

T Trabajadora

número 17. IV época. septiembre de 2005

secretaría confederal de la mujer **CC.OO.**



informe / **Al frente de la negociación colectiva**

Entrevista a la abogada y feminista Begoña San José

Mujeres durante el franquismo



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/sindicato/mujer.html

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable
Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción
Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es),
Carmen Bravo (carmen.bravo@ccoo.es),
Carmen Briz (cbriz@ccoo.es),
Fernando Lezcano (flezcano@ccoo.es),
Gregoria Cebrián (gcebrian@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
Joaquín González, Montse Sagarra,
Victoria Pumar, José Babiano,
Beatriz Gimeno, Ángela Alemany,
Carme Catalán y Joan Coscubiela

Fotografías en este número
María José Jiménez, Isabel Muñoz,
Manoli Olmedo, Pedro Palazuelos,
José Raigal, Fran Lorente, Rafael Peinado
y Marcos Gutiérrez

Tirada
35.300 ejemplares

Diseño y fotomecánica
IO sistemas de comunicación

Imprime
Mateu Press, S.A.

Distribución
Marisa Jubriás
Tfno: 917 028 095
Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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:
mujeres@ccoo.es
(es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

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

Igualdad de trato



En nuestro país, una de cada veinte personas tiene algún tipo de discapacidad; son aproximadamente 3,5 millones. Tienen una tasa de actividad del 32%, que dista mucho de la tasa general media (55,7%), y su tasa de paro alcanza el 26%, más del doble de la tasa general (10,9%). Los problemas que encuentran para su inserción laboral y la falta de acceso al empleo es a su vez la principal causa de riesgo de exclusión social.

La Secretaría Confederal de Política Social de Comisiones Obreras ha puesto en marcha una campaña para reclamar la igualdad de trato para las personas con discapacidad. El Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal se comprometía a: *“Promover la inserción laboral y social de las personas con discapacidad; impulsar la integración laboral en el empleo ordinario –público y privado-, especialmente a través del cumplimiento efectivo de la cuota de reserva; y, garantizar la igualdad de trato en la contratación, formación y promoción, en el salario, en la salud y seguridad en el trabajo”*. El tríptico de la campaña incluye cuestiones a introducir en los convenios colectivos, tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido. **T**



página 6/ **POR AQUÍ**
Fotografías y cortometrajes

página 8/ **EMPLEO**
Buen aspecto, de Joaquín González.
**Trabajar en la conserva del
pescado**, de Montse Sagarra.
Empleadas de hogar con derechos



página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con Begoña San José,
de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Lo que no dicen las cifras,
de Nuria Rico.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Susana Brunel, Pilar Morales y
Amaia Otaegui.

página 15/ **INFORME**
Mujeres al frente de la negociación,
de Rita Moreno y Victoria Pumar.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
**Federación Internacional del
Transporte (ITF)**, de Sarah Finke.



página 22/ **POR EL MUNDO**
Marcha Mundial de las Mujeres,
de Pilar Morales.
Saharavis y Foro Social Mediterráneo,
de Pilar Morales.

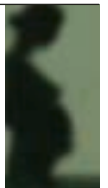
página 24/ **INVESTIGACIÓN**
**Mujeres durante el
franquismo**, de José Babiano.



página 26/ **SOCIEDAD**
Visibilidad de las lesbianas,
de Beatriz Gimeno.
Custodia compartida impuesta,
de Ángela Alemany.

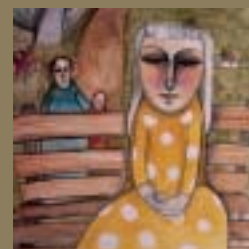
página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
**Fátima Mernissi, Marjane Satrapi, Paca
Arceo y Latinas**. Colaboraciones de Gregoria
Cebrián, Carmen Briz y María Jesús Vilches.

página 30/ **salud**
Déficit en la salud reproductiva,
de Carme Catalán.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
**Reivindicaciones de género, conquistas
de ciudadanía**, de Joan Coscubiela.

Irene Mala es licenciada en Bellas Artes por la Universidad de Sevilla en la especialidad de pintura. Con tan sólo 27 años y un estilo muy personal ha realizado 8 exposiciones individuales y ha participado en 3 exposiciones colectivas. Trabaja desde la fotografía, la pintura y a veces desde la fotografía pintada. Ha colaborado en el diseño de diferentes campañas feministas del grupo Acción Alternativa de Andalucía.



Cosas que, de vez en cuando, gusta hacer acompañada: parque.



