



Colectiva U.G.T.

"La acción colectiva consigue objetivos"

D.L. MA-1723-2003

D I P U T A C I Ó N

Nº 8

Actualidad



8 de marzo
CONCILIACIÓN
... PARA QUE TODO ENQUEJE!
... la vida laboral, personal y familiar
Día Internacional de la
Mujer Trabajadora. 2003

**IGUALDAD REAL
EN EL TRABAJO**

!!! YA !!

Editorial

Orígenes del 8 de Marzo

En este Día Internacional, los trabajadores y las trabajadoras de todo el mundo conmemoramos las luchas y esfuerzos realizados por alcanzar la justicia y el desarrollo con igualdad de oportunidades para las mujeres.

Esta fecha tiene un significado especial para los y las trabajadoras: ya que se eligió esta fecha para recordar la lucha por mejorar las condiciones laborales que, en 1908, emprendieron alrededor de 40.000 mujeres (costureras industriales de Nueva York) que se declararon en huelga demandando mejores salarios, reducción de la jornada laboral a 10 horas, tiempo para lactancia, formación, rechazo al trabajo infantil y derecho a afiliarse a los sindicatos. Durante la huelga, 129 trabajadoras murieron quemadas en un incendio en la fábrica "Cotton Textile Factory", en Washington Square (Nueva York) pues los dueños de la fábrica las habían encerrado para forzarlas a permanecer en el trabajo y no unirse a la huelga.

En 1910 la Asamblea Internacional de Mujeres Socialistas, en Copenhage propusieron este día como día de la Mujer.

Posteriormente en 1977 la Asamblea General de la ONU, invitó a todos los Estados a que proclamaran, de acuerdo con sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día del año como "Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer". Se exhortó a los Estados a que continuaran contribuyendo a crear condiciones favorables para la eliminación de la discriminación contra la mujer y para su plena participación en el proceso de desarrollo social (resolución 32/142). Esa decisión se adoptó con motivo del Año Internacional de la Mujer (1975) y del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985), ambos proclamados por la Asamblea.

Posteriormente, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, celebrada en Viena en 1993, se declaró y reconoció que los derechos de las mujeres son también derechos humanos, al señalar que "los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales".

A quien corresponda

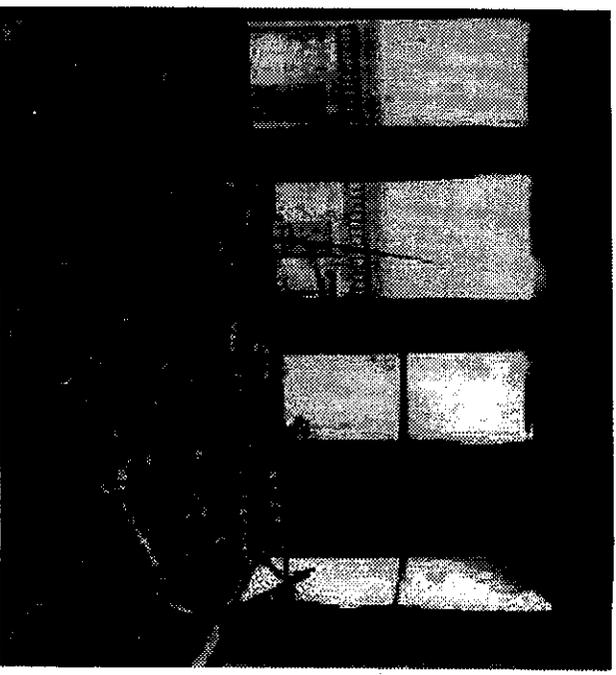
MUJER TRABAJADORA

Que en siglo XXI todavía tengamos un día dedicado a la mujer trabajadora me parece tan incongruente y anacrónico como, por ejemplo, que se celebre el día internacional del cáncer de mama con sus ingentes cantidades de dinero para su prevención, como no podría ser de otra manera, y que buscando su paralelismo de género no exista el día internacional del cáncer de próstata, ni medidas preventivas, ni nada. Aunque así, al pronto resulte algo burlesco, es a lo que sin darnos mucha cuenta nos esta llevando estos "paralelismos de género", a la burla.

No hay día internacional del hombre trabajador, ni día contra la violencia a los hombres, ni instituto del hombre, ni concejalías para el hombre, ni instituciones que defiendan sus derechos, ni tampoco un solo caso de discriminación laboral por razón de sexo en nuestro país.

