



■ Portada

Las propuestas sindicales en materia de violencia de género

La Unión General de Trabajadores no es impasible ante el problema que afecta al conjunto de la sociedad como es el de la violencia de género. Por ello, la Secretaría Ejecutiva Confederal de UGT ha elaborado un protocolo de actuación sindical en caso de violencia de género dirigido a los delegados y delegadas, miembros de las secciones sindicales y comités de empresa.

Para el sindicato, implantar una política específica sobre violencia doméstica en el centro de trabajo supondría un avance en la cultura empresarial y que se tome conciencia de que la vio-

lencia doméstica afecta a un número considerable de mujeres.

Los objetivos de las políticas para erradicar la violencia doméstica a través de los centros de trabajo son proporcionar apoyo a las trabajadoras, suministrar información y orientación respecto a la ayuda y a las medidas de apoyo que están a su disposición, asegurar que se va a tratar la situación de forma confidencial y comprensiva, aplicar cuando sea necesario medidas especiales para que la trabajadora pueda buscar la ayuda y orientación apropiadas, proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegu-

rar que la lucha contra la violencia doméstica ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo y emprender la acción apropiada para apoyar a la trabajadora en el caso de que siga sufriendo malos tratos.

El protocolo dice que para obtener información de una mujer que se supone que está siendo víctima de malos tratos hay que tener un lugar para la entrevista seguro, tranquilo y privado, tomarla en serio, darle tiempo para hablar, tratar esa información de manera confidencial y ponerla en contacto con los institutos especializados en la materia.

en este número

2 ♦ Editorial

♦ Opinión

3 ♦ Noticias

• Propuestas sindicales de UGT en materia de violencia de género

4 ♦ Difusión de actos

5 ♦ Actualidad Jurídica

♦ La mujer en Europa

6 ♦ Entrevista

• María Jesús Cedrún, Secretaria General de la Mujer de UGT Cantabria

**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

Editorial**El techo de cristal sigue intacto**

“El número de mujeres que ingresa en la fuerza de trabajo mundial nunca ha sido tan elevado, pero tienen que hacer frente a tasas de desempleo más elevadas y a salarios más bajos y representan el 60% de los 550 millones de trabajadores pobres”, según se desprende de un nuevo informe de la OIT.

Pero, además, se sabe por las estadísticas mundiales recientes que el llamado “techo de cristal” todavía está intacto, porque aunque sigue aumentando la proporción de puestos directivos ocupados por mujeres, los progresos se producen a un ritmo muy lento. Las mujeres siguen teniendo más dificultades en acceder a puestos de dirección y sigue vigente la regla empírica de que cuanto más elevada es la jerarquía de una organización, menos mujeres hay.

Sin embargo, no todas las noticias son malas y parece ser que tanto empresas como gobiernos están empezando a entender que la lucha de las organizaciones sindicales por

la igualdad tiene innumerables beneficios. Puesto que las políticas favorables a la familia, el mejor acceso a la formación y sistemas de orientación más sólidos fomentan la retención del personal femenino y pueden mejorar la productividad.

Por su parte, gobiernos y sindicatos están abogando por la reforma de la legislación social y del empleo para garantizar que las mujeres puedan conservar su antigüedad, prestaciones y capacidad para obtener ingresos.

Por todo ello, UGT ha defendido, defiende y defenderá un marco normativo europeo que consiga eliminar las discriminaciones por razón de sexo para ser aplicado posteriormente en el ámbito nacional por cada uno de los Estados miembros. También cree necesaria la eliminación de toda la normativa nacional que de forma directa e indirecta contravenga los principios proclamados en las directivas aprobadas por los órganos de gobierno de la Unión Europea.

Opinión**María Luisa Balaguer Callejón. Catedrática de Derecho Constitucional Universidad de Málaga****La Constitución Española de 1978 y la mujer trabajadora**

Se ha dicho, y con razón, que la Constitución Española, como las de su entorno europeo, no responde a una posición de género. Con una formulación genérica reconoce el derecho de igualdad, sin considerar la necesidad de reparar la ancestral desigualdad de nuestra sociedad en la consideración, reparto y derechos de las mujeres respecto de los hombres.

Las consecuencias, y muy marcadamente en el mundo laboral, han sido las del mantenimiento de una centralidad del varón, blanco,

de mediana edad, en el mercado de trabajo, y la escasa implantación de la mujer en un mundo que respondía a la configuración androcéntrica y por ello patriarcal de las relaciones de producción. A estas relaciones se aproxima todavía de forma circunstancial y marginal, entrando y saliendo del mercado de trabajo en función de las crisis coyunturales de la economía, su propia función reproductora de la maternidad, y generando un currículo quebrado por estas circunstancias, tan ajenas como efectivas para per-

petuar su marginación.