También en Copenhage tres son multitud.



Autorretrato, de la pintora mexicana Frida Kahlo (1907-1954).

“La aplicación del principio de igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo ha de verse reflejada en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de carácter nacional”.

editorial

La igualdad de tr

LA COMISIÓN de Evaluación y Seguimiento del Diálogo Social se comprometió a intensificar las reuniones de trabajo, a partir del mes de septiembre, para lograr acuerdos sobre la creación de más y mejor empleo, aplicar la igualdad de trato entre hombres y mujeres y cumplir las normas laborales.

Entre las medidas que son necesarias adoptar se encuentran las que tienen que ver, en primer lugar, con el incremento de la participación laboral de las mujeres; en segundo lugar, con corregir las desigualdades y las discriminaciones que todavía persisten (bajas tasas de actividad y empleo, desempleo, precariedad laboral, economía sumergida, diferencias retributivas y de trabajo) y que afectan de manera especialmente negativa a las mujeres; y, finalmente, con trasladar al ordenamiento laboral el principio de igualdad de trato entre géneros.

La aplicación del principio de igualdad en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo ha de verse reflejada en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de carácter nacional en cumplimiento de la Directiva 2002/73 CE del Parlamento y del Consejo europeos. Dicha directiva resalta la importancia que tiene la negociación colectiva y la interlocución social para desarrollar las políticas de igualdad de trato entre hombres y mujeres. El compromiso de CC.OO. con el desarrollo de medidas específicas a favor de las mujeres (destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que les afecten en el ámbito laboral) hace que redoble el esfuerzo en el Diálogo Social para alcanzar acuerdos en esta materia.

La Directiva dice textualmente: “*El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación*” (1). Es importante destacar que estas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también, en el contexto del acceso y la formación en el empleo.

Igualmente han de ser incorporadas al Estatuto de los Trabajadores las definiciones de discriminación directa e indirecta, ya que el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo. Hay que tener en cuenta que reconocer el principio de igualdad de trato conlleva la posi-

trato en el Diálogo Social

bilidad de mantener y adoptar medidas específicas a favor de las mujeres, destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que les afecten en el ámbito laboral.

La aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres también requiere promover medidas para la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, de las que hayan dado a luz y de las que se encuentren en período de lactancia. Este principio ha de incluirse en el actual ordenamiento de Prevención de Riesgos Laborales e integrar la dimensión de género en todas las acciones preventivas de la empresa.

Respecto a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, es necesario el reconocimiento al trabajador del derecho individual de permiso adicional por nacimiento o adopción de un hijo o hija, y reforzar y mejorar las políticas de conciliación mediante la creación de infraestructuras y recursos suficientes para facilitar el cuidado y la atención de las responsabilidades familiares. También es necesario mejorar el sistema de protección social durante la maternidad en los casos de riesgo durante el embarazo o lactancia, y respetar los permisos o excedencias que tengan como objeto la atención y el cuidado de familiares dependientes.

El principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y trabajadoras constituye un elemento esencial relativo a la discriminación por razón de sexo, sin embargo, es evidente que la mayor parte de las diferencias salariales son discriminatorias y muy perjudiciales para las mujeres. Será pues necesario que se alcancen acuerdos para que por medio de medidas legales y convencionales se reduzca la diferencia salarial entre hombres y mujeres que se encuentra en torno al 30% en la actualidad.

CC.OO. defiende que es en este marco de interlocución social donde deben acordarse las medidas necesarias en materia de igualdad de trato para eliminar las desigualdades en el ámbito laboral y favorecer la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida laboral, pero también es el marco idóneo para dotarse de las herramientas necesarias para ponerlas en práctica.

Entre esas herramientas está el establecimiento de planes de igualdad en las empresas mediante la negociación colectiva. Planes que contemplen medidas en materia de empleo, clasificación, formación y promoción; que aborden el sistema retributivo, los tiempos de trabajo en relación a la conciliación laboral personal y familiar, el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual. Sin olvidar unos sistemas de evaluación que garanticen la aplicación en las empresas del principio de igualdad entre hombres y mujeres ⁽¹⁾

(1) El acoso relacionado con el sexo es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico *relacionado con el sexo* con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. El acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico *de índole sexual* con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Para ponerse en contacto con las secretarías de la Mujer

Federaciones Estatales

Federación de **Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)**

e-mail: comfia@comfia.ccoo.es.

Página *web*: <http://www.comfia.net/>.

