

Subvencionado por:



en este número

- 2 ♦ Mujer
 - ♦ Paro
- 3 ♦ Actualidad
 - 25 de Noviembre: Día Internacional para erradicar la Violencia de Género.
- 5 ♦ Noticias.
 - La Inspección de trabajo vigilará la aplicación de los contenidos de la Ley de Igualdad .
- 6 ♦ Difusión.
- 9 ♦ Mujer en prensa.

■ Portada

Manifestaciones y diversos actos para celebrar el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer

El pasado 25 de noviembre, miles de personas salieron a las calles en diversas ciudades de España con motivo de la celebración del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.

UGT hizo un llamamiento a la participación de la ciudadanía en los actos y manifestaciones de esta jornada, para denunciar y condenar la persistencia de esta lacra social.

El sindicato reafirma su compromiso para la erradicación de la violencia contra la mujer y considera que la negociación colectiva es un cauce adecuado para facilitar la denuncia, la prevención y erradicación de estas conductas.

Según datos de la Delegación del Gobierno contra la Violencia sobre la mujer, en lo que va de año han sido asesinadas en España 69

mujeres. De ellas 19 habían presentado denuncia y 17 habían tenido alguna medida de protección, en 13 ocasiones aún estaba en vigor cuando fueron asesinadas. En el 46% de los casos, el agresor quebrantó la protección con el consentimiento de la víctima.

El Observatorio contra la Violencia, con el que colabora UGT, ha señalado que la media anual del último lustro, en España, asciende a 58 mujeres muertas y el 30% de ellas no había denunciado el maltrato con anterioridad.

Datos preocupantes a nivel mundial. Un ejemplo es Guatemala, para que una mujer maltratada pueda llevar a su marido a los tribunales, las marcas y heridas han de permanecer visibles al menos diez días.

PASA A LA PAG. 3

**DIRECCIÓN
COORDINACIÓN**Comisión Ejecutiva
Confederal de UGT**MAQUETACIÓN**M^a Paz Carnerero**REDACCIÓN**

Helena Segovia Martín

Dirección: C/ Hortaleza,
88 - 28004 Madrid

Teléfonos: 91 589 78 15

Fax: 91 589 77 21

Mail: mujer@cec.ugt.org

■ Mujer

La Seguridad Social destinó, entre enero y septiembre, más de 1.130 millones a los permisos por maternidad y unos 72 para los permisos por paternidad

Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Seguridad Social destinó más de 1.130 millones de euros al pago de los permisos de maternidad y 72,95 a los permisos de paternidad desde su entrada en vigor en marzo de este año.

Hasta el mes de septiembre, el Instituto Nacional de la Seguridad Social gestionó 247.636 prestaciones por maternidad de las que 243.670 fueron recibidas por las madres y 3.966 por los padres.

En términos absolutos, Cataluña se mantiene como la comunidad con más prestaciones por maternidad, con 46.244 procesos, seguida de Andalucía, con 44.366, y Madrid, con 40.471.

Los mayores incrementos en el número de permisos se registraron en Melilla (10.43%), Castilla La

Mancha (8.94%) y Cantabria (8.27%), mientras que las que menos crecieron fueron La Rioja (0.06%) o Aragón (6.52%).

En cuanto a los nuevos permisos por paternidad, el número de procesos gestionados ascendió a 106.114. Con 20.741, Cataluña es la comunidad con más permisos solicitados, seguida Madrid, con 17.806 y Andalucía, con 16.223. La Rioja cerraría la lista con 796 procesos.

La Ley para la Igualdad estableció un permiso de paternidad independiente del de maternidad y compatible con este cuando es disfrutado por el padre. La cuantía del subsidio por paternidad es la misma que el importe del permiso por maternidad, el cien por cien del salario, y la prestación se abona por un periodo de 15 días. Esta prestación incluye situaciones de maternidad, adopción y acogimiento.

■ Paro

El Parlamento andaluz ha aprobado por unanimidad una Ley de Igualdad que amplía a cuatro semanas el permiso de paternidad a funcionarios

El Pleno del Parlamento andaluz ha aprobado la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que incorpora novedades como la extensión del permiso de paternidad a progenitores, adoptantes o acogedores del mismo sexo o la ampliación del permiso de paternidad para todo el personal de la Administración autonómica.

La iniciativa pretende "avanzar en la consecución de la igualdad real" y "aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo".

