



## en este número

- 2 ♦ Editorial
- ♦ Opinión
- 3 ♦ Noticias
  - Permiso de Paternidad
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Actualidad Jurídica
  - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Mujer en prensa

### ■ Portada

## FSP-UGT firma un plan para conciliar la vida familiar y personal de los funcionarios del Estado

Los empleados públicos de la Administración General del Estado no saldrán más tarde de las 18.00 horas, dispondrán de un permiso de paternidad de diez días y podrán ampliar el de maternidad en cuatro semanas, acumulando las horas de lactancia, según el plan suscrito a principio del mes de diciembre por el Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos.

Entre otras medidas novedosas del denominado Plan Concilia, está el aumento de la flexibilidad del horario laboral, tanto para mujeres como para hombres, de manera que, manteniendo el número de horas semanales, un tercio de la jornada diaria se pueda adecuar a las

necesidades personales. 'No significa que los funcionarios vayan a trabajar menos, sino que van a trabajar mejor', destacó al presentar el acuerdo el ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, quien avanzó que las medidas, que benefician especialmente a las mujeres, van en consonancia con las que el Gobierno incluirá en la futura Ley de Igualdad para todos los trabajadores.

Sevilla, quien aseguró que se trataba para él de un día 'muy feliz como ministro, funcionario y padre de tres hijos, consideró que la Administración, como empleadora, debe predicar con el ejemplo, y se mostró convencido de que el Plan 'es un pri-

mer paso de un cambio hacia una sociedad en la que no sea incompatible vivir y trabajar'.

El plan prevé también nuevas medidas de apoyo para empleadas públicas que sufran violencia de género, que podrán solicitar un traslado y tendrán derecho a una excedencia para hacer efectiva su protección. El texto recoge igualmente nuevos derechos para el cuidado de personas dependientes, por adopción, por formación continua o por partos prematuros. Según el Ministerio, se trata de la normativa más completa aprobada nunca en nuestro país en cuestiones de conciliación de la vida personal y laboral.

**(Pasa a página 3)**

**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](mailto:mujer@cec.ugt.org)**Mujer****Conciliando trabajo a tiempo completo y familia en el seno de la Unión Europea**

El Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo (EWCO) ha publicado un informe bajo el título "Conciliando trabajo a tiempo completo y familia" que ofrece un análisis comparativo de 12 países: Austria, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Holanda, Portugal, España y Suecia. El estudio analiza la flexibilidad del tiempo de trabajo centrada en los padres y madres trabajadores a tiempo completo y aborda, igualmente, la conexión entre la flexibilidad de tiempo de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral. Su elaboración está basada en los datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo del año 2000 y en las contribuciones de los corresponsales del EWCO en los distintos países.

El informe persigue tres objetivos fundamentales: ofrecer una visión general de las distintas modalidades de empleo en la UE y describir en qué medida existen diferencias entre

países en materia de flexibilidad laboral, difundir los conocimientos metodológicos con el tiempo de trabajo y, por último, ofrecer ejemplos de buenas prácticas mediante el análisis de iniciativas de empresas.

Los resultados ponen de manifiesto la existencia de diferencias significativas entre países y por sexos. Un resultado relevante es que los padres y madres con horarios de trabajo flexibles acusan una mayor dificultad para conciliar la vida familiar y laboral que aquellos que tienen horarios de trabajo fijos. El estudio destaca que, a pesar de las divergencias nacionales, con carácter general, los aspectos más problemáticos, de cara a un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral son: la ausencia de facilidades para el cuidado de los hijos, la existencia de jornadas de trabajo largas e irregulares y la falta de flexibilidad, así como una desigual distribución del trabajo del hogar entre hombres y mujeres.

**En trámite****El Gobierno Británico presenta un nuevo proyecto de ley sobre conciliación del trabajo y la familia**

El Gobierno británico ha presentado en la Cámara de los Comunes un proyecto de ley de trabajo y familias, en el que junto a la ampliación del permiso de maternidad retribuido de seis a nueve meses, a partir de abril de 2007, se propone la posibilidad de que parte de dicho permiso se disfrute por el padre.

Según declaraciones del Ministerio de Comercio e Industria, esta medida pretende atender a las transformaciones que ha expe-

rimentado recientemente el rol de los padres y el creciente papel que éstos desempeñan en el cuidado de los hijos.

