



■ Portada

El Gobierno aprueba el proyecto de ley contra la violencia de género

A pesar del informe negativo remitido por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), el Consejo de Gobierno aprobó el pasado viernes el proyecto de la ley integral contra la violencia de género sobre las mujeres sin alterar su filosofía ni espíritu.

El CGPJ tacha la ley de "mala" por regular la violencia contra las mujeres exclusivamente. Además, el dictamen plantea dudas de constitucionalidad por la creación de nuevos tipos penales en los que el sujeto activo siempre es el hombre y el pasivo, la mujer, y por la creación de órganos jurisdiccionales específicos para tratar la violencia contra la mujer. Lo que, según los

volcales, provocará una discriminación negativa respecto a los niños, ancianos e incluso las mujeres agredidas por otras mujeres dentro del ámbito familiar. A pesar de todo, el texto valora positivamente la intención del legislador de elaborar una ley para erradicar la violencia doméstica y la violencia de género y su objetivo de proteger a las víctimas.

Por su parte, el Consejo Económico y Social (CES) ha aprobado la voluntad de abordar este grave problema de una manera integral, así como la prioridad concedida a esta cuestión en un momento en que la sociedad se encuentra especialmente sensibilizada ante la proliferación

de sucesos de este tipo.

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT ha elaborado unas propuestas, no contempladas en el dictamen del CES, que ha remitido a Soledad Murillo, secretaria general de Políticas de Igualdad. En ellas, y a parte de las medidas de sensibilización, se hace especial hincapié en el Capítulo II, sobre los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social. Se dice que sería idóneo incluir los permisos de trabajo retribuidos y también se habla de la ampliación de las vacaciones y de la movilidad geográfica, entre otras cosas.

en este número

2 ♦ Editorial

♦ Opinión

3 ♦ Noticias

El Gobierno aprueba el proyecto de la Ley contra la Violencia sobre las mujeres.

4 ♦ Difusión de actos

5 ♦ Actualidad Jurídica

♦ La mujer en Europa

6 ♦ Entrevista

• Beatriz Gimeno.
Presidenta de FELGT

7-8 ♦ Mujer en prensa

**DIRECCIÓN
COORDINACIÓN**Comisión Ejecutiva
Confederal de UGT**MAQUETACIÓN**

Ma 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

La discriminación positiva

El Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero aprobó el proyecto de Ley Orgánica Integral de medidas contra la Violencia de Género. En un alarde de valentía, el Consejo de Ministros apostó por defender la integridad de la mujer por encima de cualquier otra cosa. El Ejecutivo ha asumido las sugerencias técnicas que afectaban a casi todos los artículos, pero no las que se refieren a la discriminación positiva.

Y, aunque algunos piensen que discriminar es siempre malo e, incluso, anticonstitucional, esta ley lo que hace es precisamente luchar contra una discriminación negativa, la que ejercen los maltratadores contra sus víctimas. esta ley tiene que proteger principalmente a las mujeres amenazadas por hombres coléricos y brutales. Toda Constitución que se precie y que sea digna de llevar ese nombre tiene que defender positivamente a los ciudadanos que más lo necesitan, y en ese caso, quien más lo necesita son

las mujeres. El odio contra las mujeres tiene sus raíces en el abuso contra los más débiles, siempre ha sido así y ya es hora, de una vez por todas, que existan medidas sociales y penales para cortar de raíz cualquier clase de abuso.

Presentada ya la ley, ahora todos debemos luchar para que se cumpla en el momento en que el Boletín Oficial del Estado publique su texto íntegro y sea aprobada por las Cortes. Pero desde ahora, todos debemos luchar porque la educación, desde la más tierna infancia, acabe con las discriminaciones, erradique las desigualdades, para garantizar, sin leyes ni decretos, que todos podamos vivir en igualdad de condiciones, en un país libre y sin violencia. Es absolutamente necesario que en el modelo educativo se refuerce la ética desde la Primaria como asignatura básica. El respeto hacia todos no puede ser una materia cuestionable desde ninguna institución.

