

T Trabajadora

número 22. IV época. diciembre de 2006

secretaría confederal de la mujer

CC.OO.

cambiar
los patrones
de conducta

informe / Las elecciones sindicales y las trabajadoras
Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
Entrevista con la investigadora científica Margarita Salas



Edita
**Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.**

Dirección Postal
c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid

Tfno: 917 028 095
Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable
Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción
Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es),
Carmen Bravo Sueskun
(carmen.bravo@ccoo.es),
Carmen Briz (cbriz@ccoo.es),
Fernando Lezcano (flezcano@ccoo.es),
María Antonia Martínez
(mamartinez.fct@fct.ccoo.es),
María Jesús Vilches
(mjvilches@escuela.ccoo.es),
Nuria Rico (nrico@ccoo.es),
Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es),
Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) y
Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es).

Realización
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número
Consuelo Navarro, Laura Fuentes,
Ana Herranz, Rosalía Pascual,
Ofelia Vila, Pilar Arriaga,
Eva Antón, Mercè Civit,
Belén Morales, Pura García,
Daniel Mesa, María Jesús Cruces
y Álvaro Gómez.

Fotografías en este número
Vicente Serrano, César García,
María Candelas, Consuelo Navarro,
Manoli Olmedo, José Raigal, Ana Egea,
Iñaki Zaldúa, Manuel Blázquez,
Helena García y Felisa Verbo.

Tirada
38.200 ejemplares

Diseño y fotomecánica
IO sistemas de comunicación

Imprime
Mateu Press, S.A.

Distribución
Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.
Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Trabajadora no se hace responsable de las
opiniones expresadas por colaboradoras y
colaboradores en sus artículos.



Planes de **IGUALDAD**
la mejor garantía
para **AVANZAR**

Participación y representación

CC.OO. mantiene el compromiso de eliminar las barreras y dificultades que por razón de sexo hacen que las mujeres sean discriminadas en la representación legal de los trabajadores y en su participación activa en la negociación como **delegadas sindicales**.

Para ello tenemos dos objetivos prioritarios:

uno, fomentar la capacidad de intervención sindical de las delegadas mediante la ampliación de conocimientos desde la perspectiva de género, en materia de salud laboral, negociación colectiva, acciones positivas, planes de igualdad, conceptos básicos de género, etcétera; y

dos, generar estímulos mediante acciones positivas para lograr incorporar un mayor número de mujeres en nuestras candidaturas. **T**

Puedes leer este número y todos los anteriores de *Trabajadora* en la siguiente dirección:
<http://www.ccoo.es/mujeres>



Si deseas recibir la revista por correo electrónico,
envíanos tu dirección a: trabajadora@ccoo.es
(es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
Planes y cursos

página 8/ **EMPLEO**
Experiencia de formación y trabajo,
de Consuelo Navarro.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con la investigadora
Margarita Salas, de Carmen Briz.



página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Negociación colectiva, de Nuria Rico.
Delegadas jóvenes en grandes almacenes,
de Laura Fuentes.

página 15/ **INFORME**
Las elecciones sindicales
y las trabajadoras, con textos
de Ana Herranz, Rosalía Pascual,
Ofelia Vila y Pilar Arriaga.



página 20/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Eva Antón, Mercè Civit y
Susana Brunel.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Ameco, profesionales de los medios de
comunicación, de María Jesús Vilches.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Congreso constituyente de la
Confederación Sindical Internacional
(CIS), de Carmen Bravo Sueskun.
Contra la pobreza, de Belén Morales.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Publicidad y estereotipos, de Pilar Morales.

página 26/ **SOCIEDAD**
Derecho al voto femenino,
de Pilar Morales.
Cuidadoras y atención a la
dependencia, de Pura García.
Cátedra de género en la Universidad Rey
Juan Carlos (Madrid), de Susana Brunel.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Trabajo del género, Zona libre, Trata de
personas y Jóvenes y feminismo.

Colaboraciones de Carmen Bravo Sueskun, Daniel
Mesa, Belén Morales y Amaia Otaegui.

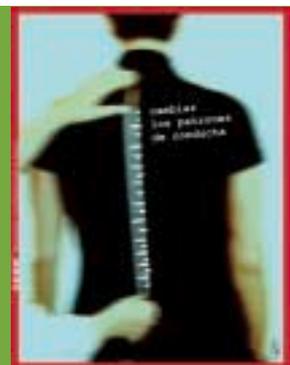
página 30/ **salud**
¿Parirás con dolor?, de María Jesús Cruces.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
El miedo y la igualdad, de Álvaro Gómez.

Carmen Martín Baroja, dibujante y miembro de la Asociación Profesional de Ilustradores de Madrid (APIM), es la autora del diseño de la imagen de este año elegida por Comisiones Obreras con motivo del 25 de Noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Si deseas contactar con la autora puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: barojaes@yahoo.es o través del teléfono: 605 095 546.





Autorretrato (1770), de la pintora suiza Angelica Kauffmann (1741-1807).

“La sociedad española precisa de un cambio estructural en los patrones de conducta socioculturales que establecen relaciones de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres.”

editorial

Violencia sexista

EL 25 de Noviembre se celebra el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. A continuación, algunos de las propuestas e ideas de Comisiones Obreras comentadas.

Contra la violencia machista y como forma de frenar los asesinatos es necesaria más seguridad, mayor protección e incrementar los recursos y actuaciones institucionales. Sólo cuando las mujeres se sientan realmente protegidas frente a las amenazas, los maltratos o las persecuciones de quienes les maltratan se sentirán más fuertes para tomar sus propias decisiones. Una protección eficaz ha de garantizar la seguridad de las mujeres sin tener que limitar su libertad, eso significa que han de recibir una atención personalizada, que incluya asistencia psicológica y jurídica, además de facilitarles un entorno social y laboral seguro que no les debilita más sino que les fortalezca. Cuando las víctimas se sienten en riesgo y les puede la inseguridad es cuando pueden adoptar decisiones erróneas y contrarias a su defensa.

La protección y la seguridad para las víctimas están incluidas dentro de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aprobada hace dos años y que considera que: “La *violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad que existe en nuestra sociedad*”. Además, la Constitución Española, en su artículo 15, incorpora: “El *derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*”.

Sin embargo 60 mujeres han sido asesinadas en lo que va de año por sus parejas o ex parejas, son más de 40.000 denuncias las presentadas por malos tratos, hay 175.000 hombres denunciados por maltrato, 44.000 órdenes de protección dictadas en tres años, más de 35.000 alejamientos, y más de 5.000 delitos por abuso, acosos y agresión sexual. Cifras que alertan de la necesidad de identificar los posibles obstáculos o deficiencias en la aplicación de las medidas impulsadas por la *ley de violencia*.

Comisiones Obreras demanda más esfuerzo de las instituciones públicas porque el artículo 19 de la ley dice textualmente que: “Las *mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral*” y, por ahora, a la vista de la situación actual es evidente que estos esfuerzos no son suficientes. La organización de estos servicios corresponde a las comunidades autónomas y las corporaciones locales, que actuarán coordinadamente y en colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de los jueces de violencia, entre otros. Por su parte, los organismos de igualdad orientarán, colaborarán y emitirán recomendaciones para su mejora y, por último, la Administración General del Estado cooperará con las autonómicas mediante el compromiso de aportación de recursos financieros para la prestación de los servicios.

Cuidadoras

Este mayor esfuerzo deberá servir para impulsar y desarrollar, con un enfoque integral, medidas de sensibilización, formación y prevención de la violencia sexista para profesionales de los distintos ámbitos (educativo, sanitario, publicidad y medios de comunicación). De igual modo, permitirá mejorar la coordinación y colaboración de los organismos e instituciones responsables y los distintos servicios sanitarios, jurídicos, asistenciales, etc. que se prestan, para la correcta y eficaz detección y tratamiento de las situaciones de violencia contra las mujeres.

La reciente puesta en marcha del Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, y su objetivo principal de elaborar una Estrategia Nacional de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género, que incluya distintos ejes de intervención (educación, justicia, investigación, etc.) servirá a buen seguro para impulsar el cambio de valores y pautas culturales y para el análisis y evaluación de las políticas adoptadas. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras valora positivamente este nuevo instrumento de lucha contra la violencia sexista, del que institucionalmente forma parte, reitera su contundente rechazo contra la violencia de género y reafirma su compromiso para la erradicación de este grave problema social que constituye un atentado contra los derechos humanos y los valores que legitiman el sistema democrático.

Así mismo condena la violencia ejercida contra las mujeres en cualquier lugar del mundo, tolerada o justificada por los conflictos armados y los integristos culturales o religiosos e insta a las autoridades y organismos políticos a combatirla actuando contra la feminización de la pobreza y la inmigración vinculada a la explotación laboral y sexual.

La constatación cotidiana del fenómeno de la violencia machista resulta de una magnitud insostenible que precisa de mayores esfuerzos desde los distintos ámbitos de responsabilidad institucional, jurídica y social. La sociedad española precisa de un cambio estructural en los patrones de conducta socioculturales que establecen relaciones de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres y que constituyen la raíz última de la violencia sexista.

El compromiso de Comisiones Obreras con la prevención, sensibilización y acción contra la violencia se aborda mediante la intervención para promover acuerdos con empresas y patronales que contribuyan a la sensibilización e impulsen a la elaboración y difusión de protocolos para la identificación y actuación ante las distintas situaciones.

Mediante la negociación colectiva se promueve el acceso o permanencia en el empleo de trabajadoras víctimas de violencia, así como la inclusión de cláusulas y medidas que garanticen y mejoren, en su caso, los derechos laborales, sociales y económicos recogidos en la ley.

En el ámbito de la acción sindical, se desarrollarán campañas divulgativas, de formación y sensibilización sobre los distintos tipos de violencia, impulsando la formación especializada y desarrollando propuestas de intervención desde el Área Pública para mejorar la atención de los servicios públicos a personas víctimas de violencia de género.

El 25 de Noviembre exige a mujeres y hombres del sindicato a reforzar el compromiso por la erradicación de este problema social. **T**

DESDE una perspectiva feminista, el reconocimiento social y laboral a las actividades de atención y cuidados a las personas en situación de dependencia, realizadas mayoritariamente por mujeres, será el cambio más importante que ha de producirse con la aplicación de la *ley de dependencia*.

El acuerdo logrado en la Mesa de Diálogo Social sobre *La acción protectora a las personas en situación de dependencia* ha dado lugar a la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Se crea así un nuevo sistema de atención que mejorará las condiciones de vida de estas personas. La nueva red de servicios deberá ser de calidad, equitativa, eficiente e igualitaria en el conjunto del Estado. La profesionalidad ha de ser un requisito indispensable en este tipo de empresas donde el capital humano representará su mayor y principal activo.

La prestación de estos servicios contará con un amplio catálogo de actividades, para lo que se estima, una vez implantados todos los niveles de atención, la necesidad de creación de unos 300.000 nuevos puestos de trabajo. Esta importante creación de empleo ha sido tenida en cuenta en el acuerdo firmado por las organizaciones sindicales, empresariales y el Gobierno con el objetivo de garantizar la calidad, la estabilidad y la formación para las nuevas trabajadoras y trabajadores y por ello se han incorporando estos requisitos en los estándares de acreditación de los servicios y centros que se creen.

¿Cuáles van a ser los efectos de la *ley de dependencia* desde la perspectiva de género? En el aspecto social, se trata de un logro histórico y para que sea válido y sostenible en el tiempo ha de responder a los principios de equidad y suficiencia. Estos principios procurarán que las personas en situación de dependencia, mujeres y hombres, sean atendidas y cuidadas según sus necesidades, igualitariamente. En el ámbito laboral y económico nos encontramos ante un importante reto de creación de servicios de atención a las personas en situación de dependencia, donde el capital humano será factor determinante en la calidad de la prestación de dichos servicios.

Es necesario valorar las actividades de atención y cuidados. Uno de los efectos de la ley en materia de empleo habrá de ser la de hacer emerger del gran océano de la economía sumergida el empleo irregular femenino, que afecta, según los últimos datos del Instituto de la Mujer, a unas 600.000 mujeres, en su mayoría españolas (89%), que perciben ingresos inferiores a 300 euros mensuales. El reto de Comisiones Obreras es mejorar las actuales condiciones laborales a través de la negociación colectiva de este sector que desempeña su actividad en ayuda a domicilio, centros de día o de noche, teleasistencia, pisos y viviendas tuteladas o residencias. **T**



Un momento del curso celebrado en Cantabria.

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Cantabria, en colaboración con la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, organiza un curso de formación dirigido a delegadas sindicales titulado *Género, negociación colectiva y empoderamiento*. El curso, dirigido por Yolanda Castillo, consta de diez jornadas de trabajo, de cuatro horas cada sesión y se prolongará hasta mayo de 2007. Entre sus objetivos se encuentran: conseguir que la negociación colectiva incorpore la perspectiva de género; dar a conocer la *ley de igualdad* y sus repercusiones en el ámbito laboral; promover el uso del lenguaje no sexista; y dotar a las personas negociadoras de los distintos convenios colectivos de nuevas herramientas y técnicas de negociación. Actualmente asisten 30 personas. La primera sesión, celebrada el 22 de septiembre, la impartió Sonia Pérez, psicóloga, que se refirió a la discriminación laboral y las drogodependencias desde la perspectiva de género. La segunda sesión, celebrada el 29 de septiembre, corrió a cargo de la licenciada en Derecho Rocío Barquín, que abordó la negociación colectiva y aspectos legales del acoso laboral y el acoso sexual. La sesión de octubre, impartida por Beatriz Quintanilla, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, reflexionó sobre las novedades de la *ley de igualdad*. La sesión del 10 de noviembre contará con la presencia de Elena Simón, feminóloga, que se centrará en el lenguaje sexista. Finalizarán las sesiones de este año, el 24 de noviembre, con un taller sobre técnicas de comunicación y empoderamiento que impartirán Cruz García y Chus Aguado. **1**

por aquí

Planes y cursos

EL DÍA 23 de septiembre pasado las ONG's Valencia Acoge, Cruz Roja Española de la Comunidad Valenciana, Cáritas Diocesana de Valencia, Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Centro de Estudios para la Integración Social y Formación de Inmigrantes-Fundación de la Comunidad Valenciana (CEIM) y CE-PAIM y **Comisiones Obreras del País Valencià**, contando con el patrocinio de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, organizaron una jornada para analizar la situación de las mujeres del trabajo doméstico en Valencia. Bajo el título *Jornada por la dignificación y regularización del servicio doméstico. Trabajando por la igualdad de derechos*, se realizaron en los locales de CC.OO. PV y acudieron 96 personas, de las cuales alrededor de 75 eran empleadas de trabajo doméstico.