Además establece, entre otras cosas, incentivos a la contratación estable en sectores masculinizados, velar por la igualdad en las retribuciones y prestar atención a colectivos en los que confluyan varias causas de discriminación.

También desarrolla medidas destinadas a la consecución de la conciliación laboral, familiar y personal como la flexibilización de horarios en las guarderías o la concesión de incentivos para reducir el gasto en guarderías.

En el ámbito de la educación la ley tiene como objetivo coordinar los horarios laborales y escolares, velar por el cumplimiento de los valores de igualdad, eliminar prejuicios y estereotipos e implantar asignaturas específicas.

La ley también contempla disposiciones como dar prioridad a mujeres en riesgo de exclusión o especial dificultad al acceso a las Viviendas de Protección Oficial (VPO), y desarrollar programas sanitarios que incluyan la perspectiva de género.

La norma prevé asimismo que en los centros dependientes de la Junta la representación de ambos sexos entre las personas que ocupan altos cargos sea al menos de un 40%, que se garantice la participación de la mujer en todos los ámbitos y que se cree un Observatorio de la Igualdad de Género y un Consejo Andaluz de Participación de Mujeres.

Manifestaciones y diversos actos para celebrar el Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer

VIENE DE PORTADA

La vicepresidenta primera del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, mostró preocupación por la persistencia de la violencia y admitió que el trabajo realizado no ha sido suficiente porque así lo reflejan las cifras de este año que no han sido buenas.

Lo datos no son mejores e Europa donde se calcula que entre 80 y 100 millones de mujeres han sufrido algún tipo de violencia de género a lo largo de su vida, lo que supone que una de cada cinco europeas ha sido víctima de este tipo de actos.

La secretaria de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo, destacó la importancia de que las mujeres se pongan a salvo y acudan a sus familiares o amigos para pedirles ayuda porque "el silencio le da más fuerza al agresor y también más impunidad".

Murillo recordó el servicio telefónico de atención a las víctimas (016), que desde su puesta en marcha recibe una media de 350 llamadas diarias.

El coordinador de Izquierda Unida, Gaspar Llamazares, manifestó que para prevenir la violencia hay que invertir en educación y resaltó que hay que tener especial atención con las mujeres inmigrantes, porque se trata de



un colectivo especialmente vulnerable.

Por su parte, el secretario de movimientos sociales del PSOE, Pedro Zerolo, afirmó que no se puede dejar el problema únicamente en manos de los políticos porque es un problema de toda la sociedad y también "los hombres debemos decirles a los machistas que no son hombres, que son cobardes y denunciarlos".

A principios de mes la Comisión dio a conocer el acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el trabajo que tendrán que poner en marcha los interlocutores sociales en cada Estado miembro.

Las organizaciones sindicales y empresariales destacan la importancia de la negociación colectiva como instrumento para facilitar el ejercicio efectivo de las normativas y medidas para prevenir la violencia contra las mujeres en el trabajo.

Además se han establecido nuevos derechos como la reordenación de su tiempo de trabajo, la reducción de jornada, la movilidad geográfica vinculada al cambio de centro de trabajo o la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Jesús Caldera firma un convenio para fomentar la contratación de mujeres maltratadas

El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, ha firmado un convenio con varias empresas españolas con el objetivo de favorecer la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y de sensibilizar a la sociedad frente al maltrato.

Empresas como Cepsa, El Corte Inglés, Eulen, Inditex, Sacyr Vallehermoso o el Grupo Vips han suscrito el convenio en un acto en el que también estuvieron presentes la secretaria general de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo, y la delegada especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, Encarnación Orozco.

Las compañías se comprometen a contratar a este colectivo que, según datos del Ministerio de Trabajo, está formado por

unas 8.300 mujeres en España.

La Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, que depende de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, está promoviendo la firma de estos convenios, de hecho, en el año 2006 ya se firmó uno con Adif, una empresa pública y se prevé la firma de convenios con otras empresas públicas como Aena, RENFE o Correos.

Las firmas se están produciendo en el marco previo al 25 de noviembre, el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer", una jornada en la que organizaciones supranacionales, internacionales, gubernamentales, privadas y ONG organizarán actividades destinadas a sensibilizar a la opinión pública.

Más de cien mil personas fichadas en el registro central de maltratadores

Según datos procedentes del Ministerio de Justicia, el Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica acumula, hasta octubre, 100.459 sentencias condenatorias.