Federación de **Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)** (Rosalía Pascual).

e-mail: rpascual@fecoht.ccoo.es.

Página *web*: www.fecoht.ccoo.es.

Federación de **Actividades Diversas** (Marina Tarrío).

e-mail: mtarrio@aadd.ccoo.es. Página

web: www.aadd.ccoo.es/boletines.asp.

Federación de **Servicios y Administraciones Públicas (FSAP)**

(Maite Garabieta).

e-mail: mgarabieta@fsap.ccoo.es.

Página *web*: <http://www.fsap.ccoo.es>.

Federación **Agroalimentaria** (Montse Sagarra).

e-mail: msagarra@agroalimentaria.ccoo.es.

Página *web*:

www.ccooagroalimentaria.org.

Federación de **Pensionistas** (Concha Navarro).

e-mail: mujer@fpj.ccoo.es.

Federación de **Enseñanza** (Esther Muñoz).

e-mail: emunoz@fe.ccoo.es. Página *web*:

<http://www.fe.ccoo.es/mujer/mujer.htm>.

Federación **Minerometalúrgica** (Juana Aguado).

e-mail: jaguado@fm.ccoo.es. Página *web*:

<http://www.minerometal.ccoo.es>.

Federación de **Sanidad** (Rocío Letona).

e-mail: rletona@sanidad.ccoo.es. Página

web: <http://www.sanidad.ccoo.es>.

Federación de la **Industria Textil-Piel, Química y Afines (FITEQA)** (Ramona

Parra). e-mail: fiteqa@fiteqa.ccoo.es.

Página *web*: <http://www.fiteqa.ccoo.es>.

Federación de **Comunicación y Transportes** (María Antonia Martínez).

e-mail: mamartinez.fct@fct.ccoo.es.

Página *web*: <http://www.fct.ccoo.es>.

Más direcciones y contactos en el próximo número



Flamenco (1989), de la fotógrafa Isabel Muñoz.

LA Unión Intercomarcal de CC.OO. L'Alacanti-Les Marines, convoca el primer concurso de fotografía *Mujeres en el espacio público*. La discriminación salarial, el techo de cristal, la discriminación en las fiestas tradicionales, las mujeres en los sectores en que están subrepresentadas, la vida política y la judicatura son algunos de los temas que se pueden abarcar. El formato de entrega de las fotos será de 29,5 x 21 centímetros. Cada fotografía se entregará dentro de un sobre, con el lema o título. En otro sobre se incluirá el lema o título, el nombres y los apellidos, dirección, teléfono, dirección de correo electrónico y profesión. Quienes quieran participar han de enviar sus originales antes del 2 de diciembre de 2005 (incluido) a la siguiente dirección: Ref. concurso fotografía 2005, Secretaría de la Mujer, Avenida Salamanca, nº 33, 03005 Alicante. Las obras formarán parte de una exposición itinerante que recorrerá los locales de Comisiones Obreras del País Valencià. La ganadora o el ganador del certamen disfrutarán de un fin de semana en el Centro de Ecoturismo y Formación "El Teularet" ubicado en Enguera (Valencia). **I**

por aquí

Fotografías y cortomet

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Málaga, junto con El Instituto Andaluz de la Mujer, el Ayuntamiento de Málaga, la Diputación Provincial y la Universidad, ha presentado el primer certamen de cortos titulado *Mujer, los derechos no se regalan, se conquistan*. Victoria Rodríguez, responsable de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Málaga, valoró la importancia de recopilar documentos audiovisuales que tengan por protagonistas a las mujeres. Acercarse a las más jóvenes es otro de los propósitos que se persigue. Quienes deseen participar pueden enviar sus trabajos (realizados en el año en curso y con una duración máxima de 10 minutos), en DVD, antes del 30 de noviembre de 2005 a la sede de Comisiones Obreras de Málaga. Para los mejores habrá 4 premios que oscilan entre los 500 y los 1.500 euros. **I**



Con informaciones de Consuelo Navarro, Victoria Rodríguez, Antonia



De izquierda a derecha: Antonio Andrades (Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. de Andalucía); Antonia Martos; Julio Ruiz; Rosa Berges y Nora Barreiros (Centro de Información para Personas Trabajadoras Extranjeras, CITE, de CC.OO. de Sevilla).