El compromiso con estas mujeres ha de crear las condiciones necesarias para, sin prisa pero sin pausa, superar el Real Decreto 1424/1985 que regula las condiciones de trabajo de las empleadas del ámbito doméstico y la necesidad de que el Régimen Especial de las Em-

Un momento de la jornada. De izquierda a derecha: Ventura Montalbán, Enrique Romá, Salvador Laguarda, Ofelia Vila y Joan Sifré, fotografía de Vicente Serrano.



EL Plan regional para la conciliación de la vida profesional, familiar y personal 2006-2010, fruto del acuerdo entre administración regional, empresarios y sindicatos, quiere dar respuestas a los cambios en los que la sociedad se ve inmersa, y entre ellos, el más importante es el de la calidad en el empleo. El plan parte del entendimiento de que las medidas de conciliación no están dirigidas a las trabajadoras exclusivamente sino también a los trabajadores masculinos, ya que la conciliación concierne a toda la sociedad.

Las medidas se han agrupado en tres ejes de intervención. El primero se refiere a las ayudas a las empresas para la puesta en marcha de programas de conciliación. Para acceder a estas ayudas las empresas con más



De izquierda a dcha.: Inmaculada de Pablos, Rosa Sañudo, Sandra Prada y Carmen Bravo Sueskun.

pleadas del Hogar se integre en el Régimen General de la Seguridad Social.

Actualmente la mayor parte de las mujeres que trabajan en este sector son inmigrantes y todavía son muchas las que carecen de permiso de residencia y de trabajo, con lo cual los abusos en este campo se acentúan, tal y como pusieron de manifiesto las trabajadoras en sus intervenciones.

La jornada comenzó con varias exposiciones, de Isabel Pla, Amat Sánchez y Juan López, que partían de una perspectiva jurídica y socio-económica, en la idea de superar las actuales condiciones laborales de las trabajadoras del sector. Tras el debate, que siguió a la exposición, se realizaron tres talleres, en los que el auténtico protagonismo lo tuvieron las trabajadoras. La participación se concretó en una serie de propuestas que finalmente fueron expuestas en la última mesa en la que participaron los partidos políticos y las administraciones implicadas. La falta de asistencia de los dos grandes partidos políticos corroboró la dificultad del tema y al mismo tiempo hizo que se renovasen las reivindicaciones y el compromiso de trabajo con las empleadas domésticas para continuar por el camino de la igualdad. **1**

Con informaciones de: Ofelia Vila,
Yolanda Castillo, Laura Arroyo
y Bernarda García.



De izquierda a derecha: José Luis Gil, Magdalena Valerio, José M^a Barreda, Félix Peinado y Carlos Pedrosa, fotografía de César García.

de 50 trabajadores habrán de presentar su propio plan de conciliación. El segundo se centra en las ayudas dirigidas directamente a personas trabajadoras. El tercero consta de acciones en materia de formación, infor-

LOS pasados 4 y 5 de octubre la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla y León** celebró en Valladolid el **I Encuentro de Mujeres y Hombres Sindicalistas**, que contó con una participación de 85 personas delegadas

del sindicato en la región y responsables de las secretarías Generales, de Mujer y de Acción Sindical. Este primer encuentro tenía como finalidad el impulso de la participación de las mujeres en el sindicato, los contenidos de igualdad de género en la negociación colectiva y remarcar la importancia de la futura *ley de igualdad* que obligará al establecimiento de medidas y planes de igualdad en las empresas.

Se contó con la intervención de Marieke Koning, representante del Comité Femenino de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), quién explicó la relación de necesidad mutua entre sindicatos y mujeres, así como que la afiliación y la representación son las vías para aportar y ejercer influencia en los sindicatos y la sociedad. Esta opinión fue reforzada por Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que matizó la importancia de: *"Compartir espacios de poder para tener capacidad de ejecución."*, y animó a las mujeres para que asuman cargos de responsabilidad sindical, como en su día hicieron las siguientes ponentes Inmaculada de Pablos y Rosa Sañudo, que trasladaron su experiencia en ese sentido.

Bernarda García, responsable de la Secretaría de Mujer y Política Social de Comisiones Obreras de Castilla y León, expuso las dificultades de las trabajadoras de la región para participar en el sindicato, a quienes instó a poner en valor sus capacidades y a aprender de la experiencia adquirida a lo largo de los años de existencia de Comisiones Obreras. En otro sentido, la aportación de Ricardo G. Escudero, catedrático de la Universidad de Alcalá, se dirigió al contenido de la *ley de igualdad*, sus retos y dificultades para la negociación colectiva.

Por último, diferentes secretarías de la región trasladaron su experiencia a la hora de aplicar la transversalidad de género en sus respectivos ámbitos de trabajo, algo en lo que hay que seguir avanzando. **1**

mación y sensibilización. Entre otras se encuentra la elaboración divulgación de una *Guía de buenas prácticas en materia de conciliación*, que será elaborada a partir del diálogo y la negociación entre empresarios y sindicatos.

Este es un acuerdo de conciliación desde el empleo, un paso importante en el reto de la igualdad de oportunidades, y **Comisiones Obreras de Castilla La Mancha** hará un esfuerzo para obtener los mejores resultados y llegar a todas las empresas y plantillas de la región. Además, no se debe olvidar que facilitar la conciliación pasa por la inversión en infraestructuras, el aumento de plazas en guardería, la adaptación e impulso de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento... **1**

Fontaneras y electricistas

Un curso de formación de 400 horas, seguido por 10 mujeres, ha dado como resultado la puesta en marcha de la creación de la primera empresa de fontanería y electricidad de la provincia de Alicante cuyas promotoras e integrantes son mujeres.

Consuelo Navarro

DURANTE la primera convocatoria de la iniciativa comunitaria europea Equal, en el año 2001, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià fue partícipe en el Proyecto Equal Concepción Arenal desde el 2001-2003 que se situaba en el eje igualdad de oportunidades y dentro de éste en el área temática de reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo. Esta iniciativa tuvo su enclave geográfico en la localidad de Alicante.

La iniciativa comunitaria Equal sirve de campo de pruebas para desarrollar y difundir buenas prácticas innovadoras en la lucha contra cualquier discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. Y la capacidad de transferencia, que es otro de sus valores, sirvió para asumir desde CC.OO la promoción y ejecución de programas de formación para mujeres en actividades donde están subrepresentadas.

En aquel entonces a través del Proyecto Equal Concepción Arenal, Comisiones Obreras., junto a otras entidades como la agencia local de desarrollo económico social de Alicante, estuvo en contacto con mujeres que querían acceder al mercado laboral alicantino o reincorporarse al mismo por cuenta propia o ajena, estableciendo itinerarios integrados hacia el empleo y apoyando la creación de empresas en sectores innovadores y en creci-

miento. La formación se centró en ocupaciones donde las trabajadoras están infrarrepresentadas.

La situación de las mujeres en el mercado laboral alicantino se caracteriza, en primer lugar, por la débil presencia de éstas. Tan sólo un 39% de mujeres forman parte de la población activa, frente al 60% de hombres. En segundo lugar, las mujeres configuran el grueso del colectivo de personas en paro, un 56,5%. En relación a las características de la contratación femenina se observa una importante mejora en el acceso al trabajo por parte de las alicantinas, a pesar de la dificultad en la conciliación entre la vida familiar y laboral, que se evidencia en una sobrerrepresentación femenina en los contratos a tiempo parcial. Y por último, se mantiene la tendencia a que, en líneas generales, los contratos más estables y de mayor jornada presentan un mayor porcentaje de hombres, mientras que en los contratos de menor duración y estabilidad las mujeres son mayoritarias. Las trabajadoras acarrean una mayor inestabilidad y precariedad y sufren altos niveles de segregación vertical.



Un momento de la clase de electricidad, alumna y monitor, fotografía de María Candelas.



Alumnas y

Si bien las mujeres tan sólo representan un 40% de las contrataciones, en los empleos de menor cualificación representan casi un 60% de la contratación. Mientras que, por el contrario, tienen gran dificultad para ser contratadas en los empleos cualificados en donde sólo alcanzan el 28,6%. Esta circunstancia, la falta de cualificación del empleo femenino, agrava la inestabilidad del trabajo, por la facilidad para prescindir de este sector de población trabajadora. Esto revela la necesidad de mantener el esfuerzo de apoyar a las mujeres en la formación y mejorar su cualificación y sus posibilidades de emplearse.

Contrataciones y sector de actividad

La actividad de las mujeres se concentra de manera fundamental

en el sector servicios, con el 90%. Y dentro de éste las actividades que realiza fundamentalmente son las tradicionales de cuidados sanitarios, atención al público, limpieza y educación. Es notable su escasa presencia en los sectores y actividades tradicionalmente masculinos como son la construcción y la industria. En el caso del sector industrial la actividad femenina se concentra en los servicios administrativos y de limpieza. Se pone de manifiesto la alta segregación horizontal en el mercado laboral alicantino.



el equipo de formadores el día de la clausura del curso, fotografía de María Candelas.

La representación de las mujeres en la contratación a lo largo del año 2005 en las ocupaciones de los grupos: 6 (trabajadores cualificados de la agricultura y pesca); 7 (artesanos y trabajadores cualificados de la industria) y 8 (operadores de instalaciones y maquinaria y montadores) fueron del 10%, 4% y 11% respectivamente. Según datos del observatorio ocupacional del INEM, el número de mujeres inscritas como demandantes de empleo en ocupaciones relacionadas con los grandes grupos 7 y 8 apenas son el 10% sobre el total de demandantes. Pero resaltamos que ese 10% de mujeres inscritas no reciben ningún apoyo u orientación para poder hacer efectiva su inserción laboral en ese sector del mercado de trabajo, con condiciones la-

borales y salariales muy por encima a otros sectores.

Comisiones Obreras junto a la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo -que mantiene una clara opción por la integración de los colectivos más desfavorecidos y la igualdad de oportunidades- decidieron elaborar y gestionar el proyecto de formación laboral a mujeres en sectores donde hay una clara infrarrepresentación femenina. En una ciudad como Alicante son prácticamente inexistentes las acciones encaminadas a



Integrantes de la cooperativa La Ferramenta, fotografía de Consuelo Navarro.

conseguir reducir desequilibrios entre géneros. De ahí la importancia de este proyecto Equal que apuesta por la igualdad y la ruptura de estereotipos laborales y se convierte en una herramienta de

“Conseguir reducir la segregación profesional de las mujeres todavía necesita de una intensa y constante práctica política y sindical en su dimensión más amplia.”

lucha contra la discriminación laboral de las mujeres.

Autoestima personal y colectiva

Nuestro proyecto consistió en un curso de 400 horas de duración con formación en electricidad, fontanería y prácticas no laborales en empresas que realizaron 10 mujeres. Las federaciones de Minerometalúrgica y de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de

Comisiones Obreras de Alicante promovieron la firma de los convenios para la realización de las prácticas no laborales. La parte de formación básica se distribuyó en los siguientes contenidos: orientación laboral, autoempleo, matemáticas, expresión, género, autoestima y habilidades sociales. Elena Simón y Maite Sarrió, expertas en género, realizaron un taller donde se profundizó en el significado de la capacitación, el valor, la autoestima, la participación social y política y en el empoderamiento individual y colectivo. Para apoyar y facilitar la asistencia y permanencia en esta acción formativa las participantes al curso percibían mensualmente una beca.

Los resultados de este curso son, entre otros, la creación de la primera empresa de fontanería y electricidad de la provincia de Alicante cuyas promotoras e integrantes son mujeres. En estos momentos, Comisiones Obreras está en vías de firmar un convenio para que la empresa La Ferramenta-Cooperativa Valenciana pase a ser un servicio del sindicato a disposición de la afiliación.

Conseguir reducir la segregación profesional de las mujeres todavía necesita de una intensa y constante práctica política y sindi-

cal en su dimensión más amplia. Desde la negociación colectiva podemos abordar estos objetivos y el proyecto de *ley de igualdad*, con las medidas que contempla, puede ser una herramienta transformadora del actual panorama laboral. **1**

Consuelo Navarro (consuelo.navarro@pv.ccoo.es) es la responsable de la secretarías de la Mujer y Empleo de la Unión Intercomarcal de Comisiones Obreras L'Alacantí-Les Marines.

“La emoción de descubrir”

La bioquímica Margarita Salas es una de las primeras mujeres en muchos aspectos de su vida profesional. Esto indica que nunca tuvo otros referentes femeninos en los que poder fijarse; que cada acción o decisión que tomó en su vida no tenía precedente al que seguir ni espejo en que mirarse.

Carmen Briz

NOS RECIBE en su pequeño despacho amueblado con estanterías sobrecargadas de libros e informes y flanqueada por dos enormes y desiguales torres de papel que esperan el momento de pasar por sus manos. Estamos en el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa, situado en el campus de la Universidad Autónoma de Madrid, un laberinto de laboratorios custodiados por pasillos llenos de frigoríficos industriales que guardan secretos indescifrables para la gente neófita en biología molecular.

