



en este número

- 2 ♦ Mujer
 - ♦ En trámite
- 3 ♦ Noticias
 - El Parlamento Europeo refunde en una todas las directivas sobre la igualdad de trato
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Los derechos de las migrantes
 - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Entrevista. Carmen García Jurado.

■ Portada

Por la igualdad de trato

La Comisión Europea y el Consejo del Parlamento Europeo han decidido refundir en un solo texto las directivas europeas relativas a los principio de igualdad de trato en diferentes ámbitos. Además, incluirán en el texto ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

La Directiva 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación contiene disposiciones destinadas a aplicar la igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción y la formación profesional; en las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y en los regímenes profesionales de la Seguridad Social. Contiene también disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

A efectos de la presente directiva, el concepto de discriminación incluirá el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en

el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo; la orden de discriminar a personas por razón de su sexo, y el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE. Además, los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas oportunas con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

En cuanto a la igualdad de retribución, la presente directiva, que entrará en vigor a finales de este mes, establece que para un mismo trabajo al que se le atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución. En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación personal para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

**NÚMERO 23- AÑO III**

JUNIO 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**2º Comité Confederal de UGT**

El 2º Comité Confederal de UGT, celebrado los pasados 14 y 15 de junio en Madrid, hizo un balance de la situación actual y llegó a la conclusión de que por primera vez, desde 1990, se está ampliando nuestro estado de bienestar. En esta línea, las leyes sobre Igualdad y Dependencia tienen una trascendencia incuestionable, contribuyen a la erradicación de las discriminaciones y generan mejoras sociales, laborales e individuales. Desde el pasado Comité Confederal se han alcanzado acuerdos en importantes materias, entre otros asuntos está el Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Hombres y Mujeres. Tras un intenso proceso consultivo en la Mesa de Mercado de Trabajo, el Gobierno aprobó el Anteproyecto de Ley en el que se recogieron un número importante de las propuestas de UGT. El Comité Confederal ha hecho una valoración positiva del contenido del mismo, pues supone un gran avance hacia la consecución del derecho de igualdad en las relaciones laborales y una mejora sustancial en la cobertura que otorgan las prestaciones de la

Seguridad Social.

Entre los aspectos esenciales sobre las medidas sociolaborales de este anteproyecto de Ley hay que destacar:

-El reconocimiento del derecho de igualdad como un derecho fundamental que otorga más protección efectiva ante cualquier conducta discriminatoria.

-El papel que se otorga a la negociación colectiva para articular medidas y planes dirigidos a promover la igualdad de trato, lo que supone una oportunidad de participación de los agentes sociales.

-El reconocimiento del derecho de conciliación de hombres y mujeres como un derecho subjetivo del trabajador.

-El permiso de paternidad, independiente de la situación laboral de la madre; y los avances en protección social del embarazo, la maternidad/paternidad y la lactancia.

En trámite**El Consejo de Ministros remite al Congreso de los Diputados el Proyecto de la Ley de Igualdad**

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 23 de junio el Proyecto de Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, lo que va a suponer contar con un instrumento legal que permita avanzar en el largo camino hacia la igualdad. Este Proyecto de Ley, que incorpora importantes mejoras sociolaborales y de protección social, ha sido fruto de un intenso periodo de consultas del Gobierno con los Agentes Sociales, tras el cual se introdujeron muchas de las reivindicaciones sindicales.

Desde UGT, valoramos como positivo este Proyecto de Ley porque reconoce nuevos derechos para los trabajadores y trabajadoras, como el permiso de paternidad o el subsidio por riesgo

durante la lactancia, así como la inclusión del deber de negociar medidas en materia de igualdad en los Convenios Colectivos y los Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. En este ámbito, este Proyecto de Ley, lejos de ser una declaración positiva a favor de la igualdad, nos compromete a todos, Administración Pública, sindicatos y empresarios, haciéndonos partícipes del objetivo de prevenir, eliminar y subsanar toda forma de discriminación. Además, abordará de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida: educación, sanidad, empleo y Seguridad Social, empleo público, medios de comunicación, nuevas tecnologías, des-

arrollo rural, vivienda, contratación y subvenciones públicas, fuerzas y cuerpos de seguridad, acceso a bienes y servicios y organización de la Administración General del Estado.

