

Subvencionado por:



## en este número

- 2 ♦ Editorial.
- ♦ Opinión.
- 3 ♦ Noticias.
  - Proyecto europeo: "Conciliación de la vida laboral, familiar y la vida privada".
- 4 ♦ Difusión de actos.
- 6 ♦ Comité Femenino de la CIOSL.
  - ♦ La mujer en Europa
- 7 ♦ La mujer en la prensa.

### ■ Portada

## Objetivo: la conciliación

La sede Confederal de UGT volvió a ser el escenario de la presentación de un programa europeo que contribuirá a un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares a través de la negociación colectiva y otras prácticas nacionales. "Conciliación del trabajo, familia y vida privada" es el título de este nuevo programa que, dirigido por UGT, contará con el apoyo de otros dos socios europeos, la Confederation Generale du Travail Force ouvriere de Francia (CGTFO) y la Confederaçao Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN).

Este proyecto pretende analizar la situación actual de tres países de la Unión Europea en referencia a los permisos o beneficios que disfrutaban los hombres para asumir las responsabilidades familiares. Las buenas prácticas, identificadas entre los socios del proyecto servirán para orientar las políticas laborales en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y sindical y facilitarán el desempeño de las tareas que se encomiendan a los interlocutores sociales desde la directiva europea 2002. Elisa García, responsable del Departamento Confederal de la

Mujer de UGT, en la presentación del programa ante los socios europeos aseguró que este proyecto "nace con muy buenas perspectivas. Además, a España nos va a adelantar trabajo, porque dentro de la Ley de Igualdad que se aprobará próximamente, se recoge un mandato a las organizaciones sindicales para elaborar planes de igualdad que fomenten las buenas prácticas en las empresas".

Los destinatarios últimos del proyecto son las trabajadoras y trabajadores que verán facilitada su conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los destinatarios directos e indirectos son los representantes de las organizaciones sindicales europeas afiliadas a las CES. Además, serán destinatarios finales los representantes empresariales europeos que se verán afectados por la demanda de mayores garantías dirigidas a los hombres para facilitar la conciliación. Igualmente serán destinatarias las mujeres, en la medida en la que puedan ver mejorada su situación al no tener que asumir en solitario las tareas de conciliación.

**Pasa a página 3.**

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

Marta Seara Nogueira

Dirección: C/ Hortaleza,  
88 - 28004 Madrid

Teléfonos: 91 589 78 15

Fax: 91 589 77 21

Mail: mujer@cec.ugt.org

**Mujer****'Comprar sexo no es un deporte'**

La Coalición Contra el Tráfico de Mujeres (CATW) lanzó el pasado mes de enero una campaña internacional titulada "Comprar sexo no es un deporte". La campaña denuncia la promoción y exhibición de la prostitución por parte de Alemania durante la Copa del Mundo de Fútbol que tendrá lugar en junio/julio de este año. Según esta organización, se estima que unas 40.000 mujeres serán llevadas hacia Alemania desde los países de Europa del Este para 'servir sexualmente a los hombres'.

La industria del sexo alemana ha erigido un gigantesco complejo de prostitución para dar respuesta al 'boom comercial' que se producirá durante al Mundial. Un megaburdel de más de 3.000 metros cuadrados capaz de acoger a 650 clientes masculinos, ha sido construido muy cerca del principal estadio de Berlín.

La Coalición Contra el Tráfico de Mujeres también ha denunciado que algunos grupos sólo señalan la

prostitución "forzada o ilegal" y el tráfico de mujeres que se producirá con ocasión del Mundial de Fútbol. Sin embargo, la CATW asegura que es una "contradicción denunciar y luchar contra el tráfico, mientras que por otro lado se está ignorando el sistema económico de la prostitución legalizada, que también favorece la explotación sexual y psicológica de las mujeres y el marketing de su cuerpo, tratándolas como mercancías que pueden ser compradas y vendidas. Según esta organización, la edificación de los burdeles express para facilitar la prostitución en el corazón mismo de Europa, viola las normas internacionales que defienden la igualdad de género y el derecho fundamental de las mujeres a ser libres de cualquier tipo de explotación sexual. Además, constituye un claro ataque al proceso democrático de construcción de una nueva Europa, puesto que significa que las mujeres no son consideradas como ciudadanas iguales, sino como sirvientas sexuales de los hombres.

