



en este número

- 2 ♦ Editorial
- ♦ Opinión
- 3 ♦ Noticias
 - Especial 39º Congreso Confederacional de UGT
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Actualidad Jurídica
 - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Diálogo Social
 - Aplicación de la igualdad retributiva
- 7 ♦ La mujer en la prensa

■ Especial 39º Congreso Confederacional

El compromiso de hacer un Sindicato para todos

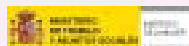
Hacer un sindicato para todos implica ofrecer respuestas a diferentes trabajadores en el ámbito de la reivindicación política, asumiendo la defensa de sus intereses ante las Administraciones. Desde la acción sindical, promoviendo su participación y trasladando a la negociación colectiva sus reivindicaciones específicas. Y desde el ámbito organizativo, fomentando la afiliación, la participación en la vida sindical y el acceso a puestos de responsabilidad de integrantes de diferentes colectivos de trabajadores. Una tarea para las uniones y departamentos

en las materias y ámbitos que les son propios, y para el conjunto de la organización, a fin de cumplir el objetivo de defender con eficacia los intereses de los trabajadores, ampliar la implantación del Sindicato y conseguir una sociedad mejor.

Uno de los ámbitos que UGT se propone mejorar desde la acción de su 39º Congreso Confederacional es el de la mujer trabajadora. El crecimiento español de años anteriores no se ha traducido en avances en el terreno del empleo de las mujeres. Los datos siguen poniendo de manifiesto la inmensa

desigualdad de las mujeres en el trabajo y que esta situación no ha variado sustancialmente.

La falta de participación equitativa de los hombres para asumir las responsabilidades familiares y la ausencia de infraestructuras adecuadas y suficientes para la atención de los niños y de otros familiares dependientes contribuyen de forma decisiva a que esta realidad no cambie. Por otro lado, las medidas legales adoptadas por la Ley de Conciliación y posteriores disposiciones resultan claramente insuficientes para solventar el problema.

**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

El empleo de las mujeres

El crecimiento económico español de años anteriores no se ha traducido en avances en el terreno del empleo de las mujeres. Los datos siguen poniendo de manifiesto que la situación de desigualdad de las mujeres en el trabajo no ha variado sustancialmente. Factores estructurales como la incorporación más tardía de las mujeres al mundo del trabajo, sus menores oportunidades de acceder a una determinada experiencia o antigüedad, la escasa presencia en sectores y puestos de trabajo fuertemente masculinizados y la precariedad laboral que afecta en mayor medida a las mujeres, contribuyen a la desigualdad salarial entre trabajadores de uno y otro sexo. Pero estos factores no explican por sí solos la desigualdad retributiva. El origen de la discriminación salarial hay que buscarlo en la infravaloración del trabajo femenino que se traduce en la práctica en la menor retribución que perciben las trabajadoras respecto a los hombres.

Por su parte, el acoso moral por

razón de género y el sexual en el trabajo constituyen conductas que afectan mayoritariamente a las mujeres y que dan lugar a efectos negativos desde el punto de vista del empleo, tanto para la empresa como para la víctima y con graves repercusiones sobre la salud de ésta última. La complejidad de esta materia requiere una regulación que la aborde desde todos los órdenes y que palie las actuales carencias legales.

Por otra parte, siendo un objetivo prioritario la erradicación de la violencia por razón de género, es preciso tener en cuenta las dificultades en relación con el empleo que encuentran las víctimas de la violencia de género en ámbitos distintos del laboral. Varios factores, entre ellos los antes mencionados, determinan la necesidad de tratar de forma específica la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres, insuficientemente abordada en los numerosos estudios, estadísticas del mercado e, incluso, en la negociación colectiva.