La aprobación del Proyecto de Ley de Igualdad, supone el inicio de la tramitación parlamentaria y, en este sentido, UGT insistirá en este trámite para mejorar algunos puntos, como pueden ser la duración del permiso de paternidad, claramente insuficiente, la supresión del periodo de carencia para tener derecho al cobro de la prestación por maternidad o la equiparación de las obligaciones exigidas a las empresas con las Administraciones Públicas como empleadoras.

El Parlamento Europeo adopta una única Directiva para aplicar la igualdad de oportunidades

El objetivo prioritario es garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación y su aplicación abarcará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los que estén de baja, los jubilados o los inválidos

VIENE DE PORTADA

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho Comunitario. Tanto el Tratado como la jurisprudencia proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una misión y un objetivo de la Comunidad Europea e imponen la obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades. El artículo 141, apartado 3, del Tratado proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato y consituyen una discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva, que ha entrado en vigor el 20 de junio. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

En este contexto, según la nueva Directiva, se debe alentar a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción,

de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

En cuanto al principio de igualdad de retribución, la actual Directiva asegura que los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida

familiar y profesional. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de las niñas y los niños y la asistencia a personas dependientes.

Al mismo tiempo, la nueva Directiva incluye un apartado en el que afirma que conviene adoptar medidas específicas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de la Seguridad Social y precisar su alcance.

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- 1.- Discriminación directa: la situación en que una persona sea tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- 2.- Discriminación indirecta: disposiciones que sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición pueda justificarse objetivamente.
- 3.- Acoso: situación en la que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona
- 4.- Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno inti-

midatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

5.- retribución: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o especie, por el empresario al trabajador/a.

6.- Regímenes profesionales de Seguridad Social: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de Seguridad Social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de Seguridad Social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuera obligatoria como si fuera facultativa.

El secretario general de UGT, Cándido Méndez, aseguró que los datos del paro de mayo reflejan un crecimiento pujante del empleo y un aumento del 24% en la contratación indefinida, que confió en que se incrementa a partir de la próxima entrada en vigor del acuerdo laboral suscrito con el Gobierno y los empresarios. Pese a hacer una valoración positiva, Méndez puso de manifiesto que la bajada del paro no ha afectado del mismo modo al ámbito femenino, por lo que subrayó la importancia de seguir impulsando 'medidas para eliminar los obstáculos' que dificultan el acceso de la mujer al mercado laboral.

La igualdad, un derecho fundamental

UGT Castilla y León organizó unas jornadas en Salamanca sobre prostitución y para explicar las políticas de UGT a favor de la igualdad

El Hotel NH Palacio de Castellanos acogió el pasado 16 de junio las jornadas "La igualdad, un derecho fundamental" que, organizadas por UGT Castilla y León, la Junta y el Fondo Social Europeo, sirvieron para explicar las políticas de UGT en favor de la igualdad y sobre la prostitución. Estos dos temas sirvieron para romper el hielo en la ponencia inaugural. Sobre prostitución disertó la europarlamentaria del Partido Socialista, Iratxe García, y sobre políticas de igualdad habló Almudena Fontecha, secretaria Confederal para la Igualdad de UGT.



Los ponentes de las jornadas tras la celebración de las mismas.