Opinión**Desirée Chacón Ríos. Coordinadora del Área Lésbica de la FELGT**

Orgullo 2004. Visibilidad en el trabajo

Si bien el Estatuto de los Trabajadores reconoce como dos de los derechos básicos de las trabajadoras el no ser discriminadas para el empleo o una vez empleadas, por razones de sexo u orientación sexual y el respeto a nuestra intimidad y a la consideración debida a nuestra dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la realidad que viven muchas mujeres lesbianas en sus centros de trabajo dista mucho de esta realidad. La realidad es que la homofobia, y más con-

cretamente la lesbofobia, es transversal; y el miedo a sufrir las consecuencias del estigma de ser lesbiana es personal e intransferible. Pero es importante recordar que los derechos y sobre todo los laborales, son derechos que se "conquistan".

Pronto veremos las leyes de la igualdad que convertirán a mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales en ciudadanas "de primera", pero aún tardaremos mucho tiempo en disfrutar de esta realidad en todos los órdenes de nuestra vida. Y de esto sabemos

mucho las mujeres que habiendo alcanzado la igualdad legal hace ya muchos años, aún no la hemos visto en la realidad de nuestro entorno más próximo, pese a nuestros ingentes esfuerzos. Con la igualdad legal tendremos derecho a disfrutar de permisos de matrimonio, cotizar conjuntamente, etc., y sin duda formalmente exigiremos esos derechos, pero debemos seguir combatiendo una lesbofobia extendida culturalmente y para ello nuestra mejor arma sigue siendo la VISIBILIDAD. En los centros de trabajo nues-

tra esfera de intimidad se manifiesta en múltiples formas e invade inevitablemente muchos aspectos de nuestra vida laboral... "esa foto del novio o marido en la mesa del despacho", "esas preocupaciones propias entre compañeras de trabajo por la enfermedad del marido o el accidente del novio", "esas cenas de empresa donde todos las compañeras de trabajo vienen acompañadas de maridos o novios", debemos mostrarnos orgullosas de quienes somos y esta semana es un buen momento para exhibir a gala nuestra realidad.

El CES valora positivamente que se aborde la violencia de forma integral

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT elabora una serie de propuestas, no incluidas en el dictamen del Consejo Económico y Social (CES), que remite a la secretaria general de Políticas de Igualdad y que hacen especial hincapié en el capítulo II sobre Derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social

El Pleno del Consejo Económico y Social ha aprobado el dictamen sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica Integral de medidas contra la violencia ejercida sobre las mujeres. El anteproyecto ha recibido una valoración general positiva por parte del CES, especialmente por lo que se refiere a su enfoque integral y por ser el reflejo de la prioridad concedida a la solución de un problema de extraordinaria sensibilidad social. Con la aprobación de este proyecto, España será el primer país europeo que contará con una Ley Integral que abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, sanitarios y penales.

El CES considera especialmente acertadas las importantes medidas adoptadas en el ámbito educativo y sanitario, desde el punto de vista de la prevención de la violencia contra las mujeres. Pero cree necesario prestar especial atención, tanto respecto a los mecanismos preventivos como reparadores de este tipo de violencia, a las mujeres con discapacidad y a todas aquellas en las que concurren otras posibles causas de discriminación de las contempladas en el artículo 14 de la

Constitución. También propone que las mujeres mayores estén incluidas entre los colectivos prioritarios para el acceso a plazas residenciales públicas.

Los derechos laborales y de Seguridad Social y los de las funcionarias públicas han sido objeto de intensos debates en el seno del CES. Algunas de las medidas que piden se resumen en: adoptar medidas que reduzcan los posibles efectos que el ejercicio de estos derechos pueda suponer a las empresas: establecer los términos mínimos para el ejercicio de los derechos a la adaptación o reducción de jornada, sin perjuicio de su tratamiento por los convenios colectivos o los acuerdos que se alcanzasen en esta materia. También recomiendan una revisión del anteproyecto para asegurar el mismo nivel de derechos para las funcionarias. Asimismo, destaca la inclusión en los principios del sistema educativo de medidas para eliminar los obstáculos para la plena igualdad.