El plan, contenido en el proyecto de ley sobre trabajo y familias que prepara el Gobierno laborista de Tony Blair, es uno de los más generosos de cuantos existen en el mundo.

El proyecto de ley reconoce también el derecho de los padres a una mayor flexibilidad de jornada laboral durante los primeros años de

vida de sus hijos. Esta serie de medidas han sido muy bien recibidas por los sindicatos, pero chocan frontalmente con las tesis de la patronal, que viene defendiendo que las empresas británicas empeizan a sufrir una carga burocrática excesiva, en particular con relación al posible impacto que la gestión de estos nuevos derechos tendrá en la Pymes.

Hasta 400.000 hombres tendrán derecho anualmente a este permiso ampliado de

paternidad, que podría entrar en vigor en 2007. Actualmente, los nuevos padres tienen derecho sólo a dos semanas de permiso durante las cuales reciben del Gobierno una paga de paternidad de aproximadamente 150 euros semanales. En Europa los periodos más largos de baja maternal corresponden a Suecia, Dinamarca y Noruega, con 96, 50 y 42-56 semanas, respectivamente. En el polo opuesto se sitúan Alemania, Bélgica y España, con 14, 15 y 16 semanas.

# Un plan novedoso en línea con la normativa más avanzada de los países de nuestro entorno

**Los hombres que sean empleados públicos de la Administración General del Estado tendrán la concesión de diez días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Además del derecho a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.**

## (Viene de Portada)

El Plan Concilia introduce importantes novedades en cuanto a flexibilización del horario y a la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos de la Administración General del Estado, en línea con la normativa laboral más avanzada en los países de nuestro entorno.

Estas son las medidas más destacadas del Plan:

### **Horarios:**

Flexibilización. 18:00 horas como límite. Se mantiene el número de horas semanales pero se reduce la parte fija del horario, de 9:00 a 17:00 horas con una interrupción mínima para la comida para el horario de mañana y tarde. La parte flexible alcanza de esta manera un tercio del total, y la jornada laboral nunca podrá rebasar las 18:00 horas.

**Padres:** Concesión de diez días de permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Derecho de los empleados públicos a acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural.

**Madres:** Sustitución, con carácter opcional,

del permiso de lactancia de los hijos menores de 12 meses por un permiso adicional de hasta cuatro semanas. Cuidado de hijos y personas dependientes. Ampliación de la reducción de jornada a quienes tengan a su cuidado directo hijos menores de 12 años. Actualmente la normativa afecta a los padres con menores de seis años. Derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas

con discapacidad. Hasta ahora esta medida tenía carácter excepcional, previa aprobación del responsable de la unidad. Concesión, con carácter excepcional, personal y temporal, y previa autorización del responsable de la unidad, de la modificación del horario fijo en dos horas por motivos relacionados con la conciliación de la vida personal y en los casos de familias monoparentales. Derecho a solicitar una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, con carácter

retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave. Ampliación a tres años del periodo máximo de excedencia al que tienen derecho los empleados públicos para el cuidado de cada hijo o un familiar a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad. Durante los dos primeros años se reserva el mismo puesto de trabajo. A partir del tercero, se garantiza un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

## El permiso de paternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar

La regulación sobre el permiso de paternidad, configurado todavía como un derecho derivado del derecho al permiso de maternidad, del que es titular en exclusiva la mujer trabajadora, y que sólo puede ser disfrutado por el padre en caso de que la madre se lo ceda, constituye una manifestación más de la división de roles sexistas heredada por nuestro ordenamiento jurídico. La asunción mayoritaria por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares y el cuidado de personas dependientes, de las que apenas participan los hombres, tiene graves consecuencias discriminatorias para la mujer en el mercado de trabajo. Para ello resulta necesario e imprescindible que las medidas legales que se adopten en esta materia tengan como objetivo impulsar el reparto de las responsabilidades familiares y fomentar la participación de los hombres en la asunción de las mismas. El anuncio del Gobierno de su propuesta de creación de un permiso de paternidad individual de una semana en respuesta a las reivindicaciones sindicales de un permiso de paternidad equiparable al de maternidad, constituye una novedad, ya que de aprobarse,