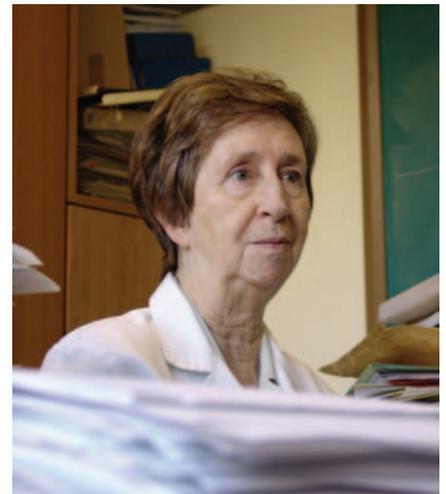
Margarita Salas pertenece a ese grupo privilegiado de mujeres que tuvo formación académica cuando a otras muchas les resultaba un imposible, que se mudó siendo una jovencita a la ‘gran ciudad’ para continuar su formación y que jamás abandonó su pasión por la ciencia ni la cambió por dedicarse a quehaceres ‘propios de su sexo’. De su familia primero y de su compañero de vida después recibió todos los apoyos para continuar adelante, pero fue gracias a su empeño y tesón, a su amor por ‘descubrir’ por lo que ahora es reconocida como ‘la primera’ en muchos terrenos: la primera científica en investigar sobre biología molecular en nuestro país, la primera mujer en ingresar en la Real Academia de Ciencias en 1988, la primera en presidir el Instituto de España en 1996, la primera científica que ingresa en la Real Academia Española en 2001, la primera doctora *Honoris Causa* por la Universidad de Murcia en 2003. Estas son sólo algunas de sus primeras veces, relatarlas todas sería imposible. Ella es, de momento, la ‘investigadora’ que consigue alzarse

con nombre propio en la historia de nuestro país.

Margarita Salas nació hace 68 años en un pueblito asturiano llamado Canero. Tiene un hermano y una hermana, científicos como ella, porque sus padres dejaron bien claro que estudiarían una carrera: él y ellas: “*En mi familia no hubo discriminación hacia las chicas. En aquella época muchas ni siquiera estudiaban el Bachiller. Había que elegir en el preuniversitario y yo elegí ciencias, después estudié en Madrid un curso selectivo que me daba la oportunidad de decidirme por químicas o por medicina. Mis padres no me pusieron inconveniente ni para estudiar ni para trasladarme a Madrid a estudiar. Entonces trasladarse a Madrid no era tan fácil como ahora*”. Ella tuvo esa suerte, la fortuna de que en su familia no pensasen en las mujeres como futuras madres y esposas y se convirtió en científica investigadora, en una mujer curiosa e inquieta, con una amplia formación humanística, que se emociona escuchando las *Seis Suite para violonchelo solo* de Johann Sebastian Bach, a quien le encanta leer (nos recomienda *Travesuras de la niña mala*, de Mario Vargas Llosa), ir al cine (nos sugiere, en versión original, *Scoop*, de Woody Allen por entretenida, divertida y original) o seguir con pasión acontecimientos deportivos.

¿En qué año accedió a la Universidad? ¿Recuerda cuántas mujeres había en su aula?

Estudié de 1955 a 1960. Me decidí por químicas porque me gustaba pasar largas horas en el laboratorio. Es lo



que más me fascinó y lo que me sigue fascinando. Entonces quería dedicarme a la investigación en química orgánica. Ya existía un considerable número de chicas interesadas en la ciencia (alrededor de un 20 % del estudiantado), pero no se lo planteaban como algo profesional inmediato, primero había que casarse y tener una familia. La mayoría hicieron esto. Muy pocas seguimos la carrera investigadora. También es cierto que, algunas de las que optaron por formar una familia se reincorporaron más tarde, con los hijos e hijas ya mayores.

Dice de sí misma que se cogía muchos enfados de joven y que algunos de ellos tenían que ver con el hecho de ser mujer y querer ser científica.

Yo empecé a estudiar con Alberto Sols, mi director de tesis, quién me aceptó probablemente porque llevaba una carta de recomendación de Severo Ochoa, me sentí muy discriminada por él. Se consideraba que las chicas o no valíamos intelectualmente o no nos lo tomaríamos en serio, se suponía que el deseo de estudiar era puro divertimento. No existía la idea de las mujeres trabajadoras, mucho menos de mujeres investigadoras.

Tomó la decisión de dedicarse a la investigación tras conocer al Premio Nobel de Medicina en 1959, el

doctor Severo Ochoa. ¿Cómo fueron sus años de trabajo y colaboración con él?

Un verano, de vacaciones en casa de mis padres en Gijón, conocí a Severo Ochoa. Fuimos a una conferencia que dio en Oviedo y me envió un libro desde Estados Unidos sobre bioquímica. Él me recomendó hacer la tesis doctoral en Madrid y después me animó a que fuera a Nueva York para realizar una estancia postdoctoral.

A Eladio Viñuela, mi marido, lo conocí mientras estudiaba la carrera de químicas. Él era extremeño, muy

dos. Eladio siempre me apoyaba, pero cara al exterior yo era 'la mujer de Eladio'. Por eso decidió iniciar otro ámbito de investigación sobre el virus de la peste porcina africana en Extremadura y retirarse del proyecto común. Yo continué trabajando en el virus F-29, tuve muy buenos colaboradores y colaborados y me convertí en alguien con nombre propio, en Margarita Salas.

Después todo aquello se convirtió en positivo en sentido mediático. Me convertí en "la primera mujer que..." He ido siendo la primera mujer en muchas de las actividades, trabajos o

Hay que tener un cierto nivel de creatividad e imaginación, pero también mucha rigurosidad en la parte experimental para conseguir avanzar. Desde el punto de vista de cualidades no existen diferencias entre hombres y mujeres. Creo que las mujeres si nos lo proponemos, si luchamos y seguimos adelante muy pronto vamos a llegar a ocupar las posiciones que nos merecemos de acuerdo con nuestras capacidades. Hace 30 años había muy pocas investigadoras y llegar a puestos altos requiere muchos años de trabajo, actualmente hay mayor número de mujeres en los laboratorios y esta situación cambiará.

"Me decidí por químicas porque me gustó mucho las largas horas que teníamos de laboratorio. Es lo que más me fascinó y lo que me sigue fascinando".

autodidacta, nos conocimos en 4º curso y nos hicimos novios. Eladio y yo nos trasladamos a Nueva York durante tres años para trabajar con Severo Ochoa, quien, nada más llegar, nos separó en grupos distintos. Nos dijo irónicamente: 'Así, por lo menos, aprenderéis inglés'. Eso nos permitió a cada uno llevar nuestro trabajo independiente y pude demostrar que era capaz de hacer investigación yo sola. Salí adelante y nunca me sentí discriminada por ser mujer; eso sí, tuve que demostrar que era capaz de realizar investigación. Creo que los dos hicimos un buen trabajo en nuestras respectivas líneas.

Habla Vd. cuando se refiere a Eladio Viñuela como una persona generosa que supo entender las dificultades que el mundo científico deparaba a las mujeres.

Cuando volvimos a Madrid, en 1967, nos planteamos el tema del trabajo. España para hacer investigación sobre biología molecular era un desierto científico absoluto. No había ni financiación. Decidimos iniciar un campo de trabajo común (en el que continúo a día de hoy) y conseguimos investigar gracias a una pequeña beca americana. Al poco tiempo se crearon las primeras becas de personal investigador y pudimos dirigir las tesis de seis chicos. En el laboratorio no me sentí discriminada con mis doctoran-

premios. Tuve más popularidad que si hubiera sido un hombre. Me ha tocado vivir en este momento, pero espero que nunca me hayan dado nada por el hecho de ser mujer. Nunca he querido recibir nada como cuota, quería que se me tratase independientemente de mi condición de mujer.

Postergó su maternidad para poder desarrollarse profesionalmente ¿sigue siendo una dificultad el compatibilizar el ser madre con dedicarse a la ciencia?

Fui un poco atípica porque me casé a los 24 años, lo normal, pero después decidí postergar el ser madre porque necesitaba mucha dedicación a mi profesión. Fui madre a los 37 años de mi hija Lucía, una edad normal ahora, pero entonces yo era un bicho raro.

Todavía se comparte muy poco, las mujeres se cargan además de con la responsabilidad biológica (que es inevitable) con todos los cuidados que necesitan las personas dependientes. No hay equidad ni paridad en esta distribución de responsabilidades. Las trabajadoras lo tienen más difícil que los trabajadores, aunque hay hombres que están dispuestos a colaborar para cambiar la situación. Tampoco existen recursos sociales o ayudas.

¿Qué se necesita para ser una buena científica?

¿Existe cada vez más cultura científica en nuestro país?

Creo que es una obligación nuestra, de científicas y científicos, el salir a la sociedad y contarle qué es lo que se hace en la ciencia internacional, lo que suponen los avances científicos para la mejora de la vida médica, sanitaria... Tiene que haber más información de divulgación, asequible pero rigurosa. Los medios de comunicación están poniendo un esfuerzo mayor en hacer una buena difusión de la ciencia, aunque la televisión aún hace bien poquito, actualmente sólo emite un programa a unas horas imposibles.

La ética y la ciencia no han de estar reñidas, sin embargo se dan debates encontrados. Se declara defensora de las técnicas de clonación con fines terapéuticos, no de la clonación reproductiva. ¿Podría explicarlo?

No hay tecnología adecuada para clonar a un ser humano. Se sabe, a través de la clonación en animales, que pueden desarrollarse malformaciones genéticas. El material genético que se transfiere al óvulo desprovisto del núcleo es material genético de una célula adulta. Un animal puede ser recién nacido pero contar con un material genético de 6 años, por ejemplo. Se van produciendo mutaciones y claro un ADN (ácido desoxirribonucleico) nuevo no es igual a uno de 6 años. La oveja

Dolly murió de artritis a consecuencia de estos problemas. La tecnología no es suficientemente buena como para realizar seres humanos clónicos. Habría que preguntarse también para qué se necesita. Actualmente, la comunidad científica y la sociedad rechazan la clonación reproductiva.

Sin embargo la clonación terapéutica se rechaza porque hay quienes piensan que tras la terapéutica se dará paso a la reproductiva. Pero, las leyes han de cumplirse. Estoy a favor de que se investigue en la clonación terapéutica. Todavía es prematuro para decir que podemos curar enfermedades, pero lo que hay que hacer primero es investigar. Tal vez consigamos curar enfermedades como la diabetes, el parkinson, las cardiopatías... aquí hay buenas perspectivas.

La británica Louise Brown nació hace 28 años por fecundación *in vitro* y suscitó mucha polémica, ahora hay muchos niños y niñas que nacen por este modo. Parece que ya se ha dado el visto bueno en España en tener un hijo para aislar las células madres que sean compatibles con un hermano que padezca enfermedad incurable. Hay gente que es contraria pero yo no veo esas alarmas.

¿Qué hace una científica en la Real Academia Española?

Hacemos una labor bonita e importante desde el punto de vista de la terminología científica. Decidimos qué términos científicos de uso habitual no demasiado especializados se añaden al diccionario, cuáles se redefinen para adaptarse a la realidad so-

"Estoy a favor de que se investigue en la clonación terapéutica. Todavía es prematuro para decir que podemos curar enfermedades, pero lo que hay que hacer primero es investigar".

cial y cuáles se eliminan por obsoletos. Es un trabajo muy fructífero porque se ven los resultados.



Margarita Salas en su despacho del Centro de Biología Molecular Severo Ochoa fotografiada por Manoli Olmedo.

¿De cuál de sus hallazgos científicos se siente más orgullosa?

Lo más gratificante en la vida de un investigador o una investigadora es algo que decía Severo Ochoa: "la emoción de descubrir". Una siente una emoción y una felicidad que compensa con creces los momentos en que una obtiene resultados que no buscaba o que son frustrantes. Cuando encuentras algo muy nuevo te compensa de todos los malos tragos y sinsabores que has pasado en los últimos años. Si una trabaja con dedicación, eficiencia e interés siempre encuentra cosas interesantes. Durante mi tesis encontré la propiedad de una proteína que no se había descubierto hasta entonces y para mí fue algo maravilloso y en la época de

Nueva York descubrí dos proteínas nuevas que nunca antes se habían descrito.

¿Podría darnos los nombres de algunas otras científicas españolas o extranjeras brillantes?

Dar nombres es peligroso, pero recomiendo un libro: *Nosotras, biocientíficas españolas* (patrocinado por L'Oréal y la UNESCO) que recoge las biografías de 243 investigadoras que trabajan en el campo de las ciencias de la vida (biólogas celulares y moleculares, genetistas, bioquímicas, botánicas, microbiólogas, médicas, zoólogas...). Además 17 catedráticas y profesoras de la Universidad de Navarra ofrecen sus testimonios vitales y profesionales. A cada científica se le pidió un párrafo libre y es curioso porque muchas explican cómo llegaron a la ciencia. También se hizo una estadística sobre el número de hijos e hijas que tenían y curiosamente la media era superior a la nacional. No necesariamente por el hecho de ser científicas han rechazado la maternidad sino todo lo contrario.

Un consejo o un deseo para las jóvenes y los jóvenes científicos.

El deseo iría encaminado más bien a las políticas, le diría al Gobierno que ponga en marcha una carrera investigadora para que la gente joven se encuentre motivada a iniciar investigación sabiendo a qué atenerse. En España se forman buenos y buenas investigadores, pero la vuelta al país tras una estancia en el extranjero es difícil porque ni hay proyectos ni buenas perspectivas laborales. Las becas Ramón y Cajal son insuficientes aunque se prorrogaron durante un año, pero dentro de un año estaremos en la misma situación. Me

preocupa especialmente porque se van a perder generaciones, en investigación hay que estar

muy al día, no puede ser que existan generaciones en donde no se haya podido investigar. ■

¿los mejores años de nuestra vida?

No morir en el intento

Cómo ser delegada joven en grandes almacenes y no morir en el intento.

Laura Fuentes

PREPARADAS, listas, ya... Llegó el momento de la evaluación, han pasado cuatro largos años de trabajo para Comisiones Obreras. Provengo del sector de grandes almacenes, un sector en el que los empresarios se sienten a sus anchas en estos momentos, mientras presionan a la clase trabajadora (la gran mayoría mujeres jóvenes) para que no participe en las elecciones o para que lo haga representando a cualquiera de los dos sindicatos amarillos del sector. Debido a esta política empresarial, Comisiones Obreras escasamente supera el 13% de la representación a nivel estatal.

