogidos en el 'Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2005' publicado por la Comisión Europea. La diferencia entre hombres y mujeres entre los 15 y los 64 años en la tasa de paro era del 19'5% en 1998 y del 15'8% en 2003, unas cifras duplicadas en España, solamente delante de Grecia y Malta.

Por otra parte, las divergencias salariales entre hombres y mujeres se mantienen en la UE de los 15, con aproximadamente un 16'9% a favor de las mujeres. En los 25, la estimación es ligeramente inferior, un 15% por cada hora trabajada, a favor de los hombres, algo más en España, pero claramente superior en Reino Unido, Alemania, Suecia, Estonia y Chipre.



En materia de desempleo, España se encuentra en penúltimo lugar, seguida de Grecia, con un 7% de diferencia entre sexos, de modo que aunque se ha reducido entre 1998 y 2004 se mantiene a la cola de la Unión. Estonia, Irlanda, Reino Unido y Bélgica en cambio trabajan más mujeres que hombres.

Estos datos responden a la falta de apoyo a las mujeres para que puedan compatibilizar su vida profesional, así como comportamientos sexistas dentro de la

sociedad. Se calcula que los hombres asumen menos de un 40% del conjunto de las tareas domésticas y entre un 25% y 35% de las tareas vinculadas a la educación de niños menores de 7 años. En cuanto a los empleos a media jornada, las mujeres españolas que pueden optar a esta solución suponían en 2004 menos del 20%, frente a una media europea del 30'4%. Los contratos a media jornada son uno de los factores que explican las divergencias salariales entre mujeres y hombres.

Madrid pacta mejoras con los sindicatos en temas de conciliación

La Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad de Madrid ha firmado con UGT, CEMSATSE, CCOO, SAE, CSI-CSIF y CSIT-UP dos acuerdos para mejorar las condiciones laborales del personal estatutario de las instituciones sanitarias, uno relativo a la aplicación de reducción de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral y otro a la mejora voluntaria de la incapacidad laboral transitoria y el control del absentismo. El primero de los acuerdos contempla la regulación para el personal sanitario de Madrid de los supuestos de reducción de la jornada. Concretamente, el personal que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, anciano o disminuido, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de jornada de trabajo.

La lucha de la mujer a lo largo de la historia

Crísálida rinde homenaje a Gladys Marín, que dirigió el Partido Comunista de Chile en la resistencia clandestina contra la dictadura de Augusto Pinochet y que murió a consecuencia de un cáncer cerebral. Destacó por sus cualidades de líder y fue elegida dos veces

diputadas, hasta el 11 de septiembre de 1973, cuando la agrupación fue proscrita por el régimen militar. La figura de Gladys sobrepasó el ámbito político y en Chile era admirada, sobre todo, por la consecuencia y tesón con que defendía sus ideas.

Datos para no olvidar

La situación de las mujeres en el mundo ha experimentado escasos avances y ha retrocedido en numerosas áreas. Las mujeres y las niñas constituyen el 70 por ciento de la población que vive en la pobreza. Asimismo, representan dos tercios de las personas analfabetas y, por su

condición de género, tienen limitado el acceso a la educación, a la salud y otras necesidades sociales básicas. Hasta ahora tampoco se han cumplido los compromisos adoptados en materia de derechos sexuales y reproductivos, uno de los temas más preocupantes.