Se supone que es lo normal, el hombre integrado y sin problemas, y en el ámbito de las transversalidades más aún, sin embargo hay que celebrar el día de la Mujer Trabajadora como algo inusual, especial, distinto y digno de una atención privilegiada. ¿El derecho al trabajo es algo que todavía tengamos que celebrar, reivindicar o exigir desde una perspectiva de género?.

Quiero recordar en estos renglones que España continúa a la cabeza de la siniestralidad laboral de la Unión Europea. Es alarmante la cifra de HOMBRES muertos en el trabajo en lo que llevamos de año. Pero como en estos casos nunca se habla de género, resultara una macabra evidencia, quiero celebrar con esos trabajadores, genéricamente, que sigan trabajando y aportando riqueza a nuestro país, que para esa magnitud tampoco se le ha puesto género, aunque me temo que pronto habrá algunas mentes que se les ocurra distinguir por sexos el PIB.



Sin embargo, todavía hoy (casi un siglo después de aquellos hechos que se conmemoran en esta fecha) vemos cómo los derechos humanos y especialmente los laborales siguen sin ser respetados. Esta situación se torna aún más grave en el caso de las mujeres, pues si bien es cierto que el reconocimiento de los derechos humanos comprende de manera general a hombres y mujeres, no es menos cierto que la realidad evidencia que los instrumentos internacionales y los mecanismos de derechos humanos, hacen invisibles las necesidades, deseos y demandas de las mujeres al no tomar en cuenta sus especificidades.

Por todo ello, la conmemoración de esta fecha (la conmemoración del 8 de marzo) debe promover la reflexión y el diseño de estrategias de acción sindical que aseguren el respeto de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras.

Salvador Cobos B.

CPD.

Información general

UGT demanda que los padres tengan derecho individual al permiso de paternidad y que se dote de un mayor presupuesto a la ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

UGT ha pedido al nuevo Gobierno del PSOE que modifique con carácter de urgencia la Ley de Conciliación que el Partido Popular aprobó en 1999 con grandes lagunas. Una de las medidas que deberán variar es que los padres puedan tener derecho individual al permiso de paternidad independientemente de que sus mujeres estén trabajando o no. Ahora, sólo pueden disfrutar de este permiso si las madres se lo ceden o bien si la madre, estando trabajando o percibiendo la prestación contributiva del desempleo, muere como consecuencia del parto, al ser éste un derecho cuya titularidad le corresponde en exclusiva a la mujer trabajadora. Asimismo, el sindicato solicita al nuevo Gobierno que dote de presupuestos a la ley para que tenga una efectividad real.

EL NUEVO GOBIERNO DEBE MODIFICAR LA LEY DE CONCILIACIÓN PARA QUE SEA EFECTIVA

UGT solicita al nuevo Gobierno del PSOE que "abra la posibilidad al padre trabajador de poder disfrutar del permiso de paternidad cuando la madre no sea trabajadora o no tenga derecho a acceder al permiso por maternidad".

Si este derecho fuera individual, no tendríamos casos como los ocurridos en esta Diputación de compañeros que han sido padres y han solicitado el permiso de maternidad y se les ha contestado que solo podrán disfrutar de las 16 semanas que dice la ley, porque su compañera no trabaja en Diputación; en cambio si ambos trabajan en esta institución tendría derecho a 100 días hábiles, lo que en la práctica supone un mes más de permiso de maternidad/partenidad.

Además, el sindicato pide al Gobierno que dote a la ley de presupuestos para que sea realmente efectiva y sirva para lo que está realmente aprobada: para conciliar la vida laboral y familiar. Sólo de esta forma se logrará aumentar los recursos destinados a desarrollar servicios sociales de atención a personas dependientes en general o ajustar la distribución de ofertas de recursos e infraestructuras con las necesidades y demandas que de los mismos tengan las trabajadoras y trabajadores. Además, así se podrán hacer efectivos los derechos de los trabajadores y trabajadoras con contrarios precarios.

En este sentido, UGT pretende que el nuevo Gobierno materialice el derecho a la educación infantil entre 0 y 3 años garantizando plazas escolares de forma progresiva durante los cuatro años de legislatura. Por último, solicitará que se acomoden los horarios de colegios y guarderías con los horarios laborales. Tendría que ser, al menos, de 7 a 20 horas para las guarderías y un horario más extenso para los centros escolares, acorde con las necesidades familiares. Sólo de esta manera se logrará que las mujeres se integren eficazmente en el mercado laboral.