por fin en España contaríamos por primera vez con un permiso de paternidad individual e intransferible. Para UGT, la aprobación de una semana de permiso para el padre por razón de nacimiento, adopción o acogimiento, aún siendo una medida que puede resultar insuficiente y más simbólica que eficaz para resolver el problema del reparto de las responsabilidades familiares, debe valorarse positivamente puesto que constituye un primer paso en el camino hacia la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad, cuya evolución esperada es su ampliación progresiva hasta dicha equiparación. Si bien es cierto que 1 semana de permiso para el padre, frente a las 10 que tiene reconocidas la madre, además de las 6 posteriores al parto de descanso obligatorio, sigue constituyendo una diferencia importante en el reconocimiento de derechos entre hombres y mujeres en cuanto al permiso de maternidad/paternidad y en la asignación de roles que la Ley sigue reproduciendo, también lo es que a partir de la aprobación del citado permiso, los padres podrían disfrutar hipotéticamente de hasta 11 semanas de permiso.

Teresa López López, Presidenta de FADEMUR (Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales), ha sido la única representante de las mujeres rurales españolas que ha participado en el Comité de las Mujeres en la Agricultura de la FIPA, celebrado del 7 al 11 de noviembre en Uruguay. La Federación Internacional de Productores Agropecuarios (FIPA) es la organización que representa a más de 600 millones de familias de agricultores de todo el mundo, agrupadas en 110 organizaciones nacionales en 75 países. Es una red mundial en la que los productores de los países industrializados y en desarrollo intercambian sus preocupaciones y establecen prioridades comunes. La única organización española que forma parte de la FIPA es la Unión de Pequeños Agricultores (UPA-UGT) donde se integra Fademur.

## Conciliación y maternidad, temas estrella del proyecto Artemisa

**La responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT y la técnico responsable del proyecto hicieron balance de Artemisa en las ciudades de Sevilla, Ceuta, Santander, Palma de Mallorca, Valladolid, Las Palmas de Gran Canaria y Madrid**

Elisa García y María Amor Vázquez, responsable del Departamento Confederal de la mujer de UGT y técnico responsable del proyecto, respectivamente, han recorrido varias provincias españolas en los últimos días haciendo balance del proyecto. Un balance positivo para un proyecto que cada día recibe un mayor número de consultas.

De estas sesiones ha quedado claro que la conciliación de la vida familiar y laboral y los permisos de maternidad son los temas 'estrella' de Artemisa, desarrollado por el Departamento Confederal de la Mujer de UGT, llevándose el 72% de las consultas jurídicas que recibe

este programa dirigido a los trabajadores que piensen que sufren discriminación por razón de sexo. Casi el total de las consultas la realizan mujeres: más del 93%, frente a poco más de un 5% de hombres, aunque no existe un perfil determinado en cuanto a edad o sector profesional, ya que las consultas se realizan vía Internet ([artemisa@cec.ugt.org](mailto:artemisa@cec.ugt.org)) y no es obligatorio dar los datos sobre la empresa o profesión.

Según explicó la responsable confederal de la Mujer de UGT, la mayoría de las consultas se reciben de Andalucía, Madrid y Cataluña, mientras que "de Canarias es de donde menos nos llegan". Sin embargo, "la

situación laboral de la mujer canaria no es la más adecuada, ya que la situación del empleo es más precaria que en el resto del Estado, con lo cual, por un tema de lógica, la situación es peor porque el trabajador está peor".

En lo que va de año, el proyecto ha recibido un total de 500 consultas, cuya respuesta se da desde la sede de Madrid. Además, de la conciliación de la vida familiar y laboral y la maternidad, la discriminación también se da en las retribuciones salariales o en el acoso sexual. Así, "seguimos teniendo discriminación salarial las mujeres respecto de los hombres desarrollando el mismo puesto de trabajo", señaló García.