El 91,4% de los condenados (91.861) son hombres. El resto, mujeres. Sólo en Andalucía los jueces hallaron culpables a 20.543 personas y Cataluña, Valencia, y Madrid superan las diez mil condenas.

Las absoluciones y sobreseimientos provisionales alcanzan cifras muy elevadas. Entre el 29 de junio de 2005 y el 31 de marzo de este año, ha sido tramitados 271.042 asuntos penales en los Juzgados de Violencia contra la Mujer (JVM). Del total de condenados, sólo 3.453 personas han

ingresado en prisión.

La base, que se creó en abril de 2004, es una herramienta para que jueces, fiscales, Policía Judicial y Comunidades Autónomas, tengan acceso a la información sobre denuncias admitidas, órdenes de protección dictadas y denegadas, medidas cautelares y los datos personales de la víctima y el agresor.

A pesar de que el número de condenas es mucho más elevado, en los centros que dependen de Instituciones Penitenciarias hay 3.453 condenados por violencia de género. Esto ocurre porque si el individuo carece de antecedentes o la pena es inferior a dos años, la ejecución de la condena queda en suspenso.

En estos casos la ley obliga a que

el penado siga algún tipo de programa de rehabilitación, pero según datos del Defensor del Pueblo, el año pasado unos 1.700 condenados por maltrato no recibieron las ayudas. De hecho, en la mayoría de las Comunidades Autónomas, no existen programas de rehabilitación, y en las que funcionan, hay listas de espera.

Para quienes no ingresan en prisión existen otras medidas de vigilancia como las pulseras de control. Además, cuando un maltratador va a salir de la cárcel, aunque sólo sea por un permiso, la primera en saberlo es siempre la víctima. En las prisiones se tiene especial cuidado con las comunicaciones de los agresores. Sin embargo, actualmente miles de condenados no están cumpliendo ningún tipo de medidas.

El Gobierno inicia una ronda de contactos con agentes sociales para tomar iniciativas contra la violencia de género

La vicepresidenta primera del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, se ha reunido con organizaciones de mujeres, expertos y medios de comunicación para impulsar las medidas contra la violencia de género existentes y crear unas nuevas, y para ello se comprometieron a crear una comisión.

El encuentro de la vicepresidenta primera con representantes de los operadores privados, se centró en buscar la mejor manera de tratar la información sobre violencia de género y "fórmulas que permitan aislar a maltratadores y arropar a las víctimas".

Los máximos directivos de Antena 3, Tele 5, Cuatro, La Sexta, Net TV y Veo TV, y el secretario general de Uteca, que es la entidad que defiende los intereses de los seis operadores privados, acordaron que no se elaborará un código de autorre-

gulación pero concretaron varias medidas. Todas las informaciones sobre violencia machista deberán recordar el teléfono gratuito de atención a las víctimas (016), deberán dar cuenta de las sentencias judiciales y las condenas para evitar cualquier "sensación de impunidad" de los criminales y además, se enfatizarán la gravedad de las agresiones y lo harán más allá de "la anécdota personal".

El máximo dirigente de la Corporación RTVE, Luís Fernández, y el presidente de la Federación de Organismos de Radio y Televisión Autonómicos (Forta), Joan Majó, se comprometieron a crear la figura del Defensor de la Igualdad y la promoción de series que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.

El Defensor de la Igualdad tendrá como objetivo "velar por la pro-

fundización cada vez mayor en los contenidos informativos de valores como la igualdad, la consideración cada vez mayor del papel de las mujeres en la sociedad y el respeto a su libertad y a su capacidad de decisión".

Además, tanto TVE como las cadenas autonómicas producirán series de ficción que traten de sensibilizar a la sociedad contra la violencia de género y fomentar la igualdad, ya que actualmente muchas televisiones públicas emiten contenidos que promueven los estereotipos.

El detonante de la reunión y la ronda de contactos fue el asesinato de Svetlana, a manos de su ex novio, pocos días después de que ambos aparecieran en un programa de televisión. La mujer no sabía que su ex pareja quería proponerle una reconciliación en directo, en el plató de El Diario de Patricia.

La inspección de trabajo vigilará la aplicación de los contenidos de la Ley de Igualdad en las empresas

El Consejo de Ministros anunció recientemente que la inspección de trabajo será la encargada del cumplimiento de la Ley de Igualdad y su aplicación real en las empresas y puestos de trabajo.