**En trámite****Más del 90% de la mujeres empleadas en países europeos cobran menos que los hombres en trabajos similares**

Más del 90% de las mujeres empleadas de países europeos como España, Francia y Alemania están discriminadas y cobran entre 90 y 210 céntimos menos por hora que los hombres con empleos similares, lo que supone una pérdida de ingresos familiares de entre el 5% y el 6% del total. Esta situación contrasta notablemente con casos como los de Bélgica o Dinamarca, donde la menor discriminación que padecen las mujeres permite que la pérdida de ingresos se sitúe en torno al 1 o al 1,5%.

Estos datos se desprenden de una investigación realizada por los profesores de la Universidad de Vigo Carlos Gradín, Coral del Río y Olga Cantó, que han cuantificado la repercusión de la discriminación

de género en el mercado de trabajo sobre los niveles de renta de las familias, especialmente en aquéllas con rentas más bajas, y que ha sido presentada durante el seminario 'La desigualdad de rentas como una cuestión económica y política: género y territorio, organizado por la Fundación BBVA y el Ivie en la Universidad Pablo de Olavide.

Asimismo, el estudio señala que las familias que más sufren las pérdidas de ingresos son obviamente las de rentas más bajas, porque es en este segmento familiar donde más discriminación se produce, ya que la mujer tan sólo puede acceder a trabajos de menor cualificación y menos remunerados; y es precisamente en este tipo de empleos

donde la discriminación es mayor.

Los autores han constatado, además, que las bajas perspectivas de ingresos por el trabajo hacen que, en ocasiones, las mujeres opten por no acceder al mercado laboral, lo que incrementa todavía en mayor medida la pobreza de estas familias. De hecho, los autores concluyen que si se eliminara totalmente la discriminación por razón de género, la pobreza se reduciría en España aproximadamente en un 10%. Por último, advirtieron del impacto de la discriminación en los hogares, cada vez más numerosos, en los que la mujer trabajadora vive sola con sus hijos o teniendo a su cargo a personas dependientes.

# Un paso más para conseguir la implicación de los padres en el cuidados de los hijos

**UGT, como socio promotor, la CGTFO francesa y la CGTP-IN portuguesa, pondrán en común a nivel internacional ejemplos que puedan ser trasladados a la negociación colectiva para fomentar el reparto de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres**

**Viene de Portada.**

La mayor parte de las organizaciones sindicales, a través de la negociación colectiva, intentan fomentar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre hombre y mujeres y la individualización de los permisos, como vía de aplicación de la Directiva comunitaria relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado entre UNICE (Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa), el CEEP (Centro Europeo de Empresas) y la CES (Confederación Europea de Sindicatos). Pero UGT y sus dos socios europeos consideran conveniente dar un paso más intercambiando experiencias de buenas prácticas a nivel europeo entre las organizaciones participantes en este proyecto. El objetivo es que esto pueda servir para orientar las políticas laborales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y que supongan un avance en la asunción por parte de los hombres de las responsabilidades familiares y en la ruptura de roles atribuidos en función del género en esta materia.

Para que todo ello se cumpla, las tres organizaciones sindicales revisarán las legislaciones nacionales en materia de conciliación. Luego, harán un análisis de la negociación colectiva, políticas y prácticas nacionales para extraer ejemplos de buenas prácticas dirigidas a alentar a los hombres la asunción de responsabilidades familiares en cada uno de los países socios. Posteriormente, se pondrán en común a nivel internacional los ejemplos que puedan ser trasladados a la negociación colectiva para fomentar el reparto de responsabilidades. De forma paralela, se elaborarán propues-

tas de cambios legislativos necesarios para contribuir al reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares.

