



## ■ Portada

# La salud laboral desde una perspectiva de género

El próximo 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Salud y la Seguridad Laboral, por lo que Crisálida quiere dar una visión global de la salud laboral desde una perspectiva de género. La misma Comisión Europea ha venido a clarificar cómo debe entenderse la salud laboral en el documento "Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: Una nueva estrategia de salud y seguridad (2002-2006)", donde establece como uno de sus objetivos integrar la dimensión de igualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de riesgos, las medidas preventivas y los mecanismos de indemnización, de forma que se tengan en cuenta

las particularidades de las mujeres en lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo.

UGT también quiere aproximar las diferencias de género que existen en el mercado laboral a los efectos en la salud de quienes lo componen. Por ello, el sindicato está convencido que trasladar a la salud laboral un enfoque integrado de género significa utilizar un método de trabajo que permita conocer y actuar en función de las particularidades, necesidades e intereses de hombres y mujeres. La prevención de riesgos, por tanto, debe incorporar esta nueva perspectiva de género de cara a la aplicación de las normas. Además, deberá

abordar de forma integral los problemas que afectan específicamente a las mujeres y que van más allá de los riesgos relacionados con la reproducción.

Estudios recientes evidencian que las mujeres, en determinadas ocupaciones, tienen más problemas de salud que los hombres que realizan una misma tarea. Un claro ejemplo está en los trastornos músculo-esqueléticos, donde las mujeres presentan mayores problemas porque, entre otras cosas, tienen menos fuerza muscular, los factores hormonales solos o en interacción con las condiciones de trabajo producen mayores riesgos, etc...

## en este número

- 2 ♦ Editorial
- ♦ Opinión
- 3 ♦ Noticias
  - Salud laboral y mujeres
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Actualidad Jurídica
  - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Lo más destacado
  - Los hombres cobran en el mercado laboral europeo un 15% más que las mujeres
- 7 ♦ Mujer en prensa

**NÚMERO 11 - AÑO II**MARTES 12 DE ABRIL  
2005**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

**Editorial**

# Una nueva dimensión laboral

La creciente presencia de las mujeres en el empleo introduce una nueva dimensión en el campo de la salud, la seguridad en el trabajo y en la sociedad en general. El modelo de sociedad que hasta ahora impera, un modelo y un referente masculino, está cambiando con la incorporación de la mujer, haciéndola más igualitaria, más justa y más tolerante. Por ello, están más que justificadas todas las campañas que se puedan poner en marcha desde cualquier ámbito de la sociedad y que tengan como objetivo hacer visible uno de los cambios en la sociedad más importantes: la cada vez más fuerte participación de las mujeres en el mercado laboral.

Desde el Departamento Confederal de la Mujer de UGT se quieren potenciar y mejorar las relaciones entre las mujeres, las empresas y la salud y seguridad laboral. Desde el sindicato se cree que es posible avanzar reivindicando el lugar de las mujeres, mostrando así una evidencia social.

Aún así, todavía hay que tener en cuenta que la discriminación de la mujer en el empleo es un hecho persistente. Además, no es casual que sean precisamente las mujeres las que se vean más afectadas por la temporalidad y las formas de trabajo a tiempo parcial o precarios. Todo ello constituye un elemento más de discriminación por razón de sexo, que como se está demostrando continuamente, está íntimamente relacionado con la salud y con la seguridad en el trabajo.

El Departamento Confederal de la Mujer de UGT pretende, ante el Día Mundial de la Salud y la Seguridad laboral, que se celebra el 28 de abril, que en todas las situaciones de riesgo, en los diferentes sectores de actividad feminizados, así como en situación de embarazo, lactancia o posible acoso sexual o moral, las mujeres trabajadoras se impliquen en la prevención de cualquier riesgo que atente contra su salud, tomando las medidas adecuadas para ello y conociendo sus derechos y sus obligaciones como trabajadoras.

**Opinión**

**El Programa de Acción para el 39º Congreso de UGT, que se celebrará entre los días 1 y 4 de junio, contempla la seguridad y salud laboral desde el punto de vista de las mujeres trabajadoras**

## Acoso sexual y moral por razón de género

La violencia de género constituye una lacra y un problema social, de índole incriminatorio, reconocido tanto por las organizaciones internacionales como por los poderes públicos y los actores sociales, cuya erradicación en todos los ámbitos, incluido el laboral, es asumida por todos como un objetivo prioritario de la acción política. Las conductas de violencia sexual se manifiestan en el marco de las relaciones laborales en dos formas diferentes: el acoso sexual y el moral por razón de género.

