



en este número

- 2 ♦ Mujer
 - ♦ En trámite
- 3 ♦ Noticias
 - La Ley de Igualdad
- 4 ♦ Encuentro Transnacional
- 5 ♦ La ONU vigilará los derechos de la mujer.
- 7-8 ♦ Entrevista a Delia Irene Martínez. UGT Galicia

■ Portada

La igualdad se debate en el Congreso

Con motivo de la tramitación en el Parlamento del Proyecto de Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, UGT intervino el pasado 24 de octubre ante la Comisión Mixta de Congreso-Senado de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades. Almudena Fontecha, Secretaria Confederal para la Igualdad pidió a todos los grupos políticos que se respete el deber de negociar planes de igualdad con los representantes de los trabajadores, según recoge el Proyecto de Ley "con el objetivo de evitar que se produzcan tratos discriminatorios en las empresas".

Esta petición se debe, en gran medida, a la posición negativa del Partido Popular a mantener el "deber de negociar" Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. En este sentido, la Secretaria Confederal para la Igualdad de UGT pidió un compro-

miso de todos "para acabar con las desigualdades salariales entre hombres y mujeres". Así mismo, insistió en que las mujeres res suponen en la actualidad "el nuevo ejército de mano de obra barata para las empresas", ya que la conciliación de la vida laboral y familiar, **que sigue recayendo en ellas hace que se les ofrezcan contratos de menos tiempo e inferior salario.** De ahí que sea el propio sistema económico el primer interesado en que exista esta desigualdad de la mujer", señaló la responsable sindical.

Tras su contundente discurso, destacó que la Ley de Igualdad deberá servir para reforzar las bases y "el reconocimiento común de una perspectiva de género", para posteriormente establecer planes de igualdad en función del tamaño de la empresa y de las condiciones de los trabajadores.

**NÚMERO 26- AÑO III**

OCTUBRE DE 2006

**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

■ Mujer

Una mujer preside por primera vez el Comité de Empresa de El Pozo

Una mujer presidirá, por primera vez, el Comité de Empresa de El Pozo, cargo que hasta ahora tan sólo habían desempeñado hombres. La nueva presidente del Comité de Empresa, Francisca Martínez Sevilla, que es delegada sindical de la Unión General de Trabajadores, estará al frente del órgano de representación de los trabajadores, compuesto por 23 miembros y en el que tan sólo cuatro de ellos son mujeres, a pesa de que la empresa El Pozo cuenta con unos tres mil trabajadores en plantilla, de los que un tercio aproximadamente son mujeres.

Así, la delegada de UGT llevará a cabo, entre otros objetivos, una firma apuesta por la mejora de las condiciones de la mujer en la empresa como trabajadora y por el reconocimiento de sus derechos, a la par que trabajará por conseguir la implicación de

las tres centrales sindicales que obtuvieron representación en las últimas elecciones.

De igual forma, y con ánimo de potenciar el diálogo entre todos a fin de alcanzar mayores logros laborales para la totalidad de los trabajadores de la empresa El Pozo, Francisca Martínez planteará proyectos ante el Comité de Empresa "sin excluir absolutamente a nadie".

Para el secretario General de la Federación Agroalimentaria de la Unión General de Trabajadores, Jesús Cámara, ésta es una "gran noticia, ya que supone un enorme avance para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres".

Martínez Sevilla afronta este reto con una gran ilusión y fuerza para luchar por la igualdad real para todos los trabajadores.

■ En trámite

Código ético para los anuncios

La Plataforma Estatal de Organizaciones de Mujeres por la Abolición de la Prostitución ha presentado en el Congreso de los Diputados un manifiesto contra la explotación sexual de las mujeres en el que piden al Gobierno que elabore un código ético que "disuada a los medios de comunicación de publicitar el consumo sexual de las mujeres". Dicho manifiesto fue presentado con el respaldo de más de 8.300 firmas, entre las que destacan las de representantes de más de 222 asociaciones, con la intención de que sea estudiado por la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer. En este sentido, piden a los poderes públicos que terminen con el "tráfico comercial" que representan los anuncios de los cuer-