Como resultado de todas estas investigaciones y estudios, se elaborará una guía que recogerá las buenas prácticas identificadas entre todos los socios, para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares. Además, se creará una página web para difundir los resultados del proyecto, de tal forma que permita a otras organizaciones sindicales, empresariales y gobiernos extraer buenas prácticas contenidas en estos productos.

El principal objetivo de las tres organizaciones es contribuir al reparto equilibrado entre hombres y mujeres en la asunción de responsabilidades familiares y una mayor participación de los hombres en las mismas. Y de forma indirecta, mejorar la situación laboral de las mujeres al no poder ser discriminadas por el ejercicio exclusivo de los permisos y licencias para la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los tres socios del proyecto parten de la idea de que es necesario dar un paso adelante para garantizar y fomentar el disfrute de permisos u otros beneficios, por parte de los padres, para conseguir una mayor implicación de éstos en el cuidado de los hijos y otros familiares. Por ello, este proyecto quiere poner en común el mayor número de prácticas posibles que se han establecido en distintos países de la UE y que supongan un avance en la asunción por parte de los hombres de las responsabilidades familiares, tanto en el ámbito legal como en la negociación colectiva.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un tema complejo que debe abordarse desde una perspectiva global, desde la creación de estructuras suficientes para el cuidado de hijos y otras personas dependientes, hasta la adaptación de horarios comerciales, escolares, etc., pasando por toda una serie de medidas y acuerdos de aplicación en el ámbito laboral dirigidos a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por ello, la elección de los socios transnacionales se ha realizado pretendiendo conocer la realidad de la conciliación de la vida laboral y familiar, en especial los permisos y beneficios u otro tipo de ayudas que en el ámbito laboral disfrutaran los padres, en distintos puntos de la Unión Europea.

Los países seleccionados para este proyecto, Francia y Portugal junto con España como socio promotor, responde a la selección de una serie de países que disfrutaran de realidades sociales y económicas muy diferentes, lo que permitirá un mayor enriquecimiento en el intercambio de buenas prácticas. Además, otro de los objetivos que se pretenden es difundir los resultados obtenidos con el proyecto a todas las organizaciones sindicales europeas miembros de la Confederación Europea de Sindicatos.

La Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT de Cantabria solicitarán a la directora general de la Mujer, Ana Isabel Méndez, la creación de un Observatorio que ponga en relieve la existencia de la discriminación laboral, lo que debería de recogerse en "un estudio estadístico". La secretaria federal de Igualdad de la Federación, Amparo Moreno, aseguró que mientras que en el sector del comercio la presencia femenina es del 70% y en el de hostelería de más del 50%, el porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad está "en los mínimos".

## El I Congreso Internacional de Empleo analizó la situación de la mujer en el mercado laboral

### Los objetivos son promover una sociedad más justa y solidaria

El Presidente del Gobierno de Navarra, Miguel Sanz Sesma, fue el encargado de inaugurar el I Congreso Internacional de Empleo, en el que participaron cerca de 300 especialistas nacionales y europeos y que se desarrolló el 30 y 31 de marzo en el Palacio de Congresos y Auditorio Baluarte de Pamplona bajo el lema 'Igualdad y Conciliación, hacia un compromiso conjunto'. Durante el Congreso se señaló que el 72% de los nuevos empleos creados en Navarra en los últimos siete años fueron ocupados por mujeres.

Sanz estuvo acompañado por el consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, José Javier Armendáriz; por el presidente de la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN), José Manuel Ayesa; por el secretario general de UGT Navarra, Juan Antonio Cabrero; por el secretario general de CCOO, José María Molinero; y por la directora gerente del Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra, María Isabel García Malo. El Congreso fue impulsado por el Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra y en el mismo colaboraron la

CEN y los sindicatos UGT y CCOO. Los ejes sobre los que giró este primer Congreso Internacional son: mercado laboral y mujer; igualdad de oportunidades; y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Con la celebración de este primer Congreso Internacional de Empleo se busca reflexionar sobre la situación de las mujeres en el empleo y extraer conclusiones que ayuden a diseñar, proponer, gestionar y ejecutar actuaciones dirigidas a la promoción e incorporación de este colectivo en el mercado laboral de manera plena y en igualdad de condiciones. Cabe recordar que la Comisión Europea ha elegido el año 2007 como 'Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para todos', cuyo objetivo se centra en promover una sociedad más justa y solidaria y estimular el diálogo y los intercambios de buenas prácticas. Con respecto a los ejes del Congreso, recogió ponencias muy interesantes como la que ofrecieron las responsables de los Departamentos Confederales de la Mujer y de Migraciones de UGT, Elisa García y Ana María Corral, respectivamente.