SE CELEBRÓ en Sevilla, en el mes de junio, y a iniciativa de la Fundación Paz y Solidaridad de Andalucía, en coordinación con las secretarías de la Mujer y de Migraciones y Política Social de CC.OO. Andalucía, el seminario transnacional *Organizando trabajadoras migrantes de las cadenas productivas*. Durante el mismo -al que asistieron sindicatos británicos, marroquíes y españoles- se intercambiaron y compartieron experiencias, actuaciones y también dificultades y obstáculos para organizar a las trabajadoras migrantes. Buscar vías de mayor coordinación intersindical y realizar análisis comparativos frecuentes fueron algunas de las conclusiones a las que se llegó como medio para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. En la actualidad muchas de ellas se enfrentan a formas comunes de explotación y se encuentran fuera del alcance de los sistemas de protección social y legal. Las barreras culturales, el idioma y los prejuicios locales tampoco ayudan a su integración en el mercado laboral.

El aumento en la precarización del trabajo; la naturaleza de la mano de obra migrante; la organización de trabajadores y trabajadoras migrantes en los sindicatos; la organización en las cadenas productivas; y, la nueva agenda de organización que surge del aumento en la precarización del trabajo fueron los temas claves que se abordaron a lo largo del seminario.

Participaron en representación de Comisiones Obreras: Carmen Bravo, secretaria confederal de la Mujer; Julio Ruiz, secretario confederal de Migraciones, Antonia Martos, secretaria de la Mujer de CC.OO. de Andalucía y Rosa Berges, secretaria de Migraciones y Política Social de Andalucía. **I**

rajes

Rosina Lanzuela, secretaria de la Mujer de Aragón, en el momento de la firma. Fotografía de María José Jiménez.



EN el mes de mayo la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Aragón** firmó -junto con UGT, la patronal CREA y los partidos políticos con representación en las Cortes de Aragón (PSOE, PAR, PP, IU Y CHA) -un acuerdo para potenciar el empleo femenino y sus condiciones. Los firmantes instan así al Gobierno aragonés a desarrollar iniciativas tendentes a incrementar la tasa de actividad femenina, eliminar barreras familiares y sociales en este ámbito, mejorar el capital humano y reducir la segregación actual del mercado laboral. **I**

Martos, M. Antonia Martínez, Rosina Lanzuela y Ana Artiles.

LA UNIÓN Intercomarcal de CC.OO. en L'Alacantí-Les Marines, organizó a finales de mayo unas jornadas sobre salud laboral bajo el título *La organización del trabajo, cocina de la siniestralidad*. El objetivo de las mismas era obtener una reflexión colectiva sobre la importancia de la organización del trabajo en la concurrencia de los accidentes laborales. Contó con la presencia de Juan Antonio Cifuentes (jefe de del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Alicante) con la ponencia titulada *Conceptos básicos de investigación de accidentes*; Albert Recio (profesor de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona) con la ponencia *Organización del trabajo y empresa en una economía de servicios, nuevas formas de trabajar, nuevas formas de enfermar*; y M^a Antonia Martínez (responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte) con su ponencia *Organización del trabajo y salud, diferencia de género*, en la que remitía a dos tipos de organización existentes en el panorama laboral: la tradicional, vendiendo lo que fabrica y considerando a la empresa como sistema estable y la nueva organización, orientada al cliente, fabricando lo que éste demanda y con la consideración de la empresa como un sistema de adaptación permanente.

La forma en la que se organiza el trabajo condiciona la vida y la salud de la mujeres, y determina las circunstancias en que las que éstas se desarrollan, absorbiendo su energía vital, es decir, desgastando, fatigando y debilitando la resistencia de sus organismos, provocando que las trabajadoras sean cada vez más vulnerables a las agresiones. A la vez que se controla el tiempo de las mujeres y se condicionan sus relaciones familiares y sociales. Los datos afirman que: el 46% de las mujeres sufren una mayor carga de trabajo que los hombres; en el 78% de los casos se les exige una atención alta o muy alta en el desempeño de su trabajo; y, hay un 39% de mujeres que realizan trabajos repetitivos frente al 31% de casos que se dan en los hombres. **I**

LA SECRETARÍA de la Mujer de **Comisiones Obreras de Canarias** participa en el proyecto Ariadna enmarcado dentro del programa de la Iniciativa Comunitaria Equal, concretamente, en el eje de *Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*. Este proyecto está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, y promovido y gestionado por el Instituto Canario de la Mujer.

El proyecto Equal Ariadna, ejecutado a través de la agrupación de desarrollo Noray, tiene por objeto: *"Reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y combatir la división sexual de la formación y el empleo, desde las perspectivas del género y la interculturalidad, atendiendo de modo especial al colectivo de mujeres inmigrantes del Archipiélago"*.