Durante las jornadas se distribuyó un tríptico que, bajo el título "Mujeres prostituidas. Las esclavas del siglo XXI", explica las razones por las que el sindicato y otras instituciones se oponen a su regularización. En el folleto se dan hasta 5 razones de peso en las que se muestra que el 90% de la prostitución en España es ejercida por mujeres inmigrantes, en su mayoría en situación irregular. También se demuestra que la prostitución constituye un fenómeno que vulnera los derechos fundamentales y que debe ser erradicado. "La prostitución para UGT constituye una manifestación de violencia de

género, y como tal debería tratarse e integrarse en el ordenamiento jurídico, en las políticas, en la educación y en nuestra cultura social", señaló Fontecha. Sobre la Ley de Igualdad se preparó una mesa en la que expusieron sus puntos de vista Maribel Montañó, secretaria federal de Igualdad del PSOE; Rosa Urbón, directora General de Mujer de la Junta de Castilla y León, y Elisa García, responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT.

El Consejo de Ministros aprueba el Plan Estratégico Nacional de la Infancia y la Adolescencia

El Consejo de Ministros del pasado 16 de junio ha aprobado el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (2006-2009). Se trata del primer plan que se elabora en España en el que se recogen las líneas estratégicas de las políticas de infancia que guiarán la actuación de las diferentes Administraciones en los próximos tres años. En su elaboración, además del Gobierno, han participado las Comunidades Autónomas y las organizaciones sociales de infancia, y fue acordado por unanimidad en la última reunión del Pleno del Observatorio de la Infancia. La ampliación de escuelas infantiles

para cumplir en 2010 el objetivo de Lisboa, la creación de un Plan de Atención Temprana para menores en situación de dependencia y la mejora de procedimientos de detección y atención al maltrato infantil, son los principales compromisos de las Administraciones. Además, el Estado ha incrementado en un 10% el presupuesto para políticas de infancia en 2006. El documento se adapta, además, a los planteamientos y principios establecidos en la Convención de los Derechos del Niño y a las Recomendaciones del Comité de los derechos del Niño de Naciones Unidas. La finalidad del presente

Plan es promover desde los poderes públicos, con la colaboración de las familias, los propios niños y niñas y todos los agentes e instituciones implicadas, el bienestar de la infancia y un entorno social favorable y seguro para satisfacer sus necesidades y conseguir el pleno desarrollo de sus capacidades como sujetos activos de sus derechos. Uno de los principios compromisos es el establecimiento de sistemas estables de recogida de datos y de información sobre la situación de la infancia en España, y determinación del presupuesto que las diferentes Administraciones destinan a esta materia.

Santiago de Compostela acoge el I encuentro de la Escuela de Mujeres Dirigentes de UGT

La Secretaría Confederal para la Igualdad de UGT, junto con la Secretaría de Acción Social de FETE-UGT y UGT-Galicia, está terminando de perfilar lo que será el Primer Encuentro de la Escuela de Mujeres Dirigentes de la Unión General de Trabajadores.

El objetivo fundamental de esta escuela, que se celebrará en Santiago de Compostela del 19 al 21 de julio, es ser un punto de encuentro, de intercambio de experiencias, aprendizaje de capacitaciones y de reflexión

sobre el liderazgo de las mujeres en el ámbito sindical.

En la escuela se escuchará la experiencia de las mujeres que desde un estilo de liderazgo propio desafiaron la lógica de un sistema que les hacía sentirse ajenas, contribuyendo a su transformación democrática y nos abrieron el camino de la participación en igualdad. En compañía de mujeres especialistas en liderazgo y dirección política se desarrollarán habilidades en la comunicación, la creación de redes, el liderazgo, la

negociación y la dirección de equipos. Esta escuela será un punto de investigación, intercambio y formación dirigida a todas las mujeres de UGT que quieran participar, con un modelo propio, en las estructuras sindicales.

Otro de los objetivos de la escuela será la identificación de los logros alcanzados en los últimos 25 años, tras promulgarse las leyes de promoción de la igualdad, además de formar la creación de redes de intercambio de conocimientos y experiencias.