pos de las mujeres, al tiempo que exigen a los propios medios de comunicación que renuncien a los beneficios que les reporta la explotación sexual ya que entienden que además es incompatible con la defensa de los derechos humanos. Al mismo tiempo, también hicieron un llamamiento a los medios para que incorporen en sus crónicas una descripción aséptica y recuerden que la explotación y la prostitución femenina existe porque hay una demanda masculina "que consume los cuerpos de las mujeres y sin la que sería posible que el negocio se alentara". Por otra parte, el manifiesto elaborado propone promover campañas que permitan modificar la percepción social del uso de las mujeres

como mercancía sexual, y que al mismo tiempo suponga una repulsa generalizada hacia los hombres que usan los cuerpos de las mujeres. Asimismo, insisten en penalizar todas las modalidades de proxenetismo e incrementar suficientemente los recursos destinados al desmantelamiento de las redes de prostitución y proxenetismo organizado que operan en España con mujeres traficadas. También incluyen en su manifiesto la necesidad de establecer políticas de integración laboral de las mujeres inmigrantes, así como reforzar las políticas de igualdad de oportunidades y condiciones laborales que eviten que las mujeres sin recursos puedan verse abocadas a formar parte de la población prostituida.

“Es imposible lograr un trabajo digno y de calidad si éste no es igualitario”

UGT comparece ante el Congreso de los Diputados para valorar el proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

VIENE DE PORTADA.

La Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades del Congreso de los Diputados, aprovechando el trámite parlamentario del Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se encuentra en fase de presentación de enmiendas, ha solicitado la comparecencia de expertos que hagan una valoración del mismo. En este grupo de expertos UGT ha comparecido el pasado día 24 de octubre. Durante su intervención, la Secretaria Confederal para la igualdad, Almudena Fontecha ha destacado que no es posible alcanzar el objetivo de un trabajo digno y de calidad si no es igualitario, haciendo un recorrido importante por la negociación de las políticas en materia de igualdad en el marco del Diálogo Social, y lamentando que el Proyecto de Ley no sea fruto del acuerdo con la Patronal. En este sentido recordó que la falta de acuerdo en esta materia hizo peligrar en determinado momento el propio proceso de Diálogo Social. Así mismo, afirmó que la posición contraria de la Patronal a éste Proyecto de Ley responde a un planteamiento económico porque las mujeres, cada vez más formadas y cualificadas,

siguen cobrando salarios más bajos que los hombres.

Durante la intervención se destacaron algunos aspectos importantes del Proyecto de Ley, como la necesidad de mantener "el deber de negociar" los Planes de Igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, o el permiso de paternidad, exclusivo para el padre e independiente de la situación laboral de la madre, que supone un paso importante en la corresponsabilidad de los hombres con el cuidado de la familia, de cara a que la conciliación de la vida familiar y laboral deje de ser un problema exclusivo de las mujeres, para convertirse en tarea de toda la sociedad. No obstante la duración de este permiso es insuficiente, por lo que se solicitó la ampliación de su duración a cuatro semanas. Así mismo, la construcción de este permiso, para los trabajadores de la Administración Pública debe ser igual que para el resto de

trabajadores, pues tal y como viene recogido en el Plan Concilia supone una ampliación del permiso por nacimiento de hijo, limitando la posibilidad de su disfrute.

También se resaltó el deber de negociar los planes de igualdad acordados entre las partes, al menos en determinados niveles de la Negociación Colectiva y con unos contenidos mínimos obligatorios. Para UGT es positiva la inclusión de este deber de negociar medidas en materia de igualdad en toda la Negociación Colectiva, así como los Planes de Igualdad para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, lo que va a suponer un reto para las organizaciones sindicales en general. La obligatoriedad de negociar y pactar planes de igualdad dentro del empleo público debería alcanzar a todas las Administraciones y no sólo a la General del Estado.

Además solicitó que se consideren como básicos los derechos de

El resultado del Proyecto de Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres para la Unión General de Trabajadores es positivo en la medida en que se contemplan muchas de las propuestas sindicales expuestas durante la fase de elaboración y preparación del proyecto.

Aborda, de forma transversal, el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida;

compromete a todos, Administración, sindicatos, empresarios y a la sociedad en el objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación; mejora las normas laborales y de protección social y, además, prevé la evaluación a los cuatro años de su entrada en vigor del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad. Esta valoración de la Ley la deberán hacer los agentes sociales conjuntamente con el Gobierno.

conciliación de la vida familiar, personal y laboral para todas las administraciones públicas, así como para el personal estatutario y el derecho de los representantes de los trabajadores a negociar los planes de igualdad, en línea con lo establecido para el sector privado.