■ Protección a las familias

La plena protección social de las familias debe ser un pilar básico del Estado del Bienestar

Las políticas de protección familiar en España están muy alejadas de los niveles de cobertura que éstas alcanzan en la mayoría de los países de la Unión Europea. Es más, en el caso español, estas inciden fundamentalmente en instrumentos fiscales, con resultados regresivos en la medida en que benefician a aquellos que tienen más renta y perjudican o excluyen a la mayoría menos favorecida que tributa menos o no tributa. Se debe dar una concepción amplia de la familia basada en la igualdad, reforzando políticas tendentes a la misma y la plena protección social

como un pilar del Estado del Bienestar. Las políticas de protección a la familia deben tener como ejes el conjunto de medidas públicas destinadas a proteger a todos los miembros de la familia con especial incidencia a aquellas que deben soportar mayores cargas familiares.

Para UGT, las políticas de protección a la familia, si nos centramos en las derivadas del hecho de tener menores a su cargo, deben tener como ejes, entre otros, la compensación mediante prestaciones directas el mayor coste que supone tener

hijos a cargo no teniendo en cuenta exclusivamente las rentas sino el número de hijos que forman parte de la unidad familiar, estableciéndose para ello un baremo lineal y proporcional. Además, el sindicato quiere que se supriman los impedimentos económicos y laborales que dificultan que las familias tengan los hijos que deseen y que se compatibilice el cuidado de los hijos con la actividad laboral y personal de hombres y mujeres.

UGT propone elevar significativamente la cuantía de las prestaciones económicas, atendiendo espe-

cialmente a las familias que con una situación más desfavorecida, así como elevar el tope de recursos que dan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social. También es necesario reconocer como derecho universal la atención a la infancia, en la etapa previa a la escolarización obligatoria y garantizar la cobertura total de plazas escolares por parte de las administraciones públicas. Por otro lado, también se deberá potenciar la oferta de plazas de titularidad pública y facilitar prestaciones en materia de servicios, vivienda, educación, material escolar...

La discriminación por razón de género está al orden del día en el trabajo

El medio centenar de mujeres que participó en el IV Encuentro de Mujeres Dirigentes de UGT señalaron como algunos de los aspectos que diferencian a hombres y mujeres la tasa de actividad, el paro, la precariedad en el empleo y la subordinación en las relaciones laborales

El IV Encuentro de Mujeres Dirigentes de UGT se celebró el 25 de abril en la sede de la Comisión Ejecutiva Confederal. El medio centenar de mujeres que participó en el encuentro aseguró que, aún hoy en día, la discriminación por razón de género está a la orden del día en las relaciones laborales. Baja tasa de actividad, alto paro, precariedad en el empleo y posición discriminatoria y subordinada en las relaciones laborales son algunas de los más importantes aspectos que, actualmente diferencian a hombres y mujeres.

Pero el futuro traerá importantes cambios de tendencias en las actuales situaciones. Cada vez hay una mayor incorporación de la mujer al trabajo. La tasa de actividad femenina se incrementa cada año y se está dando un mayor acceso de las mujeres a los niveles ejecutivos y de dirección en las empresas. Además, también se va incrementando sustancialmente el número de mujeres con estudios superiores que quieren desarrollar una carrera profesional.

Todo ello determina la necesidad de que UGT preste mucha atención a esta realidad, facilitando la incorporación de las mujeres al sindicato y garantizando su acceso



a los órganos de decisión, dirección y control. Además, se debe potenciar su presencia en los órganos de representación laboral, ofreciéndoles mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación insitucional.

Sólo a partir de una mayor presencia y participación de las afiliadas en el sindicato, se pueden conseguir las justas reivindicaciones de las mujeres en el terreno sociolaboral. La participación activa de la mujer en el proceso de toma de decisiones constituye una de las maneras más eficaces de alcanzar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.

Después del debate, se llegó a la conclusión de que en el 39º Congreso Confederal se deberá aumentar la cuota de participación de las mujeres en los órganos de dirección, decisión y control del 20 al 30% para reforzar los puestos de las mujeres dentro del sindicato y como medida para garantizar la presencia de las mujeres en proporción a su afiliación.

