



## en este número

- 2 ♦ Editorial
- ♦ Opinión
- 3 ♦ Noticias
  - Transposición de la Directiva Europea
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Actualidad Jurídica
  - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Diálogo Social
  - La regulación legal
- 7 ♦ La mujer en la prensa

### ■ Igualdad

## La secretaria para la Igualdad de UGT es la primera mujer en ocupar la vicepresidencia del Consejo Económico y Social

La Secretaria para la Igualdad de UGT, Almudena Fontecha, ha sido elegida Vicepresidenta, en representación del Grupo Primero, del Consejo Económico y Social (CES), en el cuarto mandato de este organismo. Fontecha se convierte así en la primera mujer que ocupa este cargo. En el periodo anterior, Fontecha era consejera de este organismo. La elección de Almudena Fontecha se produjo en el pleno del CES con la toma de posesión de los consejeros. En total hay 13 nuevos y 47 repiten en sus cargos. La designación de los mismos fue publicada en el BOE, el pasado

11 de octubre.

Almudena Fontecha fue reelegida secretaria confederal para la Igualdad de UGT en el 39º Congreso Confederal del sindicato, celebrado en junio de este año. Desde 1995, es miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal.

El Consejo Económico y Social, organismo previsto en la Constitución de 1978 (art.131.2) vio la luz en 1991. Se configura como un órgano consultivo del Gobierno, a través del cual se cuenta con la participación de los agentes económicos y sociales en la toma de decisiones de la política eco-

nómica y sociolaboral. El Consejo está formado por tres grupos de 20 consejeros. Los del Grupo Primero son designados por las organizaciones sindicales más representativas, en proporción de su representatividad. En concreto hay 9 consejeros de UGT, 9 de CCOO, uno de ELA y uno de CIG. Los 20 consejeros del Grupo Segundo son designados por CEOE-CEPYME.

El Grupo Tercero esta compuesto por 6 expertos designados por el Gobierno entre personas con una especial preparación y reconocida experiencia en el ámbito socio-económico y laboral.

**DIRECCIÓN  
COORDINACIÓN**Comisión Ejecutiva  
Confederal de UGT**MAQUETACIÓN**M<sup>a</sup> 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

**■ Testimonios de funcionamiento****Protección integral contra la violencia**

UGT, tras estudiar el proyecto de Real Decreto por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, considera positivo y necesario su desarrollo reglamentario para garantizar la aplicación de dicho precepto. Sin embargo, respecto al contenido de Real Decreto, UGT cree, por un lado, que algunos aspectos de su regulación son imprecisos y, por otro, el Real Decreto adolece de lagunas que deben ser objeto de subsanación.

Algunas de ellas, el dictamen que ha elaborado el Consejo Económico y Social (CES), las ha incluido. El tercer artículo del Real Decreto señala como requisito de acceso al carecer de determinadas rentas y tener especiales dificultades para un empleo, que se acreditará a través del Informe del Servicio de empleo. Esta exigencia va a impedir el acceso a este tipo de ayudas

a las mujeres inmigrantes en situación administrativa irregular. Pero, según la valoración de UGT y que también se recoge en el dictamen del CES, la vulnerabilidad de las mujeres no sólo se ve agravada por la carencia de recursos propios. En el caso de las mujeres extranjeras en situación administrativa irregular, UGT considera que es preciso relacionar el contenido de ambas normas (Ley de Violencia de Género y supuestos de víctimas de violencia doméstica contemplados en el Reglamento de desarrollo de la Ley de Extranjería) y adoptar una serie de medidas complementarias para que el objetivo de proporcionar una protección integral sea una realidad con respecto a las mujeres no comunitarias. Además, no se puede olvidar que para los inmigrantes víctimas de situaciones de violencia o explotación, la opción de denunciar está condicionada por una serie de factores entre los que se cuentan las posibles repercusiones sobre su situación administrativa.

**■ Las mujeres en puestos de dirección****España aumenta la presencia de las mujeres en los puestos de decisión de los sindicatos**

En España se ha incrementado la presencia femenina en los puestos de decisión de las principales organizaciones sindicales, aproximándose ya a la media europea. Aunque todavía no es proporcional a la realidad afiliativa femenina, salvo en el ámbito de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores (UGT), según un informe que el Consejo Económico y Social (CES) publica en su boletín n<sup>o</sup> 41.