La investigación, la prevención, la sensibilización al conjunto de la sociedad (incluidos agentes sociales, personal directivo de las empresas y representantes políticos) y la orientación son los ejes de actuación del proyecto.

La Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras Canarias participa directamente en cuatro de los cinco bloques de actuación que conforman el proyecto: en las investigaciones de las universidades; en la prevención a través de la formación y la sensibilización en centros educativos; en la creación de siete plataformas insulares de trabajo en red, formados por grupos integrados por las personas responsables de la orientación profesional en centros de enseñanza y mercado laboral; y por último en la transferencia a agentes clave del territorio.

Por tratarse de una iniciativa de carácter transnacional, una parte del proyecto se ejecutará en colaboración con: la red Netzwerk; la organización no gubernamental austriaca Klara que coordina los 39 centros especializados en atención a las mujeres del país; la ong eslovaca Zájimové zdru-nie-ien Aspekt, especializada en coeducación; la compañía eslovena Z Dolí, especializada en nuevas tecnologías y género; y, la agrupación italiana de desarrollo Ess.Er.Ci focalizada en la transversalidad de género con gobiernos locales. **I**

empleo

“Buen aspecto”

En el mes de junio el modisto y empresario Adolfo Domínguez vertió unas declaraciones insultantes sobre las trabajadoras gallegas en la industria textil. Joaquín González Muntadas, secretario general de Fiteqa, le contestaba.

Joaquín González Muntadas

HE TENIDO ocasión de leer sus declaraciones al diario *La Región de Orense* y le quiero manifestar mi perplejidad al ver que todavía hay personas, como es su caso, para las que el siglo XXI todavía no ha llegado, y buena parte del XX tampoco.

Juzgar el nivel de protección de la salud de las trabajadoras asiáticas por su personal concepto del “buen aspecto” a estas alturas de la historia es anacrónico. A los esclavos que se cazaban en África también se les seleccionaba por su “buen aspecto”.

Incluir la vestimenta en el “aspecto” que relaciona con la salud ya es el colmo, máxime cuando las trabajadoras en el centro de trabajo están, o deberían de estar, uniformadas por las ropas de trabajo (la bata) que el empresario les debe de facilitar. Sus trabajadoras europeas ¿cuando están “abandonadas en su

“Le sugiero que reconozca el derecho de las trabajadoras de su empresa a vestir como quieran en su vida privada”.

vestimenta”? ¿cuando en el taller se ponen la ropa de trabajo que usted les facilita, o cuando por la calle, como cualquier ciudadana, visiten como a ellas y a los suyos les gusta?

En el primero de los casos, lo tiene usted fácil: suminístreles una ropa de trabajo que haga que no parezcan “abandonadas a su vestimenta”. En el segundo le sugiero que se incorpore al siglo XXI, reconozca el derecho de cualquier ciudadana, las trabajadoras de su empresa incluidas, a vestir como quieran en su vida privada, que empieza en la puerta de la fábrica; y tenga un poco más de respeto para las mujeres que con su trabajo le hacen a usted rico evitando juicios públicos despectivos de sus maneras de vestir, como los que vierte usted en el diario.

En cuanto al calificativo “obesas” que a las trabajadoras europeas dedica, creo que con una falta de consideración superior a la mínima que la buena educación recomienda, tengo grandes dudas sobre si usted las llama obesas por consideraciones estéticas, esto es, porque sus volúmenes

no son los de su gusto, o si se refiere usted al concepto clínico de la obesidad que no es otro que la existencia de un sobrepeso a partir de un nivel determinado, y que cada vez más es considerado como una enfermedad.

Trabajar en la conserva del pescado

Montse Sagarra

LA industria de conservas y semi-conservas de pescado es una de las actividades industriales históricas de Galicia y de Cantabria fundamentalmente. En ambas comunidades autónomas se mantiene hoy una actividad muy importante en términos de facturación y de empleo. En determinadas comarcas es la principal fuente de empleo industrial, con la circunstancia de que el sector es mayoritariamente femenino.

La expansión producida en los últimos años hacia la ampliación de

mercados con externalización de actividades productivas está provocando un cambio en el sector. La instalación de empresas, sobre todo en América Latina, forma parte de un proyecto diseñado e impulsado por la patronal del sector, incluido en su plan estratégico, que estuvo apoyado y subvencionado por la Unión Europea, el Gobierno central y las comunidades autónomas, que aportaron mucho dinero público para cofinanciar las inversiones empresariales.