El acoso constituye una

conducta que viola derechos fundamentales: el derecho a la intimidad, a la dignidad, a la salud y al trabajo. Puede tener diversos sujetos activos: empresario, superiores jerárquicos, compañeros. Se manifiesta en diversas tipologías: acoso sexual, acoso moral por razón de género, chantaje sexual, acoso sexual ambiental. Y es susceptible de varios tipos de sanciones: social, civil, penal, administrativa... Los diversos intentos de regular esta materia ponen de manifiesto la complejidad de la misma y las dificultades para abordarlo desde la pre-

vencción, la configuración y la sanción. Ello lo prueba la insuficiencia de la normativa española de todos los órdenes en los que los avances son muy lentos o inexistentes. Es por esta razón que consideramos necesario abordar una regulación del acoso sexual en todos los órdenes que palie las carencias legales con las que nos encontramos.

Por todo ello, UGT considera necesario la adopción de medidas en el ámbito legislativo y en el ámbito de la negociación colectiva, donde se deberán incluir en los conve-

nios colectivos cláusulas específicas que recojan los mínimos legales establecidos respecto al acoso sexual y al moral por razón de género. Además, UGT propone que se mejoren en los convenios los mínimos establecidos por la legislación, con la finalidad de resolver posibles vacíos legales que perjudiquen a las trabajadoras víctimas de acoso sexual, moral y violencia de género. También se deberían introducir mejoras respecto de lo establecido en la Ley contra la Violencia de Género en el ámbito laboral.

# La Ley de Prevención de Riesgos Laborales protege la maternidad

**De forma general se deben tomar ciertas medidas preventivas, como adaptar temporalmente los horarios, organizar turnos de trabajo y evitar el trabajo nocturno, así como aumentar las pausas y evitar las situaciones de estrés**

Además de las condiciones laborales específicas de las mujeres, está el aspecto de las especificidades del trabajo de las mujeres por razones biológicas, y que afectan a la maternidad, reproducción y lactancia, exclusiva de las trabajadoras. La reproducción y la maternidad deben ser consideradas como una aportación social y no como una cuestión privada de la madre, justificando así la adopción de las medidas adecuadas para facilitarla. El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales protege específicamente la maternidad, incluyendo la situación de embarazo o parto reciente y lactancia de las trabajadoras, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del feto. Además, se obliga al empleador a evitar



que las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o se encuentran en periodo de lactancia, se vean expuestas a riesgos que puedan perjudicar su salud.

El trabajo, embarazo y lactancia son en principio compatibles, el problema surge cuando las condiciones en que el trabajo debe realizarse pueden resultar perjudiciales para la salud de la trabajadora. Hay agentes físicos, químicos y

biológicos o situaciones profesionales de tensión que pueden ser perjudiciales para la salud si se trabaja en condiciones inseguras. De forma general se deben tomar ciertas medidas preventivas, como adaptar temporalmente los horarios, organizar turnos de trabajo y evitar el trabajo nocturno, aumentar la frecuencia en las pausas, adaptar el puesto de trabajo a la trabajadora, no permanecer constantemente de pie, evitar el estrés, etc...

## El textil, la enseñanza o el comercio son sectores muy feminizados

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado no ha sido uniforme en los sectores y puestos de trabajo que hombres y mujeres ocupan. Esto ha ido acompañado por una escasa participación de los hombres en el trabajo doméstico y en las responsabilidades familiares y ha repercutido directamente en la salud de las mujeres. A tenor de lo que algunos científicos pudieran aportar, no es más normal que las mujeres tengan dolores, estén cansadas o deprimidas como si se tratase de un fenómeno intrínseco al hecho de ser mujer, sino que este fenómeno viene derivado, en la gran mayoría de los casos, de las condiciones laborales y la doble jornada que soportan.

Un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre salud laboral, resaltada como sectores de actividad tradicionalmente feminizados el textil, el sector servicios, la enseñanza, la hostelería y el comercio, el sector sanitario y el agroalimentario. En todos ellos se producen factores de riesgo preocupantes para las mujeres. Por ello, la formación y la sensibilización de las trabajadoras son las principales medidas de prevención.