APROBADO EL II PLAN TRANSVERSAL DE GÉNERO DE LA DIPUTACIÓN DE MÁLAGA

El Pleno de Febrero ha aprobado el II Plan transversal de Género de la Diputación, que contiene 68 medidas a desarrollar durante esta legislatura. Los sindicatos hemos participado activamente formando parte de la Subcomisión de Personal, Presidencia y Hacienda, haciendo propuestas en la elaboración de las medidas y participando en el desarrollo de las mismas.

Creemos que esta Subcomisión puede jugar un papel importante en la puesta en marcha de medidas contra la discriminación por razón de sexo, a fin de ir corrigiendo esas desigualdades detectadas en el estudio de la plantilla y fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso, la promoción interna y en la

participación de mujeres en profesiones donde todavía no contamos con ninguna o una minoría, como conductoras, bomberas, mantenimiento, etc...

También en este Plan se incide en que en la imagen, lenguaje tanto interno como externo se utilice un lenguaje administrativo no discriminatorio, haciendo visible el femenino y masculino, además de utilizar el lema que ganó el concurso entre el personal en los carteles y documentación:

**Iguales, sin duda
de ningún género**

Comisión Ejecutiva

Embarazo y lactancia

Seguridad y salud laboral

Las condiciones específicas de las mujeres por razones biológicas que afectan a la maternidad y lactancia, deben ser consideradas como una aportación social, y no solo como una cuestión privada de la madre, justificando así la adopción de medidas adecuadas para facilitarla.

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, protege específicamente la maternidad, incluyendo la situación de embarazo, parto reciente y lactancia de las trabajadoras, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del feto.

Se obliga al empleador a evitar que las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia, se vean expuestas a riesgos que puedan perjudicar su salud.

El trabajo, embarazo y lactancia son en principio compatibles; el problema surge cuando las condiciones en que éste se realiza pueden resultar perjudicial para la salud de la trabajadora.

Hay agentes físicos, químicos y biológicos o situaciones profesionales de tensión, que pueden ser perjudiciales para la salud si se trabaja en condiciones inseguras.

De forma general se deben tomar ciertas medidas preventivas, como adaptar temporalmente los horarios, organización de los turnos y evitar el trabajo nocturno.

Aumentar la frecuencia en las pausas, adaptar el puesto de trabajo a la trabajadora, no permanecer constantemente de pie, evitar el estrés... etc.



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

- Choques y vibraciones fuertes, que pueden provocar parto prematuro y bajo-peso del bebé al nacer
- Frío y calor: A temperaturas extremas pueden producir desmayos, estrés, muerte fetal, deshidratación que afecta negativamente a la lactancia
- Excesivo ruido: alteraciones tanto para la madre como el feto a nivel físico y mental.
- Radiaciones ionizantes: Pueden provocar efectos nocivos en el feto, y en la lactancia al entrar en contacto con la piel de la madre.
- Monóxido de carbono: Bajo peso del bebé a l nacer...
- Plomo y sus derivados: Abortos - espontáneos...
- Disolventes ... etc.: Efectos de mutación genética, abortos espontáneos...
- Evitar trabajar en turnos rotativos, y nocturnos ya que produce alteraciones.
- Evitar sobrecarga de trabajo y con ello el estrés.
- Evitar movimientos repetitivos, posturas forzadas, estáticas... etc.
- La manipulación de cargas puede producir parto prematuro.

Si estas embarazada, has dado a luz o en periodo de lactancia

- * Ponlo en conocimiento de tu Delegado/a de Prevención de tu empresa, Departamento de Salud Laboral o el departamento de Salud de tu Sindicato.
- * Debes conocer la evaluación de riesgos, y si existe riesgo para tu embarazo o lactancia en tu puesto de trabajo, solicitar el cambio del mismo.
- * Debes ser informada y formada de las medidas preventivas.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS EN EL EMPLEO EN RELACIÓN CON LAS EUROPEAS

A pesar del lento crecimiento económico de los últimos años y del limitado aumento del empleo, se observa una tendencia positiva en la reducción de las diferencias entre mujeres y hombres, en la Europa ampliada de los 25.