Los efectos negativos del plan sobre el empleo ya se están produciendo,

no se cuenta con algunas mujeres que llevaban muchos años trabajando en el sector; además, en lugar de ser fijas discontinuas tienen la consideración de eventuales, lo cual les perjudica en sus prestaciones por despido y al acceso a una jubilación contributiva de la seguridad social.

Ante esta situación la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO. ha propuesto a la Administración central, en colaboración con las comunidades autónomas, el establecimiento de un plan para otorgar ayudas socioeconómicas a las trabajadoras de las

Si el caso es el primero, ha quedado usted a la altura de aquel hombre grosero y maleducado (que en el siglo XXI afortunadamente ya casi ni se ve) que apostado en una esquina grita “¡Gordal!” al paso de las mujeres que de acuerdo con sus patrones estéticos considera excesivamente voluminosas.

Si es el segundo, y tan preocupado le tiene, y es tan general el problema como parece, le sugiero que desde su comprometida responsabilidad social establezca un programa de salud en su empresa dirigido a mejorar los hábitos alimenticios de las trabajadoras y tratar los casos de obesidad. Estoy seguro que podría contar con ayuda institucional, seguro que con mi apoyo y el de la organización que represento, y sería usted un pionero.


Permítame una última recomendación, don Adolfo; cuando quiera usted evaluar el estado de salud de un colectivo de personas que trabajan, recurra usted a los métodos generalmente reconocidos y legalmente consagrados, que no son otras que los exámenes de salud, porque una mujer asiática delgada y bien vestida no tiene porque manifestar, aunque las padezca, lesiones musculoesqueléticas, tan frecuentes en la industria textil, o cualquier otra enfermedad que pueda padecer, y encontrarse de hecho en un precario estado de salud. Y si le parece que el ejercicio físico durante la jornada de trabajo es saludable, adelante, establezcamos pausas en la jornada para que las trabajadoras realicen tablas de ejercicios adecuadas a los riesgos que corren el resto de la jornada trabajando para el mayor engrandecimiento de la firma Adolfo Domínguez.

Don Adolfo sea usted un poco más considerado con las mujeres que para usted trabajan y deje de frivolar con algo tan preciado para las trabajadoras como es su salud.

Le saluda atentamente. 

Joaquín González Muntadas (fiteqa@fiteqa.ccoo.es) es el secretario general de la Federación de la Industria Textil-Piel, Química y Afines (Fiteqa).

conservas de pescado. En primer lugar, el reconocimiento de la condición de fijas discontinuas para las trabajadoras que hayan sido contratadas al menos en tres campañas. Así pues las trabajadoras con más de 52 años desempleadas podrán acceder a las prestaciones de subsidio por desempleo. En segundo lugar, el establecimiento de un plan asistencial de prejubilaciones a partir 52 años por una cuantía de 3.000 € por año y persona. En tercero, a las trabajadoras con antigüedad en el sector de cinco años que tengan agotada la prestación contributiva se les concederá una prima de carácter individual de 10.000 €. En cuarto lugar, se ofrecerán primas a quienes se reciclen profesionalmente en actividades fuera del sector de las conservas de pescado, en proyectos individuales o colectivos, con una subvención de 50.000 € por beneficiaria. Y, por último, se modificarán los días consumidos por desempleo si se produce una reducción de los días de trabajo entre dos años.

Cecilia Sanz, secretaria general de la Federación Estatal Agroalimentaria de CC.OO., ha declarado en diversos medios de comunicación que estas medidas son “elementales” y que si no son atendidas por las administraciones se iniciarán movilizaciones para defenderlas. 

Montse Sagarra (msagarra@agroalimentaria.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal Agroalimentaria de Comisiones Obreras.


Empleadas de hogar con derechos

La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras ha editado un marcapágina con el lema: *Empleo con derechos para las empleadas de hogar*, que incluye sus propuestas de acción.

LA RELACIÓN laboral de las empleadas de hogar tiene una regulación específica derivada del carácter especial que le atribuye el Estatuto de los Trabajadores; no se les reconocen los mismos derechos mínimos que al resto de los trabajadores asalariados y no están incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, sino en el denominado Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), de lo que derivan, entre otras cosas, las siguientes desigualdades:

- En las condiciones de trabajo: régimen de jornada y descansos, salarios, despido...
- En las prestaciones y protección social: incapacidad temporal, desempleo, jubilación, Fondo de Garantía Salarial.
- Trato discriminatorio en el régimen de cotización.