Además, quedó constancia de la importancia de los departamentos de la mujer como estructuras estables dentro del organigrama de UGT a modo de garantía para hacer un verdadero seguimiento de las políticas que tengan que ver con las mujeres.

Instrumentos para la acción sindical a favor de las trabajadoras

UGT es consciente que es necesario dotar a la sociedad de los instrumentos y medidas necesarias que garanticen la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en un sentido amplio. Para ello, el Sindicato debe consolidar los departamentos de la Mujer Trabajadora, como organismos dependientes de las comisiones ejecutivas que están llamados a desempeñar un papel fundamental en el avance de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, en la erradicación de las discriminaciones que se producen en función del género y en catalizador de las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras.

También se reforzarán los Departamentos de la Mujer existentes y se impulsará su creación en las Federaciones y Uniones en los que aún no existen, para que las reivindicaciones representen al mayor número posible de trabajadoras. Ello debe ir acompañado de la dotación de recursos humanos suficientes como vía más eficaz para dar estabilidad y continuidad a estas estructuras.

Asimismo, es necesario aumentar la participación de las mujeres en la organización, aproximando la tasa de afiliación a la de empleo y para ello se llevarán a cabo campañas específicas.

La Secretaría de Políticas de Igualdad y Mujer Y el Servicio Andalucía Orienta de UGT-Granada han organizado unas jornadas sobre mujer empleo el pasado mes de abril con gran éxito de asistencia.

España es uno de los países de la UE donde surgen más dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y en donde siguen existiendo importantes discriminaciones respecto al género. La política social de los últimos años tanto de la UE como de España hace hincapié en la necesidad de adoptar medidas activas y preventivas más que puramente asistenciales que parten de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Por este motivo, UGT Andalucía se planteó estas jornadas se plantean como un foro de información, reflexión y debate que facilite la inserción laboral de las mujeres y poder alcanzar el 60 % en la tasa de empleo, objetivo de la Cumbre de Lisboa.

Eliminación de los estereotipos en las organizaciones sindicales

UGT Confederación, FGTB de Bélgica, UIL de Italia y UGT Portugal han puesto en marcha un programa a nivel europeo con el objetivo de realizar un análisis comparativo entre los estereotipos que se producen en el ámbito laboral

Bajo la dirección del Departamento Confederación de la Mujer de UGT, el sindicato ha puesto en marcha el programa "Eliminación de estereotipos en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales". Éste cuenta con el apoyo de la FGTB de Bélgica, la UIL de Italia y la UGT de Portugal. El objetivo principal es alentar a la eliminación de los estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales y empresariales, para alcanzar la mejora de la eficacia de la acción sindical, en la defensa de los derechos de las trabajadoras y la mejora de sus condiciones.

Además, al finalizar el estudio comparativo a nivel europeo, se elaborará un catálogo de pro-



puestas sindicales dirigidas a las instituciones y organizaciones responsables de la pervivencia de estereotipos por razón de género en el ámbito laboral. También se editará una guía para la eliminación de estereotipos por razón de género, en el ámbito laboral y se creará una página web para difundir los resultados del proyecto.

Los destinatarios últimos del proyecto son los tra-

bajadores y trabajadoras que se verán beneficiados por los cambios culturales de los agentes sociales, cuando éstos tomen conciencia de la necesidad de eliminar los estereotipos por razón de género en el ámbito laboral. El valor añadido de la cooperación transnacional reside en la puesta en común de experiencias de buenas prácticas que hayan obtenido resultados en la eliminación de los estereotipos de género.

UGT Murcia presenta una guía de conciliación de la vida laboral y familiar

La Secretaria de la Mujer de UGT Murcia, Pepa Olmos, presentó la publicación 'Guía Didáctica de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar', editada por UGT Murcia con la colaboración de la Consejería de Trabajo y Política Social.