En cualquier caso se trata de una cifra suficiente para que CC.OO pueda participar en la negociación del Convenio Colectivo Sectorial, donde se ha conseguido introducir aspectos importantes: mejorar sustancialmente las

Este año que finaliza ha sido duro ya que se ha vivido la negociación del convenio y la organización se ha sumido en un profundo debate sobre la firma o no del mismo.

“Las direcciones de los centros de trabajo realizan verdaderas maniobras para que nadie acceda a trabajadores y trabajadoras y, en concreto, a las cajeras de los hipermercados”.

Finalmente la mayoría del sindicato decidió aceptar el convenio. Superado el debate, hay que estar preparadas y listas para demostrar a las plantillas de grandes almacenes que no hay mejor organización sindical a la que apoyar y en la que participar.

Es justo en este momento, en el que se está inmerso en la formación de candidaturas, cuando las direcciones de los centros de trabajo realizan verdaderas maniobras para que nadie acceda a trabajadores y trabajadoras y, en concreto, a las cajeras de los hipermercados. Los horarios de una parte de las cajeras comienzan a ser “raros”, hasta el punto de que a lo

tactar con ellas. En mi empresa, el colectivo de cajeras es el más grande y están encuadradas en el colegio de técnicos y administrativos. Es decir, votan junto con administración y jefatura del hipermercado: magnífica estrategia empresarial para presionar y hacer perder peso al voto. Lo más gratificante es contactar con algunas de ellas, dispuestas a enfrentarse a la di-

rección y a los sindicatos amarillos, y a trabajar desde Comisiones Obreras.

Por desgracia, algunas trabajadoras que deciden presentarse por primera vez como candidatas a las elecciones sindicales representado a Comisiones Obreras suelen dejarlo cuando cambia su situación familiar, principalmente cuando son madres. En ese momento dejan de lado la actividad sindical ya que están más ligadas a una situación familiar que depende en gran medida de ellas y de su tiempo libre. No siempre es así, cada vez hay más mujeres dentro de la organización y no por eso dejan de llevar a cabo su proyecto familiar o personal. Esto es un síntoma de que el sindicato está cambiando, aunque de manera lenta. Desde esta perspectiva, parece imprescindible que se reflexione sobre la imagen que quiere proyectar Comisiones Obreras en la campaña electoral, lo que es realmente y lo que quiere ser.

La verdad es que es difícil conciliar la vida familiar con la vida sindical- y más en estos momentos, en los que una se abruma por la cantidad ingente de procesos electorales abiertos-, pero, a pesar de todo, las jóvenes de grandes almacenes de Comisiones Obreras lo afrontan con ganas, ilusionadas por conseguir la confianza de otras muchas mujeres. **■**

Laura Fuentes (lfuentes@fecoht.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Juventud de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras.



Swimming pool, 2000, instalación con cajas de luz del asturiano Dionisio González.

condiciones laborales para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral; el aumento de la cantidad económica por domingos trabajados; y se han abordado, entre otros, aspectos como la igualdad laboral entre hombres y mujeres o como el protocolo de acoso sexual y moral...

largo de la campaña electoral no les ponen horarios entre semana. Y los fines de semana las cajeras abren y cierran el hipermercado para compensar las horas que dejaron de hacer los días que estuvieron en casa “librando”. Las sindicalistas jóvenes, que han vivido ya algunos procesos, buscan la fórmula para conseguir con-

Negociación colectiva

El documento *Igualdad de trato. Jóvenes en la negociación colectiva* es una herramienta útil para todas aquellas personas que participan en los procesos de negociación y que persiguen acabar con la precariedad en las condiciones de trabajo de la gente joven.

Nuria Rico

CONTRATAACIONES temporales, bajos sueldos, siniestralidad laboral, falta de correspondencia entre formación y categoría laboral, jornadas maratónicas, horas extras sin retribuir, éstos son algunos de los indicativos de la precariedad laboral que sufren los 5,5 millones de trabajadores y trabajadoras jóvenes en activo.

Condiciones de trabajo que esconden discriminaciones, principalmente indirectas, que no siempre son fáciles de detectar, fundadas en la edad de las personas, en este caso, las más jóvenes. Una circunstancia que se agrava, e in-

“Las relaciones laborales de las trabajadoras jóvenes se caracterizan por una situación de precariedad que les impide desarrollar un proyecto de emancipación”.

cluso se prolonga más allá de una determinada edad, cuando confluye en una persona otra de las causas de discriminación en las relaciones laborales: el sexo femenino. Por ello, al mayor índice de temporalidad en la contratación, se añade la diferencia entre hombres y mujeres, teniendo ellas una “ventaja” de un punto frente a sus compañeros (1). Asimismo, la alta siniestralidad laboral que sufre la población trabajadora se traduce en que una de cada tres mujeres que mueren en un accidente de trabajo es joven (2).

En más de una ocasión se ha manifestado en esta sección la preocupación porque dicha situación laboral, coyuntural y susceptible de ser modificada, es percibida por los jóvenes como un estado “natural” e “inevitable”. Una declaración que trasluce falta de conocimiento de los instrumentos con los que se cuenta para

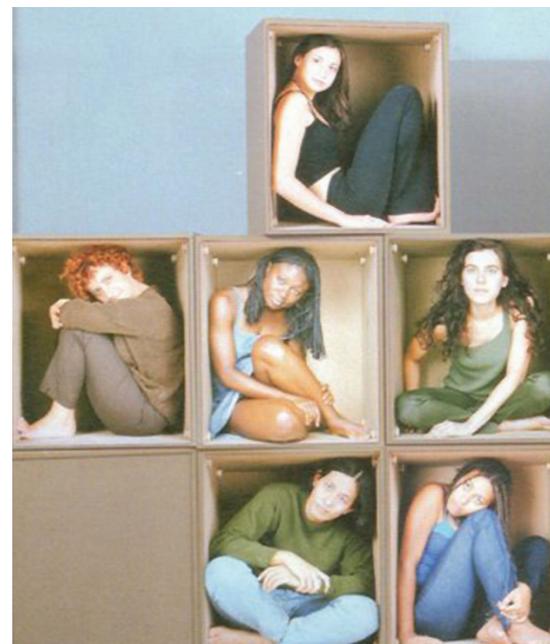
mejorar las condiciones de empleo.

En este contexto, cobra importancia la acción sindical que se desarrolla desde CC.OO. y la participación en la negociación colectiva. Ámbitos desde los que se ha de dar solución a un empleo precario que, aunque afecta prioritariamente a jóvenes, puede extenderse al conjunto de trabajadores y trabajadoras. La relación entre la discriminación por edad y otras discriminaciones es estrecha.

La introducción de cualquier cláusula que promueva la igualdad de trato de las trabajadoras jóvenes en los convenios

colectivos repercutirá en beneficio de la clase trabajadora. Para contribuir a la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, se ha elaborado, desde las secretarías confederales de Juventud y de Acción Sindical y Políticas Sectoriales, el documento *Igualdad de trato. Jóvenes en la negociación colectiva*, una herramienta para todas aquellas personas que participan en los procesos de negociación.

El documento recoge criterios generales y algunos específicos en materia de: empleo, acceso y contratación; formación y promoción; retribución y clasificación profesional; ordenación de los tiempos de trabajo y descansos; conciliación de la vida personal y laboral; salud laboral y participación y derechos sindicales. También recopila buenas y malas prácticas de un pequeño muestreo de convenios colectivos y algunas sentencias de interés (destacan, por su especial trascendencia para las personas jóvenes, las



Serie Rooms (1999-2000). Instalación con cajas de luz, del fotógrafo asturiano Dionisio González.

relacionadas con becas, ya que se denuncia su utilización como fórmulas que encubren relaciones laborales sin derechos y referencias al marco legislativo donde apoyar las posiciones). Por último, se reflejan las fórmulas regladas de prácticas en las empresas, haciendo sólo referencia al módulo de formación en los centros de trabajo, un ámbito que aunque, no implica una relación laboral, puede ser un medio para la utilización de jóvenes como mano de obra con fines productivos y no formativos.

Las relaciones laborales de las trabajadoras jóvenes se caracterizan por una situación de precariedad que les impide desarrollar un proyecto de emancipación. Este documento pretende aportar soluciones a ésta y mostrar que es susceptible de cambios, de los cuales deben ser protagonistas las personas jóvenes desde sus centros de trabajo. La participación en las elecciones sindicales, los órganos de representación para trabajadores y trabajadoras y la negociación colectiva son las principales vías de actuación, y CC.OO. trabaja para garantizar la efectividad de estas mejoras. **1**

Nuria Rico es la responsable de la Secretaría Confederada de Juventud de Comisiones Obreras.

(1) Datos del segundo trimestre de 2006 de la Encuesta de Población Activa.

(2) Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004.

Las elecciones sindicales y las trabajadoras

Que las trabajadoras se impliquen en las candidaturas de las elecciones sindicales, en los comités de sus empresas y en la organización sindical son tres de los objetivos que persigue actualmente Comisiones Obreras.

En el siguiente informe Ana Herranz, Rosalía Pascual, Ofelia Vila y Pilar Arriaga nos desvelan los planes de trabajo de sus respectivos sectores y territorios.



Compromiso con la igualdad

El lema elegido por COMFIA-CC.OO. para las elecciones sindicales de este año es el siguiente: *Comprometidos contigo. Comprometidos en la igualdad de oportunidades y comprometidos en la conciliación de la vida personal y laboral.* No en vano éste es uno de los puntos clave de su acción.

Ana Herranz

HACE cuatro años, cuando trabajadores y trabajadoras de banca y de ahorro mostraron su apoyo a COMFIA-CC.OO., les confiaron una de las reivindicaciones más importantes para las personas trabajadoras: la conciliación de la vida familiar y laboral. Hoy podría decirse con satisfacción que esta exigencia está más cerca de todas las personas que trabajan en el sector de banca y ahorro.

Las firmas de acuerdos de conciliación de la vida familiar y laboral en los principales bancos y cajas del país (como SCH, Banesto, BBVA, Banco Popular, Grupo Sabadell, Caja Madrid, CAM y Caixa Galicia) supuso un antes y un después en la organización del trabajo en estas empresas. También se ha avanzado en la igualdad de oportunidades, prueba de ello son los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual en Caja Jaén, Caja Canarias y, más recientemente, la firma de un Plan de Igualdad de Oportunidades en El Monte – Caja San Fernando.

De nuevo, las trabajadoras y trabajadores del sector de banca y ahorro tienen una cita con las urnas los próximos días 22 de noviembre en ahorro y 20 de diciembre en banca, y de nuevo COMFIA-CC.OO. renueva su compromiso con todas las trabajadoras del sector financiero. El lema elegido es: *Comprometidos contigo. Comprometidos en la igualdad de oportunidades y comprometidos en la conciliación de la vida personal y laboral.*



Ana Herranz, fotografía de José Raigal.

El camino hacia la igualdad es largo, pero sin retorno, y es por ello que un eje imprescindible en las propuestas está relacionada directamente con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Estas son algunas de las prioridades de COMFIA-CC.OO. para el nuevo mandato: la conciliación de la vida familiar y laboral, potenciando la corresponsabilidad de los hombres

“Muchas trabajadoras se incorporaron a COMFIA y ha sido durante estos últimos años cuando se han conseguido mayores avances en los temas de igualdad, no es casualidad”.

en el cuidado de personas dependientes; una carrera profesional libre de discriminación, sin obstáculos que limiten las posibilidades de desarrollo profesional de las trabajadoras; y, finalmente, unas condiciones laborales que permitan el desarrollo personal sostenible de las trabajadoras.

Para avanzar en la consecución de estos cambios las trabajadoras han de implicarse directamente y ser las protagonistas de los mismos, no delegando en otras personas sus reivindicacio-

nes sino participando activamente dentro de las políticas sindicales. Son las elecciones sindicales el momento de: incorporar mujeres a las tareas de representación sindical para incidir más en el sindicato, de manera que hombres y mujeres cuestionen por igual los modelos organizativos imperantes; dirigir el sindicato en igualdad de condiciones que los hombres y participar en la toma de decisiones que les afectan como trabajadoras.

A tal fin, hay que animar a las mujeres que trabajan en banca y ahorro para que formen parte de las candidaturas de CC.OO. en sus centros de trabajo, porque hay que participar para decidir. En las anteriores elecciones muchas trabajadoras se incorporaron a COMFIA y ha sido durante estos últimos años cuando se han conseguido mayores avances en los temas de igualdad, no es casualidad.

Estas elecciones han de servir para continuar este trabajo y avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de banca y ahorro, pero también ha de continuar la incorporación de mujeres a COMFIA, y las elecciones son una oportunidad de avance que no se puede ni debe desperdiciarse. **T**

Ana Herranz (aezkerra@comfia.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras.

Plan de elecciones

El plan de elecciones de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras pasa por hacer hincapié en la implicación de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las listas de las candidaturas. Este sector emplea preferentemente a integrantes de dichos colectivos.

Rosalía Pascual

EN LOS sectores de Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) sigue existiendo una importante concentración de vencimientos electorales en los meses comprendidos entre octubre de 2006 y septiembre 2007. En el periodo comprendido entre el mes de septiembre y diciembre de 2006 vencen gran cantidad de actas donde ponemos en juego muchos delegados y delegadas fundamentalmente en grandes almacenes (comercio) y paradores de turismo (hostelería). En el proceso comprendido entre enero y septiembre de 2007 la gran mayoría son de hostelería.

Por lo tanto desde la Secretaría de Elecciones Sindicales se ha puesto en marcha un plan para desarrollar un trabajo continuo desde septiembre de 2006 a septiembre de 2007. Las reuniones están siendo continuas y periódicas con las organizaciones federadas en FECOHT-CC.OO., para conocer las necesidades y recursos existentes en cada lugar y poder hacer frente a todo en las mejores condiciones posibles. Junto con la Secretaría Confederal de Organización del sindicato., los distintos responsables de organización y de las elecciones sindicales de las organizaciones territoriales se han perfilado algunas ideas de colaboración conjunta.