Una guía de buenas prácticas recogerá el trabajo del grupo transnacional liderado por UGT

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT celebró el Segundo Encuentro Transnacional del proyecto "Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" para presentar los trabajos de investigación nacional de Francia, Portugal y España, los tres socios colaboradores en este programa

Para lograr el efecto de conciliar hay que valorar todos los aspectos que pueden incidir en la misma.

El ordenamiento jurídico sigue reproduciendo la atribución de roles en función del sexo y manteniendo la división sexista de la actividad doméstica.

Las medidas adoptadas por la mayoría de los convenios colectivos no contemplan la realidad de las relaciones laborales del mercado de trabajo.

Es necesaria la aplicación de medidas de acción positiva para lograr la igualdad real.

En materia de no discriminación y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal juegan un papel importantísimo la educación y los medios de comunicación.



Las socias de Portugal, Francia y las responsables del Departamento Confederal de la Mujer (de izquierda a derecha) durante las jorandas celebradas en Madrid los pasados 18 y 19 de octubre.

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT celebró el pasado 18 y 19 de octubre el Segundo Encuentro Transnacional del programa "Reconciliation of work, family and private life" (Conciliación de la vida laboral, familiar y personal). Los objetivos era presentar los trabajos de investigación nacionales de cada socio (Francia y Portugal); discutir sobre las propuestas para elaborar la Guía de Buenas Prácticas, y disertar sobre las propuestas para la elaboración y diseño de una página web que recoja el trabajo hecho durante este año.

A continuación se detallan algunas de las conclusiones generales que se extrajeron de los trabajos realizados en este segundo encuentro:

*A pesar de la evolución experimentada en las normas jurídicas y en el contenido de los convenios colectivos, los trabajos domésticos y las responsabilidades familiares siguen siendo atribuidos socialmente a las mujeres y son asumidos en su mayor parte por el colectivo femenino.

no. Esto implica que aunque el problema de la conciliación no sea "un problema de mujeres", sino de toda la sociedad en su conjunto, son las mujeres quienes sufren los efectos negativos y discriminatorios de la ausencia de conciliación.

*En un intento de resolver este conflicto, las mujeres se han visto forzadas a buscar soluciones individuales que no han podido solventar los efectos discriminatorios e injustos que ello conlleva. Es muy revelador el hecho de que la descarga parcial de responsabilidades domésticas de las generaciones más jóvenes haya sido posible en buena medida gracias al apoyo y la ayuda de otras mujeres de la estructura familiar.

*Las medidas de conciliación relativas a permisos y excedencias suponen por lo general una pérdida de nivel retributivo. Siendo las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de las citadas medidas, son también las que sufren desigualmente la pérdida económica que ello supone.

El Cabildo de Lanzarote, a través del área de Empleo y Asuntos Sociales, participa en la promoción del manual "Igualdad de oportunidades, un enfoque preventivo: de la escuela al empleo", que se enmarca dentro del Proyecto Equal Ariadna, orientado a prevenir y combatir la segregación horizontal y vertical en la formación y el mercado de trabajo en Canarias. Este manual ha sido elaborado por las Secretarías de Mujer de UGT-Canarias, CCOO-Canarias, Intersindical Canaria y USO-Canarias y Cáritas Diocesana de Tenerife.

Quieren que se reconozcan las enfermedades profesionales femeninas

La secretaria para la Igualdad de UGT en Castilla y León participa en una jornada sobre la salud laboral desde una perspectiva de género