Por su parte, El Departamento Confederal de la Mujer de UGT ha elaborado unas propuestas, no contempladas en el dictamen del CES, que ha



remitido a Soledad Murillo, secretaria general de Políticas de Igualdad. En ellas, y a parte de las medidas de sensibilización, se hace especial hincapié en el Capítulo II, sobre los derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social. Se dice que sería idóneo incluir los permisos de trabajo retribuidos de duración determinada; el derecho a anticipar el periodo de vacaciones para aquellas trabajadoras víctimas de violencia que así lo soliciten, y que la movilidad geográfica se produzca siempre a petición de la víctima cuando la trabajadora estime necesario el cambio de domicilio.

En cuanto a la formación, el sindicato cree necesario incluir la obligación de proporcionar formación de reciclaje y para la promoción para aquellas mujeres víctimas de violencia doméstica que se reincorporen a su puesto de trabajo después de un periodo de suspensión de la relación laboral, estableciendo el derecho a la asistencia a cursos. Con relación a los estudios e informes del Observatorio Nacional de Violencia sobre la Mujer, es conveniente establecer indicadores concretos de reconocimiento de situaciones de violencia.

UGT Andalucía celebró ayer una jornada de medio ambiente y desarrollo económico sobre mujer y medio ambiente. Con ella, desde el sindicato se pretende hacer una aportación a la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres en las formas sociales de acceso, conservación y aprovechamiento de los recursos naturales y del medio ambiente, para lograr la equidad y la sostenibilidad del desarrollo para todos y todas. Los objetivos son informar sobre diversos conceptos relacionados con el medio ambiente y su interacción con el género; reflexionar sobre la influencia del medio ambiente en las mujeres y el papel de éstas en su entorno más cercano; promover la participación equitativa de las mujeres en el uso, manejo y beneficio de los recursos naturales y en la protección del medio ambiente, y descubrir nuevas estrategias para avanzar en calidad.

La necesidad de un trabajo flexible dentro del sindicato

La primera reunión transnacional del programa "Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales" se celebró a primeros de junio en Amsterdam



La primera visita transnacional del proyecto europeo "Equilibrio en la representación entre mujeres y hombres en las organizaciones sindicales", que promueve la Secretaría Ejecutiva Confederada de la Mujer de UGT, tuvo lugar los días 3 y 4 de junio en

Amsterdam.

Esta primera visita se celebró en la sede de uno de los socios del proyecto, la FNV de Holanda. A ella también acudirán, además de UGT, la DGB de Alemania y la TUC de Reino Unido.

En ella se propuso cambiar la cultura en el interior del sindicato, porque es un obstáculo para la mayor participación de las mujeres. Además, también se vio la necesidad de un trabajo más flexible y de realizar una campaña intensiva para afiliar a mujeres en el sindicato. En relación con la política, se ha recomendado una mayor implicación de las mujeres en la negociación colectiva.

Por parte de UGT, se llevó a cabo una presentación en la que se explicaba la aparición del Departamento de la Mujer y, más tarde, de la Secretaría. Se centró, sobre todo, en los planes de acción sindical para la igualdad elaborados por el departamento.

Las mujeres utilizan más y se adaptan mejor a las nuevas tecnologías de la información

Las mujeres utilizan las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC) en mayor medida que los hombres y ocupan también un mayor número de puestos de trabajo, en su mayoría en el sector servicios, que conllevan la utilización de estas herramientas, según un estudio elaborado por el sindicato UGT dentro del

marco del proyecto Adapt@-Equal, financiado por la Diputación foral alavesa, Caja Vital Kutxa y la Comisión Europea. El secretario de Información de UGT-Euskadi, Felipe García, expuso junto al secretario general de este sindicato, Dámaso Casado, las conclusiones de dicho estudio, destinado a analizar el impacto,

satisfacción, utilización y acceso a las NTICs en las empresas y puestos de trabajo desde la perspectiva de género. Por sectores económicos, el terciario es en el que más se perciben las NTICs y respecto a las medidas adoptadas por las empresas, se aprecia que el 28 por ciento ha trabajado en la información sobre tareas.