La Guía contiene información sobre la Ley de

Conciliación, fallos de sentencias favorables en la reclamación de derechos no incluidos en la citada ley que pueden sentar jurisprudencia, y aporta también cláusulas para mejorar los convenios colectivos, que ya están incluidas en convenios estatales. Pepa Olmos hizo un llamamiento a la Administración para que cree y mantenga

servicios que permitan cubrir las necesidades de atención a la infancia, personas mayores y personas con discapacidad, al objeto de lograr que la conciliación sea una realidad. En este sentido, apostó "por una educación también desde los 0 a los 3 años, que debe ser asumida por la Administración y no por una empresa privada".

Reconocen el derecho de una médico a reducir sus guardias para cuidar a su hija

Una sentencia del juzgado de lo Social número uno de Lugo ha reconocido el derecho de una médico anestesista del Complejo Hospitalario Xeral Calde de la capital lucense a reducir sus guardias en un tercio para poder cuidar a su hija de 21 meses. "Reclamé en base a la Ley que dice que puedes pedir una reducción de un tercio o el 50% de la jornada laboral por tener un hijo menor de seis años. En mi caso tiene 21 meses y consideré pedir la reducción de un tercio de la guardia", explicó a Europa Press Televisión la anestesista María José Orduña González.

Esta médico del Xeral Calde de Lugo tiene una jornada ordinaria de ocho de la mañana a tres de la tarde, una complementaria con guardia de 24 horas y también guardias localizadas. "Me parece que es más conflictivo para el niño no estar con él 24 horas que pedir una reducción habitual de la jornada de ocho horas", destacó. Así la sentencia reconoce el derecho de esta trabajadora a recortar hasta un tercio sus guardias. Al respecto, Orduña señaló que tras una guardia de 24 horas descansa la siguiente jornada, pero generalmente "estás más cansada y no puedes dedicar el

mismo tiempo a los niños". Por ello consideró "lógica" esta sentencia y comentó que hay más doctores en su situación aunque desconoce si solicitarán esta reducción. "Dentro de los médicos no sé si habría, pero enfermeras y otros estamentos piden reducción de jornada y no pasa nada porque hay gente para cubrirlo pero a nosotros no nos contestan", manifestó. Esta médico de León, que lleva 11 años trabajando en Lugo, solicitará la ejecución de la sentencia a partir del próximo mes de mayo hasta que su hija cumpla los seis años o bien vaya al colegio.

Absuelven a una empresa demandada por acoso laboral

Ana Ruiz Barrientos, la trabajadora que demandó a la empresa de Puente Genil Sat Guadex por sufrir acoso laboral a causa de su orientación sexual tiene previsto recurrir la sentencia que absuelve a la entidad demandada, "al considerar que no ha existido vulneración del derecho a la integridad moral de la denunciante". Ana Ruiz explicó a Europa Press que seguirá luchando hasta la última posibilidad con la que pueda contar para solventar mi problema".

■ Derechos de las mujeres en el mundo

Labor sindical para hacer más fácil la vida a las mujeres en territorio palestino

A pesar de su elevado nivel de instrucción, las mujeres siguen estando marginadas en el mercado laboral palestino. Dentro de un contexto de desempleo masivo y de aumento desmedido de los empleos precarios y mal remunerados, son las principales víctimas de la crisis y desempeñan un papel esencial en las estrategias de las familias y de las comunidades para "sobrevivir en medio de una situación intolerable".

Las mujeres de la central palestina PGFTU, basándose en la convicción de que mejorando los derechos sindicales se consigue mejorar los derechos de las mujeres, y en colaboración con la Federación de Mujeres Palestinas, han llevado a cabo una campaña sobre los derechos de la mujer y han luchado juntas para mejorar el código laboral.