## Factores físicos, psicosociales y ergonómicos

Los principales factores físicos de riesgos durante el embarazo y la lactancia son:

- \*Choques y vibraciones fuertes, que puedan provocar parto prematuro y bajo peso del bebé al nacer.
- \*Frío y calor: a temperaturas extremas pueden producirse desmayos, estrés, muerte fetal, deshidratación...
- \*Excesivo ruido: alteraciones tanto para la madre como para el feto.
- \*Radiaciones ionizantes: pueden provo-

car efectos nocivos en el feto, y en la lactancia al entrar en contacto con la piel de la madre.

Los principales factores de riesgos psicosociales y ergonómicos son:

- \*Evitar trabajar en turnos rotativos y nocturnos, producen alteraciones.
- \*Evitar la sobrecarga de trabajo y con ello el estrés.
- \*Evitar movimientos repetitivos, posturas forzadas, estáticas, etc...

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur), vinculada a UPA-UGT, es una organización que permite aunar el esfuerzo de las asociaciones de mujeres rurales que la constituyen. En Fademur creen que hay que establecer una cotitularidad real de las explotaciones agrarias, para que sea posible el reconocimiento de este gran colectivo, estableciendo cuotas de cotización diferenciadas en función del tamaño de la explotación y de la actividad generada. Las mujeres que viven y trabajan en el mundo rural exigen igualdad y progreso. Igualdad en su trabajo en las explotaciones agrícolas y ganaderas, y en el resto de actividades industriales y de servicios del mundo rural. Igualdad en el apoyo social a la mujer rural. Progreso para su actividad socioeconómica. Progreso para sus pueblos. Quieren la igualdad de oportunidades entre el medio rural y el urbano.

## UATAE-UPTA renueva el convenio de microcréditos para ayudar a las emprendedoras

**La Unión de Asociaciones de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras atendió el primer año de convenio a más de 140 mujeres que querían montar su propio negocio**

La Unión de Asociaciones de Trabajadoras Autónomas y Emprendedoras (UATAE), organización vinculada a UPTA-UGT, ha renovado el convenio de colaboración con el Instituto de la Mujer, la Dirección General de la Pequeña y Mediana Empresa y La Caixa para facilitar la financiación a las mujeres que quieren emprender un negocio o que haga menos de un año que se han establecido como trabajadoras autónomas. Éstas podrán optar a un préstamo, sin necesidad de aval, de entre 15.000 y 25.000 euros para desarrollar su actividad.

Como consecuencia de este convenio, La Caixa habilitará una línea de crédito de seis millones de euros para préstamos de 15.000 euros



que, en ocasiones justificadas, podrán alcanzar los 25.000, con un interés fijo del 5% y un plazo de amortización de 5 años, más seis meses de carencia optativos. El presupuesto total para estas actividades es de 300.000 euros, que serán aportados en cantidades iguales por el Instituto de la Mujer y la Fundación La Caixa.

Todas las mujeres inte-

resadas en acogerse a este programa deberán dirigirse a cualquiera de las Organizaciones de Mujeres Empresarias colaboradoras que actuarán como oficinas gestoras del mismo. En ellas se les dará la información y asesoría necesaria, así como el modelo de solicitud al que deberán acompañar un plan de empresa.

UATAE-UPTA fue una de las cinco asociaciones que firmaron el primer convenio de colaboración el 20 de abril de 2004. Durante los 8 meses que estuvo activo este acuerdo, UATAE atendió a 140 mujeres, a las que asesoró para realizar su proyecto y les ayudó a preparar todos los papeles para enviar a La Caixa, entidad financiera que se encarga de conceder los microcréditos.