En algunos casos, las uniones territoriales cubrirán los equipos multirramas, las empresas blancas y marrones; en otros, realizarán las primeras visitas (a modo de toma de contacto). En todos los casos habrá que asistir a

todas las constituciones de mesa y votaciones, sean de comité de empresa o de delegados y delegadas, para impedir el fraude, y tratar de sacar el candidato o la candidata hasta el último minuto. Esta colaboración permite también, de manera conjunta y periódica, el aprovechamiento de los recursos y detectar los posibles fallos.

En lo relativo a la propaganda se está utilizando el eslogan y la imagen aprobada para la campaña electoral por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, además se han elaborado dípticos especiales para los sectores de comercio, hostelería y grandes almacenes y dos más específicos, uno para el colectivo de inmigrantes y otro para la juventud.

Uno de los pilares importantes del plan de trabajo se centra en grandes almacenes, ya que la firma del convenio fue un poco difícil y alteró el trabajo

“Se ha puesto en marcha un plan de elecciones sindicales que permita conocer las necesidades y recursos existentes en cada lugar”.

sindical, sobre todo con alguna sección sindical. CC.OO. tiene poca presencia en grandes almacenes, son los sindicatos amarillos quienes ostentan la mayoría debido a su unidad con la empresa, aunque, en los últimos meses, se han producido traspasos de personas de un sindicato amarillo a UGT. El compromiso adquirido por el conjunto de la FECOHT es la presentación de candidaturas en todos los centros posibles, contando para ello con la ayuda de las secciones sindicales estatales y los sindicatos provinciales.



Rosalía Pascual.

El otro gran colectivo que realiza elecciones sindicales, en el mismo mes de noviembre, es la red de paradores de turismo. Para ello se aprobó un plan de trabajo específico que garantiza las visitas a todos los centros, varias veces a lo largo de todo el año, y con la garantía última de conseguir la candidatura en todos los centros. Esto permitiría seguir contando con la mayoría, tal y como ha venido sucediendo en las tres últimas legislaturas.

En cada una de las reuniones mantenidas con las personas responsables de las elecciones sindicales se hace hincapié en la implicación y la búsqueda de mujeres, jóvenes e inmigrantes en las listas de las candidaturas ya que el sector del comercio, la hostelería y el turismo emplea preferentemente a personas de estos colectivos. **L**

Rosalía Pascual (rpascual@fecoht.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras.

Un reto de Comisiones Obreras

El desequilibrio por razón de género puede ir resquebrajándose tras las elecciones sindicales si cada vez más trabajadoras forman parte de las candidaturas.

Ofelia Vila

UNO de los momentos fundamentales en el devenir sindical son las elecciones sindicales. Cada cuatro años el sindicato se prepara para lograr una representatividad mayor en las empresas y ser capaz de hacer que mejoren las condiciones de trabajo de hombres y mujeres que cada día tienen que enfrentarse a un sistema económico y a una patronal que trata de obtener el máximo de beneficio con el mínimo salario.

Sin duda, en estos momentos, es la actividad más importante dentro del sindicato y hay que sortear las dificultades que se presenten. Una de ellas es la presencia de mujeres en las candidaturas, pero sin perder la esperanza, porque en el proceso de crecimiento de CC.OO. como sindicato más representativo la cantera está en

“Comisiones Obreras tiene que ir adaptando sus estructuras a los cambios que se derivan de la incorporación de las mujeres”

las mujeres. Ahora mismo hay un porcentaje de afiliación femenina sostenida de 2,5 puntos por encima de la masculina.

Las mujeres se han ido incorporando al mercado de trabajo no sin dificultades, y todavía continúan teniéndolas sólo por el hecho de ser mujeres, sólo por el hecho de ser madres y sólo por el hecho de tener una doble jornada laboral que graciosamente la sociedad les ha ido adjudicando.

Ahí están las tasas de ocupación, paro y precariedad. Tasas que “cantan” una discriminación palpable: las mujeres están más de 20 puntos por debajo

los hombres en las tasas de ocupación, doblan las tasas de paro y los índices de precariedad femenina son alarmantes. Lola Liceras, responsable de la Secretaría Confederal de Empleo de Comisiones Obreras, lo condensaba en la siguiente frase: *“El problema del trabajo en España es el empleo femenino”*.

Por eso es importante la representación de las mujeres como delegadas sindicales, es una manera de empezar a gobernar el trabajo, es una manera de ir paliando las dificultades existentes en el mercado de trabajo, las dificultades que se viven día a día.

Hay otro aspecto también importante: que las mujeres se impliquen en la situación de las empresas. Si las negociadoras son mujeres el nivel de respeto por parte de los empresarios

aumentará y se evitarán situaciones de auténtica arbitrariedad laboral tanto en la incorporación al mercado de trabajo como en lo que respecta a la permanencia en el mismo. Son constantes y variadas las situaciones discriminatorias que constantemente vienen sufriendo las mujeres.

Pero además hay un hecho importante: el afán por participar activamente en las decisiones que se toman en la organización puesto que es un sindicato de hombres y mujeres y la primera forma de participar continúa siendo a través de la representatividad que confiere el hecho de ser delegadas sindicales.



Ofelia Vila, fotografía de Ana Egea Prieto.

En el País Valencià, Comisiones Obreras es el sindicato mayoritario pero las *pymes* predominan en el tejido empresarial, con las dificultades que implica esta estructura y, cómo no, comparte con el resto de lugares las mismas dificultades que se plantean en las grandes empresas, a menudo ante patronales prepotentes que obvian el derecho de representación de los miembros de un sindicato de clase como CC.OO.

Los datos actuales están claramente desequilibrados en razón de género. A día de hoy, los delegados ascienden a 9.169, mientras que las delegadas son 3.244. Estas cifras son insuficientes para un sindicato que tiene entre sus objetivos principales

la lucha contra la discriminación de las mujeres, en todos los ámbitos, pero sobre todo en el mercado de trabajo. En estas elecciones hay que hacer un esfuerzo para que las candidaturas estén equilibradas y sobre todo para superar la frase que algunos sindicalistas pronuncian: “las mujeres no quieren” por la terrible realidad de “las mujeres no pueden”. Para lograr el equilibrio, Comisiones Obreras tiene que ir adaptando sus estructuras a los cambios que se derivan de la incorporación de las mujeres. **T**

Ofelia Vila (ovila@pv.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.

Decisivas y decididas

Incrementar la afiliación y la representación femenina en las empresas, en las organizaciones sindicales y en las mesas de negociación colectiva y diálogo social son algunos de los objetivos de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra.

Pilar Arriaga

UNO de los compromisos tras el 8º Congreso (Madrid, abril de 2004), tanto en el ámbito confederal como en Navarra, es el de consolidar un movimiento sindical fuerte y representativo y, hoy por hoy, sin las mujeres esto no es posible. Para seguir aumentando el ritmo de crecimiento organizativo y dar respuesta a todas las demandas sociopolíticas que la sociedad actual plantea habrá que contar con la participación activa de las mujeres. Entre los principales retos de CC.OO. está el de incrementar la afiliación y la representación femenina en las empresas, así como garantizar su participación y representación en los procesos congresuales, aumentar y consolidar la representación de las mujeres en todas las estructuras de las organizaciones sindicales y en las mesas de negociación colectiva y diálogo social.

Si bien es cierto que cuestiones como la falta de igualdad de oportunidades en la promoción profesional o las dificultades para conciliar la vida laboral con la personal y familiar afectan tanto a hombres como a mujeres, no lo es menos que tanto la cultura organizativa de las empresas como los valores imperantes en la sociedad suponen una penalización mayor en el caso de las mujeres.

Precisamente el actual proceso de elecciones sindicales brinda la posibilidad de corregir este desfase con la incorporación de más mujeres a las tareas de representación. Para avanzar en la consecución de cambios las

mujeres deben implicarse directamente y ser las protagonistas de los mismos, no delegando en otras personas sus reivindicaciones sino participando activamente para hacerlas realidad. Principalmente por tres cuestiones: en primer lugar, para incidir más en el sindicato, de manera que hombres y mujeres cuestionen por igual los modelos organizativos imperantes, las jornadas laborales interminables y la distribución irracional del tiempo de trabajo. En segundo lugar, para que no se queden en el ámbito privado temas como la doble jornada laboral o la responsabilidad en el cuidado de la familia. Y, por último, para dirigir el sindicato en igualdad de condiciones que los hombres, participando en la toma de decisiones que les afectan como trabajadoras.

La Secretaría de la Mujer de Navarra informa tanto a delegados y delegadas como al empresariado navarro de la necesidad de impulsar la igualdad de oportunidades dentro de las empresas, a través de asambleas

“El proceso de elecciones sindicales brinda la posibilidad de incorporar a más mujeres a las tareas de representación, quienes han de implicarse y ser protagonistas”.

informativas y prospecciones en los centros de trabajo.

Los períodos de elecciones sindicales son un buen momento para realizar una labor eficaz en el sentido de intentar incorporar mujeres a las candidaturas en aquellos procesos que demanden las propias Federaciones. Y serán las propias mujeres las que decidan su nivel de compromiso en esta tarea:



Pilar Arriaga, fotografía de Iñaki Zaldúa.

desde formar parte de una candidatura, hasta llegar a ser elegida miembro del comité de empresa; desde participar activamente en la orientación de las propuestas del sindicato hasta negociar con la dirección de la empresa.

Es una tarea ardua y difícil, pero se está en el buen camino y los números avalan, Comisiones Obreras de Navarra cuenta en sus filas con 470 delegadas sindicales, una cifra que espera aumentar significativamente durante el actual proceso electoral, y que ya aumentó respecto al año 2002, en el que el número era de 325 delegadas. En cuanto a los delegados sindicales el aumento ha sido menor, de 925 en 2002, a 1.051 en 2006. La afi-

liación general en los últimos cuatro años ha aumentado (de 12.623 a 14.178), en donde la afiliación femenina pasó de 4.088 a 5.182 afiliadas frente a la afiliación masculina que ha aumentado en menor grado, de 8.535 a 8.996 afiliados. **T**

Pilar Arriaga (parriaga@navarra.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra.



CD-Rom *La diferencia de ser mujer. Investigación y enseñanza de la historia*, de E. Botinas, J. Cabaleiro, M. Cabré, M. González, N. Jornet, I. Pérez, M. M. Rivera, M. E. Varela y T. Vinyoles, editado por Duoda, Centro de Investigación de Mujeres de la Universitat de Barcelona, 2005. Más información en: www.ub.es/duoda/.

EL Centro de Investigación de Mujeres Duoda, creado en 1982, por un grupo de historiadoras feministas en la Universidad de Barcelona, cuenta ya con una dilatada experiencia en descubrir y generar una: “*Genealogía femenina del saber, genealogía que restituya el conocimiento a su matriz femenina y materna*”. Fruto de ese esfuerzo, el centro mantiene diversas actividades docentes e investigadoras, entre ellas, la publicación

de la *Revista de Estudios Feministas Duoda*.

El CD-Rom *La diferencia de ser mujer* contiene diversos documentos, imágenes y trabajos de investigación sobre la historia de las mujeres en Europa durante la Edad Media y Moderna. Importantes mujeres o colectivos de mujeres de señalada relevancia histórica por su función o protagonismo en la vida política, religiosa, cultural o social de los siglos IX al XVIII encuentran un espacio para el

conocimiento, el pensamiento y la crítica. Sus trabajos y sus experiencias, sus “saberes” permiten reconstruir ese tiempo histórico: memorias, súplicas, testamentos, procesos de brujería, cartas, libros de cuentas, lápidas sepulcrales, libros, canciones... Como exponen las investigadoras la historia de las mujeres es cada vez más la Historia. **1**

Eva Antón (eanton@cco.es) es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Constitución y Estatutos de Autonomía



Género, Constitución y Estatutos de Autonomía, de varios autores. Coordinadoras: Teresa Freixes y Julia Sevilla. Instituto Madrid, 2005: Nacional de Administración Pública. Colección Estudios Goberna. 890 páginas.

EN abril de 2005 se celebró en Madrid el Congreso Internacional sobre *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía* con el objetivo de reflexionar sobre los derechos que implica la ciudadanía de las mujeres y sobre el tratamiento del tema de género en nuestra Constitución y en los diversos Estatutos de Autonomía. En unos momentos en que se están realizando las reformas de los Estatutos de Autonomía y la posibilidad a medio plazo de la reforma de la Constitución,

acaba de publicarse el libro que recoge las intervenciones de las mesas redondas, donde se debatió sobre derechos de ciudadanía y género, la evolución de las políticas de igualdad, las reformas constitucionales de diversos países de la Unión Europea, de la Constitución Española y de los Estatutos de Autonomía, asimismo se hicieron una serie de propuestas para dichas reformas. Participaron profesoras y catedráticas de Derecho Constitucional, diputadas autonómicas y estatales, responsa-

bles de los institutos de la Mujer y representantes de organizaciones de mujeres y sindicatos. CC.OO. presentó una ponencia con todas las aportaciones que de forma colectiva las mujeres de entidades, partidos de izquierda y sindicatos hicieron a la ponencia del Estatut de Catalunya, que en esos momentos era el que otorgaba más derechos a las mujeres. **1**

Mercè Civit (dona@cco.cat) es, desde 1996, la responsable de la Secretaría de la Dona de CC.OO. de Catalunya.



Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Ayuda económica. Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, folleto editado por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

PARA avanzar en la difusión de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. ha editado un folleto que informa y difunde los derechos que recoge dicha ley. Derechos referidos al ámbito laboral y a la Función Pública, así como las prestaciones de la Seguridad Social y derechos económicos que se establecen. Este folleto, cuya primera edición ya se

publicó en 2005, introduce las novedades normativas que se han producido como desarrollo de la ley.

Esta publicación pretende facilitar el conocimiento de estos derechos a cuantas personas están implicados en el tratamiento de los temas de género en el conjunto del sindicato, Gabinetes Jurídicos, personas integrantes de mesas negociadoras de convenios, delegadas y delegados sindicales, así como a la población trabajadora en general.

Ley de violencia

La acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental en la sensibilización y difusión de las medidas recogidas en la *ley de violencia*, garantizando y mejorando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula, al objeto de abordar y dar un tratamiento adecuado a los posibles casos de violencia que se produzcan. **1**

Susana Brunel es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Profesionales de los medios

La escasa presencia de profesionales en puestos de responsabilidad y el tratamiento de las noticias son las dos preocupaciones de la Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación.