■ Programa europeo

La ONU propone mayores oportunidades para las mujeres migrantes

Ofrecer a las mujeres un estatus migratorio independiente y mayores oportunidades económicas son algunas de las medidas que propuso el secretario General de la ONU, Kofi Annan, para ligar la migración al desarrollo de las naciones en un informe que propone un mayor diálogo entre países para la "era de la movilidad." El informe "Migración Internacional y Desarrollo", toca algunas diferencias entre la migración femenina y masculina, cuyos beneficios para las personas y las sociedades se orientan a la protección de los derechos de los migrantes y salvaguarda de sus derechos laborales.

Al hacer hincapié en los beneficios que la población migrante representa tanto para los países de origen como a los de destino, resalta que ayudan a apuntalar los sistemas de pensiones en países donde hay poblaciones que envejecen. "A medida que las mujeres salen a empleos asalariados, tienen

menos tiempo para realizar trabajo doméstico." Por ello, "en las economías de ingresos elevados, tanto en países desarrollados y en desarrollo, las migrantes, al hacer trabajo doméstico, cuidados infantiles o de personas mayores, llenan el vacío dejado por las trabajadoras locales." Las mujeres, que también pueden ser agentes de cambio, "tienen más posibilidades de ver trastocado su desarrollo personal", por lo que la ONU llama a garantizar un estatus legal independiente y permisos de trabajo cuando llegan a un país para reunirse con la familia. Dada la elevada participación de las mujeres en la migración, las políticas relacionadas con el tema deberían ser sensibles a la diferencia de hombres y mujeres para asegurar que se apoye su crecimiento a las migrantes y no a ponerlas en situaciones de vulnerabilidad. En ese sentido, la ONU apela a la voluntad política para visibilizar a las migrantes en las estadísticas y

remarca que su estatus mejorará en la medida que cada país cierre la brecha de desigualdad. Asimismo, dice que la trata de personas, cuyas principales víctimas son niñas y mujeres adultas, es uno de los asuntos más apremiantes en relación con la circulación de personas. Los programas temporales de migración no son la solución completa en los retos de la movilidad transnacional, anota el informe de Annan, que debe tender a generar una mayor cooperación entre naciones. Tras derribar el mito de que la migración se da mayoritariamente a los países ricos, anota que también se da entre países en desarrollo, como en el caso de Centroamérica y México. Gracias a las remesas, las naciones en desarrollo se benefician con un estimado de 167 mil millones de dólares al año. Por primera vez, la Asamblea General de la ONU tratará el tema de la migración los próximos 14 y 15 de septiembre.

Carmen García Jurado. Secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT-Andalucía

“La participación de las mujeres en el sindicato es una realidad imparable”

¿Cuál y cómo ha sido su trayectoria hasta llegar aquí, tanto dentro como fuera del Sindicato?

Empecé en el ámbito de mi empresa formando parte de las candidaturas de UGT a las Elecciones Sindicales. En aquellas elecciones UGT concurría por primera vez a las mismas, conseguimos 35 delegados y 1 delegada, la única mujer era yo. Tuvimos un magnífico resultado, lo que nos obligó a una actividad muy fuerte para estar a la altura de lo que nos requerían los trabajadores y trabajadoras de la empresa. A partir de ese momento, y simultaneándolo en lo posible con la actividad sindical en mi empresa, fui durante varios años Secretaria General de FIA-Sevilla, posteriormente Secretaria de Organización y Administración de la Unión Provincial de Sevilla, después Secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de UGT-Andalucía, y desde el último Congreso Secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT-Andalucía. Pero como el mundo afortunadamente no empieza ni termina en el Sindicato también durante estos años he hecho otras cosas. La más importante ver crecer y participar en la educación de mis hijos (hija e hijo), también licenciarme en Psicología y en la medida que puedo vivir de la forma más intensa posible.

Aunque ya causa menos novedad, todavía nos sorprende ver a una mujer como secretaria Ejecutiva de un Sindicato. ¿Cómo ven este cambio los afilia-

dos y sus compañeros?