## UGT Andalucía presenta una guía para combatir la violencia de género en el ámbito laboral

La secretaria de la Mujer de UGT-Andalucía, M<sup>a</sup> Lola Gavilán, presentó la "Guía de distintivos de calidad para empresas que luchan contra la violencia de género", editada por este Sindicato y que contiene protocolos de actuación para actuar desde el ámbito laboral contra esta lacra social. UGT-Andalucía quiere denunciar las situaciones de violencia de género

que se pueden producir en la empresa o que, ocurriendo fuera de éste, generan consecuencias en el ámbito laboral, así como diseñar un protocolo de actuación sindical para intervenir en estos casos. Esta guía ha sido elaborado por la Secretaría de la Mujer de UGT-A en el marco del programa Itaca. Empleo e Igualdad en clave local, perteneciente a la

iniciativa comunitaria Equal. La violencia doméstica arroja quizás el balance más negativo, ya que se ha cobrado once víctimas mortales en nuestro país, dos de ellas en Andalucía, en lo que va de año. Sin embargo, esta guía analiza también otros tipos de violencia de género más habituales en el ámbito laboral, como el acoso sexual y laboral.

## Condenado en Jaén un empresario por acoso sexual sobre una empleada

El Juzgado de lo Social número tres de Jaén declaró la nulidad del despido de una trabajadora de una inmobiliaria de Linares que, según reconoce la sentencia, sufrió "acoso sexual" por parte de su jefe y fue despedida por negarse a cumplir los requerimientos sexuales de éste.

En un comunicado remitido a Europa Press, los servicios jurídicos de UGT informaron de que el titular de la citada instancia judicial consideró probado que la trabajadora administrativa, identificada como E.P., sufrió acoso sexual por parte de su superior

con "ofensas verbales y comportamientos no deseados" relacionados con el sexo. Según reconoce la sentencia, la trabajadora fue despedida al no aceptar los requerimientos sexuales de su jefe y tras abandonar la empresa acudió al Centro Municipal de Información a la Mujer del Ayuntamiento de Linares, que derivó el caso al Servicio Andaluz de Defensa Legal para las Mujeres en caso de Discriminación Laboral, adscrito a la Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía.

La sentencia declara "la nulidad radical del despido" a causa de

la "violación de derechos fundamentales" de la trabajadora, por lo que concede a E.P. la opción de elegir entre reincorporarse a la empresa o recibir la indemnización correspondiente. En cualquier caso, el juez del juzgado de lo Penal número tres condena al empresario a abonar a la demandante una indemnización complementaria de 3.000 euros por los daños morales padecidos durante la relación laboral, pues el magistrado estimó que los hechos "han afectado a la dignidad" de la demandante y le han causado "traumas psicológicos irreversibles".

## 430 nuevos juzgados para delitos de violencia contra las mujeres

El Ministerio de Justicia constituyó la comisión que supervisará la implantación de los nuevos juzgados para delitos de violencia contra las mujeres. En total, se constituirán más de 430 nuevos juzgados, de los cuales 16 llevarán en exclusividad este tipo de delitos, a partir del próximo 29 de junio. El objetivo de esta comisión es hacer realidad la puesta en marcha de estos juzgados, previstos en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## ■ Derechos de las mujeres en el mundo

# Un comercio de miles de millones de dólares que pone a las mujeres en la línea de fuego

Según un informe presentado por Intermón Oxfam y Amnistía Internacional, las mujeres pagan un precio cada vez más alto por el comercio de armas ligeras, un negocio que mueve miles de millones de dólares y peligrosamente exento de cualquier regulación. En la actualidad, se calcula que hay en el mundo casi 650 millones de armas ligeras, la mayoría en manos de hombres, y casi el 60% en poder de ciudadanos particulares. Las mujeres y las niñas sufren directa e indirectamente la violencia armada: La probabilidad

de que una agresión con arma de fuego tenga resultados mortales es 12 veces mayor a la de una agresión perpetrada con cualquier otro tipo de arma. En Sudáfrica, una mujer muere cada 18 horas por disparos realizados por su pareja o ex pareja. En Estados Unidos, si hay un arma de fuego en el domicilio, el riesgo de que algún miembro de la familia sea asesinado se incrementa en un 41 por ciento, pero para las mujeres, el riesgo se incrementa en un 272 por ciento. En Francia y Sudáfrica, una de cada

tres mujeres que pierden la vida a manos de sus parejas mueren por arma de fuego; en Estados Unidos, la proporción es dos de cada tres. Los homicidios en el ámbito familiar son una categoría de homicidios en la que el número de víctimas femeninas supera al de víctimas masculinas; por lo general, el perpetrador es la pareja o un familiar varón.