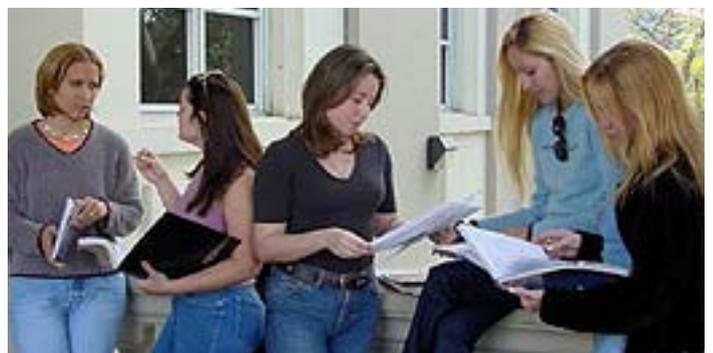
Un congreso celebrado en Ávila destacó el papel "reivindicativo" de los trabajadores para sacar adelante normativas sobre salud laboral en cuestión de género. Según Concepción Ramos Bayón, secretaria para la Igualdad de UGT en Castilla y León, en esta Comunidad Autónoma, desde una perspectiva de género, no se encuentra con un territorio fácil, "por falta de formación y de información", ya que, hasta ahora, la salud laboral "se viene reclamando como algo dirigido a los compañeros, pero no desde la perspectiva de género", afirmó en esta jornada celebrada en la capital abulense con el lema "La salud laboral desde una perspectiva de género", a la que asistieron unas 80 personas de toda la región.

Hoy en día las mujeres ya están incorporadas plenamente al mercado laboral, pero son muchas las enfermedades profesionales que no están reconocidas, caso del acoso moral, el acoso sexual o las enfermedades de piel en aquellos sectores con mayoría femenina -hostelería, sanidad, limpieza, etc.- Maternidad y lactancia son los únicos aspectos reconocidos, por lo que estas

jornadas han pretendido sensibilizar, informar y formar a los delegados sindicales; "son ellos los que tienen la capacidad de negociación en las empresas y también el instrumento de avance más importante a la hora de abordar las negociaciones colectivas", indicó Ramos. En este sentido, se refirió a la discriminación que el sexo femenino aún padece a la hora de ser contratado por parte de empresas que no quiere abordar lo que suponen "un gasto extra" al tener que contratar a más personal para sustituir bajas por maternidad y lactancia. Así, la secretaria para la Igualdad hizo un llamamiento a las trabajadoras, porque "ningún empresario se va a poner por delante para el cambio, sino que esa reivindicación tiene que llegar por parte de los trabajadores, a través de las organizaciones sindicales". Concepción Ramos señaló que "hay un desconocimiento evidente, incluso, por parte de los trabajadores" a la hora de llevar a cabo sus reivindicaciones, y no por falta de legislación, ya que, según indicó Ramos, "tenemos buenas normativas, pero cuesta mucho desarrollarlas y que se cumplan".

UGT Andalucía informa en la Feria de Mujeres Empresarias sobre los servicios que el sindicato ofrece a las trabajadoras

UGT-Andalucía ha participado en la tercera edición de la Feria de Empresas de Mujeres (FIDEM), que se ha celebrado en el Palacio de Exposiciones y Congresos de Sevilla, con un stand en el que se ofreció información sobre la Asociación de Trabajadoras Autónomas y Empresarias (ATAE) creada recientemente dentro de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA-UGT). La presidenta de ATAE en Andalucía, Karen Gajate, ha explicado las actuaciones y objetivos de la asociación para defender los derechos de las trabajadoras autónomas, que en Andalucía representan actualmente el 30% de los 450.000 autónomos existentes en la comunidad. Además, en el pabellón de UGT-Andalucía, técnicas de la Secretaría de la Mujer han informado sobre los servicios que el Sindicato ofrece para las mujeres, como el Servicio de Defensa Legal para casos de discriminación laboral por razón de género, y los programas en los que participa, como



el programa Óptima para promover la igualdad de oportunidades en las empresas. Además, en el stand se encontraban disponibles las publicaciones editadas por la Secretaría de la Mujer como el Protocolo de actuación en las empresas cuando se detectan casos de violencia de género.

UGT Cantabria colabora con la Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos para formar en igualdad de género

La Escuela de Políticas y Nuevos Liderazgos ya ha inaugurado el curso 2006/2007 con un acto en el que intervinieron la antropóloga, escritora y feminista mexicana Marcela Lagarde, además de la directora general de la Mujer de Cantabria, Ana Isabel Méndez, y la secretaria regional de UGT, María Jesús Cedrún. Lagarde, catedrática de la Universidad Autónoma de México, lleva luchando más de treinta años por las mujeres.