Readmitida la trabajadora despedida de Eulen que denunció a un jefe por una supuesta agresión sexual

La trabajadora de Eulen en el centro de Solvay que denunció una supuesta agresión sexual, por un mando de Solvay, ha sido readmitida en su puesto de trabajo, después de que fuera despedida "argumentando la empresa la finalización de su contrato eventual". Las gestiones sindicales realizadas "han conseguido un desenlace satisfactorio", según informaron, "con un acuerdo por el que la empresa reconoce el despido improcedente y la readmisión de la trabajadora".

Además, el acuerdo contempla para la

trabajadora un trabajo fijo, en jornada continuada a jornada completa, compatible con el uso del transporte público, fuera del complejo industrial de Solvay.

Por otro lado, los representantes sindicales demandaron la modificación legal "que impide la actuación de la Inspección de Trabajo, mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento penal" y denunciaron "la lentitud de la justicia y la imposibilidad de actuación de la inspección de trabajo" que, desde su punto

de vista "dejan a la supuesta víctima indefensa y obligada a convivir con el supuesto agresor, hasta que sus fuerzas terminan por ceder y la trabajadora entra en un proceso de profunda depresión".

Por ello, piden al Gobierno de Cantabria que dé las instrucciones y realice las propuestas o modificaciones para que la mujer víctima de acoso o agresión sexual sea considerada como víctima de un accidente de trabajo en vía administrativa "siempre que exista denuncia admitida a trámite".

Multado por usar su puesto para molestar a una mujer

El Consejo de la Gerencia de Urbanismo de Córdoba aprobó por unanimidad una propuesta para suspender durante seis meses de su puesto de trabajo a un trabajador que utilizó su posición laboral para hacerse con los datos y el teléfono de una mujer, a la que realizaba llamadas con un componente sexual. El trabajador ha sido condenado a una multa de 200 euros por utilizar los datos aportados por una mujer en una instancia, a la que hacía llamadas con un contenido sexual.

■ Derechos de las mujeres en el mundo

La ONU está preocupada por los crímenes contra las mujeres guatemaltecas

Los crímenes contra las guatemaltecas constituyen uno de los más graves problemas del país, ya que a diario aumentan, aseguró Seda Pumpyanskaya, portavoz de la Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala (Minugua).

En el marco de la visita realizada a Huehuetenango, Pumpyanskaya dijo que el femicidio es un problema serio para la

población, ya que tienen su origen en la inseguridad social, la impunidad y la falta de justicia, además de vincularse con la violencia doméstica. Según la representante internacional, es preocupante la crueldad y saña con que se han cometido los crímenes contra las mujeres guatemaltecas, cuyo número alcanza 212 en lo que va de año. A decir de la funcionaria, la Misión ha verificado la situación de los derechos humanos

con un monitoreo de la violencia, por lo que recomendó al gobierno de esa nación el fortalecimiento de las instituciones y autoridades de justicia, para que enfrenten la inseguridad ciudadana y la criminalidad.

Pumpyanskaya visitó la municipalidad de Todos Santos Cuchumatán, Huehuetenango, donde hizo una donación de materiales para la biblioteca y el Centro de Estudios y

Documentación de la Frontera Noroccidental de Guatemala (Cedfog), además de reunirse con integrantes de la Asociación de Prensa del departamento (Apehue).

Con el asesinato de tres mujeres más el fin de semana, se elevó a 212 el número de víctimas en lo que va de 2004, según estadísticas de la Procuraduría de Derechos Humanos (PDH) y de organizaciones feministas.

BEATRIZ GIMENO. PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN ESTATAL DE LESBIANAS, GAYS Y TRANSEXUALES

“La igualdad legal está cerca, pero la igualdad social aún queda muy lejana”

La Unión General de Trabajadores y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays y Transexuales han firmado un convenio de colaboración para promover la igualdad de defender los derechos de las personas, con independencia de su orientación sexual. Es un paso más en el camino hacia la igualdad. Gimeno explica la importancia de esta firma para las dos partes.