Además, las empresas infractoras evitarán sanciones si aplican medidas concretas. Los empresarios sancionados por incumplir algún contenido de la ley podrán cambiar el pago de la sanción por la puesta en marcha de un Plan de Igualdad.

Tanto la secretaria general de Políticas de Igualdad, Soledad

Murillo y la directora general del Instituto de la Mujer, Rosa Peris, se mostraron de acuerdo con estas medidas anunciadas recientemente por el Consejo de Ministros.

Los controles comenzarán en 2008 y se inspeccionará a unas 10.000 empresas de más de cincuenta trabajadores. Un 50% de las inspecciones se hará tras la notificación de una posible infracción, el otro 50% serán rutinarias.

Las principales materias de atención serán: maternidad y conciliación, las más polémicas y menos respetadas.

El Congreso aprueba ayudas a familias monoparentales con dos hijos

El Congreso de los Diputados ha aprobado la enmienda de IU-ICV a los PGE de 2008 que pretendía extender la consideración de familia numerosa a todas aquellas monoparentales con dos hijos.

La iniciativa tiene su origen en la reciente modificación de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social que considera a las viudas con dos hijos a cargo familia numerosa. En coherencia con esto, y para no caer en un agravio comparativo, IU-ICV cree necesario que la consideración de familia numerosa se extienda a cualquier familia monoparental y no sólo a aquellas por viudedad.

Aumenta el número de concejalas en España gracias a la Ley de Igualdad

Después de las primeras elecciones municipales tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, el número de mujeres en los ayuntamientos se acerca a la paridad (39,4%), la presencia de mujeres ha crecido en todas las comunidades autónomas y hay unas 2.000 concejalas más en España.

Los datos provienen de un estudio elaborado por el Ministerio del Interior en todos los municipios con más de 5.000 habitantes. En estas localidades el número de concejalas ha pasado de 6.475 en 2003 a 8.431. Y los ayuntamientos con corporaciones paritarias pasaron de 234 a 558. Actualmente hay nueve comunidades autónomas y 22 provincias paritarias.

El Gobierno considera que este aumento se debe a la aplicación de la Ley de Igualdad, que establece que al menos un 40% de los candidatos a las listas electorales deben ser mujeres.

Tanto el PSOE como el PP cumplen con la paridad con un 43,5% y un 40,2% de ediles mujeres respectivamente. Sin embargo la representación femenina en puestos de responsabilidad es escasa. Tan sólo hay una presidenta autonómica, Esperanza Aguirre en Madrid y sólo dos alcaldesas en las 10 mayores ciudades, Rita Barberá en Valencia y Aina Calvo en Palma de Mallorca. Actualmente en el Congreso hay 223 diputadas y 127 diputadas, en las próximas elecciones de 2008 las Cortes serán paritarias por primera vez.

Según un estudio realizado por la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), en la actualidad los puestos locales están dirigidos por un 39% de mujeres y un 61% de hombres.

Sin embargo hay áreas, como las carteras de Urbanismo, Economía y Hacienda, en las que predominan los hombres y áreas, como Igualdad o Servicios Sociales, en

las que predominan las mujeres. Normalmente aquellas con mayor dotación presupuestaria son las copadas mayoritariamente por hombres.

Las mujeres tampoco están representadas en los cargos de responsabilidad política, el 37% de las concejalías delegadas están ocupadas por mujeres, el porcentaje de hombres se reduce al 15%.

La secretaria de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo afirmó que "La democracia no es sólo igualdad de participación y decisión, también, de administración presupuestaria" y añadió que "hay que romper la asociación de mujeres a mandos relacionados con los servicios sociales".

Soledad Murillo destacó que este desajuste debe ser solucionado por los partidos políticos que deben dar "medidas y estrategias concretas".

La igualdad se convierte en el objetivo prioritario de UGT para la negociación de los convenios colectivos de 2008



UGT apostará en la Negociación Colectiva de 2008 por avanzar hacia la igualdad en el mercado laboral y trasladar las medidas que plantea la Ley orgánica para la Igualdad Efectiva a los convenios.

En su intervención durante la apertura de las Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva 2008, Cándido Méndez, afirmó que las organizaciones sindicales pretenden "establecer un marco de garantía, al menos de mínimos, para asegurar el cumplimiento de la Ley con tres ejes, eliminar las discriminaciones salariales a igual trabajo e igual cualificación, superar la subrepresentación de la mujer en bastantes sectores y erradicar discriminaciones que obstaculicen la promoción profesional de la mujer trabajadora en el ámbito de las empresas de este país".