"Las mujeres corren el riesgo concreto de ser objeto de determinados delitos debido a su sexo, como la violencia en el

ámbito familiar y la violación. Teniendo en cuenta que las mujeres casi nunca son las compradoras, propietarias o usuarias de las armas pequeñas, sufren de una forma totalmente desproporcionada la violencia armada. Con frecuencia se afirma que las armas de fuego son necesarias para proteger a las mujeres y a sus familias, pero la realidad es muy diferente. Las mujeres desean que las armas desaparezcan de sus vidas," señaló Giulia Tamayo, responsable de campañas e investigación de Amnistía Internacional.

El objetivo es mejorar el sistema sanitario

## UGT solicita ingresar en el Observatorio de Salud de la Mujer del Ministerio de Sanidad

El Ministerio de Sanidad y Consumo ha constituido un Observatorio de Salud de la Mujer y UGT ha solicitado su ingreso. La ministra, Elena Salgado, aseguró que el Observatorio es una iniciativa para potenciar la información, la educación y el análisis "que nos permita favorecer la equidad de las actuaciones del sistema sanitario y mejorar la salud de todas y todos". Se trata de un foro de encuentro en el que, a través de la información y de la investigación, se puedan conocer qué situaciones de desigualdad frente a la salud se están produciendo por razón de género y de qué manera se pueden eliminar. "Queremos situar en un lugar central del debate político la equidad de género en la salud", sentenció Salgado.

El Observatorio cuenta para este año 2005 con un presupuesto de 6.834.830 euros, la misma cantidad que se consignó en los Presupuestos Generales del Estado para 2004 por parte del anterior Gobierno. La Ministra afirmó que las mujeres tienen riesgos específicos y una carga de enfermedad mayor, debido en buena medida a la doble jornada laboral y a su responsabilidad en el cuidado de la familia, de los mayores y de los enfermos. Como ejemplo, señaló que las mujeres con un trabajo remunerado

soportan una doble jornada de más de 10 horas diarias y las que trabajan en los hogares dedican más de 9 diarias a las tareas domésticas. Esta sobrecarga parece directamente relacionada con la aparición de depresión, dolores de espalda, dolor de cabeza y cansancio sin razón aparente, que son las dolencias que las mujeres aseguran padecer con más frecuencia.

Pese a ello, la Ministra aseguró que nuestro sistema sanitario carece de "instrumentos suficientemente desarrollados para medir el impacto real sobre la salud de las mujeres de este cúmulo de factores". Los datos disponibles reflejan que las mujeres valoran peor que los hombres su salud, en todas las etapas de la vida e independiente de la actualidad, empleo, renta o nivel educativo.

Los objetivos fundamentales que se quieren alcanzar con la acción del Observatorio de Salud de la Mujer son: promover el Observatorio como lugar de encuentro en el que todas las personas y organizaciones con interés en el tema puedan participar y promover actividades. Obtener y difundir información que permita mejorar el conocimiento acerca de las causas y dimensiones de las diferencias en salud entre hombres y mujeres.

## Los hombres cobran un 15% más de media que las mujeres en la UE y un 18% más en España

El salario medio de los hombres europeos es un 15% superior al de las mujeres, diferencia que se acentúa algo más en España, hasta el 18%, según datos del Euroíndice Laboral Adecco elaborado por investigadores del IESE con datos del cuarto trimestre de 2004 y las previsiones para el primer y segundo trimestre de 2005. El Euroíndice compara la situación de los mercados laborales europeos más representativos (Alemania, Francia, Reino Unido, Italia, España, Portugal y Polonia) ponderando los componentes de ocupación, adaptabilidad del mercado a los cambios del entorno, apertura a grupos de trabajadores vulnerables y rendimiento. Durante el último trimestre de 2004, se atenuó el ritmo de incremento del salario real en todos los países de la muestra, excepto Italia. Aunque el salario real promedio de la UE creció una media del 1% anual entre 2000 y 2004, el ritmo de crecimiento entre 2002 y 2004, bajó al 0,8%. España exhibe el incremento salarial más moderado, un 0,3% anual entre 2000 y 2004, que se redujo al 0,1% entre 2002 y 2004. El crecimiento del salario medio se situó por debajo de la media de los países analizados, alcanzando el 1,1% en el cuatrienio 2000-2004. Diferenciando por sexos, para el promedio de países, los hombres cobran

un 15% más de media que las mujeres, diferencia aún mayor en Alemania (23%) y Reino Unido (22%). Por el contrario, el país que muestra mayor equidad en la remuneración entre sexos es Portugal, donde los salarios masculinos son un 9% más elevados que los que perciben las mujeres.