Salvo en lo que se refiere a las diferencias salariales que permanecen prácticamente invariables. El aumento del empleo de las mujeres ha incidido de manera directa en el aumento de la tasa de actividad, pero no ha influido lo suficiente para generar una disminución significativa del paro femenino.

El aumento de la tasa de actividad global, ha sido ligeramente más relevante en la vieja Europa de los quince que en la actual de los veinticinco. Este aumento es debido al significativo crecimiento de la tasa de actividad femenina que se produce de forma paralela, al leve descenso de la tasa de actividad masculina.

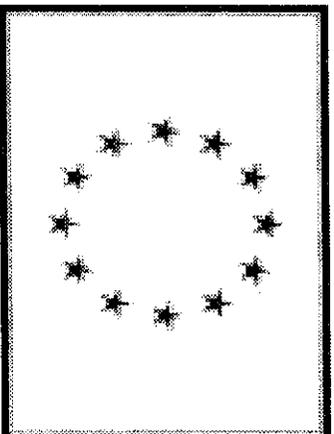
Hay que señalar que esta tendencia no se produce en todos los países de la Unión Europea, la mitad de los países de reciente incorporación junto con Finlandia, han experimentado una bajada de la tasa de actividad de mujeres.

En nuestro país hay un claro aumento de la tasa de actividad global, imputable en su mayor parte al aumento de mujeres que manifiestan su disposición a formar parte del mercado laboral ya que esta tasa ha manifestado un aumento de dos puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad masculina sólo ha aumentado cuatro décimas.

Las estadísticas confirman que los hombres manifiestan en porcentajes muy superiores a las mujeres su disponibilidad para trabajar, mientras que las mujeres lo hacen en porcentajes muy inferiores, debido a la asunción en solitario de los cuidados de hijos y otras personas dependientes.

Estas diferencias entre la tasa de actividad de hombres y mujeres, ha disminuido en la mayor parte de la Unión Europea, incluida España, pero siguen siendo bastante elevadas llegando en nuestro país a una diferencia de 23, 6 puntos porcentuales (según datos de Eurostat).

La ausencia de medidas integrales que aborden de manera definitiva las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal y familiar



están condicionando directamente la disponibilidad de las mujeres para participar en el ámbito laboral.

Mientras que el empleo de los hombres ha sufrido una ligera disminución, el empleo de las mujeres ha aumentado, y las diferencias entre mujeres y hombres han disminuido.

Este proceso no ha sido homogéneo en todos los países de la Unión Europea. El empleo de las mujeres ha aumentado en la mayor parte de los países de antigua Unión Europea, salvo en Suecia y Finlandia, que han sufrido un retroceso al igual que buena parte de los países que se han incorporado recientemente a la Unión.

La media europea de empleo femenino se sitúa en la actualidad en un 55,1 por ciento, aproximándose a conseguir el objetivo intermedio del 57 por ciento de empleo de mujeres para 2005. Este objetivo intermedio fue establecido en la cumbre de Estocolmo (2001), para lograr el objetivo establecido en la cumbre de Lisboa (2000) de alcanzar el 60 por

ciento de empleo de mujeres para 2010.

España se encuentra entre los países más alejados de lograr este objetivo, con una tasa de empleo (fuente Eurostat) del 47,7 por ciento de empleo de mujeres, sólo Polonia, Italia y Malta presentan tasas inferiores a la nuestra.

Las diferencias entre mujeres y hombres en relación al empleo, siguen siendo elevadas manifestando una media de un 15,6 puntos porcentuales, que se elevan en nuestro país hasta un 27,2, es decir las mujeres españolas estamos situadas al doble de distancia del empleo de los hombres, que la media europea y soportamos una diferencia de empleo de hombres y mujeres de las más elevadas de todos los países de la Unión Europea.

Siendo la tasa de empleo de hombres españoles superior a la media europea, y las diferencias entre empleo de hombres y mujeres tan marcadas, se pone de manifiesto que existen serios prejuicios en nuestro país por parte de las empresas a la hora de contratar mujeres.

Estos prejuicios están estrechamente vinculados a la concepción de que las mujeres anteponen la Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje vida familiar a la laboral.

Para eliminar esta percepción es necesario desterrar la asimilación de las mujeres con la conciliación, y para ello hay que crear los recursos suficientes para la atención de niños y personas dependientes,asequibles y de calidad.