La participación de las mujeres en el Sindicato es afortunadamente una realidad imparable. Se ha avanzado mucho en poco tiempo. Cuando miro hacia atrás es cuando compruebo como han cambiado las cosas. De todas maneras, siguen existiendo lagunas en la participación, aún hay obstáculos que superar y planteamientos retrógrados que vencer. En líneas generales, los varones en el Sindicato van asumiendo cada vez con más naturalidad la incorporación de las mujeres, aunque todavía hay algunos que parece que tienen que defender un reducto que cada vez es menos inexpugnable.

¿Cuesta mucho difundir la posición del Sindicato entre los trabajadores?

En algunos casos si, sobre todo cuando pretendemos hacerlo en las pequeñas empresas en las que aún cuesta mucho poder introducirse.

¿Hay alguna fórmula para reducir la precariedad laboral y

limitar la temporalidad en el empleo?

No hay causas que justifiquen la situación actual. El tejido productivo de nuestro país es lo suficientemente consistente como para poder generar un empleo de mayor calidad. Hay fundamentalmente dos vías para actuar contra la precariedad. Por una parte la Negociación Colectiva, por la otra, los procesos de Diálogo Social. El reciente Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo ha venido a poner negro sobre blanco las posibles actuaciones a llevar a cabo para con-



“Las mujeres necesitan a la UGT y la UGT necesita a las mujeres”

seguir un mercado laboral con mayor estabilidad y calidad.

En cualquier caso, es absolutamente necesario un cambio en la cultura empresarial en nuestro país, y en concreto en el ámbito territorial que más conozco, en Andalucía, esta necesidad es evidente. Ya no es tiempo de buscar la productividad de las empresas a través de la eventualidad y los bajos salarios. No conseguiremos empresas verdaderamente eficaces y eficientes mientras que los/as empresarios/as no consideren que el primer y mejor aliado de la productividad y de la competitividad es el empleo de calidad.

¿Cómo cree que se articulará la futura Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en la Negociación Colectiva?

Este es un territorio aún por explorar. El revuelo organizado por las Asociaciones Empresariales con este tema es una clara prueba de la cerrazón y falta de objetividad con la que han encarado el asunto. Hasta ahora los avances reales en materia de Igualdad en la Negociación Colectiva son escasos. En la mayoría de los Convenios se confunden los términos, se introducen cláusulas de Conciliación y se plantea que son para mejorar nuestra situación. Esto no sólo no arregla el problema, tampoco nos permite avanzar de verdad. Creo que tendríamos que aprovechar esta oportunidad para favorecer el empleo de las mujeres, facilitando el acceso al mismo, y a la vez haciendo posible que la carre-

ra profesional de las mujeres se fomentara en el seno de las empresas.

¿Existe alguna diferencia en la situación laboral de las mujeres en Andalucía con respecto a la situación de las mujeres trabajado-



ras del resto de España?

La diferencia fundamental está en las tasas de desempleo y en la temporalidad que son superiores que en la media del Estado. Por lo demás no encuentro otras diferencias significativas.

Conciliación, inmigración, precariedad laboral, paro juvenil...¿Demasiados retos o batallas ganadas?

Prefiero abordar la pregunta

en positivo. Creo que son retos importantes a los que tenemos que dar respuesta. Todos los temas planteados afectan en mayor medida a segmentos de la población con superiores dificultades para acceder al empleo que el resto de trabajadores y trabajadoras. Hay, por tanto, que desarrollar políticas que ayuden a estas personas a encontrar su espacio en el mercado laboral. Los Sindicatos en general y la Unión General de Trabajadores en particular tenemos que abanderar propuestas que expulsen a la precariedad de los enclaves laborales. Para ello hay que utilizar todos los marcos a nuestro alcance y son buenas herramientas la Concertación y la Negociación Colectiva.

¿Cuál será su leit motiv durante su mandato en el Sindicato?

Las trabajadoras necesitan respuestas claras para sus problemas laborales, necesitan también saberse representadas por quienes comprenden cuales son sus prioridades. Nuestro Sindicato ha hecho en los últimos años un esfuerzo evidente para incorporar a las mujeres pero para seguir avanzando es necesario que las mujeres sigan apostando por la UGT. Las MUJERES necesitan a la UGT y la UGT necesita a las MUJERES.