En junio pasado, con el

respaldo de la CIOSL y en colaboración con otras organizaciones de mujeres, el departamento de asuntos de la mujer de la PGFTU llevó a cabo dos seminarios para las mujeres afiliadas, en Nablus y en Belén. Estos seminarios tenían un doble objetivo: por una parte, hacer una labor de información sobre los derechos legales de la mujer y, por otra, identificar microproyectos útiles para la sociedad palestina

y que pudieran ser puestos en práctica por las trabajadoras de la economía informal. Se examinaron distintos proyectos en ámbitos tan variados como alimentación, textil, peluquería, deporte, educación e inclusive entretenimientos infantiles y, a la larga, estos proyectos podrían inscribirse dentro de los programas de respaldo de la CIOSL para proyectos de sindicalización de la economía informal.

UGT exige la aplicación práctica del principio de igualdad retributiva

Los factores estructurales contribuyen a la desigualdad salarial entre los trabajadores, pero la causa fundamental tiene su raíz en la infravaloración del trabajo de las mujeres

Los estudios sobre discriminación por razón de sexo ponen de manifiesto que la mayor parte de las diferencias retributivas son discriminatorias y muy perjudiciales para las mujeres.

Es evidente que los factores estructurales contribuyen de forma decisiva en la desigualdad salarial entre trabajadores de uno y otro sexo, pero la causa fundamental de la misma es discriminatoria y tiene su raíz más profunda en la distinta valoración del trabajo de hombres y mujeres y en la infravaloración del trabajo femenino, lo que se traduce en la práctica en la menor retribución que perciben las trabajadoras respecto de los hombres.

La discriminación salarial se introduce a través de los criterios que se utilizan para la valoración del trabajo y la asignación de retribuciones, y tiene su reflejo en la clasificación profesional, en la valoración de puestos de trabajo, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable.

Las dificultades para detectar la discriminación salarial, especialmente cuando se trata de discriminación indi-



recta y los problemas que se presentan en la práctica para su corrección, suponen un importante obstáculo para la eliminación de la misma.

Por todo ello, la Unión General de Trabajadores propone el refuerzo de la regulación legal en esta materia y la creación de instrumentos legales que faciliten la aplicación práctica del principio de igualdad retributiva. Asimismo, el Departamento Confederal de la Mujer de UGT considera necesario el establecimiento de medidas incentivadoras de la implantación de planes de las empresas para

la corrección de diferencias retributivas discriminatorias.

Dentro de la negociación colectiva, igualmente sería necesario adoptar medidas para la mejora de la formación como mecanismo compensador de las desigualdades entre hombres y mujeres, atendiendo a determinados aspectos de las mismas que favorezcan en la práctica, el acceso de las mujeres al empleo, a todo tipo de profesiones y puestos de trabajo, a la promoción profesional, y con especial atención a los colectivos de mujeres que tienen mayores dificultades de empleabilidad.

Méndez pide al Gobierno que ataque la temporalidad desde la mesa de diálogo social

Los secretarios generales de UGT y CCOO, José María Fidalgo y Cándido Méndez y José María Fidalgo, afirmaron que la reforma laboral que han empezado a negociar con el Gobierno debe ser una reforma por y para los jóvenes y las mujeres, al tiempo que advirtieron al Ejecutivo de que su papel en la mesa de diálogo no debe limitarse a ejercer de "árbitro" entre unos y otros.

Cándido Méndez explicó que la temporalidad se concentra principalmente en la construcción, las manufacturas, el comercio, la hostelería, el servicio doméstico y los servicios empresariales, actividades donde buena parte de los inmigrantes encuentran empleo. Pero la temporalidad, explicó, también tiene rasgos territoriales y de género, pues es mayor en las comunidades del sur de España, que en las del norte, y superior entre las mujeres que entre los hombres. Por tanto, subrayó, existen varios mercados laborales, aunque el "común denominador" de la temporalidad en todos ellos es el factor edad, pues son los jóvenes los que padecen esta lacra con mayor intensidad, y el factor género, pues las mujeres son las más afectadas por este tipo de contrato".