Analizando el empleo de mujeres españolas de forma aislada, comprobamos que se ha producido un avance significativo y muy por encima del crecimiento del empleo de los hombres españoles en el último año.

Opinión

8 DE MARZO SORPRENDENTE

El hecho de que se haya de celebrar, el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, o marcar una fecha conmemorativa para resaltar la existencia de lo que debiera ser evidente, me resulta un tanto sorprendente, me explico:

Estamos acostumbrados a estos menesteres, cuando las causas o los acontecimientos, muestran un desequilibrio social, económico, sanitario, político, medicamentoso, etc. Y que en este caso concreto que nos ocupa subyace en una discriminación por razón de sexo, hecho que me sigue resultando un tanto sorprendente a estas alturas.

Tras cruzar el umbral del siglo XXI, viviendo en un Estado de Derecho que establece en uno de sus principios constitucionales la igualdad sin discriminación de ningún tipo, me sigue resultando sorprendente la disonancia existente entre lo que se propugna y lo que verdaderamente se cumple.

Quizás el hecho de ser hombre, en término de masculinidad se entienda, me hace tener una perspectiva bastante equivocada o egoísta de la realidad, quizás hagan falta todavía muchos años de celebración internacional de este día, para que despertemos nuestras conciencias infectadas por algún gen de un pasado muy reciente.

Quizás si no frivolizáramos tanto sobre el hecho en sí y aprendiéramos de una manera comprometida y no simplemente de boquilla chica a comparar las responsabilidades adjudicadas socialmente a este colectivo como cuidado y atención de los hijos, la familia, el hogar, la educación, etc., facilitaríamos mucho y de justicia la labor de crecimiento e incorporación de

este colectivo a las tareas laborales en igualdad de condiciones, y así quizás, ya no utilizaría yo más el término sorprendente.

Desde aquí pido perdón, disculpa y reconocimiento a un gran esfuerzo colectivo, que quizás algunos, donde me incluyo, no hayamos sabido valorar lo suficiente.

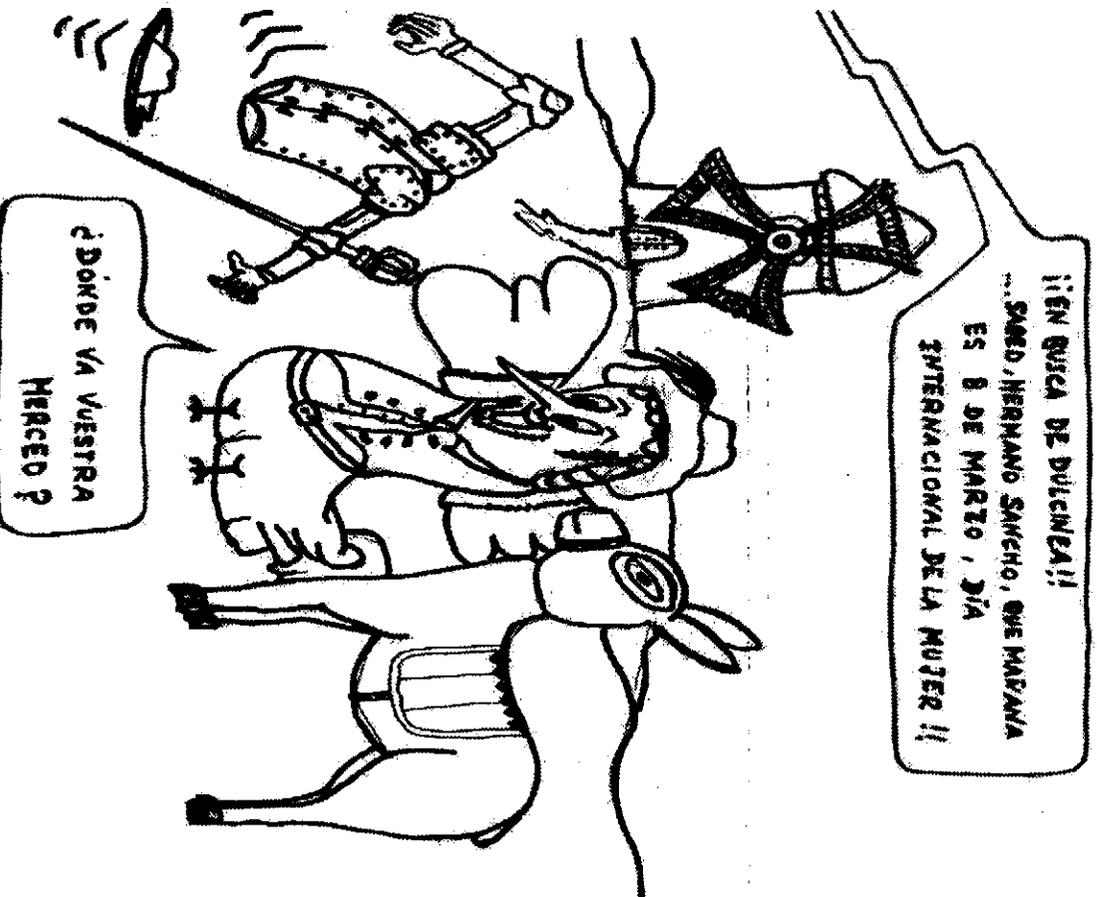
Desde hoy acepto el reto de comprometerme, para que este acontecimiento significativo, no requiera de un día especial para refrescarnos la memoria, aceptando el concepto universal del Ser Humano, por encima de sus dife-