Una sociedad moderna e inclusiva de los intereses de todos los grupos sociales exige un esfuerzo por superar la discriminación de género. Lo exige de todas las fuerzas políticas, y con mayor empeño de las organizaciones sindicales, verdaderas pioneras de la defensa de los débiles en el Estado liberal, y que están moralmente llamadas en el Estado Social a generar soluciones para la emigración, los jóvenes, las mujeres, y todos los colectivos que

no responden al concepto tradicional de obrero, pero que no tienen instrumentos de canalización de su lucha en el mundo productivo, más que las que los sindicatos podemos arbitrar. Corresponde a las organizaciones sindicales integrar la paridad en sus órganos colegiados, como lo han hecho los partidos políticos de izquierda, y transferir poder a las mujeres de los sindicatos, fomentar su afiliación, pero también su poder sindical, porque estas medidas redundarán en su fortaleza.

UGT propone medidas sindicales en materia de violencia de género

La Secretaría Ejecutiva Confederal de la Mujer ha elaborado un protocolo de actuación para que los delegados sindicales apoyen en las empresas a las mujeres víctimas de malos tratos y creen un ambiente favorable a la igualdad de oportunidades

UGT, como organización sindical que lucha por eliminar las desigualdades, las injusticias y la discriminación, no podía quedarse impasible ante el problema de la violencia de género. Por ello, más allá de condenar los asesinatos y las agresiones a las mujeres o de secundar el movimiento asociativo en sus reivindicaciones, la Secretaría Ejecutiva Confederal de la Mujer ha elaborado un protocolo de actuación ante las consecuencias de la violencia de género en el ámbito laboral.

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión, estrés, ansie-

dad, distracción, apatía o desinterés.

Estas situaciones pueden tener consecuencias en el trabajo de las mujeres. Una trabajadora que esté sufriendo malos tratos puede bajar su rendimiento laboral, dando lugar al absentismo, retraso o bajas laborales, afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal. Es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo, prestarles información sobre dónde acudir para hablar de su caso. En estas situaciones, según la Secretaría Ejecutiva Confederal de la Mujer, juegan un papel importante las empresas y la representación sindical.

Por ello, es necesario implantar una política específica sobre violencia



doméstica en los centros de trabajo. "Esto supondría un avance en la cultura empresarial y que se tome conciencia de que la violencia doméstica afecta a un número considerable de mujeres", asegura Soledad Ruiz, secretaria ejecutiva confederal. También dice que creando y procurando tener en la empresa un ambiente favorable a la igualdad de oportuni-

dades, se obtendrán resultados positivos que beneficiarán, tanto a la dirección de la empresa como a los trabajadores y trabajadoras. La política sobre violencia doméstica deberá crear una cultura de gestión de recursos humanos, comprometerse con la mujer y animar a los solicitantes de esta información a que participen en nuestra organización.

La mujer a lo largo de la historia del sindicato

La mujer sigue haciendo historia en UGT. Rosina María Martín González acaba de convertirse en la primera mujer en la historia de la minería del mercurio en proclamarse la máxima responsable de los trabajadores de Mayasa. Tiene 31 años, está casada, tiene dos hijos

y es ingeniero técnico de Minas, tras haber finalizado sus estudios en la Escuela Politécnica de Almadén. Rosina asegura que "exigirá a la empresa que cumpla el plan de reindustrialización de la comarca de Almadén y cree nuevas industrias y puestos de trabajo".

Datos para no olvidar

Alrededor de 70.000 mujeres adolescentes mueren cada año por problemas relacionados con el embarazo y parto en los países en desarrollo, según un informe de la organización Save The Children. Que también revela el proceso dramático de la maternidad adolescente en algunos países en

donde una madre se casa a los 7 años, tiene sexo a los 9 y es viuda a los 12. La organización también incluye una lista de 50 países donde se encuentran las más altas tasas de mortalidad materna adolescente e infantil. Nueve de diez naciones consideradas de alto riesgo se ubican en África.

La Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía organiza en Almería el Seminario de Igualdad de Oportunidades que se celebrará el 20 de mayo. Tendrá lugar en la sede de la Unión Provincial de UGT Almería, sita en la calle Javier Sanz, 14 - 4º.

■
 María José Casero, responsable del Departamento Confederal de la Mujer de UGT, participará el 26 de mayo en una mesa redonda con el tema "Las políticas de conciliación a debate". Se encuadra en un encuentro organizado por Cruz Roja y tendrá lugar en la Biblioteca Joaquín Leguina (C/ Ramírez del Prado, 3) de Madrid.