Estos incrementos están relacionados con las diferentes políticas de igualdad que las centrales sindicales han venido desarrollando desde hace tiempo y más concretamente con las nuevas medidas destinadas a ello, que han consistido, en el caso de UGT, en la aprobación en su último Congreso Confederal de un sistema de cuotas para garantizar una presencia mínima del 20 por ciento en aquellas organizaciones que alcancen o

sobrepasen dicho porcentaje de afiliación femenina.

En el ámbito europeo, los últimos datos disponibles, referentes al 2003, señalan que la infra-representación femenina en el nivel más alto de la toma de decisiones en ambas organizaciones es bastante bajo.

Dentro de las 26 confederaciones sindicales estudiadas, sólo cuatro mujeres ostentan el cargo de presidente o secreta-

rio general (15,4%), aunque esta proporción se eleva considerablemente al nivel de vicepresidencias (23,3%), encontrándose España en una buena posición en caso del segundo indicador.

Respecto a las confederaciones empresariales estudiadas, 27 en total, ninguna mujer ostenta el cargo de presidente y la representación de las mujeres no mejora mucho si se consideran las vicepresidencias (8,9%).

## España deberá acoplar las medidas de una Directiva Europea sobre igualdad

**Como parte sustancial de su contenido, la Directiva refuerza el papel del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumento especialmente adecuado para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo**

El pasado 5 de octubre venció el plazo de transposición de la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva del Consejo sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Según el planteamiento expresado por el Gobierno español, la transposición de la Directiva es el objetivo central de la Ley de Garantía de Igualdad entre hombres y mujeres, que constituye parte esencial del programa de acción comunitaria sobre la estrategia a seguir en materia de igualdad de hombres y mujeres (2001-2005). En cumplimiento del mismo ya se han adoptado algunas iniciativas, entre las que cabe mencionar la obligación vigente desde el año 2003 de elaborar informes sobre el impacto en función de género en el proceso de elaboración de los proyectos de ley y de reglamento.

Entre otras novedades de la Directiva que, requerirán la adaptación de las legislaciones nacionales, merece la pena resaltar las definiciones contenidas en su artículo 2 que vienen a llenar un vacío importan-



te en las legislaciones nacionales. Se prevé, asimismo, la adopción de medidas preventivas para combatir las distintas formas de discriminación y se considera incluida entre ellas toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo. Además, recoge expresamente el derecho de los estados miembros a adoptar medidas de acción positiva para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres; clarifica el derecho de los Estados de prever excepciones debido a la naturaleza de determinadas actividades profesionales y refuerza la protección dispensada a las mujeres por razón de maternidad o los permisos relacionados con esa situación, extendiéndola a los trabajadores que gocen de un permiso de paternidad similar.

Como parte sustancial de su contenido, la Directiva refuerza el

papel del diálogo social y de la negociación colectiva como instrumentos especialmente adecuados para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Así, encomienda a los Estados el fomento del diálogo entre los interlocutores sociales para estudiar la discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y combatirlas. En su artículo 8, la Directiva establece la obligación de los Estados a fomentar el diálogo social para promover la igualdad de trato mediante seguimiento de las prácticas desarrolladas en el trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Deberán fomentar convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos de aplicación de la Directiva en el marco de la negociación colectiva.

## Las mujeres trabajan en España 6,30 horas más a la semana que los hombres

En España, las mujeres trabajan diariamente 56 minutos más que los hombres, seis horas y media más a la semana, si se suma el trabajo remunerado y el no remunerado, lo que significa que la carga total de trabajo de las mujeres es un 15 por ciento superior a la de los hombres. Según el estudio 'El uso del tiempo en la vida cotidiana', realizado por un equipo del Consejo Superior de Investigaciones Científicas y de varias universidades españolas, los hombres utilizan semanalmente en el empleo remunerado más del doble de horas que las mujeres (28,13 horas los hombres y 12,17 las mujeres), pero las mujeres dedican dos veces y media más tiempo que los hombres al empleo no remunerado. Puede decirse que el ámbito laboral y educativo se ha modernizado, pero en los hogares siguen imperando las formas tradicionales de división de las obligaciones. Las mujeres tienen un acceso al trabajo remunerado más bajo que los varones, alcanzan la máxima dedicación en la edad de 25 a 29 años y bajan de modo continuado a partir de esa edad, tanto por la competencia con la dedicación al trabajo no remunerado como por la pervivencia de pautas más tradicionales del uso del tiempo.

Elisa García, responsable del Departamento Confederal de la Mujer, asistió en Londres a una de las reuniones del Lobby Europeo de Mujeres. En la reunión, además de celebrar su Congreso, el Lobby realizó unas jornadas sobre prostitución a nivel internacional. Las conclusiones servirán de estudio para futuras medidas que se puedan tomar desde los diferentes Gobiernos.