Comisiones Obreras propone:

- Derogación del Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y normas concordantes de Seguridad Social.
- Convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social y/o de autónomos.
- Modificación de la regulación actual de relaciones laborales para equiparar en derechos con el conjunto de asalariados y asalariadas, definiendo la nueva actividad y su derecho de representación y negociación colectiva en el sector. 



entrevista

“Defiendo un femi

Begoña San José, una de las referencias a tener en cuenta cuando hablamos de feminismo en nuestro país, defiende la creación de un consejo estatal de las mujeres como un instrumento fundamental de transformación política y social.

Carmen Briz

BEGOÑA SAN JOSÉ, de 56 años, nació en el pueblo segoviano de La Granja. Abogada de formación, conoce bien las diferentes formas de comprometerse política, sindical y socialmente. Sería largo relatar toda su trayectoria, pero entre otras cosas, ha sido concejala de Izquierda Unida en el Ayuntamiento de Madrid; fue la primera responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras con tan sólo 22 años y es la presidenta del Forum de Política Feminista, una organización con 18 años de trabajo a su espalda.

Además Begoña San José fue hace unos años presidenta del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, que conforman 79 asociaciones de mujeres de diferente tipo. Ahora pelea por la creación de un consejo estatal que agrupe a todas las organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos de las mujeres, un consejo que sea capaz de articular la fuerza transformadora del feminismo. Hay quienes se refieren a ella con el apelativo cariñoso de “la madrina del consejo”.

Decía en una ocasión en relación al liderazgo de las mujeres: “Estamos tan educadas para no tener poder, que cuando lo conseguimos, disimulamos”, ¿es así?

Las mujeres no estamos socializadas para el liderazgo. Es difícil para nosotras, incluso las militantes feministas, reconocer liderazgos de mujeres (salvo Clara Campoamor, que es un personaje sobre el que se han he-

cho muchas conmemoraciones, aunque en su tiempo fue totalmente condenada al ostracismo). Parece que son conquistas otorgadas por las instituciones, por el poder legislativo sobre todo. En el siglo XX se ha identificado la igualdad mucho con la igualdad legal, no con la igualdad real. Las mujeres somos poco dadas a otorgar poder a otra mujer, es decir, reconocemos mucho más el poder que los hombres otorgan a una mujer (ministra, diputada...), creo que esto es muy negativo para el movimiento feminista porque impide tener una interlocución política. Es una cultura no sólo de no potenciar liderazgos feministas sino de estar mucho más dispuestas a importar liderazgos fabricados de otras instancias antes que promover los nuestros.

La identidad femenina se ha construido en gran parte sobre el no poder. Un personaje que me parece mítico es Antígona. Ella es la impotencia personificada. Las mujeres suelen tener problemas con sus parejas, porque los hombres no admiten tener compañeras más famosas o más reconocidas que ellos. Hay una cultura de que el poder es contaminante, que no es un instrumento para hacer un programa o para desarrollar un proyecto político. Según una encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas, el poder no figura entre las aspiraciones de las mujeres. Y creo que eso no es sólo en el campo de la política, otras tampoco quieren la promoción laboral, por ejemplo.

Hay quienes recelan de las cuotas para la obtención de la paridad, ¿cuáles son sus ventajas y cuáles sus inconvenientes?

Soy una firme defensora de las cuotas. En los últimos 15 años en España, una de las reivindicaciones que mejor ha promocionado el movimiento feminista ha sido el de exigir mujeres en los cargos institucionales. Ahora hay decenas de miles de mujeres concejalas, diputadas..., ellas son la principal alianza para todo lo que se plantee desde el movimiento feminista porque son receptivas. Es muy rentable, pero también tiene muchos efectos perversos. La cuota no se puede convertir en un fin en sí mismo, es un instrumento para forzar un proceso que por sí sólo llevaría más años en conseguirse. El primer efecto perverso es la cooptación y la intercambiabilidad de mujeres hasta el punto de que hay quien considera que da igual quien sea realmente con tal de que sea mujer. Eso ha llevado a abusos tremendos, a veces se han “colocado” injustamente a algunas mujeres en puestos de poder, otras se las ha utilizado para completar cuotas, incluso cuando han demostrado que no tienen ningún compromiso colectivo con la igualdad. Es un abuso, es muy insultante.

¿Qué imagen se da en los medios de comunicación de las líderes en el mundo de la política?