rencias por razas, culturas, sexos o religiones.

Solo me queda felicitar a mis compañeras de trabajo, a mis hijas y a todas las mujeres para que no cejen en el empeño de su lucha, sabedoras de que ante ellas se abre un gran futuro, donde auguro un espacio de encuentro, de justicia, de tolerancia y respeto, donde seguro que ya nada me resultará sorprendente.

FELICIDADES MADRE

Antonio. Vázquez



Ocio, cultura y servicios

"COCINILLAS y CACEROLAS"

LECHE FRITA

Ingredientes:

Un litro de leche

Cáscara de limón

Canela en rama

Dos cucharadas de leche condensada

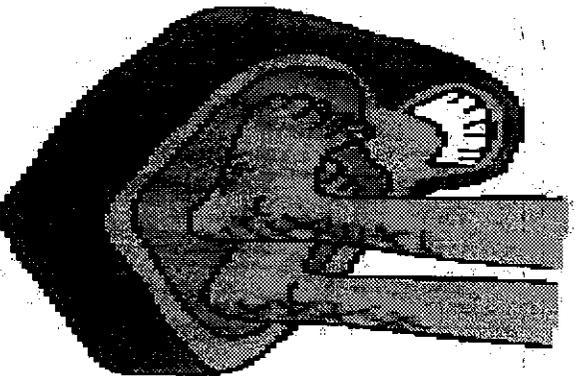
Medio K. de azúcar

Cuatro cucharadas de Maizena, disueltas en leche fría

Modo de hacer:

Se cuece la leche con la cáscara de limón y la canela y se cuele. Se pone al fuego de nuevo y cuando hierva se le agrega la leche condensada y el azúcar. Después, se le añade la Maizena removiendo constantemente hasta que espese (5 minutos aprox.). Volcar en una fuente baja y alargada y dejar enfriar hasta que se pueda cortar en trozos de 3 X 5 cm. aprox.. Se rebozan con huevo y pan rallado y se fríen en aceite caliente; después se emborrizan en azúcar y canela.

Elisa Navas Álvarez



MUJERES A LAS QUE SE LES HA OTORGADO LA DISTINCIÓN DE "MEDALLA DE ANDALUCÍA" O DE "HIJA PREDILECTA"