Esta escuela fue creada por la Dirección General de la Mujer cántabra junto a la Unidad de Igualdad de Género del Gobierno

y cuenta con la colaboración de UGT. En este curso se mantendrá el mismo espíritu de siempre, con algunas modificaciones, se aportarán elementos de análisis y actuaciones, a través de sesiones teórico-prácticas, con «el objetivo de apoyar el uso y control del espacio público, la negociación y el liderazgo de mujeres de Cantabria».

El acto de apertura de este curso de formación en igualdad de género y liderazgos tuvo lugar en el Hotel Bahía de Santander, bajo el lema 'Formación en Igualdad de Género, Liderazgos y Comunicación Pública'. Se

trata de una formación anual con tres módulos trimestrales de una sesión al mes. Se han organizado tres grupos de 25 mujeres. Cada módulo se completará con una actividad paralela en abierto como conferencias, debates o jornadas informativas que permitan al conjunto de la sociedad participar en los debates vinculados a la igualdad de género. Está prevista la intervención de Inés Alberdi, catedrática de Sociología de la Universidad Complutense; de Nuria Varela, periodista y escritora que hablará de los feminismos, y de Raquel platero, investigadora de la Complutense.

Panorama mundial

La ONU vigila los derechos de la mujer a través de su Comité para la Eliminación de la Discriminación

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, con el apoyo de la División para el Adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, vigila el cumplimiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Las recomendaciones de ese Comité, constituido por 23 expertos, han contribuido a dar a conocer los derechos económicos y sociales de la mujer, así como sus derechos políticos y civiles y las formas de asegurar el disfrute de esos derechos.

Además de la labor realizada por la División para el Adelanto de la Mujer en la promoción del programa mundial sobre la mujer y de la adopción de la perspectiva de género en el sistema de las Naciones Unidas, todas las organizaciones del sistema tienen en

cuenta las cuestiones relacionadas con la mujer y el género en sus políticas y en muchos de sus programas. La mujer es fundamental para la labor del UNICEF en favor de la infancia. Una gran parte del mandato del FNUAP se refiere a la salud y a los derechos reproductivos de la mujer. El PNUD, la UNESCO, el PMA, la OIT y otras entidades tienen también programas y se han fijado objetivos en materia de género.

La Asesora Especial del Secretario General en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer, que pertenece a la División para el Adelanto de la Mujer, desempeña una función clave en la labor de promover que se dedique una atención amplia a las cuestiones relacionadas con la mujer y se aplique la perspectiva de género en la labor de las Naciones Unidas. La Asesora Especial actúa también como Presidenta del Comité Interinstitucional sobre la

Mujer y la Igualdad entre los Géneros del Comité Administrativo de Coordinación, que se reúne dos veces al año.

Por su parte, también dentro de Naciones Unidas, actúa el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), que se nutre de contribuciones voluntarias y proporciona apoyo financiero y asistencia técnica a programas innovadores que promueven los derechos humanos de la mujer, su habilitación económica y política y la igualdad entre los géneros. El UNIFEM trabaja primordialmente en tres esferas: El fortalecimiento de la capacidad económica de la mujer como empresaria y productora; el aumento de su participación en las funciones de gestión pública, alta dirección y adopción de decisiones; y la promoción de los derechos de la mujer para hacer que el desarrollo sea más equitativo.

Delia Irene Martínez Conde. Secretaria de Organización y Comunicación de UGT Galicia.

“Consolidar y mejorar nuestros servicios es un reto para incrementar la afiliación”

¿Cómo ha sido su trayectoria hasta llegar aquí, tanto dentro como fuera del sindicato?

Como buena gallega dire que "no fue un camino difícil pero pudo ser más fácil". Al finalizar mis estudios recuerdo las dificultades para acceder al primer contrato por la ausencia de regulación de la contratación temporal y el consiguiente enchufismo. Pasaron casi dos años hasta que entré en la "rueda de contrataciones" de la sanidad pública que permitía, pasados los años, el acceso a plaza fija por concurso de méritos. Rueda en la que estuve tres años, al final de los cuales había aprobado una oposición. Me afilié a UGT coincidiendo con mi primer contrato de sustitución, por aquel entonces se estaba conformando la federación en mi provincia. Colaboré en aquellos inicios, fui delegada de personal, secretaria provincial del sector de sanidad y al constituirse la federación regional pasé a ser secretaria regional del sector sanitario, responsabilidad que desempeñé algo más de trece años. En el IX Congreso de UGT-Galicia resulté elegida Secretaria de Organización y Comunicación.