La Unión de Asociaciones de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras (UATAE-UPTA) celebró unas jornadas sobre la salud de las mujeres autónomas en colaboración con Asepeyo. El acto, celebrado en el Círculo de Bellas Artes de Madrid, fue inaugurado por la Secretaria General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo, Soledad Murillo, quien se compromete públicamente a luchar para que en el Estatuto del Trabajo Autónomo se incluya la perspectiva de género.

## FeS-UGT reclamará un acuerdo para la igualdad de género en el BBVA

La sede de UGT en Barcelona (Rambla de Santa Mónica, 10) fue el lugar elegido, el pasado 18 de octubre, con motivo del Encuentro Estatal de Mujeres del BBVA, una rueda de prensa en la que se hicieron públicos, por parte de María Luisa Torronteras, responsable de Banca de FeS-UGT, la representante del área de la Mujer de FeS-UGT en el BBVA, Pilar García La Parra, y el secretario general de FeS-UGT en el BBVA, Sebastián Moreno, los resultados de la encuesta realizada por la sección sindical de la Federación de Servicios de UGT en el BBVA entre las más 11.000 mujeres del Banco, que significan el 37 por ciento de la plantilla de los 30.000 empleados y empleadas en las 3.500 oficinas que tiene la entidad bancaria en España. FeS-UGT señala que ha sido en los últimos cinco años



cuando se ha producido un aumento de la contratación femenina en el Banco, concretamente el 56%.

“Del sondeo realizado podemos destacar que el 71 por ciento de las encuestadas se encuentran discriminadas en las retribuciones variables, que el 56% se sienten presionadas para prolongar su jornada laboral derivándose de estas dos cuestiones que al 48% la actividad laboral le genera muchos problemas en su vida

personal”, por lo que FeS-UGT en el BBVA propondrá la creación de una Comisión por la Igualdad y medidas efectivas en cuanto a la jornada, flexibilizando y cumpliendo los horarios establecidos, formación y promoción no discriminatoria, permisos y licencias en situaciones de cargas familiares, potenciación de los beneficios sociales en materia de protección familiar como guarderías, ayuda familiar y ofertas de ocio, entre otras cuestiones.

## El Departamento Confederal de la Mujer, en un Observatorio de Salud

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT está presente en el Observatorio ‘Salud, trabajos y género’ que ha creado el Ministerio de Sanidad. La última reunión se celebró el pasado 29 de septiembre y en él se presentó un borrador del primer informe 2005-2006 en el que,

entre otras muchas cosas, se especifican una serie de propuestas para la mejora de salud de las mujeres en sus trabajos.

Una de las medidas a las que más importancia se le otorga para mejorar la salud de las mujeres en sus trabajos es a las políticas de conciliación. Para ello, en el

informe se pide que se elaboren leyes y normativas donde se incluya la perspectiva de género en su articulado. Al mismo tiempo, se cree necesario una sensibilización y educación en materia de igualdad de oportunidades y el apoyo social para crear servicios para personas dependientes y niños.

## UGT respalda a una trabajadora despedida en Sotogrande por la empresa de limpiezas Limpibor

Un centenar de personas convocadas por el sindicato UGT se concentró a las puertas de las oficinas principales de Sotogrande S.A. para protestar por el reciente despido de una trabajadora de Limpibor, empresa de limpieza subcontratada por Sotogrande.



Los sindicalistas fletaron dos autobuses para acudir a la protesta, encabezada por su secretario comarcal, José Manuel Rodríguez Saucedo. "Estamos aquí para protestar por el despido improcedente de la compañera Leonor Valenzuela. Esperamos que sirva para que tanto Limpibor como responsable del despido y

Sotogrande como empresa que mantiene relación laboral con la contrata actúen y readmitan a la empleada", explicó el líder sindical.

UGT sostiene que el despido de Leonor Valenzuela se produjo cuando la empresa conoció que se había presentado a las elecciones sindicales. "Limpibor esgrime

otras razones para justificar el despido. Sin embargo, ya han depositado la indemnización en el juzgado, por lo que admiten que el despido es improcedente aunque no por la causa que creemos real", añadió Rodríguez Saucedo, quien se lamentó de que hechos amparados por la ley, como presentarse a unas elecciones sindi-

cales, sigan siendo reprimidos en algunas empresas.