## UGT exige a la Inspección más control del riesgo en las mujeres trabajadoras embarazadas

UGT reclama a la Inspección de Trabajo de Alicante que incremente el control sobre las evaluaciones de riesgos en situaciones de embarazo y lactancia de las mujeres trabajadoras, al detectar que se producen situaciones de flagrante incumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el mundo laboral. Además, el secretario general de la UC de l'Alacantí, Óscar Llopis, denuncia que los medios de la Inspección son totalmente insuficientes para evitar la no discriminación laboral de la mujer respecto al hombre. "No entendemos el optimismo de la secretaria autonómica de Empleo de la Consellería de

Economía y Empleo, Ana Encabo, ya que el mercado laboral sigue castigando al colectivo de las mujeres con la precariedad y la rotación injustificada de los contratos de trabajo, lo que claramente demuestra el fracaso de las políticas del PP", manifestó Óscar Llopis. La UGT seguirá reiterando la exigencia del aumento del número de inspectores e inspectoras de Trabajo adscritos a la vigilancia del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, ya que siguen siendo muy insuficientes. Asimismo, la UGT exige que se incluya entre las tareas que realiza la Inspección de Trabajo, en todas sus visitas a las

empresas, la verificación en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre ellas la revisión de riesgos en situaciones de embarazo y lactancia, la inscripción adecuada por categorías profesionales entre mujeres y hombres y el control del acceso al empleo entre mujeres y hombres en igualdad de condiciones. UGT alerta de que se mantiene el diferencial de veinte puntos en la contratación en la provincia en favor de los hombres y en detrimento de las mujeres. El empleo fijo crece mucho más respecto al año anterior en el caso de los hombres.

El Consejo Confederal de UGT se reunió el pasado 24 de abril en Sevilla para analizar la situación actual y el desarrollo del diálogo social, proceso del que están a punto de salir algunos acuerdos de la mesa de negociación del mercado de trabajo.

Las mujeres trabajadoras asturianas asumen mayoritariamente las labores del hogar, sufren segregación y cobran menos que los varones, según se desprende de un estudio que analiza las desigualdades de género en el mercado laboral asturiano. Fue presentado por el secretario de Formación para el Empleo de UGT Asturias, Antonio del Corro.

Murcia acogió la I Jornada Nacional sobre Flexibilidad. En ella participó la secretaria de Juventud y Mujer de UGT Murcia, Josefa Olmo.

## Por primera vez en un texto legal se va a reconocer el derecho a la conciliación

**Las medidas laborales y de Seguridad Social recogidas en el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito en el que las desigualdades entre hombres y mujeres son muy evidentes**

El Gobierno aprobó el pasado 3 de marzo el anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Las organizaciones sindicales han tenido un marcado protagonismo en la negociación de las medidas laborales y de Seguridad Social, si bien no han sido recogidas todas nuestras demandas, si consideran que reivindicaciones de UGT que vienen de lejos, que se podrían calificar de históricas, han sido recogidas en el texto legal.

Las medidas laborales y de Seguridad Social recogidas en el anteproyecto, tienen como finalidad específica conseguir la igualdad en un ámbito en el que las desigualdades entre hombres y mujeres son



muy evidentes. Por primera vez, en un texto legal en España, se va a reconocer el derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de sus obligaciones familiares. Se configura el derecho de conciliación en la vida personal y familiar como un derecho de las mujeres y de los hombres a

la libre configuración de su tiempo, de tal manera que se determina como derecho subjetivo del trabajador, el derecho de adaptación de la duración y distribución de su jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, también el derecho a disfrutar de un permiso de paternidad exclusivo e independiente del permiso de maternidad.