Aunque ya causa menos novedad, todavía sorprende ver a una mujer como secretaria ejecutiva de un sindicato ¿Cómo aceptan este cambio los afiliados y sus compañeros?

Formo parte de la primera comisión ejecutiva nacional de UGT-Galicia paritaria y la regulación del sistema de elección garantiza la expresión



democrática y soberana de la voluntad de las delegadas y delegados que representan al conjunto de organismos, afiliados y compañeros. Por lo tanto, desde el punto de vista formal el cambio en sí mismo es inapelable, es coherente con la realidad interna del sindicato, con los principios y valores de nuestra organización, con los logros de UGT en materia de igualdad y con los retos que tendremos que afrontar para avanzar en esta materia.

¿Cuáles son los retos de la secretaria de Organización de un sindicato en una sociedad tan fragmentada como la gallega, con núcleos tan diseminados entre sí y en muchos casos cerrados?

El reto prioritario en los próximos quince meses son las elecciones sindicales con el objetivo de ratificar la posición de primera fuerza sindical en Galicia, y en este aspecto tendremos que afrontar también el hecho diferenciador de la existencia del sindicato nacionalista. La dispersión poblacional y la situación de las infraestructuras supone un esfuerzo añadido para la acción sindical en nuestro ámbito, disponemos de quince sedes comarcales y veintiuna delegaciones, somos el sindicato con mayor accesibilidad de servicios. Coordinar todo esto es una actividad básica, consolidar

y mejorar dichos servicios es un reto imprescindible para incrementar la afiliación y la representación y reforzar la capacidad de intervención del sindicato en Galicia.

¿Cuáles son los principales problemas que debe afrontar el sindicato en Galicia para paliar el problema de desigualdad que en muchos casos padecen las mujeres trabajadoras en esta Comunidad Autónoma?

“La apertura del diálogo social en Galicia es un escenario de esperanza para la igualdad”

Los problemas que debemos afrontar para paliar la desigualdad de las mujeres gallegas son comunes a los de las mujeres españolas: desempleo, temporalidad, segregación horizontal y vertical, discriminación salarial y déficit de corresponsabilidad y servicios y prestaciones de apoyo que permitan conciliar la vida laboral y familiar. Si bien los problemas son comunes, varía la intensidad de los mismos en función de los indicadores que sitúan a Galicia en una situación peor que la media española. En el marco del Diálogo Social confederal se avanzó en medidas para favorecer el crecimiento y estabilidad en el empleo, la protección social, y las próximas leyes de igualdad y de autonomía personal y atención a la dependencia representan un hito social. El Diálogo Social en Galicia tiene que complementar esos avances para adecuar las medidas a nuestras especificidades y permitirnos superar los déficit históricos y así avanzar en la convergencia con España y con Europa.

¿Existe alguna diferencia entre la situación laboral de las mujeres de Galicia con respecto a la situación de las mujeres trabajadoras del resto de España?

Tenemos menos ocupación y una “aparente” menor desigualdad, ya que el diferencial con la tasa masculina es inferior al estatal, esto se debe al tradicional empleo en el sector primario, mientras que la tasa media nacional es del 3,6% en Galicia es del 10%, una quinta parte de estas mujeres están en situación profesional de ayuda familiar o trabajadoras familiares no remuneradas

y el resto en ocupación por cuenta propia. Conviene apuntar el fuerte cambio en el mercado laboral femenino pues las mujeres ocupadas en el sector primario gallego menores de 25 años suponen sólo el 3,2%.

¿Cuesta mucho difundir la posición del Sindicato entre las diferentes federaciones y uniones comarcales?

Se avanzó mucho en materia de información interna, mecanismos y sistemas de información que facilitan la difusión



interna de las actividades, iniciativas, propuestas, posicionamientos y logros del Sindicato, pero lo cierto es que al igual que todas las organizaciones estamos inmersos en la sociedad de la información y en una evolución de los sistemas y tecnologías que suponen un reto constante para la comunicación interna y externa del Sindicato.

¿Cree que las mujeres al frente de secretarías ejecutivas o de puestos de responsabilidad aportan más garantías de igualdad a la hora de negociaciones laborales?