En una rueda de prensa posterior a la intervención de Cándido Méndez, la Secretaria Confederal para la Igualdad, Almudena Fontecha, señaló que los objetivos que marca la Ley para la Igualdad Efectiva, que UGT hace propios, están encaminados a incrementar la participación de las mujeres y a que esta participación, sea en términos de equi-

dad y mayor igualdad.

Para alcanzar estos objetivos, Fontecha destacó que hay que actuar en una doble dirección: "por una parte, evitar y eliminar toda discriminación que pueda existir en las relaciones laborales, a través de la Negociación Colectiva, y por otra utilizar los instrumentos que la Ley pone a nuestra disposición para promover mecanismos de igualdad".

Fontecha explicó que la Ley de Igualdad Efectiva plantea que el derecho a la igualdad es un derecho fundamental, una consideración que se articula a través de la ley y por la que se considera nula cualquier acción, convenio colectivo, cláusula o comportamiento del empresario que lleve implícita una discriminación. De esta manera se consigue proteger el derecho a la defensa de la víctima y también se le protege de cualquier tipo de represalia contra por el hecho de demandar la discriminación.

Para UGT "Todas las relaciones entre personas, pero también, evidentemente, las relaciones laborales, son relaciones sobre las que debe primar el principio de igualdad, de tal forma que ningún trabajador, ni ninguna trabajadora, en función de su

sexo, sea discriminado de una forma directa o indirecta".

Bajo ese principio general, la Secretaria para la Igualdad, señaló que la Ley pone especial énfasis en "eliminar cualquier tipo de discriminación que tenga su origen en razones ligadas a la maternidad, al cuidado familiar y al estado civil".

Para el sindicato es fundamental que se incluyan en la Negociación Colectiva los planes de Igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores y un conjunto de medidas en aquellas empresas de menor tamaño, sobre todo a través de los "convenios colectivos de carácter sectorial". Fontecha insistió en que la Ley plantea que "todas las empresas están obligadas, a adoptar medidas encaminadas a corregir la discriminación laboral y promover la igualdad".

La Secretaria para la Igualdad criticó que las únicas políticas hacia las trabajadoras, desde el punto de vista laboral, suelen estar relacionadas con los permisos por el cuidado de los hijos y de los familiares, pero que es necesario abordar otras cuestiones como la prevención de los riesgos laborales, clasificación profesional, acceso o promoción profesional.

Para finalizar hizo un llamamiento a las organizaciones empresariales, porque con independencia de la posición que cada uno mantuvo en un momento inicial respecto de esta ley, en la actualidad "es de obligado cumplimiento y hace muchos mandatos a la negociación colectiva, entre otras cosas porque esta ley traspone una Directiva Comunitaria donde responsabiliza de las relaciones laborales y de la negociación colectiva a quienes somos responsables de ella, a los interlocutores sociales".

La Federación Estatal de Comercio, Hostelería Turismo y Juego de UGT organiza en Valencia las jornadas "Iguales por derecho"

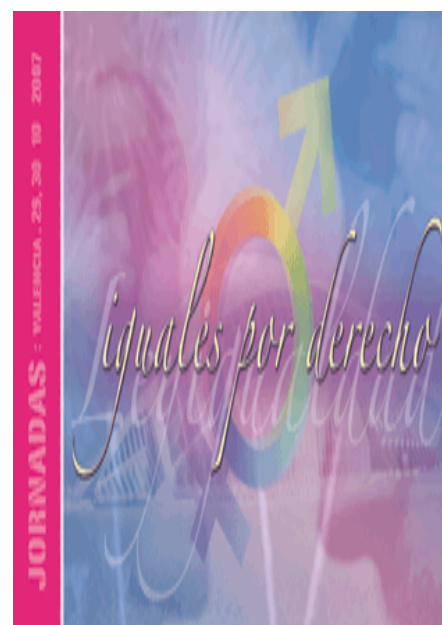


Sociales, Rosa María Peris.

También intervinieron en las diferentes mesas de debate la Secretaria para la Igualdad de FECHTJ, Amparo Moreno, la Responsable del Departamento de la Mujer de UGT, Elisa García, y la Responsable del Departamento de la Mujer de la FECHTJ, Maite Mellado.