Según el estudio, el avance generalizado en la creación de empleo y la caída del paro, junto con la mejora de la productividad media del trabajo (+1,4% interanual) hicieron que el Euroíndice lograra un incremento interanual en el cuarto trimestre del 3,4%, hasta 71,2 puntos, su mayor valor en seis años. Todos los países analizados mostraron un incremento interanual durante el último tramo de 2004, en especial España, Italia y Portugal, que alcanzaron los mayores avances. La puntuación de España fue de 69,9, frente a los 65,7 puntos registrados en el mismo periodo de 2003; Reino Unido, con 81,7 puntos (frente a los 79,8 anotados un año antes), y Portugal, con 75,8 puntos (frente a los 71,5 puntos del cuarto trimestre de 2003), lideraron la clasificación. A pesar de los riesgos que seguirán presentes en el panorama macroeconómico en la primera mitad de 2005 se prevé que la UE siga registrando un crecimiento económico moderado.

## La Comisión Europea propone crear un Instituto para la igualdad de oportunidades

El comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Vladimir Spidla, anunció hoy la creación de un nuevo Instituto europeo para la igualdad entre hombres y mujeres, que tendrá por fin ayudar a las instituciones europeas y a los Estados miembros en su lucha contra la discriminación basada en el sexo. "La igualdad entre los hombres y las mujeres es un derecho fundamental previsto por el Tratado y una política prioritaria de la Unión. Este instituto desempeñará un papel crucial proporcionando el peritaje necesario para elaborar medidas en favor de la igualdad en la UE a 25", dijo Spidla a través de un comunicado. Este nuevo órgano, cuya sede está aún por determinar, debería ser operativo en 2007. La Comisión ha propuesto una dotación presupuestaria de 52,5 millones de euros para el período 2007-2013.

"Sabemos que a pesar



de los progresos realizados, es necesario hacer más, por ejemplo, para reducir la divergencia de remuneración entre las mujeres y los hombres que es aún del 15%", añadió. Este instituto constituirá un centro de excelencia independiente a nivel europeo.

Recogerá, analizará y difundirá los datos de las investigaciones necesarios a la hora de tomar decisiones en Bruselas y en los Estados miembros. Dispondrá además de un centro de documentación y de una bibliote-

ca abiertos al público. Estimulará los intercambios de experiencias y llamará la atención sobre las medidas en favor de la igualdad entre los hombres y las mujeres a través de conferencias, campañas y seminarios. Otra tarea crucial consistirá en elaborar instrumentos destinados a integrar mejor la igualdad en todas las políticas comunitarias.

La creación de un instituto de género fue solicitada por el Consejo Europeo de junio de 2004 así como por el Parlamento Europeo.

## Anuncian la creación de unidades de género en los Ministerios

El presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, avanzó que se pondrán en marcha, en colaboración con el Ministerio de Administraciones Públicas, Unidades Administrativas de Género en los distintos ministerios, que se encargarán de la evaluación y del asesoramiento de las políticas públicas desde la perspectiva de género de acuerdo con las leyes vigentes, y de garantizar la aplicación práctica de la igualdad. Según manifestó, "el Gobierno va a centrarse en un ambicioso proyecto cuyo principio rector se basará en hacer efectiva la igualdad en todos los ámbitos, como una legítima aspiración democrática", subrayó a la vez que resaltaba que "este Gobierno no realiza políticas de igualdad sino que la política del Gobierno es la igualdad".

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

Matilde Cantos Fernández nació el 20 de septiembre de 1898 en Granada. En el señorial barrio de La Magdalena tuvo una vida tranquila, pero las ideas de izquierdas de su padre pudieron más en su formación que las comodidades. Su espíritu activo y progresista la llevaron a Madrid para independizarse. Hizo psicología y se graduó en Ciencias

Penales. Afiliada al PSOE, desplegó durante la Segunda República una incansante actividad informativa y propagandística en favor de la libertad y de la democracia. En 1933 se integró en el Comité Nacional de Mujeres contra la Guerra y el Fascismo. En 1938 fue nombrada Directora General de Prisiones. Murió en 1987.