Trabajo, Interior y Justicia impulsarán la teleasistencia para víctimas de violencia

La secretaria de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad, Amparo Valcarce, ha firmado sendos acuerdos de colaboración con el secretario de Estado de Seguridad, Antonio Camacho, y con el secretario de Estado de Justicia, Luis López Guerra, para difundir e impulsar el servicio de teleasistencia por GPS para las víctimas de la violencia de género. Por medio de este acuerdo, se organizará un semi-

nario de formación sobre el Servicio de Teleasistencia Móvil dirigido al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que desarrolla su actividad en el ámbito de la erradicación de la violencia de género. Además, se distribuirá el material informativo y las instrucciones precisas sobre el servicio a los funcionarios policiales de las dependencias de las Fuerzas de Cuerpos y Seguridad del Estado.

El Ministerio de Justicia tiene a su cargo las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y Contra la Libertad, que constituyen una referencia para las víctimas de violencia de género a la hora de formular una denuncia o demandar ayuda, por lo que, en un alto porcentaje de casos, tienen la labor de informar, orientar y asesorar a estas personas para acceder a los recursos que puedan paliar su problema.

España es el país de la UE con peores tasas de empleo entre mujeres con hijos

Casi la mitad de las españolas con hijos menores de 12 años no trabajaba en 2003, lo que situó a España entre los países de la Unión Europea (UE) con peor tasa de empleo de madres con niños pequeños a su cargo (51%), según informó la oficina estadística comunitaria (Eurostat). La tasa de empleo de mujeres con hijos menores de 12 años fue inferior a la de las mujeres sin niños en todos los Estados miembros, a excepción de Eslovenia y Dinamarca. En cuanto al nivel de empleo de las mujeres sin hijos o con alguno de más de 12 años en 2003, España también ocupó uno de los últimos puestos de la UE (62%), junto a Malta (38%), Grecia (57%) e Italia (60%).

Nueva delegada especial del Gobierno contra la violencia sobre la mujer

El Consejo de Ministros ha aprobado el nombramiento de Encarnación Orozco como Delegada Especial del Gobierno contra la violencia sobre la Mujer. La nueva Delegada, nacida en Madrid, es Licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y técnica superior en Prevención de Riesgos

Laborales por la UAM. Orozco ha sido asesora en el Gabinete Jurídico del Grupo Parlamentario Socialista de Cortes Generales. Durante esa etapa participó en la elaboración de múltiples iniciativas parlamentarias, entre las que destacan las vinculadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores;

la protección social de las personas dependientes; con la igualdad entre hombres y mujeres e interdicción de la discriminación de la mujer y la lucha contra la violencia de género. La nueva Delegada también forma parte del grupo de trabajo creado dentro del MTAS para la elaboración de la ley de Igualdad Hombre y Mujer.

La lucha de la mujer a lo largo de la historia

La Orquesta Sinfónica de Mujeres de Madrid cumplió en mayo su primer aniversario. 90 instrumentistas componen este conjunto, la primera orquesta sinfónica formada exclusivamente por mujeres que hay en Europa. OSMUM se dio a conocer en marzo de 2004 de la

mano de su creadora, la directora de orquesta, Isabel López Calzada. Uno de sus objetivos es investigar en la interpretación de composiciones escritas por mujeres a lo largo de la historia y que son injustamente desconocidas y descartadas habitualmente.

Datos para no olvidar

Más de 11 mil víctimas, familiares o testigos han presentado acusaciones por la trata de personas en Colombia desde 2003, señala un estudio del problema considerado como un delito que "amenaza profundamente los derechos de las personas y que se equipara al secuestro". Cada día, de dos a diez

mujeres salen del país, "comercializadas con fines de explotación, prostitución y servidumbre" y se estima que alrededor de 50 mil colombianas ejercen la prostitución en el exterior. Las víctimas de este crimen en el mundo suman 400 millones de personas, principalmente, niñas, niños y mujeres.