CHTH- UGT ha organizado en Valencia las jornadas "Iguales por derecho", con el objetivo de analizar la situación del empleo de los trabajadores y trabajadoras en los sectores del comercio, hostelería-turismo y juego en nuestro país y establecer criterios de negociación de todas las medidas de igualdad que la Ley sitúa en el marco de la negociación colectiva.

El acto, que contó con la colaboración del Instituto de la Mujer y el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, fue inaugurado por la Secretaria para la Igualdad de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Almudena Fontecha, la portavoz municipal del PSOE en el ayuntamiento de Valencia, Carmen Alborch, y la Directora del Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos



FADEMUR ha organizado varias jornadas sobre dependencia y conciliación en siete Comunidades Autónomas

La Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR) ha organizado 13 jornadas con las que pretende acercar los contenidos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Las jornadas, que se realizarán en siete Comunidades Autónomas, tiene como objetivo dar a conocer la nueva Ley, pero también insistir en los cambios que se producirán en la prestación de servicios sociales e informar a cerca de las



nuevas posibilidades laborales que se abren con esta legislación, sobre todo en el entorno rural.

Responsables de organismos de gestión del Sistema de Servicios a Personas Dependientes, personal sanitario, personal de centros de atención a personas dependientes, trabajadores sociales y responsables de asociaciones de mujeres rurales, participarán en estos encuentros con el fin de facilitar el debate y resolver las dudas que surjan.

Dan comienzo los trabajos de la Mesa de Dialogo Social en materia de empleo domestico

Autora del texto: *Ana María Corral, Responsable Confederal del Departamento de Migraciones de UGT.*

Tal como se incluía en el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social, Gobierno e Interlocutores Sociales se comprometían por una parte a estudiar la relación laboral, con el fin de adecuarla a la realidad, y a iniciar la progresiva convergencia entre el Régimen Especial de esta actividad y las contempladas en el Régimen General.

Recientemente se han iniciado los trabajos en mesa de Diálogo Social para dar cumplimiento a estos objetivos, y que deberían permitir alcanzar una reivindicación largamente sostenida por UGT: la dignificación de las condiciones de trabajo y protección social para las trabajadoras de este sector de actividad.

UGT hizo especial hincapié en el transcurso de la negociación del Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social en la necesidad de abordar tanto la mejora de la protección social como de la propia relación laboral de una actividad laboral desempeñada en su mayoría por mujeres. Difícilmente podría abordarse un acercamiento progresivo al Régimen General de la Seguridad Social, sino se actuaba de igual modo con la relación laboral.

Por otra parte, esta es la única actividad en que es mayoría la población trabajadora extranjera. Una situación que habrá de tenerse en cuenta en el curso de la negociación, y donde entra en juego otra normativa específica, la de extranjería y las obligaciones de la misma con respecto a los empleadores, y especialmente a las trabajadoras.

Durante años hemos venido reivindicando una reforma necesaria de una normativa no solo arcaica, sino discriminatoria, y que coloca



a las trabajadoras de este sector de actividad en un nivel de protección social y de derechos laborales inferior al del resto de la población trabajadora.

Unas diferencias que no pueden justificarse por el hecho de desarrollarse en un ámbito especial, el hogar familiar y con el titular del hogar como empleador. Ciertamente es que esta característica será tenida en cuenta en la negociación, pero en todo caso deberá conjugarse con el respeto y las garantías de los derechos de los trabajadores.

Hasta ahora, y con el argumento, tanto del ámbito especial como de la relación de confianza entre empleador y empleada, se han venido justificando las peculiaridades de la regulación y justificando la ausencia de derechos.

En estos momentos iniciales del Dialogo, UGT ha planteado, entre otras cuestiones, la necesidad de que ninguna trabajadora, aunque trabaje para varios empleadores

o solo lo haga durante un determinado numero de horas al mes, pueda quedar fuera del ámbito de protección del Sistema de Seguridad Social.

Nos parece igualmente prioritario abordar la protección en materia de desempleo, así como la garantía de la protección en caso de incapacidad temporal. Todo ello, sin perjuicio de que se establezca un acercamiento progresivo en tipos de cotización entre el actual régimen especial y el régimen general de Seguridad Social, tal como se ha hecho con otros Regimenes especiales que se han ido incorporando al Régimen General.