■
 El Pleno del Parlamento de Galicia aprobó por unanimidad una declaración institucional de apoyo a la reivindicación de la plena igualdad de las mujeres. Además, expresaron su apoyo a la Marcha Mundial de las Mujeres que se inicia en Vigo el 22 de mayo.

Vigo se convertirá en la capital mundial de la mujer

Acogerá los días 22 y 23 una manifestación multitudinaria en favor de la igualdad y contra la violencia de género. El acto está organizado por asociaciones feministas de todo el mundo

"Contra la violencia de género, la discriminación, la desigualdad de sexos y la disparidad laboral", mujeres de toda Europa están llamadas a participar los días 22 y 23 de mayo en Vigo en una movilización masiva.

El sábado 22 tendrán lugar varios foros feministas. Para participar en ellos hay que cubrir una ficha de inscripción. Además, se desarrollará una feria feminista en la zona del puerto con distintos espacios temáticos. Por la noche habrá un concierto con Amparanoia, Souad Massi y Uxia, entre otros.

La manifestación será el domingo, 23 de mayo, La salida se hará desde la Plaza de



los Caballos a las 12 horas. El objetivo es caminar unidas "por un mundo más igualitario y justo". Al frente se situará la Federación de Mujeres de Quebec y sus 850 integrantes, que en 1995 desempolvaron el lema "bread & roses" (pan y rosas), para pedir el

reparto equitativo de la riqueza mundial. Tras este éxito, la idea de promover una movilización mundial con la participación de mujeres de todos los órdenes de la sociedad, de la cultura y, lo que aún era más complicado, de todos los rincones del planeta.

El Departamento de la Mujer de Extremadura publica un libro sobre el "acoso sexual"

El Departamento de la Mujer de UGT Extremadura ha editado el libro "Acoso Sexual en Extremadura". En él se aborda el tema en profundidad mediante aproximaciones al concepto y tipologías del acoso sexual y análisis de la legislación autonómica, estatal y europea. Además, se introducen argumentos a favor de

la introducción del acoso sexual en los convenios colectivos. Asimismo, se exponen los resultados de una encuesta que se hizo a los representantes sindicales en las empresas, que ofrece una apreciable perspectiva sobre el estado de la cuestión y la reacción de las trabajadoras y trabajadores extremeños. Según la responsa-

ble del Departamento, Carmen López, con esta publicación se ha pretendido elaborar un instrumento que ayude a conocer los derechos y a luchar contra la desigualdad, conscientes de que el acoso constituye un importante obstáculo para la plena igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Condenan a una empresa por obligar a una empleada a recoger colillas del suelo

Un juez de Sabadell (Barcelona) ha condenado por acoso moral en el trabajo o 'mobbing' a una empresa que obligaba a una empleada a recoger las colillas del suelo, entre otro tipo de vejaciones. La sentencia estipula que la empresa debe indemnizar a la trabajadora, que tuvo que dejar el empleo ante la situación "hostil y humillante" de que fue víctima, con casi 17.500 euros. El sustituto del Juzgado de lo Social número 1 de Sabadell considera probado que la mujer, que trabajaba para la empresa Preval S.A., dedicada al sector químico, era sometida a todo tipo de vejaciones como ser obligada a

barrer el patio exterior de la empresa, a pesar de que estas tareas no le correspondían.

Según el fallo, al que ha tenido acceso EP, la mujer era insultada por su superior jerárquico y humillada frente a sus compañeras siendo constantemente acosada por uno de los directores. La afectada tuvo que vivir bajo una gran tensión que no sólo afectó a su trabajo sino también a "su dignidad, desacreditándole ante los compañeros, así como el aislamiento que implica la recomendación al resto para que no hablen" con ella configurando una situación "de acoso moral".

En el fallo se recoge

que el director técnico de producción de la empresa, J.L., "tenía un trato distinto" con la empleada respecto a sus compañeras, se dirigía a ella "de forma despectiva", llamándola "inútil" y amenazándola "con unos papeles en la mano diciendo que eran la carta de despido". Además, la cambiaba de línea de producción con mayor frecuencia que al resto y la situaba sola en máquinas para dos empleadas. Asimismo, "casi cada día" se situaba detrás de ella enganchándose a su espalda "durante cinco o diez minutos". La mujer sufre un "cuadro psiquiátrico llamado trastorno adaptativo con crisis de ansiedad derivado de la presión".

Una madre con jornada reducida podrá cobrar el seguro de desempleo íntegro

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha dictado una sentencia en la que da la razón a una madre trabajadora para que cobre del INEM la totalidad del seguro de desempleo pese a tener jornada reducida desde hacía tres años. La sentencia estima "la demanda interpuesta por la recurrente contra el INEM y condena al demandado "al abono de la prestación en los términos reconocidos". Pasará de cobrar 19,70 euros al día a cobrar 33,47 euros diarios.