La convocatoria de huelga en la contrata continúa en pie para el jueves 27 de octubre en tanto no existan movimientos por parte de la empresa. Limpibor no quiso pronunciarse ante el anuncio sindical de la protesta ni tampoco valoró la convocatoria de huelga. De llegarse al paro, sólo afectaría a los trabajadores de la contrata desplegados en Sotogrande, unos doce, si bien la empresa da empleo a más de 130. Limpibor se dedica a la limpieza de villas y edificios de oficinas de la urbanización sanroqueña.

## ■ Derechos de las mujeres en el mundo

### La Relatora especial de la ONU sobre Violencia contra la Mujer visitó Afganistán

La relatora especial de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre violencia contra la mujer, Yakin Ertürk, conversó con prisioneras de las cárceles de Kabul y Kandahar, las principales ciudades afganas.

La experta realizó una visita oficial de diez días a Afganistán con la intención de observar la situación de los derechos de las mujeres, que estuvieron

muy restringidos durante el régimen del Talibán hasta hace cuatro años.

La agenda de Ertürk incluyó también reuniones con la Comisión Afgana Independiente de Derechos Humanos de Kandahar, el juez de la Corte de Apelaciones y el fiscal público, según informó la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas en Afganistán (UNAMA).

En Kandahar, la relatora asistió a un taller de mujeres de todas las provincias del sur y occidente del país. Al concluir su visita, Ertürk elaborará un informe con sus hallazgos y recomendaciones que presentará en la reunión de 2006 de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU.

El Secretario General de la ONU, Kofi Annan, señaló este

año en un informe que las mujeres afganas han logrado "avances históricos" desde la caída del régimen Talibán, pero aclaró que su participación en la vida pública es limitada por la falta de seguridad en el país. Asimismo, señaló que el nuevo gobierno tiene que cuidarse de alentar la hostilidad contra el progreso de la mujer que ha existido tradicionalmente en el país.

## La situación de las mujeres respecto al empleo demanda mayor regulación legal

**La posición de las mujeres en el mercado laboral se caracteriza, además de por unos niveles de desempleo elevados, por una fuerte segregación profesional que obstaculiza su acceso a muchas profesiones y puestos de trabajo de mayor relevancia profesional**

La tasa de paro femenina dobla a la masculina; la precariedad laboral afecta en mayor medida a mujeres que a hombres; los niveles de trabajo informal son más elevados entre las mujeres que entre los hombres; la diferencia salarial entre hombres y mujeres se encuentra en torno al 30 por ciento. En España, la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo se mantiene bajo unas características preocupantes e inasumibles. Resulta evidente, para UGT, que esta situación requiere un proceso de negociación que permita la adopción de medidas que mejoren la regulación legal y la creación de un marco favorable para la negociación colectiva, dotando la misma de los instrumentos necesarios para ello.

Para el sindicato, la situación de las mujeres en relación con el empleo demanda abordar el diálogo desde el ámbito de la regulación legal y la creación de un marco favorable para la negociación colectiva, dotando la misma de los instrumentos necesarios para ello. La Unión General de Trabajadores considera que hay que promover cambios en la regulación legal para eliminar las lagunas y carencias que en algunas materias presenta



aún la legislación española y que podrían estar limitando la aplicación efectiva de derechos laborales básicos, así como otros que puedan suponer avances dirigidos a corregir la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

El sindicato estima necesaria la creación de un ley integral de igualdad avanzada que contemple todos los aspectos interrelacionados con la situación de desigualdad y de discriminación de las mujeres. Una de las materias sobre las que habría que actuar, según UGT, es el acceso al empleo, la promoción y permanencia en el trabajo. La posición de las mujeres en el mercado de trabajo se caracteriza, además de por unos niveles de desempleo muy elevados, por una fuerte segregación profesional, horizontal y verti-

cal, que obstaculiza severamente su acceso a muchas profesiones y puestos de trabajo, de mayor relevancia profesional y retributiva, así como su promoción y acceso a puestos de responsabilidad, y que limita considerablemente el desarrollo de una carrera profesional más en consonancia con sus reales conocimientos académicos y profesionales.

Sería preciso, por tanto, adoptar medidas en especial de acción positiva, tendentes a romper la segregación profesional tanto en sentido horizontal como vertical, además de incrementar el empleo de las mujeres y su calidad, así como las tasas de actividad femenina. Igualmente, sería necesario adoptar medidas para la mejora de la formación como mecanismo compensador de las desigualdades entre hombres y mujeres.