## Datos para no olvidar

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social detectó a lo largo del pasado año un total de 67 infracciones en materia de discriminación por razón de género, más del doble de las 33 infracciones detectadas durante 2003, según informó el Ministerio de Asuntos Sociales. En concreto, se registraron un total de 608 actuaciones, que dieron lugar a 27 infracciones y afectaron a 788 tra-

bajadores. El número de trabajadores que resultaron afectados por infracciones por razón de género en 2004 se incrementó en un 135% respecto a los 372 trabajadores afectados en 2003. a actividad de la Inspección en esta materia registró un total de 1.431 actuaciones, de las que la mayoría, 637, se efectuaron en relación con la discriminación por razón de sexo en la relación laboral.

## Las listas de delegados al Congreso deberán tener representación proporcional de mujeres

**La Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, a través de la Secretaría de Organización, ha recordado a todas las federaciones y uniones la exigencia recogida en los Estatutos Confederales para que la presencia de hombres y mujeres en los órganos del sindicato sea más acorde con la realidad afiliativa de la Unión General de Trabajadores**

A lo largo de las próximas semanas se van a celebrar los Congresos para elegir a los delegados y delegadas que, en representación de Federaciones y Uniones Estatales y de las Uniones de las Comunidades Autónomas, participarán en el 39º Congreso Confederal de UGT. Por este motivo, la Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores, a través de la Secretaría de Organización, a enviado una circular para recordar la exigencia en los Estatutos Confederales para que la presencia de hombres y mujeres en los órganos del sindicato sea más acorde con la realidad afiliativa de UGT. En este sentido, se indica que dicha presencia tenderá a ser proporcional al número de



afiliados y afiliadas de cada Federación y Unión, en todos los ámbitos y a todos los niveles de la Confederación, debiéndose garantizar una presencia mínima del 20% para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje.

En este sentido, las listas para la elección de

representantes al Congreso estarán compuestas por hombres y mujeres colocados en el orden que garantice la elección de personas de uno y otro sexo en los porcentajes exigidos por los Estatutos Confederales y la Normativa interna.

Asimismo, las organizaciones que no lleguen al 20% de afiliadas deberán elegir en sus listas un número de delegadas que se corresponda con su porcentaje de afiliación de mujeres. Las organizaciones con el 20% o más de afiliadas deberán tratar de elegir en sus listas un número de delegadas que se corresponda con su porcentaje de afiliación de mujeres, garantizando en todo caso la elección de, al menos, el 20% de delegadas al Congreso.

## Jornadas para incentivar el debate y sacar conclusiones de cara al Congreso

La Comisión Ejecutiva Confederal de la Unión General de Trabajadores está organizando la celebración de un ciclo de jornadas que precederán al 39º Congreso Confederal del Sindicato, que tendrá lugar del 1 al 4 de junio en el Palacio de Congresos de Madrid.

Estas jornadas tienen por objetivo incentivar el debate sindical, con la participación de personas expertas en diferentes materias con las que se tendrá la oportunidad de debatir sobre su repercusión en los trabajadores y las alternativas sindicales, de las que los asistentes podrán extraer conclusiones que sirvan de base al debate congresual. Una de las que ya se ha celebrado llevó por título "El futuro del empleo y los nuevos derechos laborales".

### Diálogo Social

## UGT pretende impulsar el principio de igualdad en el ámbito laboral a través de la negociación colectiva

Tal y como muestran los distintos estudios, los problemas más acuciantes del mercado laboral afectan de manera muy significativa a determinados colectivos, fundamentalmente a las mujeres, a los jóvenes, a los inmigrantes, a las personas mayores y a las personas con discapacidad. Pero la situación de las mujeres,

en relación con el empleo, demanda abordar el diálogo social desde el ámbito de la regulación legal y la creación de un marco favorable para la negociación colectiva, dotando a la misma de los instrumentos necesarios para ello.

Por ello, UGT quiere promover cambios en la regulación legal. Ya que

se considera conveniente que se acometan los cambios legales necesarios 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 aquellos otros que puedan suponer avances dirigidos

a corregir la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En este sentido, UGT estima necesaria la creación de una ley integral de igualdad avanzada que contemple todos los aspectos interrelacionados con la situación de desigualdad y de discriminación de las mujeres.