¿Cómo surgió la idea de firmar el convenio?

El convenio no es fruto de una idea que surgiera de repente, sino que viene más bien a servir de colofón a mucho tiempo de intensa colaboración entre UGT y la FELGT. Recientemente hemos estado en el mismo grupo que se ha encargado de trabajar con la Directiva 78/2000/CE de Igualdad de Trato en el Empleo, exigiendo su trasposición correcta, cosa que el gobierno del PP no hizo. Hemos encontrado siempre en UGT la mejor disposición hacia nuestras reivindicaciones, hemos usado sus locales, y el sindicato lleva años participando activamente en nuestra manifestación del 28 de junio. La firma de este convenio era lógica. A partir de ahora nuestra colaboración será estable y reglada.

¿Qué importancia tiene este convenio, tanto para la FELGT como para UGT?

Mucha. UGT adquirió en su 38 congreso un compromiso en lograr

una “Sociedad de Iguales” y proclamó que la homosexualidad, como realidad discriminada que es, necesita políticas específicas. El trabajar junto con la mayor organización gay, lesbica y transexual de este país supone para UGT la posibilidad de implementar esas políticas específicas. Para nosotros, abordar la discriminación por orientación sexual o identidad de género en el mundo laboral es fundamental y lo va a ser más en el futuro. La igualdad legal está cerca, pero la igualdad social está mucho más lejos, y parte de esta igualdad se va a decidir dentro

del mundo laboral.

¿Cuál es el contenido de este convenio?

En pocas palabras vamos a coordinarnos y a darnos apoyo mutuo para combatir la discriminación. A promover la formación de los cuadros sindicales para que sepan combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género. A luchar, en definitiva, para acabar con esta discriminación laboral.

El convenio se ha firmado coincidiendo casi con la celebración del 28J, ¿qué significa exactamente esta fecha?

Esta fecha es el comienzo (28 de junio de 1969) de la revuelta civil que desde Nueva York se extendió al resto del mundo en la cual las personas homosexuales y transexuales se negaron a seguir siendo considerados ciudadanos de segunda. En esa fecha homosexuales y transexuales se rebelaron contra el acoso policial del que estaban siendo objeto y, con su revuelta, pusieron las bases del movimiento de liberación gay-lésbico y transexual que ha llegado hasta hoy.

Semana del Orgullo y sus actos reivindicativos

Desde la Federación Estatal de Lesbianas, Gays y Transexuales (FELGT) animan, una vez más, a seguir conquistando espacios de visibilidad y de trabajo, ya que aseguran que se pasan gran parte de la vida en ellos. La VISIBILIDAD sigue siendo su mejor arma para alcanzar el objetivo del proceso normalizador de la realidad, aún muy desconocida y estigmatiza. Por eso os animan estos días -que para ello están de ORGULLO - a poner la foto de vuestra novia en la mesa de

trabajo, a hablar con la misma normalidad que todos vuestros compañeros de tu pareja, a no permitir comentarios jocosos ni ofensivos de tu realidad. Y sobre todo a participar en todos los actos que esta semana se celebran en Madrid; no faltes a la Fiesta del Orgullo Lésbico 2004 que celebran el próximo día 1 de julio en la Sala OMH (Plaza de Callao) y por supuesto a la Manifestación Estatal del Orgullo (sábado 3 de julio - Pta. de Alcalá - Plaza de Callao, a las 19 horas).

Políticas de conciliación

Para muchas trabajadoras y trabajadores es más importantes que les faciliten compaginar el trabajo con la atención a la familia. Algunas empresas ya aplican una nueva forma de retribuir al empleado a través de la flexibilidad laboral. Han descubierto que cuando la jornada del trabajador deja de ser una carrera de obstáculos, la productividad sale ganando. Así lo demuestra el estudio IFREI, realizado por el IESE de la Universidad de Navarra.



sa ofrece guardería en sus instalaciones, pero algunas facilitan información sobre guarderías (13,3%) o ayuda económica para pagar canguros (4,7%).