María Jesús Vilches

LA INVISIBILIDAD de las mujeres se extiende por todas las profesiones, pero en la profesión que tiene que ver con la comunicación y sus medios es más llamativa, manifestándose en una doble vertiente, en lo que tiene que ver con la presencia de mujeres profesionales en los diferentes medios y por el tratamiento de las noticias. Para cambiar esta situación se creó la Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación (AMECO), cuya página *web* www.nodo50.org/ameco/ invita a conocer sus actividades, preocupaciones, reivindicaciones y también sus sueños.

AMECO nace en 1994 constituida por profesionales de distintos medios (prensa, radio y televisión, agencias, gabinetes de comunicación, etc.) y persigue ser un foro

“Las nuevas tecnologías pueden promover y defender el trabajo en red entre mujeres, debido a que Internet ofrece posibilidades para el diálogo, el debate y la participación”.

plural de opiniones y experiencias, tratando de dar una imagen más positiva de las mujeres, tan deteriorada y maltratada, en los medios escritos y audiovisuales.

Entre los objetivos que persigue se encuentran el incrementar el protagonismo e influencia de las mujeres en la sociedad a través de los medios de comunicación, promover una imagen real y positiva en los medios, defender la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de dirección y decisión en los medios, organizar encuentros, jornadas y elaborar estudios, establecer vínculos con otras asociaciones (nacionales e internacionales), etc.

Su página tiene diferentes sitios donde entrar y encontrar información de sus actividades: publicaciones, noticias, documentos, campañas, bibliografía, agenda, enlaces... Es especialmente interesante el apartado *Amecopress*, *agencia de información de género*, un proyecto que se plantea como servicio y acción de las mujeres de la comunicación con perspectiva de género y como soporte a las redes de comunicadoras ya existentes. Amecopress

funciona como agencia de información, herramienta para la difusión y el intercambio, así como canal de noticias con perspectiva feminista. Pero también funciona como gabinete de prensa de información de género, instrumento de propagación de los proyectos, iniciativas, debates, acciones... realizados por mujeres que tienen escasa o nula repercusión. En una sociedad tan mediatizada como la actual es muy importante obtener reflejo de las “otras vidas de las mujeres”: la de la lucha por la igualdad, la de los triunfos pequeños y los avances cotidianos, la de la vida laboral y profesional, la del debate... las que en definitiva se encuadran fuera de las páginas de sucesos.

En el año 2004 se creó la Red Internacional de Mujeres Periodistas y Comunicadoras, y en 2005 se celebró en Madrid su primer encuentro estatal, que se planteó como una continuación de la Segunda Conferencia Latinoamericana de Mujeres Periodistas, celebrada en Río de Janeiro (Brasil), en marzo de 2004.

Una interesante página que merece la pena visitar. Para quienes deseen contactar con Ameco ésta es la dirección de su correo electrónico: ameco@nodo50.org. 



María Jesús Vilches trabaja en temas de género en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

Pirineos, 7 - 28040 Madrid
Tel. 91 311 10 00 - Fax 91 311 16 59

por el mundo

En el corazón de la política

A principios del mes de noviembre se constituyó en Viena (Austria) la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la que Comisiones Obreras forma parte.

Carmen Bravo Sueskun

“Hoy tenemos una nueva oportunidad para construir avenidas por donde transitar mujeres y hombres con trabajo decente”,

María Rosas, delegada sindical de Chile al congreso de la CSI.

LA APERTURA del congreso constituyente de la Confederación Sindi-

cal Internacional (CSI)⁽¹⁾ corrió a cargo de Sharan Burrow (de ACTU, Australia, en calidad de presidenta del mismo) que resaltó la necesidad de trabajar por conseguir trabajos dignos y alcanzar los Objetivos del Milenio contra la pobreza, el trabajo infantil y la desigualdad, tanto entre países como entre géneros.

La constitución de la CSI fue con-

siderada por la mayoría de sindicalistas que tomaron la palabra como histórica y, en general, se compartió el reto de enfrentarse a la globalización económica para abordar, en palabras de Juan Somavía (director general de la Organización Internacional del Trabajo), la unidad en la diversidad de la CSI con un nuevo “contrato social” para el trabajo decente, igualando las rentas nacionales, controlando las deslocalizaciones y avanzando en el diálogo social ampliando el tripartidismo y las alianzas y representando intereses sociales mayores.

El secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, calificó el congreso como: “*Un compromiso con la construcción de la solidaridad para la que habrá que conseguir más fuer-*

Rebeldía contra la pobreza

Belén Morales

UNA VEZ oí a un político local comentar que le apasionaba ser alcalde por que podía soñar su ciudad y hacerla realidad. Las ciudadanas y los ciudadanos también sueñan el mundo en el que quieren vivir y se asocian para conseguirlo. Así existe la Alianza Española Contra la Pobreza. La lucha, el sueño, persigue un mundo sin pobreza y sin todo el dolor que ésta conlleva. Se exige a los Gobiernos que cumplan los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) del primero al último para poder consensuar después otros más ambiciosos.

Los ODM son un acuerdo de mínimos en la lucha contra la pobreza que alcanzaron 189 países, bajo el auspicio de Naciones Unidas, y todos se han incumplido, así como las metas que se marcaban.

La sociedad civil comprometida salió a las calles en muchas ciudades y pueblos del Estado español para expresar su rebeldía contra la pobreza, para dejar constancia de que el incumplimiento de los ODM importa.

En el mundo, según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, hay 1.300 millones de seres humanos viviendo en la pobreza, de los cuales el 70 por ciento son mujeres. Acabar con la pobreza es posible si existe voluntad política para hacerlo. Otro mundo más justo, sostenible y más humano es posible. Para ello hay que tener en cuenta que hay que: aumentar la cantidad y la calidad del empleo, además de ampliar y mejorar los sistemas de protección social para avanzar en la consecución de un mercado de trabajo más productivo y competitivo; considerar que no hay justicia



Un momento de la manifestación en Madrid, fotografía de Manuel Blázquez.

social sin justicia fiscal, ya que los impuestos justos, bien distribuidos, significan siempre menos pobreza; que sólo con educación y empleo decente los pueblos podrán salir de la pobreza.

En la raíz de la pobreza está la insuficiencia de políticas internacionales

za con más afiliación, más capacidad con más poder de intervención y más influencia con más poder para negociar en las empresas, mediante la solidaridad, la cooperación sindical y reforzando a las organizaciones más débiles en cada país”. Para ello propuso organizar, dentro de un plazo razonable, la *I Jornada de Acción Sindical Mundial*.

En el congreso participaron más de 1.500 personas de diferentes países. La delegación de CC.OO. tuvo representación paritaria entre mujeres y hombres. La CSI cuenta con más de 168 millones de personas afiliadas en todo el mundo. El Consejo General, órgano de máxima representación, lo conforman 78 sindicalistas (entre quie-

“No todas las delegaciones cumplieron con el requisito de ser paritarias. Esta circunstancia fue duramente criticada y denunciada por muchas sindicalistas”.

nes se encuentra José María Fidalgo), con un 30 % de mujeres (es el porcentaje mínimo exigido). No todas las de-



Montaje fotográfico realizado por Helena García

legaciones cumplieron con el requisito de ser paritarias. Esta circunstancia

fue duramente criticada y denunciada por muchas sindicalistas, ya que el porcentaje de afiliadas a la CSI es del

40 % y esta representación no se refleja en el congreso constituyente. Por el contrario, la participación de las mujeres en Viena fue significativa, tanto por su representación como por su participación en las sesiones plenarias. Por su parte, el Comité de Mujeres ha quedado conformado por 6 mujeres.

El panel *Cohesión o caos. Las instituciones globales* lo desarrollaron casi en su totalidad las asistentes de las regiones de África y Asia-Pacífico. Sus demandas fueron coincidentes en las necesidades de lograr empleos decentes para todas las personas y de abordar el trabajo irregular para evitar incrementar las desigualdades; como expresaba una de las sindicalistas de Senegal: “Hay que colocar el empleo decente en el corazón de la política”. ^[1]

Carmen Bravo Sueskun es la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Para saber más: <http://www.ituc-csi.org/>

para avanzar hacia sociedades más justas, equitativas y democráticas, que eliminen las situaciones de violencia, pobreza y desigualdad. Estaría bien un mundo diametralmente opuesto al del capitalismo salvaje, que genera pobreza y desigualdad, que es como dicen nuestras amigas latinoamericanas (refiriéndose a los tratados de libre comercio): “*La batalla entre burro amarrado contra tigre suelto*”.

Los derechos se conquistan no se regalan, cada avance es el fruto de la lucha y la reivindicación frente a quienes se benefician de los abusos y de la insolidaridad. Tal y como se demostró en las manifestaciones del día 21 de octubre, la sociedad civil no va a mirar para otro lado y demanda a los Gobiernos en general, y al nuestro en particular, que cumplan sus compromisos y trabajen con coherencia y seriedad para eliminar la pobreza aplicando políticas solidarias y comprometidas. ^[1]

Belén Morales (bmorales@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Algunas ideas clave de la Alianza Española Contra la Pobreza

- Más y mejor Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) hasta alcanzar el 0,7% del PNB.
- La financiación del desarrollo ha de ser reforzada con fuentes adicionales.
- Abolir el 100% de la deuda externa bilateral de los Países Menos Avanzados (PMA).
- Cambiar las normas del comercio internacional. Eliminar los privilegios de los países ricos.
- Velar por la existencia y creación de empleo digno y con derechos, como mecanismo eficaz para luchar contra las desigualdades, erradicar la pobreza y promover la equiparación entre mujeres y hombres. Exigir a las empresas multinacionales españolas que respeten las normas internacionales de trabajo y convenios de la OIT en sus filiales, y los hagan respetar a las empresas proveedoras y subcontratadas, así como que mantengan una conducta socialmente responsable.
- Proteger los servicios públicos de liberalizaciones y privatizaciones, con el fin de asegurar a las personas de los países empobrecidos los derechos de acceso al agua potable, a la educación y a una atención sanitaria que incluya los medicamentos esenciales.

Publicidad y estereotipos

Una investigación, dirigida por la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región, reflexiona sobre los estereotipos sexistas a través de las imágenes gráficas utilizadas en la publicidad.

Pilar Morales

UNA de las discriminaciones directas más evidentes a que se ven sometidas las mujeres es sin duda la esclavitud de la imagen que según el modelo de sociedad imperante debe tener y los procesos a los que tiene que someterse para ajustarse al prototipo que se le asigna.

Las mujeres deben permanecer jóvenes, delgadísimas, etéreas, sumisas, los mensajes repiten, a veces sutiles pero casi siempre claros

y directos, que sus puestos en la sociedad, en el hogar y en la empresa están condicionados por la calidad de su pelo, por lo bien que huele o por lo eficaz que es comprando un detergente u otro, sin que se oigan protestas al respecto, salvo en casos muy sangrantes, de ningún sector social.

La educación de las personas no se hace solamente en la escuela, esto es una obviedad, pero hay que pararse a pensar un instante en

cuáles son los mensajes, imágenes y modelos que se les plantean a la infancia y a la adolescencia, en cómo se utiliza el lenguaje verbal y no verbal o simplemente como están colocados los maniqués en los escaparates de las tiendas de ropa, se ve el bombardeo al que están sometidos, un bombardeo constante que dirige sus deseos y sus metas hacia la perpetuación de los estereotipos.

La Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical Madrid Región (USMR) plantea con el estudio *La imagen de la mujer en la publicidad*, elabo-

borado por la doctora en Filosofía y experta en género Elvira S. Llopis, que la responsabilidad de cómo es la sociedad se encuentra en las personas que se dedican a la publicidad. Se abre el debate además de cómo considera esta sociedad a las mujeres, ya que los hombres no tienen este mismo tratamiento.

Quienes controlan el mundo de la tecnología y de la imagen saben exactamente qué mensajes emiten para conseguir un determinado resultado. Incluso para anunciar un mismo producto no se tratan las imágenes de las mujeres con los mismos cánones que las de los hombres. Y eso comienza en el diseño de los pañales, de los juguetes, de los libros de texto y de los anuncios publicitarios en todos los soportes que se utilizan para vender un producto.

Las niñas y los niños tienen derecho a recibir una formación de la sociedad que erradique los estereotipos que han conducido a los jóvenes a vivir corriendo siempre tras unas medidas, un peso y unas actitudes que les dividen en dos mundos paralelos que será muy difícil conciliar en la edad adulta cuando se les pida que sean tolerantes, solidarios y que valoren a las personas por algo más que por si tienen un coche deportivo y desde luego que no esperen que lleve una mujer dentro como trofeo. Este estudio es una herramienta más para transformar una sociedad que dista mucho todavía de ser igualitaria.



Instituto C.B. Medical
CBM

30 años de experiencia. Ahora en Madrid
ABORTO LEGAL



- I.V.E.
- Aborto con anestesia local y general.
- Vasectomía
- Fimosia
- Frenillo
- Ligadura de Trompas
- Píldora R.U.
- Pruebas de Paternidad
- Otras Cirugías

ALTA TECNOLOGIA
Videoconferencia a nivel Internacional

Instituto C.B. Medical
CBM

C/ ZURBANO, 41
TLF.: 91 - 308 30 00

Abierto también fines de semanas
Centro de Cirugía Mayor Ambulatoria e Interrupción Voluntaria del Embarazo. Acreditada por la Comunidad de Madrid

www.clinicacbmedical.com

Diferencia de género

En los dos últimos años, se asiste a la formulación de leyes para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, que suponen un avance considerable para corregir las situaciones de discriminación directa o indirecta a que todavía se ven sometidas las mujeres. Estos avances legislativos han sido recibidos por las organizaciones de feministas y por las sindicales con interés, rigor en las aportaciones (cuando se ha podido participar) y con el compromiso de estar pendientes de su desarrollo y dotación presupuestaria para poder llevarlas a la práctica.