- 1985
María Zambrano Alarcón (Escritora) Málaga. Hija Predilecta
- 1986
María de los Ángeles Infante (Hija de Blas Infante) Medalla de oro
- 1987
Rocío Jurado Mohedano (Artista) Cádiz Medalla de plata.
- Teresa Zabell Lucas (Regatista) Medalla de Plata
- 1988
Carmen Laffón de la Escosura (Pintora) Sevilla Medalla de Plata
- 1990
Dolores Jiménez Alcántara "Niña de La Puebla" (Cantaora) Sevilla. Hija Predilecta
- Arantxa Cruz Schroh (Esquiadora) Medalla de plata.
- 1991
Cristina Hoyos Panadero (Bailora) Sevilla. Medalla de oro.
- 1992
Juana Reina Castriño "Juanita Reina" (Artista) Sevilla Medalla de oro
- 1994
S.A.R. Doña María de las Mercedes de Borbón y Orleans. Hija Predilecta
- Fernanda y Bernarda Jiménez "Bernarda y Fernanda de Utrera" (Cantaoras) Sevilla
- Josefina Molina Reig (Cineasta) Córdoba
- 1995
Pilar López Julve (Bailarina) Medalla de oro.
- Ana Bueno de la Peña "Ana Rossetti" (Escritora) Cádiz. Medalla de Plata.
- 1996
Juana de Aizpuru (Galerista) Medalla de plata.
- Paula Santiago Domínguez (Maestra) Huelva. Medalla de plata.
- 1997
Inmaculada Vieira Fuentes A título póstumo (Cooperante) Medalla de oro
- Fernanda Calado Rosales A título póstumo (Cooperante) Medalla de oro
- Fermína Puertas Rodríguez (Labores humanitarias) Granada. Medalla de Plata.
- Carmen Pacheco Rodríguez "Carmen Linares" (Cantaora) Jaén. Medalla de Plata.
- 1998
Ascensión García Ortiz (A título póstumo)
- Beatriz Manchón Portillo (Piragüista) Sevilla
- María Barranco (Actriz) Málaga
- 1998 (Desde este año se llama Medalla de Andalucía. No de oro o de plata)
- Ascensión García Ortiz (A título póstumo)
- Beatriz Manchón Portillo (Piragüista) Sevilla
- María Barranco (Actriz) Málaga
- 1999
Sor Engracia Urbano Moreno
- Carmen García Galisteo, Carmen Sevilla
- Carmen de Michelena Morales
- María Peláez Navarrete
- 2000
María Galiana Medina
- María Teresa Campos Luque
- 2001
Purificación Renoll Hach Ali
- Matilde Corrales González. Matilde Corral
- 2002
Lydia Dougoud Spoerri
- María Isabel Pantoja Martín
- Concepción Gutiérrez Torrero. (Concha Lagos)
- 2003
Christine Ruiz-Picasso. (Hija Predilecta)
- Elsa Pérez Vera

!!! CUIDADÍN CON EL PESO !!!

*Justo Martínez
U.N.E.D.*

Colectiva U.G.T.

D I P U T A C I Ó N

Conócenos

SERVICIO PROVINCIAL DE LA MUJER

Este centro comenzó a funcionar en 1978 en calle Calderería, siendo uno de los primeros a nivel nacional, en el que se prestaba atención jurídica, social y psicológica a las mujeres, además de planificación familiar en la provincia. Años después fue ampliando su personal y competencias y se trasladó al actual edificio en calle Carretería. Aquí, se amplió con una Biblioteca y centro de documentación especializada en temas de mujer. En la actualidad, depende de la Delegación de Igualdad, cuenta con un diversos departamentos:

- Dpto. de Participación y actividades y Asesoramiento a Asociaciones de Mujeres, Ayuntamientos y ciudadanía.
- Encuentros, Charlas, talleres (Autestima, Liderazgo, Nuestra Historia) y Exposiciones de temas de mujer, Celebración 8 de Marzo, 25 Noviembre.
- Dpto. de Atención integral, con programa de apoyo a víctimas de violencia de género, alojamiento, móviles de seguridad, además de atención psicológica , jurídica y social.

El Departamento Emple@ , con el objetivo de incrementar la participación de la mujer malagueña en el mercado laboral, trabajamos en 4 líneas prioritarias:

- Orientación profesional
- Formación Ocupacional
- Apoyo a la Creación de Empresas
- Formación en Género

La Muestra de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de Málaga "FEMMA", realizada en colaboración con el Ayuntamiento de Málaga,

El programa "Mercadeando.net" con mujeres empresarias de la provincia, y ahora a nivel andaluz, que han recibido formación en Internet y Comercio Electrónico, a fin de crear un Mercado virtual on-line.

El Equipo Transversal de Género, que participa en las Subcomisiones Transversales , para el desarrollo de los Planes transversales de Género de la Diputación.



Ana Gámez

Sección Sindical de U.G.T.

Diputación Provincial de Málaga

C/ Acera de la Marina s/n Malaga 29015

Teléfono: 952.133.604 /742 Fax: 952.133.775

e-mails: ugtdipma@sopde.es colectivaugt@colectivaugt.org