A pesar de todo este aluvión de datos y del creciente interés por estas políticas, el estudio del IESE pone de manifiesto que el 31% de las empresas no cuentan con ningún presupuesto para implantar políticas de conciliación y que en el 28% de las empresas nadie se encarga de esta materia.

Directores de Recursos Humanos de 234 empresas han contestado un exhaustivo cuestionario. Todas ellas tienen más de 100 empleados y operan en España, en buena parte son multinacionales. Han reconocido que se encuentran con problemas causados por los conflictos entre trabajo y familia: exceso de rotación de personal (19% de las empresas encuestadas), dificultades para trasladar empleados a otras ciudades (10%) o para

contratar empleados clave (17%), empleados que se niegan a viajar (7%) o absentismo (21%), estrés (14%)...

Tan sólo el 7% de las empresas españolas con más de cien empleados tienen implantado algún problema de políticas familiarmente responsables. La mayor parte de ellas pertenecen al sector servicios. Las políticas que aplican son de cuatro tipos: flexibilidad en el tiempo que permite ausentarse del trabajo

por necesidades familiares; beneficios sociales como seguros u otras ayudas materiales para sacar adelante la familia; apoyo profesional que consiste en dar asesoramiento y formación para que puedan adaptar el trabajo a las necesidades familiares y para prestarle formación específica; y servicios, aunque son menos frecuentes, tienen como objetivo reducir la carga extralaboral del empleado y permitirle ahorrar tiempo. Ninguna empre-

Para UGT, en relación con la conciliación, hay un problema de fondo, la inexistencia de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y tareas domésticas entre mujeres y hombres, sin que se hayan puesto en marcha medidas sociales adecuadas y suficientes para cubrir estas necesidades, ni medidas conciliadoras de los tiempos de trabajo y los tiempos de atención a la familia.

La lucha de la mujer a lo largo de la historia

Virginia González fue delegada en el VIII Congreso de UGT, celebrado en Madrid del 16 al 19 de mayo de 1905, representando a los trabajadores y trabajadoras del calzado de Bilbao. Consiguió que el Congreso aprobara una resolución instando al Gobierno a mejorar las condiciones

de baja maternal establecidas en la Ley de 13 de marzo de 1900. Medidas que el Instituto de Reformas Sociales saca adelante en la Ley de 8 de enero de 1907. Fue probablemente la más destacada militante de UGT y del PSOE en el primer cuarto del pasado siglo XX.

Datos para no olvidar

La mitad de la población mundial es mujer, sin embargo, según denuncia Naciones Unidas a través de sus informes, "ninguna sociedad trata a sus mujeres tan bien como a sus hombres". Las mujeres aportan dos terceras partes de las horas de trabajo, aunque reciben un tercio de los ingresos y tan

sólo poseen el 10% de los recursos mundiales. Dos tercios de los analfabetos del planeta son mujeres y dos tercios de los menores no escolarizados. Además, más de 500.000 mujeres mueren cada año durante el embarazo y el parto, según Unicef. Estas cifras hablan de que la pobreza es femenina.

El Ayuntamiento de Sant Feliu colgará en la fachada de su edificio un lazo blando sobre fondo violeta cada vez que haya una nueva víctima de malos tratos en ésta y otra población. En un pleno también se aprobó elaborar un plan integral local para detectar casos de violencia doméstica.

El PSOE solicitará una ley marco comunitaria sobre la violencia de género que sirva para toda Europa. Pedirán a la UE un estudio sobre malos tratos en los 25 estados miembros.