## UGT-Melilla informa a los trabajadores sobre el 'Proyecto Artemisa'

UGT-Melilla comenzó ayer una campaña de difusión para informar a los trabajadores sobre el 'Proyecto Artemisa', un plan que resuelve de forma on line las dudas más frecuentes del mercado laboral. La campaña se inició en áreas de la Consejería de Bienestar Social, en concreto, en las Escuelas Infantiles y en el servicio de Ayuda a Domicilio.

Posteriormente se extenderá al resto de las dependencias de la Ciudad Autónoma. Este proyecto –puesto en marcha por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT y financiado por el Ministerio de Trabajo– ofrece un servicio de consultas jurídicas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. La secre-

taria de Igualdad del sindicato, Concepción López, explicó que ésta es una herramienta útil para empleados y empleadas, delegados y delegadas sindicales y gabinetes jurídicos. Los interesados pueden recurrir a la web del proyecto –[www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html](http://www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html)– para hacer sus consultas.

## Nace una nueva organización sindical internacional que agrupa a las afiliadas de la CIOSL y de la CMT

El próximo mes de noviembre nacerá una nueva organización sindical internacional, que agrupará a las organizaciones afiliadas de la CMT (Confederación Mundial del Trabajo), la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y otras organizaciones sindicales independientes que todavía no tienen afiliación internacional. La nueva organización considerará prioritaria la participación de las mujeres en los sindicatos.

En el último comité femenino de la CIOSL (en la foto sus integrantes), que se celebró el pasado mes de marzo en Bruselas, se cambiaron sus representantes para afrontar el nuevo reto que significará la unión de varias organizaciones sindicales para crear una macroorganización a nivel mun-



dial. La CIOSL representa actualmente a 155 millones de trabajadores y trabajadoras de 236 organizaciones afiliadas, repartidas en 154 países y territorios.

Kamalam es la nueva directora del Departamento de Igualdad y Juventud de la CIOSL. Desde Kuala Lumpur, Kamalam, encarna una larga experiencia sindical al servicio de la lucha contra las discriminaciones. Para Kamalam, sus prioridades

dependen del grupo de trabajadores en cuestión pero, fundamentalmente, busca conseguir justicia e igualdad. En lo que se refiere al género, que es una de las mayores tareas de este departamento, asegura que falta mucho para que la mujer llegue a ocupar una situación de igualdad debido a las relaciones de poder existentes entre los géneros en la sociedad. Ese mismo desequilibrio de poder se observa en la esfera laboral y dentro de los sindicatos.

## La CIOSL lanza de nuevo la campaña "Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos"

Violencia antisindical contra las mujeres, persistentes diferencias salariales, feminización de la pobreza... La situación de las mujeres en el mundo laboral sigue siendo problemática. El movimiento sindical internacional, alentado por el resonante éxito de 2002, lanza la segunda etapa de la campaña "Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos". La participación de las mujeres en la economía ha aumentado mucho durante las últimas décadas. Esto ha originado cambios profundos en la organización del traba-

jo, de las sociedades y de las familias.

Por recomendación del Comité de Mujeres de la CIOSL, esta campaña toma como blanco prioritario a las trabajadoras de las zonas francas de exportación, de la economía informal, las migrantes y las trabajadoras jóvenes. Numerosas centrales nacionales y organizaciones sindicales afiliadas a la CIOSL y a las Federaciones Sindicales Internacionales demostraron su interés en esta segunda etapa de la campaña.

La Confederación Mundial del Trabajo la respalda. Durante la campaña se llevarán a cabo actividades vinculadas con las campañas sindicales actuales y futuras, como así también programas especiales de acción en las zonas francas para las migrantes y dentro del marco de la acción mundial contra la pobreza. Se solicitará a las organizaciones que participen que inicien y/o intensifiquen sus programas de sindicalización de mujeres, adoptando y aplicando políticas y programas sobre género.