## Beatriz Fernández ha sido elegida como nueva secretaria general de la FSP-UGT de Málaga

Beatriz Fernández Zaramarilea sustituirá a Manuel Ferrer al frente de la Secretaría General de la Federación de Servicios Públicos (FSP) de UGT en Málaga. Fernández ha sido elegida por 150 delegados de FSP-UGT de toda la provincia que participaron en el VII Congreso Provincial de la Federación. Beatriz Fernández, tras más

de 20 años de militancia en UGT y después de formar parte de la anterior Ejecutiva, se convierte a sus 43 años en la primera mujer en alcanzar la Secretaría General de la FSP en Málaga.

El acto de clausura contó con la presencia de Manuel Pastrana, Secretario General de UGT-Andalucía y con Antonio Tirado Blanco,

Secretario General de la FSP-Andalucía. La nueva ejecutiva ha sido respaldada por el 94% de los delegados. Durante dos días, los 150 delegados de la Federación provincial han hecho balance de la anterior gestión encabezada por Manuel Ferrer que fue aprobada de forma unánime por el 100 por cien de los delegados.

## FCHTJ-La Rioja califica de novedosa la sentencia del TSJR que obliga a Caprabo a readmitir a una trabajadora

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha desestimado el recurso presentado por Caprabo contra una sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 1 de La Rioja que condenó a la empresa a readmitir a una empleada que había despedido mientras estaba en periodo de prueba, tras conocer que estaba embarazada. El TSJR confirma así la anterior sentencia argumentando que se ajustaba a derecho y que no existía ninguna causa real al margen de su embarazo para que la empresa la despidiera.

La Federación de Comercio (FCHTJ) de UGT de La Rioja, que

ha asesorado a la trabajadora, consideró este despido claramente discriminatorio por ejecutarse inmediatamente después de comunicar su embarazo, de modo que los servicios jurídicos de UGT presentaron una demanda contra la empresa con fallo a favor de la trabajadora. La importancia de la sentencia estribó en que la parte empresarial alegó que la trabajadora no había superado su periodo de prueba y, por lo tanto, estaba en su derecho de rescindir el contrato. No obstante, la magistrada del Juzgado de lo Social calificó el despido de nulo por discriminatorio y fundamentó su

fallo en que la empresa no demostró fehacientemente que los motivos para el despido fueran ajenos a su embarazo y que el principio de no discriminación prevalece sobre la potestad del empresario de despedir a una trabajadora aunque ésta se encuentre en periodo de prueba.

El fallo del TSJR, ante el que no cabe recurso, es ciertamente novedoso en La Rioja y marca un precedente importante para próximos casos, por lo que la FCHTJ-UGT anima a todas las trabajadoras que hayan sufrido casos similares a denunciarlo para atajar de acuerdo a la ley cualquier actua-

ción discriminatoria que pudiera suceder en su entorno laboral.

De hecho, tal y como indica la Federación, no es la primera vez que la cadena Caprabo es condenada por un Juzgado por actuaciones discriminatorias en torno a la maternidad de una trabajadora.

En concreto, una sentencia del Juzgado de lo Social número 31 de Barcelona ya condenó a la cadena de supermercados a indemnizar con 3.110 euros a una trabajadora por rebajarla de categoría después de que ésta se incorporara con jornada reducida de una baja por maternidad.

## ■ Derechos de las mujeres en el mundo

### Nace la Red Internacional de Periodistas con Visión de Género integrada por profesionales de 14 países

Ha nacido la Red Internacional de Periodistas con Visión de Género, integrada por profesionales de 14 países. La organización pretende terminar con las desigualdades entre hombre y mujer que se observan en los medios de comunicación. La red fue oficializada por la organización mexicana Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC), que agrupa a cientos de periodistas, hombres y mujeres, que trabajan con pers-

pectiva de género en la prensa escrita, en radio y televisión. El encuentro contó con el apoyo del Gobierno del Estado de Michoacán, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), y la Fundación alemana Friederich Ebert. La ex presidenta de la WACC América Latina, María Elena Hermosilla, destacó en la cita la Sección "J" de la Plataforma de Acción de Beijing, referida a la no discriminación y a la promoción de

una imagen equilibrada de las mujeres en los medios de comunicación. CIMAC lidera en México la propuesta de un periodismo no sexista. Desde su creación, hace más de quince años, ha trabajado por visibilizar la situación de las mujeres y la democratización de los medios de comunicación. Hace 10 años construyó la Red Nacional de Periodistas, y hace 8 años creó la Red Centroamericana y del Caribe. "En todos estos años hemos abierto

todos los medios y hemos demostrado la realidad de desigualdad e injusticia que viven miles de mujeres, más allá de nuestras diferencias y fronteras", dijo la periodista Lucía Lagunes, directora de CIMAC. Los objetivos que se ha trazado la red son fomentar el acceso de las mujeres en cargos directivos de los medios, intercambiar información de género entre países, crear bolsas de trabajo, promover el uso de lenguajes no sexistas, etc.