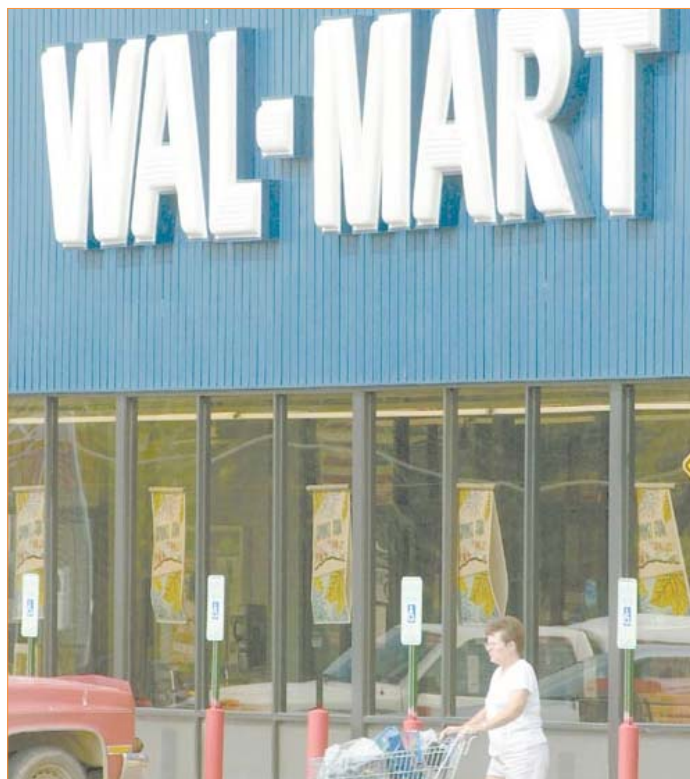
La presidenta de los premios a la valentía en el periodismo que otorga la Fundación Internacional de Mujeres en los Medios de Comunicación anunció que tres mujeres periodistas de Argelia, Namibia y Paraguay, quienes arriesgaron sus vidas para informar sobre corrupción, violaciones de derechos humanos y terrorismo, son las acreedoras.

Proveedores de contenidos han desactivado unas 50 webs en las que se alentaba a los adolescentes a seguir un estilo de vida basado en la anorexia y la bulimia.

Más de millón y medio de mujeres demandan a la empresa americana Wal-Mart por discriminación laboral

La primera empresa mundial de distribución, la estadounidense Wal-Mart, ha sido acusada de discriminación sexual y puede que tenga que indemnizar a 1,6 millones de trabajadoras y ex trabajadoras que se consideran discriminadas en materia de salarios y de promoción en la empresa frente a sus colegas masculinos.

Un juez californiano dio luz verde a una demanda colectiva por discriminación sexual, que ha sido presentada por 750.000 empleadas de la empresa y 850.000 ex empleadas de la cadena. Según el juez Martin Jenkins, la queja depositada en junio de 2001 por seis empleadas contra Wal-Mart es válida para el conjunto del personal femenino que trabaja o que trabajó en la empresa desde diciembre de 1998.



La imagen de la mayor cadena de distribución del mundo está muy dañada por las continuas denuncias por violación de las leyes laborales y la contratación de inmigrantes ilegales. En los documentos divulgados con

testimonios presentados de las demandantes, figuran casos de mujeres a las que se les negó un cargo porque no podían levantar bolsas de 25 kilos de peso. El juez todavía no ha fijado fecha para el juicio.

Tres mujeres han sido juzgadas en Portugal acusadas de abortar

Tres mujeres han comparecido ante una jueza de Setúbal (Portugal) acusadas de abortar o ayudar a la interrupción del embarazo, aunque no llegaron a ser juzgadas porque la defensa pidió la sustitución de la magistrada por considerar que es parcial. Las imputadas son una enfermera acusada de ganarse la vida desde

1985 haciendo abortos en su casa, y otras dos mujeres que, supuestamente, fueron sus clientes.

la Ley, que data de 1984, prevé una pena de hasta tres años para quien practique el aborto y este nuevo caso ha reavivado la fuerte polémica que vivió el país a principios de año. Éste es el

segundo juicio por aborto en Portugal en lo que va de año. En febrero, un tribunal absolvió a 17 personas en medio de una gran presión mediática. En marzo, el Parlamento rechazó las propuestas de la oposición para legalizar el aborto y una petición firmada por 120.000 personas que pedía un referéndum sobre este tema.