## El presupuesto para políticas de igualdad se incrementa en un 7,2%

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destinará en 2006 un presupuesto de 38,2 millones de euros al área de políticas de igualdad, lo que supone un incremento de un 7,2% respecto a 2005. A este incremento hay que añadir los que, de manera transversal, afectan a otras secciones del presupuesto del Ministerio en materia de igualdad de oportunidades. Concretamente, a conciliación de la vida familiar y laboral, teleasistencia o los 200 millones de euros que tiene asignados la Seguridad Social para la puesta en marcha de la futura Ley de Igualdad. Hay que destacar que por primera vez entre los preceptos que contiene la Orden por la que se establecen las normas para la elaboración de los Presupuestos, se incluyen criterios orientados a favorecer las actuaciones de las Administraciones Públicas para el logro de la igualdad de género. Hay tres líneas prioritarias que marcan las actuaciones de la Secretaría General de Políticas de Igualdad: la aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral para la Violencia de Género; la puesta en marcha de acciones dirigidas a mujeres, que combatan los desequilibrios sociales existentes y la implantación de la perspectiva de género en todas las actuaciones.

## La Secretaría de la Mujer de UGT-Murcia denuncia que la Administración Regional excluye la representación sindical en materia de igualdad

El Gobierno Regional de Murcia, en su afán de lucha por la igualdad y contra la discriminación laboral, ha decidido iniciar los trámites para la elaboración de una Ley Regional de Igualdad. Para ello ha reunido, curiosamente, a un colectivo de asociaciones de mujeres de la región, pasando por alto la existencia del Consejo Asesor Regional de la Mujer, que tiene entre otras funciones, la de asesorar y elaborar conjuntamente con el Instituto de la Mujer cualquier actuación a favor de la igualdad de oportunidades.

Teniendo en cuenta el colectivo de mujeres con el que se han iniciado los tramites para dar forma a este texto legal, desde la Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia, no nos queda más que

mostrar desconfianza de los logros que esta Ley Regional de Igualdad pueda alcanzar. Desde aquí queremos denunciar una vez más, la desconsideración que este Gobierno Regional viene una y otra vez mostrando hacia los Sindicatos, en este caso ante la Unión General de Trabajadores, que hemos de recordarles representan a un alto porcentaje de las trabajadoras y trabajadores de nuestra región, y que además es miembro del Consejo Asesor Regional de la Mujer.

Nos gustaría saber realmente cuales son las intenciones de la administración cuando continuamente nos están transmitiendo informaciones confusas y contradictorias al respecto. Hace unos días se nos informaba que la Consejería de Educación transfería la partida pre-



supuestaria dedicada a la creación y mantenimiento de "Escuelas Infantiles" para menores de 0 a 3 años a la Consejería de Trabajo y Política Social, para la creación de lo que a partir de este momento se llamarán "Centros de Atención a la Infancia". Y ahora, es la Consejería de Presidencia, quien decide junto a un pequeño y no representativo colectivo de mujeres que es necesario para lograr la igualdad, la creación de

"Guarderías". Nuestro Gobierno debería reconsiderar que una buena política de igualdad no se debe fundamentar en guardar niños en centros, y que no debe dar la espalda a quienes en esta sociedad tenemos la representatividad y plena capacidad de actuación en todas aquellas medidas y materias que contribuyan a una mejora del mercado laboral y consecuentemente, a una mayor y mejor calidad de vida.

### La lucha de la mujer a lo largo de la historia

El 18 de julio se constituyó el Parlamento Gallego con mayor presencia femenina de la historia de Galicia. Un total de 25 mujeres de las tres formaciones políticas, un tercio del total de los diputados, ocuparon sus escaños ese día en el arranque de la legislatura más femenina. Además, por primera vez en la historia una

mujer presidirá el hemicycle gallego. Dolores Villarino, miembro del comité que negoció el nuevo Gobierno y diputada socialista, es una profunda conocedora del Parlamento. Villarino sabe que ahora las mujeres van a estar más representadas, "lo que es un avance de cara a la igualdad y eso hay que celebrarlo".

### Datos para no olvidar

Los movimientos poblacionales en el mundo ascienden a 120 millones de personas, de los cuales 47.5% son mujeres, en su mayoría víctimas de explotación, abuso sexual y pornografía. Juan Navarrete, del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, denunció que la situación de la población femenina se torna aún más vulnerable si se toma en cuenta que a la migración en

general se le asocia con actos delictivos. Entrevistado en el Curso Interdisciplinario de Alta Formación en Derechos Humanos, financiado por la Comisión Europea y la Fundación MacArthur, recordó que lejos de garantizar la unidad familiar, las migraciones conllevan la desintegración familiar. "Hay un desarraigo a la unidad familiar debido a la lucha que se da por la supervivencia".