Pero cuando se habla de cómo se utiliza la imagen de las mujeres en diferentes ámbitos se topa con una realidad bien distinta a lo que dice la legislación, e incluso a lo que dice la Constitución Española o la Declaración Universal de los Derechos Humanos, porque las mujeres se presentan ante la sociedad como objetos estereotipados, diferenciándose el tratamiento de su imagen de la de los varones.

Los hombres se representan habitualmente ligados a la ciencia y a

se la presenta adoptando vestimenta o actitudes que se asocian con “lo masculino”.

Las mujeres han avanzado de forma importante si se lanza la mirada atrás, solamente cuarenta años, en que incluso trabajar fuera del hogar se consideraba incorrecto, prueba de ello es el reconocimiento en lo formal del “derecho a ser iguales”, pero eso no se traduce en un trato igualitario para ambos géneros en el mundo de la publicidad y por tanto de su consideración como generadores de riqueza o como objetos de consumo.

Este tratamiento diferenciado no excluye a ninguna de las etapas de la vida del ser humano, ya desde el nacimiento se diferencian las actitudes, las

formas de recibir a la niña o al niño, incluso se diseñan pañales diferentes, mostrando a los niños como activos, fuertes, emprendedores, guerreros y a las niñas como muñecas de frágil porcelana vestidas de rosa y necesitadas de protección.

Se nace niño o niña, diferenciándose en el sexo, pero que la diferencia de género la construye la



Imagen de Felisa Verbo.

no temer reinterpretarlos desde una nueva mirada igualitaria. **T**

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras.



“tú decides”

clínica dator

1ª clínica acreditada para

aborto legal

Hasta las 22 semanas

- Anestesia local y general
- Pruebas de paternidad
- Métodos anticonceptivos
- Consulta de Ginecología
- Consulta de Alergia
- Consulta de C. Plástica
- Ligadura y Vasectomía

Incluido fines de semana



91 571 27 00
c/ Hermano Garate,4
Urgencias 24 horas
www.clinicadator.com

“Quienes controlan el mundo de la tecnología y de la imagen saben exactamente qué mensajes emiten para conseguir un determinado resultado”.

la empresa, poseedores de los bienes iconográficos de nuestro tiempo tales como coches espectaculares, mansiones inmensas o despachos de alta dirección; a las mujeres se las suele presentar unidas a la maternidad, la cocina o el sexo directo o velado. Si en alguna ocasión aparece una mujer trabajando

sociedad que sigue siendo masculina y patriarcal.

Este estudio pretende continuar con el debate sobre las diferencias que existen en nuestra sociedad entre mujeres y hombres y seguir caminando no sólo hacia la eliminación de los estereotipos, sino a aprender a cuestionarlos y

Derecho al voto

Pilar Morales

"Toda mujer, por el hecho de producirse con acierto en territorios a que en otro tiempo le fuera vedado el acceso, revoluciona, transforma la sociedad: es feminista".

Clara Campoamor

EL 2 de octubre de 2006, en la sede del Congreso de los Diputados, se conmemoraba en Madrid el 75 aniversario de la consecución del derecho al voto de las mujeres, el acto estuvo promovido por el

Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid al que están adscritas más de ochenta asociaciones de mujeres, dentro de la pluralidad e independencia de cada una de ellas. Todas celebraban poder ocupar una sede parlamentaria donde la igualdad ante la ley ya no se discute, aunque la igualdad real aún esté muy lejos.

La consecución del derecho al voto de las mujeres llega con la Primera República Española, tras debatirse en las Cortes el 1 de octubre de 1931, dentro del artículo 36 de la Constitución, defendido en



Detalle del monumento a Clara Campoamor en la Plaza de Guardias de Corps en Madrid. Fotografía de A. Pérez.

los debates por Clara Campoamor, una de las tres diputadas que junto con Victoria Kent y Margarita Nelken componían la representación femenina, perteneciendo a formaciones políticas diferentes.

El Pleno del Congreso aprobó el derecho al voto de las mujeres con una votación ajustada, 161 votos a favor y 121 en contra, y se ratificó el 1

iCuidado con la 'paguita'!

La 'paguita' será una tentación para las Administraciones porque es fácil de gestionar, pero por experiencia sabemos que 'condenará' a las mujeres a seguir siendo cuidadoras y no podrá llegar a cubrir los costes reales del cuidado".

Pura García

EL NUEVO sistema de atención puede ayudar a la emancipación de género si se concibe como un "sistema de servicios". Debemos recordar que el 80% de cuidadores son mujeres y sufren consecuencias en el ámbito económico y laboral, en el tiempo de ocio, en su vida afectiva y relacional e, incluso, en su propia salud.

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia que se ha aprobado en el Parlamento contiene en este sentido dos cuestiones estratégicas. Así, se asegura la prestación preferente

de servicios (art. 14.2), y la posibilidad de recibir prestaciones económicas se considerará "excepcional" (art. 14.4), supeditándose a la no

"Las CC.AA. tendrán la última palabra en la decisión entre fomentar los servicios de atención o dar prestaciones económicas a los afectados. Ahí habrá que dar la batalla hasta el final".

existencia de servicios en tanto en cuanto se vayan desarrollando las infraestructuras necesarias o ligándola a situaciones muy concretas que precisarán de la aprobación de la Administración competente.

La ley tiene suficientes garantías como para que su aplicación práctica se ajuste a los planteamientos que se

defienden desde el sindicato. Sin embargo, puesto que el Estado español tiene un diseño descentralizado, serán las Comunidades Autónomas quienes tengan la última palabra a la hora de diseñar los contenidos concretos que tendrán el catálogo de prestaciones que ofertarán a los ciudadanos. Y deberá ser en el ámbito autonómico donde habrá que dar la batalla hasta el final, hasta asegurar que los desarrollos reglamentarios se hacen respetando el espíritu y la letra de la ley.

La idea de la prestación preferente de servicios, además de encontrarse en la ley, cuenta con un amplísimo

apoyo social, tal y como demuestra el hecho de que el Acuerdo de Diálogo Social (que reúne a sindicatos, empresarios y Gobierno) recogiese explícitamente esta fórmula.

Además, se ha producido un cambio en el tipo de ayuda que las familias cuidadoras reclaman de los poderes públicos. Según la encues-

Cátedra de género

Susana Brunel

EL ámbito universitario representa un espacio formativo y académico en el que no puede ni debe ignorarse la perspectiva de género, porque ésta es no sólo necesaria en una formación universitaria integral, sino indispensable desde la asunción de la transversalidad como compromiso político e institucional.

Por todo ello, el Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos (Madrid), que desarrolla desde hace años una importante actividad investigadora y docente, ha creado una cátedra específica encaminada a promover no sólo la docencia, el debate y la investigación de los estudios de género sino la creación de redes y espacios de encuentro entre la comunidad académica, el tejido asociativo y la ciudadanía.

Esta cátedra nace con vocación de revisar la situación de desigualdad desde una perspectiva histórico-teórica, pero fundamentalmente desde una perspectiva práctica de la actuación de los poderes públicos, de la ejecución y el impacto de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades.

Se espera que la recién creada Cátedra de Género, que dirige Laura Nuño, profesora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (Departamento de Ciencia Política y de la Administración, asignatura "Género, ciudadanía y participación política") y experta en igualdad de oportunidades, se ponga en marcha a lo largo del presente curso académico 2006-2007 en el Campus de Vicalvaro de la Universidad Rey Juan Carlos. **T**

Susana Brunel es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

de diciembre por una diferencia todavía menor 131 votos a favor frente a 127 en contra. Los debates fueron intensos con argumentos variados, desde la falta de preparación de las mujeres que argumentaba Victoria Kent, la definición de las mujeres como histéricas por naturaleza de Novoa Santos, a la argumentación de Clara Campoamor que sostenía que no era posible la democracia si se mantenía sin voz a las mujeres.

Para el movimiento organizado de mujeres está claro que el reconocimiento de derechos por ley no es la panacea para conseguir la igualdad, pero también está claro que con un texto legal se puede exigir su cumplimiento y si llega el caso reformar o ampliar esas leyes.

Hoy la memoria histórica nos lleva a recordar a aquellas mujeres que iniciaban un camino que no tiene vuelta atrás, la participación de las mujeres

de pleno derecho en la vida política y parlamentaria.

Que el derecho al voto de las mujeres se discutiera en el Parlamento fue posible por la reivindicación de muchas mujeres y de algunos hombres inteligentes que acompañaban sus demandas, era el resultado de la presión de las intelectuales pero también de todas aquellas mujeres que comenzaban a tomar parte en el mercado laboral, aunque en los sectores peor pagados y no considerados socialmente, habían tenido lugar las primeras huelgas, en las que la reivindicación principal era la igualdad de salario con los varones y la reducción de las jornadas laborales, ambas cuestiones aún por resolver en nuestra sociedad. **T**

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Rejión de Comisiones Obreras.

COSTES MEDIOS DE LOS SERVICIOS RESIDENCIALES DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA EN ESPAÑA, enero de 2005.

Servicio	Coste medio euros / año	
Centro residencial	Plaza dependiente	Plaza psicogeriatrica
	16.580,31 €	17.636,46 €
Centro de día	6.693,83 €	

Fuente: IMSERSO, Observatorio de Personas Mayores. 2006.

ta sobre condiciones de vida de los mayores, elaborada por el IMSERSO, mientras que hace 10 años se solicitaba prioritariamente apoyo económico, actualmente se hace una doble demanda: servicios profesionales de atención para compartir con las familias los cuidados y servicios de formación para cuidar y cuidarse mejor.



Sin título (1948) fotografía de Grete Stern.

En el otro lado de la moneda, la prestación económica generalizada es una solución, que si bien puede parecer más cómoda para la Administración y con menos problemas de gestión, tiene el terrible inconveniente de poder convertirse en una mera

subvención económica para las familias que, por experiencia, intuitivos no será capaz de cubrir los costes reales del cuidado. Máxime teniendo en cuenta la tendencia de cierta parte de la Administración a entender estas ayudas más como un elemento publicitario que como una situación de cobertura eficaz.

Por tanto, hay que ser conscientes de la importancia que tiene el momento actual y mantener el grado de tensión sindical con el que se ha venido interviniendo en la configuración de la ley, orientándolo ahora a los desarrollos reglamentarios

que hagan las Comunidades Autónomas para asegurar en la práctica un sistema de servicios que ayude a la emancipación de las mujeres. **T**

Pura García (puragarcia@cco.es) es la responsable de la Secretaría Confederal de Política Social.

Libro/ Trabajo del género

El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo, de Jacqueline Laufer, Catherine Marry y Margaret Maruani (eds). Valencia, 2005: Editorial Germanía, S. L. Colección *Ciencias del Trabajo*.

Carmen Bravo Sueskun

ESTA obra es una tarjeta de presentación del pensamiento social feminista de cuño francés, en palabras de los prologuistas, Carlos Prieto y María Poveda; que a su vez dan la bienvenida a *El trabajo del género*, en el ánimo de servir como estímulo, para poder hacer algo similar en nuestro país sobre la aportación de la perspectiva de género a las ciencias sociales.

El ensayo —que trata la cuestión de las diferencias de sexo en las ciencias sociales del trabajo— se presenta como una historia plural, reconociendo que cada disciplina, cada país tiene su propia evolución, sus avances y sus puntos muertos, pero compartiendo todos ellos un hecho evidente y es que el tiempo de silencio sobre el género ha llegado a su fin. Este trabajo colectivo (cuenta con veintidós colaboraciones de personas de diferentes países) es multidisciplinar y aborda las diferencias de sexo desde la sociología, la historia, la economía, la filosofía y la antropología.

La investigación parte del grupo *Marché du Travail et Genre* (MAGE) y en palabras de sus editoras es un jalón entre *Le sexe du travail* (obra colectiva publicada en 1984) y *Le travail du genre* para conocer qué ha sucedido durante los más de veinte años que separan a una obra de la otra. *El sexo del trabajo* evidenció lo asexuado de las investigaciones contemporáneas; hoy, lo que se quiere demostrar es el trabajo del género: lo que la utilización de esta herramienta ha producido en cuanto a conocimientos y renovación del saber.

Las autoras y autores de este trabajo se esfuerzan en mostrarnos: “*Las virtudes heurísticas de una lectura sexuada del mundo social y del mundo del trabajo en particular*”, para dar el paso entre el derecho a pensar en género —como algo ya aceptado—, a saber cómo pensarlo para combatir las resistencias que hoy todavía se utilizan en gran número de análisis donde la vida familiar “explica” las carreras de las mujeres, o la preferencia de las mujeres por empleos que les permitan asumir tareas domésticas.

El trabajo del género —patrocinada por Comisiones Obreras y la Escuela Sindical “Juan Muñoz Zapico” en la edición española— afirma que el tiempo del conocimiento no coincide necesariamente con el del reconocimiento. **■**

Carmen Bravo Sueskun es la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Cine / Zona libre

Zona libre. Dirección:

Amos Gitai. Guión:

Marie Jose Sanselme y

Amos Gitai. Fotografía:

Laurent Brunet.

Música: Jaroslav Jakubovic y Cahva Alverstein.

Reparto: Natalie Portman (Rebecca), Hanna

Laslo (Hanna) e Hiam Abbas (Leila). Israel,

Francia, España y Bélgica, 2005.



Daniel Mesa

QUINCE minutos de llanto de Rebecca (Natalie Portman) al inicio de la película dejan entrever una historia anterior que nunca conoceremos. Por su rostro se adivina dolor, impotencia, rabia... necesidad de escapar. De fondo música tradicional palestina justo al inicio del viaje, un viaje en el que coincidirá con la palestina Leila y la israelí Hanna. Esta última interpretada por Hanna Laslo, quien recibiría el Premio Mejor Actriz en el Festival de Cannes en 2005.

Esta coproducción internacional —en la que participan Israel, Francia, España y Bélgica— no busca culpables ni oprimidos, simplemente pretende ser el espejo de tres mujeres de “bandos” distintos que luchan por resistir, inmersas en el drama del conflicto de Oriente Medio. Las tres se encontrarán en Jordania, *zona libre*, después de múltiples controles en la frontera. Aquí no son enemigas, no les importa el conflicto en la relación circunstancial que se establece entre ellas. Son mujeres que luchan por salir adelante en mitad de una guerra entre la que se intentan desenvolver. Y precisamente por esto, es exclusivamente a través de sus emociones —habitualmente olvidadas— como se nos describirá el conflicto.