## Mujeres periodistas reclaman ayudas a las empresas para conciliar vida familiar y laboral

Un grupo de mujeres periodistas reclamaron la "complicidad" de las empresas para conciliar la vida familiar y profesional.

Ayudas como guarderías, teletrabajo o la posibilidad de adaptar los horarios a sus necesidades fueron algunas de las medidas que solicitaron.

En un foro sobre conciliación de la vida familiar y laboral, organizado por la Junta Directiva de la Asociación de la Prensa de Madrid (APM), las periodistas reconocieron que para conseguir este fin, especialmente difícil en su profesión, son imprescindibles cierto nivel económico y estabilidad laboral. Sin embargo, consideran que, a pesar de disponer de ese estatus, la conciliación es "prácticamente imposible". Por ello, como apuntó Pilar Cernuda, directora de Fax Press, se precisan otros factores, como la posibilidad de poder distribuir los tiempos de trabajo para adaptarlos a la vida familiar, cambios en los salarios, poder realizar parte del trabajo en



*Las periodistas solicitan poder distribuir sus tiempos de trabajo.*

casa aprovechando las nuevas tecnologías o guarderías en las empresas. Además, como directora de un medio y madre de familia, reconoció la necesidad de contar con la "complicidad" de las empresas y los jefes para que las mujeres no se

sientan culpables de "robar tiempo" tanto a la familia como al trabajo. En este sentido, María Rey, periodista de los informativos de Antena 3 TV, precisó que es imprescindible que las empresas "se den cuenta de que resulta rentable" el cambio cultural y social que supone la modificación de horarios necesaria para la conciliación de ambas responsabilidades. Además, según recordaron la periodista de la SER Marta Gómez Montero y Lalia González-Santiago, directora de La Voz de Cádiz, es imprescindible atender especialmente a los hijos porque "la sociedad se está enfrentando a problemas sociales que hace años ni siquiera se podían imaginar".

## Las mujeres en España trabajan más que los hombres

Las mujeres trabajan en España una hora y cinco minutos más al día que los hombres, según un informe publicado por la Oficina Estadística de la Unión Europea, Eurostat, que señala que mientras ellas dedican al trabajo una media de 7 horas y 21 minutos, ellos lo hacen un total de 6 horas y 16 minutos. El informe, elaborado a partir de encuestas sobre utilización del tiempo hechas en personas de entre 20 y 74 años de edad, señala que la tendencia general en la UE es que el número total de horas de trabajo por día (trabajos remunerados, estudios o labores del hogar) "es más elevado en las mujeres que en los hombres". España, Italia, Eslovenia y Hungría son los países europeos en los que las mujeres trabajan más que los hombres, mientras que en Reino Unido y en Suecia el tiempo dedicado al trabajo es prácticamente igual.

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

Abril de 1931, hace ahora 75 años, supuso un avance muy importante para la mujer en España. En la Constitución de 1931, el Estado se obligaba a regular el trabajo de las mujeres y a conciliarlo con la maternidad. Fruto de ello se aprobaron leyes pioneras en muchos aspectos relativos a los derechos de la mujer con respecto a los países europeos de nuestro entorno: la ley de divorcio (una de las más progresistas de Europa), la despenalización y legalización del aborto, la abolición de la prostitución por decreto de 25 de junio de 1935, la Ley de Maternidad (que regulaba por primera vez período de lactancia y el tiempo de baja por maternidad), así como otros significativos avances.

## Datos para no olvidar

Según datos de la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico (OCDE) y del INE, en el 57% de las parejas españolas con un hijo, la mujer ejerce de ama de casa y el marido trabaja fuera, "el porcentaje más alto en Europa", donde la media está 20 puntos por debajo. Junto al matrimonio, otro factor determinante de la discriminación laboral femenina es la maternidad. Así, el impacto de la paternidad o maternidad sobre la tasa de empleo es significativamente diferente entre hombres y mujeres: las tasas de empleo femeninas caen cuando la mujer tiene, al menos, un hijo, mientras que las de los hombres aumentan a partir, precisamente, de la paternidad.