## Las mujeres trabajan doce veces más que los hombres sin las mismas remuneraciones

La profesora de la Facultad de Contabilidad, Ciencias Económicas y Gestión Empresarial de la Universidad de Salford (Manchester), Fiona Carmichael, recordó que las mujeres trabajan una media de doce veces más que los hombres, si se tiene en cuenta la realización de su trabajo remunerado -en su mayor parte realizado por hombres- y el no remunerado, centrado en el cuidado de niños o familiares y que no tiene compensación económica, y siempre "sin el mismo sueldo que el género masculino".

Durante su intervención en una Jornada sobre conciliación entre la vida laboral y personal organizado en Madrid por el British Council, Carmichael señaló que la diferencia entre el tiempo de trabajo no remunerado de los hombres con respecto a las mujeres va de



los 22 minutos de éstos a las 4 horas de ellas. Así, explicó, se ponen de manifiesto las diferencias que existen tanto en el tiempo invertido en las tareas del hogar como en el tipo de tareas. Las mujeres abordan los trabajos de limpieza, cocina y cuidado de los hijos mayoritariamente; en cambio los hombres se ocupan de otras como pasear al perro o trabajar en labores de jardinería. Por esta causa, las mujeres, a pesar de haber accedido de forma masiva al mercado laboral, "no han descendido el

tiempo invertido por ellas en trabajos no remunerados", una situación que mantiene a mucho del género femenino "fuera de la economía", puesto que el trabajo no pagado "no es considerado como trabajo", algo "muy injusto". En este sentido, la experta propuso que las tareas no remuneradas "puedan ser valoradas midiendo el equivalente de lo que gana una persona haciendo las mismas tareas en el mercado laboral, como por ejemplo un cocinero o una encargada del hogar".

## Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)

La Fundación Largo Caballero y la Fundación BBVA presentaron hace unos días uno de sus últimos grandes logros. El libro "Mujer, trabajo y sociedad (1839-1983)" recoge, a través del maravilloso trabajo de recopilación de fotografías y documentos de su autor, Luis Alberto Cabrera, las diversas facetas de la historia de las mujeres españolas poco conocidas y como dice el ministro de Trabajo, Jesús Caldera, en el prólogo del libro "nos estimula a todas y a todos a seguir en el camino hacia la emancipación y la igualdad". En el plano específicamente político, la obra refleja el surgimiento del asociacionismo obrero, el reconocimiento del derecho de voto a las mujeres, los movimientos sociales femeninos durante el régimen franquista y la plena incorporación de las mujeres a la vida política con la llegada de la democracia.

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

Una descendiente de esclavos que recogían algodón en los Estados Unidos se ha convertido en la primera mujer en ocupar el cargo de presidenta de un país africano, en este caso Liberia. Ellen Johnson Sirleaf es economista por la Universidad de Harvard, tiene 67 años

y es conocida como 'La dama de hierro'. Tiene un currículo académico y de gestión impecable: ministra de Finanzas de Liberia en los años setenta, directora para África del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y responsable regional del Banco Mundial.

## Datos para no olvidar

El Observatorio de la Publicidad Sexista recibió, en 2004, un total de 342 denuncias, un 47% menos que en 2003. Sin embargo, las campañas denunciadas fueron 171, casi el mismo número que en el año anterior (177). Esta disparidad en la disminución de porcentajes entre denuncias y campañas denunciadas, se debe a que la acumula-

ción de denuncias por anuncios ha sido menor. Respecto a las denuncias sobre contenidos difundidos en los medios de comunicación, éstas han aumentado notablemente representando el 24,5%, frente al 11%, registrado en 2003. El principal motivo de las denuncias ciudadanas recogidas, sigue siendo el uso del cuerpo de la mujer como reclamo.