La transversalización de la perspectiva de género como proceso de valoración de las implicaciones que tiene la acción sindical y su máxima expresión, que es la negociación colectiva y la concertación social, pasa por la incorporación real de las mujeres en los órganos del sindicato a todos los niveles. Es necesario para las mujeres, para los hombres y para el sindicato y estoy convencida de que este cambio cualitativo nos saldrá a cuenta a todos.

¿Cómo ve a Galicia en materia de igualdad?

La apertura del Diálogo Social en Galicia es un escenario de esperanza. Tenemos por fin un gobierno que asume compromisos en materia de igualdad, coincidimos en el diagnóstico, celebramos la tramitación de la Ley gallega de inserción laboral de mujeres, pero son muchos los problemas a remontar y se necesitan políticas transversales y medidas positivas más allá las iniciativas declarativas de derechos.

Los presupuestos para 2007 reservan más de 36 millones de euros para potenciar políticas de igualdad

La Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que dirige Soledad Murillo, contará con un presupuesto para el año 2007 de 36.235.420 euros. A esta cantidad hay que añadir todas las actuaciones y recursos que el Ministerio dedica a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en áreas no específicamente de igualdad como en empleo, seguridad social, servicios sociales y discapacidad e integración de los inmigrantes.



Soledad Murillo.

En el presupuesto para 2007 destacan los incrementos que se producen para la aplicación de la futura Ley de Igualdad y de la Ley Orgánica 1/20014, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En concreto, se incrementan en un 100% la dotación para la aplicación del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención, así como las actuaciones que lleve a cabo el Observatorio de Violencia sobre la Mujer.

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD. Las necesidades que se derivan del Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones, especialmente en el área de empleo. Por ello, se prevé la ampliación de

los créditos necesarios, asegurando la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación, la realización de estudios sobre la discriminación, la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.

También se incrementan las políticas activas en igualdad de oportunidades en un 29,80%, dirigidas a corregir desigualdades. Se mantiene la colaboración con Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales tanto para actuaciones de promoción de la igualdad como para actuaciones conjuntas en contra de la violen-

cia de género. La participación de la sociedad civil a través de las subvenciones también incrementa sus dotaciones en un 19'68%.

Finalmente, la entrada en vigor de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, tendrá implicaciones en relación con los nuevos órganos que, en materia de igualdad de oportunidades, se prevén, como el Consejo de Participación de las Mujeres, la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y las Unidades de Igualdad en todos los Ministerios.

El Ministerio incorpora el principio de igualdad en todas sus actuaciones. En el área de empleo se están dedicando recursos que permitan el acceso, la formación y la promoción de las mujeres en el mercado de trabajo. En el área de servicios sociales se va a aprobar el primer plan de acción de mujeres con discapacidad para eliminar desigualdades. En integración de inmigrantes se tendrán en cuenta las especiales circunstancias que puedan afectar a las mujeres. En cooperación para el desarrollo se promoverán actuaciones sectoriales de cooperación que integren el enfoque de género. La inspección de trabajo llevará controles para evitar discriminaciones por razón de sexo.

La mujer en la historia

El Patronato de la Fundación Instituto Cultura del Sur ha otorgado el V Premio Tomás y Valiente a María Teresa Fernández de la Vega, actual vicepresidenta del Gobierno español, por su decidida defensa de los derechos, las libertades fundamentales y la igualdad de género, y por representar en su persona a todas aquellas mujeres que han luchado y trabajado por la Democracia. La portavoz del Gobierno afirmó en su discurso de agradecimiento que forma parte de una generación que reivindica la función liberadora de la política, "que no se resignó ante la injusticia y la opresión y exigió libertad, que no toleró la dominación de la mujer y luchó por su emancipación".

Datos para no olvidar

La trata de seres humanos, considerada por algunos La mayor trata de esclavos de la historia, es una de las empresas ilegales de más acelerado crecimiento en el mundo, más que el del contrabando de drogas. Se estima que hay unos dos millones de niños, mayormente niñas, que son esclavas sexuales en la industria comercial del sexo, que obtiene ingresos de muchos miles de millones de dólares. Las mujeres jóvenes y las adolescentes son especialmente vulnerables a la violencia por motivos de género. En todo el mundo, casi el 50% de todos los ataques sexuales son perpetrados contra niñas de 15 años o más jóvenes.