FETE-UGT organiza su IV Escuela de Verano en Córdoba y la centra en el cambio social

La IV Escuela de Verano para Mujeres, organizada por la Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE) de UGT, se centrará este año en las claves para impulsar el cambio social, de tal forma que se buscarán nuevas estrategias de actuación que permitan alcanzar este cambio que necesitan las mujeres para su plena integración en la sociedad.



vida laboral y familiar y para ello se pondrá en marcha un nuevo servicio de guardería para las participantes de la escuela. Además, Fernández comentó que se incorporará una intérprete en lenguaje de signos para el desarrollo

de las ponencias, en las que la asistencia es libre, y, al mismo tiempo, para los talleres se espera acoger a unas 140 personas.

Las jornadas, que se celebrarán en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Córdoba del 29 de junio al 1 de julio, contarán con un grupo de ponencias y siete talleres, que abordarán la prevención de la violencia, las nuevas tecnologías, así como los retos para el movimiento asociativo de las mujeres, entre otras cuestiones.

El secretario general de FETE-UGT Córdoba, Antonio Fernández, resaltó que se ha tratado de avanzar en la conciliación de la

La directora de la escuela de verano, Teresa Alba, explicó que este encuentro analizará los cambios que se han producido desde la llegada de la democracia, los retos que hay que asumir y, a su vez, los impulsos para el cambio social necesario en la mujer. A su juicio, "la educación es la primera herramienta para propiciar ese cambio en la sociedad por el que venimos luchando desde hace tiempo y no puede ser ajena a los profundos cambios de mentalidades, actitudes y comportamientos que ocurren en la sociedad".

Almudena Fontecha asume la presidencia del CES

Almudena Fontecha, Secretaria Confederal para la Igualdad de UGT, asumió la presidencia en funciones del CES por decisión unánime de todos los grupos que integran este organismo (sindicatos, patronal y organizaciones de la economía social). Fontecha cubre de este modo la vacante dejada por Jaime Montalvo que, tras cuatro años al frente de la institución, dimitió el pasado 22 de mayo. Fontecha, miembro del Grupo I (el grupo sindical) ocupaba hasta ahora una de las dos vicepresidencias del CES. Fontecha permanecerá como presidenta en funciones del CES hasta el nombramiento de un nuevo presidente. Para ello, el Gobierno, a propuesta de los Ministerios de Economía y de Trabajo, tendrá que buscar un candidato que logre arrancar el voto favorable de 40 de los 60 consejeros que conforman este organismo.

La lucha de la mujer a lo largo de la historia

Matilde Fernández, ex ministra de Asuntos Sociales, acaba de ser galardonada con el VI Premio Vigil Montoro. El jurado reconoció por unanimidad la trayectoria política y humana de esta gijonesa. Fernández ingresó en el PSOE en 1973 y en UGT en 1974. Fue la primera mujer que ha dirigido un sindicato de rama. En 1977 fue elegida secretaria General de la Federación Estatal de Industrias Químicas y Energéticas y en 1998 pasó a formar parte de la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE. Como responsable de la Secretaría de Igualdad en esa Ejecutiva impulsó la cuota del 25% de representación de mujeres en la vida política y en los Gobiernos autonómicos.

Datos para no olvidar

El papel de las instituciones ante el acoso sexual en el trabajo es meramente testimonial, ya que tan sólo el 1'6% de las mujeres acosadas acuden a algún organismo institucional para exponer lo ocurrido y las políticas de actuación en torno a las víctimas resulta insuficiente. De ese porcentaje mínimo, las vías más utilizadas son los sindicatos. La mujer que es acosada y reconoce que ha tenido algún tipo de padecimiento físico o psicológico no suele acudir a la atención médica para solucionar sus problemas. Solamente un 24'2% afirma que acudió a un centro médico y un 5'8% ha precisado ayuda psicológica.