Pero es la relación laboral la que mantiene las "peculiaridades" más conocidas del servicio doméstico, y que alejan esta actividad del régimen de derechos del resto de la población trabajadora. UGT considera que no es sostenible la pervivencia del simple desistimiento del empleador como causa de extinción de la relación laboral y el peculiar tratamiento de la jornada laboral con la figura de los "tiempos de presencia", tiempos no retribuidos y en los que la empleada ha de estar a disposición del empleador para la realización de ciertas tareas.

A lo largo de las próximas semanas se abordarán en la Mesa de Dialogo Social estos y otros temas.

Esperamos que, fruto del Dialogo Tripartito, alcancemos un resultado positivo y que traiga a este sector de actividad, en materia de protección social y condiciones laborales, las garantías y el reconocimiento necesario para sus trabajadoras.

Fdo: Ana María Corral

En el Tribunal Supremo hay únicamente seis mujeres

La magistrada, vocal del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y presidenta del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género, Montserrat Comas, ha denunciado que en el Tribunal Supremo hay sólo seis mujeres frente a 74 hombres.

Comas, que ha participado en la jornada "El principio de igualdad entre hombres y mujeres en la carrera judicial. Algún antecedente histórico: la conquista del voto de las mujeres hace 75 años" organizado por el CGPJ, ha resaltado que el 54% de los jueces y magistrado son hombres mientras que el 46% son mujeres, lo que "refleja que la incorporación de la mujer a la carrera judicial es un hecho irreversible".

La presidenta del Observatorio

de Violencia Doméstica y de Género, señaló además que la Ley de Igualdad ha modificado varios preceptos de la Ley Orgánica del Poder Judicial, como por ejemplo, el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender a un familiar o la excedencia por violencia de género. Y subrayó que la Comisión Permanente del CGPJ reconoció, en 2006, el permiso sustitutivo de lactancia y el permiso de paternidad de diez días por nacimiento, acogida o adopción.

Montserrat Comas añadió que se han tomado medidas para incrementar la presencia de formadoras en los cursos de la carrera, la presencia de mujeres en los cargos gubernativos o la introducción en lenguaje de palabras en femenino.

Fé de Erratas:

El número anterior de nuestra revista contiene una entrevista con Ana María Gajardo, Secretaria de la dona de la Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT Cataluña a quien durante unos días adjudicamos erróneamente el cargo de Secretaria de Políticas de Igualdad y Mujer de Cataluña que en realidad ocupa Carmen Simarro.

Por este error pedimos sinceras disculpas a ambas compañeras.

La presencia femenina en las universidades árabes y persas supone casi la mitad de los alumnos

Un informe de la Unión Europea desvela que, pese a que el 63% de los universitarios árabes son mujeres, la representación en el campo de trabajo es del 32% y la diferencia se agrava en cargos administrativos y directivos, donde la presencia femenina oscila entre el 3% de Siria, el 9% de Túnez y el 16% en Egipto.

La mitad de los alumnos de las universidades árabes y persas son mujeres, aunque esto no evita el elevado índice de analfabetismo femenino, sobre todo en el sector rural.

La UNESCO estima que el 60% de los estudiantes de las universidades árabes, y que la mitad o más de los profesores de dos tercios de Oriente Próximo, son mujeres.

El país con mayor índice de universitarias es Irán, con más del 70%. El único país que ha sufrido un retroceso es Irak.

Los abortos selectivos crean déficit de población femenina en Asia

Un estudio del Fondo de Población de Naciones Unidas afirma que en Asia hay, en promedio, más hombres que mujeres.

La falta de mujeres es especialmente grave en países como China, India, Corea del Sur, Georgia, Armenia, y Azerbaiyán, donde por cada 100 niñas nacen 108 niños (cuando lo normal sería que nacieran 103). Otros países como Nepal y Vietnam siguen esta tendencia y en algunas zonas de China y de la India nacen más de 120 por cada 100 niñas.

Este desequilibrio se debe, fundamentalmente, a los abortos selectivos practicados, sobre todo, en India y China. En India el aborto es legal, aunque la determinación del sexo y los abortos selectivos no. Se trata de sociedades profundamente patriarcales en las que se considera que son los hijos quienes perpetúan el linaje y las mujeres son vistas como una carga. Según los datos del estudio, en 2030 faltarán más de 20 millones de mujeres de entre 20 y 49 años en estos dos gigantes asiáticos que sobrepasan los mil millones de habitantes.