Rebecca es una joven estadounidense que lleva unos cuantos meses viviendo en Jerusalén y que acaba de romper con su novio. Para escapar sube al taxi de Hanna, una israelí que debe ir a Jordania a recoger una importante cantidad de dinero que le deben a su marido. Cuando llegan a su destino, la palestina Leila les explica que el dinero ha desaparecido.

Se trata de una película lenta, que se recrea en la música, los paisajes y los primeros planos —el rostro es el espejo del alma—, una película sin presentación, sin trama, sin desenlace... simplemente un día cualquiera en la supervivencia de tres mujeres que en bandos distintos comparten un conflicto y que se ven obligadas a colaborar, sin importar nacionalidad ni religión, porque la condición de persona va más allá. **■**

Daniel Mesa (danimesa@ccoo.es) es adjunto a la Secretaría de Juventud de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Exposición / Trata de personas

Exposición fotográfica itinerante *Trata de mujeres y violación de los derechos humanos con trabajos de:* Siro López, Maribel Vázquez, Luana Fischer, Pablo García, Luis Bravo y Ana Ayala. Organiza Proyecto Esperanza (www.proyectoesperanza.org).

Belén Morales

LA trata de personas implica graves violaciones de los derechos humanos fundamentales y prácticas crueles, como la coacción, el uso de la fuerza, la amenaza, la humillación, el rapto, la violencia, la explotación laboral, el engaño o el fraude. Está relacionada con el crimen organizado, por lo que debe combatirse con sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.



La trata de personas según la Organización Mundial de Naciones Unidas incluye: “*La explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.*”

Proyecto Esperanza, que desarrolla desde 1999 un programa de acogida integral para víctimas de trata, ha presentado la exposición fotográfica itinerante *Trata de mujeres y violación de los derechos humanos*; que pone imágenes a un fenómeno de explotación que afecta a más de 20.000 mujeres en nuestro país. La campaña recorrerá numerosos puntos del territorio nacional mostrando la mirada de distintos fotógrafos y fotógrafas que han donado su trabajo con el objetivo de informar, sensibilizar y denunciar para incidir sobre la trata de mujeres. Denuncian desde las causas (pobreza, discriminación, falta de igualdad de oportunidades), pasando por la situación de explotación en sí, tanto en servicios domésticos, trabajos forzados, prostitución, matrimonios serviles, etc., hasta exhibir trabajos fotográficos de cómo las víctimas consiguen escapar y acceder a servicios y prestaciones básicas. Se desvela una realidad de explotación pero lanzan un mensaje de esperanza, enfatizando que el círculo de la violencia se puede romper y que las mujeres son tremendamente capaces de hacerlo si ven una salida.

Proyecto Esperanza cuenta con casas de acogida; dispensa atención médica y psicológica; información y asesoramiento jurídico; apoyo a los procesos de retorno voluntario; apoyo a la inserción sociolaboral. Cuenta además con un centro de documentación; la revista bimensual *Voces contra la trata de mujeres*; y colabora con medios de comunicación, participa en seminarios, mesas redondas, talleres y cursos de formación, así como en actividades de incidencia política. **1**

Belén Morales (bmorales@cco.es) trabaja en la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.

Libro / Jóvenes y feminismo

Mujeres jóvenes y feminismo. Valores, cultura y comportamientos frente a frente, de Marina Cacace. Madrid, 2006: Narcea, S. A. de Ediciones. Colección *Mujeres*.

Amaia Oteagui

MUJERES *jóvenes y feminismo*

es un ensayo de la socióloga italiana Marina Cacace donde reflexiona acerca de los valores, la cultura y el comportamiento de las jóvenes en relación al feminismo. El libro se ocupa de varias generaciones desde la perspectiva del conflicto intergeneracional, comprobando las diferencias de conciencia, objetivos y estrategias de las jóvenes en la actualidad.



El texto se divide en cuatro capítulos dedicados a interpretar el significado del desinterés que parecen mostrar las jóvenes en relación al feminismo: “*Se disfrutaban las conquistas pero se desdeñan los métodos utilizados para conseguirlos*”. El primero trata del tránsito de la sociedad moderna a la sociedad postmoderna y sus efectos sobre la fragmentación de identidades y la consiguiente imposibilidad de pensar en las mujeres como un todo homogéneo. El segundo tiene que ver con las dinámicas ligadas a la globalización que cuestionan el feminismo si se entiende como una batalla de mujeres blancas de clase media. El tercero se refiere a las dinámicas intergeneracionales en sí mismas, con las contradicciones y rupturas que normalmente comportan. El cuarto, a la existencia de una evaluación especialmente optimista de los objetivos alcanzados, como si ya no hubiera que alcanzar metas colectivas.

En mi opinión, un elemento explicativo de esta distancia de las jóvenes respecto al feminismo y que no se incluye como categoría analítica en el ensayo es la enorme influencia de las diferentes pautas de consumo que se transforman una y otra vez bajo el influjo de la publicidad y de los distintos discursos que buscan definir la identidad de los consumidores. A través de estos discursos se crea la ilusión de que todas las diferencias —que no desigualdades— son aceptadas y de que es posible atravesar las fronteras que separan las clases sociales, la raza y el género a través de la voluntad, y que la transgresión de estas fronteras no comporta sanciones sociales. Parece que el apabullante discurso de la igualdad de derechos triunfa sobre la apabullante realidad de relaciones desiguales que se mantienen con pocos cambios en el ámbito privado y en el público, y que los estereotipos de género se conservan limitando tanto a los hombres como a las mujeres. **1**

Amaia Oteagui trabaja en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

¿Parirás con dolor?

María Jesús Cruces

SEGÚN la Organización Mundial de la Salud (OMS), perteneciente a Naciones Unidas, todas las mujeres tienen derecho a una atención perinatal adecuada y un papel central en todos los aspectos de dicha atención, incluyendo la planificación, ejecución y evaluación de la atención. Debe fomentarse una atención obstétrica crítica con la atención tecnológica al parto y respetuosa con los aspectos emocionales, psicológicos y sociales del parto. Esta misma organización basándose en los últimos estudios y evidencias científicas, considera el parto natural como el de menor riesgo para las madres y los recién nacidos.

Recordemos que, como mamíferos, el parto es para las mujeres un proceso fisiológico e inherente a su género. Es un hecho regido por leyes de la naturaleza y por el primitivo instinto de perpetuación de la especie. La ciencia médica actual desconoce aún cómo es la orden que inicia el parto. Es un acto ajeno a la voluntad de las mujeres, es íntimo, personal e intransferible, es algo que solamente ellas y su femenina naturaleza pueden llevar a cabo. Como todo proceso fisiológico, lo habitual, el 80%, es que sea normal y que en un 20% surja algún tipo de problema que haga necesaria la intervención médica.

Las europeas (holandesas, alemanas, suecas, noruegas, escocesas) o las canadienses paren de forma muy diferente a las españolas, es tan opuesto a lo que aquí se practica que nos resulta casi difícil de imaginar.

Ni las europeas ni la OMS pretenden con el parto natural volver a los viejos tiempos en la historia de la toco-



Mujer embarazada (2002),
fotografía de Ron Mueck.

“Recuperar el parto, mejorarlo, minimizar los riesgos, humanizarlo y “desmasculinizarlo”, pero sin perder las garantías y avances que ofrece la ciencia”

logía. Se trata de volver a recuperar el parto, se trata de dignificar a las mujeres, de mejorarlo, de minimizar los riesgos, de humanizarlo y “desmasculinizarlo”, pero sin perder las garantías y avances que hoy ofrece la ciencia.

Existen Unidades de Parto Natural en los hospitales, se oferta también la anestesia epidural. Ellas paren como lo decidan, en una habitación, con intimidad, acompañadas de un familiar y la comadrona, sin rasuración, ni enemas, sin goteo, sin correas, sin obligación

de cama o el “potro”, moviéndose a su gusto, bañándose, recibiendo un masaje... paren en cuclillas, sentadas o a cuatro patas.

Se ha comprobado que este tipo de partos -donde las mujeres se sienten dueñas de sí mismas, apoyadas y seguras- necesitan de menos cesáreas, menos anestesia, menos episiotomías (corte vaginal), sufren menos depresiones postparto y disminuyen la morbilidad tanto de las madres como de las criaturas.

La sanidad española parece haberse empeinado, salvo raras excepciones, en seguir practicando partos -calificados por la OMS- como “medicalizados”, deshumanizados e irrespetuosos hacia los derechos de las parturientas y los recién nacidos. Desde 1986 es sistemáticamente criticada, año tras año, por persistir en la práctica de ese modelo de parto intervencionista y jerárquico, y que obtiene peores resultados. Un parto que ya ha sido

superado por la ciencia, por los tiempos y por el derecho a la dignidad e igualdad de las mujeres. Resulta inquietante esta terca actitud española de hacernos dar a luz de esta guisa, de mantener esta clase de partos obsoletos ante este fenómeno de giro hacia el parto natural que los países del entorno europeo hicieron hace ya 20 años. ¿A qué espera la oficialidad obstétrica española para cambiar? ¿Será porque los servicios de ginecología y obstetricia en la sanidad española están en manos masculinas en abrumadora mayoría y éstos nunca han parido ni parirán? ¿Será porque parimos en un país donde no hay una sola de estas cátedras en manos femeninas... y nadie de los sentados en

sus sillones lo sufre en carne propia? La falta de pre-

supuesto o la inercia del Sistema Nacional de Salud y de la Academia no son suficientes para justificar este cerrar de ojos ante el riesgo y el dolor innecesario que viven a diario decenas de mujeres. Para muchas es un horror parir así, y una piensa, este empeinamiento en no enmendarse es ¿enconamiento?, ¿discriminación?, ¿machismo? ¿misoginia? ¿maltrato? **■**

María Jesús Cruces (mjcruc@ yahoo.com) es doctora en medicina.

“Los espacios de poder nunca se regalan”

Álvaro Gómez



A LOS 17 años comencé a trabajar y desde entonces mi vida laboral dista mucho de haberse desarrollado en un entorno machista, ni siquiera en uno dirigido por hombres (que no es exactamente lo mismo). Aún recuerdo el trabajo como dependiente en una pequeña empresa de decoración (“textil y hogar” rezaba el anuncio) y aquellas mujeres que entraban en la tienda y tras unos segundos merodeando entre cretonas y lonetas, exclamaban: “¡Hola joven!, ¿hay alguna chica por aquí, que pueda atenderme?”. Y yo muy digno les respondía: “¡Le valgo yo señora!”.

Después, en 1999, entré en el sector de telemarketing, donde el 85% de la plantilla eran compañeras jóvenes y donde abundan encargadas, coordinadoras y jefas de personal. De hecho el sector de telemarketing y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia) de Comisiones Obreras cuentan con sendas secretarías generales. El papel de las trabajadoras no es el mismo en el sector servicios que en otros sectores y para escribir estas líneas no he podido dejar a un lado mi propia biografía.

Bromas aparte, el mayor obstáculo con el que se encuentra el sindicato para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres no es el factor socio-cultural (este obstáculo existe entre ricos y pobres, jóvenes y mayores, inmigrantes y nacionales), sino el miedo, un problema inherente a la propia condición humana, miedo a perder lo conseguido y el

rechazo que produce todo aquello que pueda amenazar un estatus de privilegio, aquello que pueda hacer bajar un solo peldaño en la pirámide social. Y el sindicato se compone de personas que no son ajenas a esta condición. Me parece perfectamente explicable que los varones maduros vean en las mujeres o en la gente joven, de forma consciente o inconsciente, una amenaza.

Pero hay dos formas de enfrentarse a este hecho y en ellas la esencia de la diferencia radica entre ser conservador o progresista, hoy en el siglo XXI no es muy diferente a 1789. La derecha cree en un modelo de justi-

“El mayor obstáculo para alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres no es el factor socio-cultural sino el miedo”.

cia social en el que el poder lo ostentan los más fuertes y aquellos estamentos que tradicionalmente lo han manejado, su postura es conservar el orden preestablecido. Por el contrario, la izquierda basa su discurso ideológico en un modelo social donde las personas han de tener las mismas oportunidades (*Liberté, égalité et fraternité*) independientemente de su condición o posición de partida en la pirámide, independientemente de si son hombres, mujeres, ricos, pobres, de Chamberí o de Guinea Ecuatorial.

La derecha es convincente a ojos de mucha gente (pobre o rica) y muy coherente en su discurso claro, básico y sencillo (“simple”, me atrevería a de-

cir), pero que engancha con una parte de la psiquis básica y por consiguiente con parte de la sociedad. Sin embargo, la militancia en la izquierda, exige una actitud ante la vida que requiere un esfuerzo, un sacrificio personal y colectivo en defensa de los intereses de grupos que no son los propios. Esto a veces choca como un tren de mercancías, puesto que, de algún modo, todas las personas en cierta medida poseen tintes conservadores, perezosos, “fachas”. Por este motivo, los colectivos más desfavorecidos deben saber dos cosas para abrirse paso: una, que los espacios de poder nunca se regalan, que cuesta desprenderse de ellos y que no

se consiguen con la fuerza sino con constancia, inteligencia y valores. Y dos, puede que algunas personas se aferren al poder, pero no están exentas de valores igualitarios y de izquierdas. Será mejor hacerles cómplices, no enemigos. También será importante que no se copien los papeles, el gran reto es que mujeres y hombres jóvenes de Comisiones Obreras revisen el actual sistema y ofrezcan un modelo alternativo más justo, más inteligente, más de izquierdas. ■

Álvaro Gómez (alvargomez@comfia.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Juventud de COMFIA y de la Secretaría de Organización de la Agrupación Estatal de Telemarketing de Comisiones Obreras.

CC.OO. / Secretaría Confederal de la Mujer

cambiar
los patrones
de conducta

25.11.06

día internacional
para la
eliminación de
la violencia
contra la mujer

Diseño: Carmen Martí Barja

SUBVENCIONADA POR EL



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@cco.es