■ Derechos de las mujeres en el mundo

La explotación sexual de las mujeres es mucho más rentable que el tráfico de drogas

El fiscal especial para la Represión de los Delitos Económicos Relacionados con la Corrupción en España, Carlos Castresana, reconoció que el tráfico de mujeres ha comenzado a reemplazar a grandes pasos al de la droga. Se trata de un negocio más rentable que deja millonarios beneficios con escasos riesgos. El mercado del sexo y la explotación de las mujeres se ha convertido en un fenómeno creciente en

manos del crimen organizado. Se estima que en los próximos años este fenómeno se convertirá en el principal negocio de las mafias dispuestas a desechar el tradicional traslado de droga para refugiarse en el tráfico de seres humanos. Mujer, de entre 19 y 25 años, extranjera, controlada por las mafias y con cargas familiares en su país es el perfil de la prostituta que trabaja en las calles de Europa y Estados Unidos.

En entrevista con Cimacnoticias, el fiscal afirmó que "con la explotación sexual de mujeres en Europa, es decir prostitución controlada por el crimen organizado, los grupos perciben unos beneficios superiores a los ocho mil millones de dólares anuales". En Europa, cada trabajadora sexual deja un beneficio de 100 mil euros por año a cada proxeneta y cada uno de ellos regenta al menos de 20 a 25 mujeres. Las

ganancias son alarmantes. Se calcula que en todo el mundo, la industria del sexo mueve anualmente cerca de 80 mil millones de dólares.

La mayoría de ellas caen en manos de redes que reclutan, transportan y venden mujeres fuera de las fronteras nacionales. Les quitan los pasaportes, les restringen los movimientos y les retienen los salarios quedando a merced de los traficantes.

MARÍA JESÚS CEDRÚN. SECRETARIA GENERAL DE LA MUJER DE UGT CANTABRIA

La problemática de las cántabras se acentúa por vivir en una cultura de machismo protector

Cedrún asegura que para erradicar la discriminación de género de la sociedad "hay que desterrar comportamientos adquiridos, que en el mejor de los casos, por intentar proteger, lo que hacen es discriminar"

¿Ha influido de alguna manera su condición de mujer dentro y/o fuera del sindicato?

No soy consciente de que haya influido el hecho de ser mujer para mis actuaciones dentro del sindicato. Pues en mi condición de trabajadora y militante sindical he tenido siempre claro que nadie te regala nada, que lo que consigas es en base a lucha, trabajo y empeño, por lo tanto, como cualquier trabajador o trabajadora. En el ámbito externo del sindicato, en el mundo de la empresa y hasta hace muy poco de la política, tremendamente masculino, es difícil mantener el mismo nivel de debate y de comunicación, sobre todo, en las conversaciones distendidas no sabían ubicarse y son aparentemente más amables. Esta situación está cambiando, afortunadamente.

¿Cuáles son los principales problemas de las mujeres cántabras?

Los principales problemas de las mujeres de Cantabria son, en principio, como los de las demás españolas, agravados por una inexistencia total de

servicios de apoyo a la familia, que le dificulta más la incorporación al mundo laboral. Se acentúa por ser una sociedad pequeña y cerrada con una cultura de machismo protector (el hombre tiene capacidad para sostener económicamente la familia sin necesidad de que su mujer tenga que salir a trabajar) aceptada por un número de mujeres importante en unos márgenes de edad a partir de los 45 años.

¿Qué hace UGT para apoyarlas o tratar de solucionar sus cuestiones?

Procurar políticas de discriminación positiva en los distintos ámbitos de negociación, a nivel de empresa en la negociación colectiva, aunque queda mucho por hacer. Pero para ello también es necesario que cada vez más mujeres se incorporen a las mesas de negociación. En el ámbito institucional, demandando políticas que formen una red de servicios y atención a la familia, para que la mujer pueda incorporarse a la vida laboral en condiciones de igualdad. A nivel interno, con campañas de difusión, educación y



convencimiento tanto en el ámbito privado como en el público.

¿Cuáles son sus propuestas para erradicar la desigualdad de género?

EDUCACIÓN. Comportamientos no discriminatorios en ningún ámbito y empezando desde que se nace, por las propias familias, la escuela... Desterrando comportamientos adquiridos, que en el mejor de los casos, por intentar

proteger, lo que hacen es discriminar. Si conseguimos una buena base educativa, como personas y como ciudadanos en éste y en otras muchas discriminaciones, habremos conseguido erradicar una lacra social importante, fruto de la marginación y de la falta de formación. A partir de aquí, pongámonos a trabajar codo con codo, sin exclusiones y sin autoexcluirnos para sentar las bases de que ese futuro esté cada vez más cerca.