Los medios de comunicación visibilizan más a las mujeres cuando son candi-

nismo político”

datos que cuando son ya elegidas. A igualdad nominal de cargo los medios de comunicación tienden a presentar a la mujer como menos fuerte que a un hombre que ocupe ese mismo cargo. Se utilizan verbos menos asertivos también. Es decir, las mujeres “proponen”, los hombres “deciden”. En cuanto a la imagen, a las mujeres se les personifica menos en la cara pero más en su forma de vestir; evidentemente de un ministro no se comenta nada sobre su forma de vestir:

Hay más líderes femeninas en organizaciones sociales que en las políticas, y más en la política local que en la estatal ¿a qué cree que es debido?

La politización de las mujeres se hace mucho más a través de lo social, tienen antes un liderazgo social, sin embargo, la mayoría de los hombres lo hacen a través de los partidos. La mayoría de las concejalas habían sido propuestas porque eran anteriormente profesionales especializadas en ello o bien porque eran presidentas de alguna asociación (de mujeres, de vecinos, de madres de alumnos...). Los partidos políticos tienen un déficit con las mujeres. Es muy difícil que las mujeres entren en el campo político y que se mantengan, que sean reelegidas. En 4 años nadie puede aprender lo que abarcan las instituciones y su funcionamiento, para conseguir líderes éstas han de permanecer al menos dos mandatos. Soy defensora de la limitación de mandatos, creo que oxigenaría mucho más la política, pero también creo que 4 años es poquísimo y esa es la oportunidad que tienen 2/3 de las mujeres que acceden al mundo de la política.

Hay un dato curioso, los ministros españoles actuales tienen el triple de hijos que las ministras, es incompatible o mucho más difícil estar en política y tener hijos siendo mujer.

En 2001 impulsó la exposición 100 mujeres del siglo XX, en la que se mostraba

a 100 mujeres defensoras de los derechos de todas ¿cómo surgió esta idea?

Fue una experiencia interesantísima. Creo que es fundamental que en todos los movimientos sociales haya una dialéctica muy fuerte entre la teoría y la práctica; es decir, que haya alguien que reflexione a fondo y que analice críticamente cómo van las cosas para las mujeres en el siglo XXI. Agradezco mucho la participación de Carmen Sarasúa, Pilar López y Gloria Nielfa, que fueron las historiadoras que pusieron en marcha la exposición. Sin embargo, personificar a las mujeres trajo muchas complicaciones, sobre todo con aquellas que viven. Las rivalidades y los agravios históricos emergieron. Pero a mí me parecía importante sacar a la luz el debate de que el feminismo necesita liderazgos y no sólo reconocer el liderazgo que otorgan otras instituciones. Después la exposición viajó a otros lu-

“El movimiento feminista ha de ser un movimiento social autónomo, motor del análisis de la situación actual y transmisor de las reivindicaciones de las mujeres”.

gares y algunos grupos de mujeres hicieron un trabajo similar visibilizando a sus “líderes locales”.

Le interesa dar participación a las asociaciones, ¿cuál es la salud del movimiento de mujeres?

El tejido asociativo de organizaciones feministas y de mujeres por la igualdad es complejo. Más de 3.000 organizaciones estatales están hoy día sin voz pública.

Las mayores conquistas del feminismo en el pasado han sido gracias a la visión que tuvieron las sufragistas, o de quienes exigieron el derecho a la educación para las niñas y mujeres, porque no hablaron sólo de autoconciencia sino también de transformación política. Defiendo un feminismo político.

Llevamos más de 25 años de democracia y creo que hay que revisar críticamente algunos planteamientos del

movimiento de mujeres, como por ejemplo la aceptación de una tutela política o partidista. El movimiento feminista ha de ser un movimiento social autónomo, motor del análisis de la situación actual y transmisor de las reivindicaciones de las mujeres. Para algunas organizaciones es más cómoda la tutela y la prefieren sobre la autonomía.

Otro aspecto es que parece que las únicas asociaciones que se legitiman son las asistencialistas, no se da valor al hecho de que existan organizaciones reivindicativas. Lo que vale es tener una consulta a la que asistan mujeres víctimas o vulnerables por algo. Este feminismo puntúa para obtener subvenciones, para que el Gobierno te reciba, te escuchen los medios de comunicación... por el contrario, denunciar las causas de los problemas está poco valorado por instituciones y medios de comunicación.

Tanto en Madrid como en Cantabria los consejos de la mujer los conforman sólo asociaciones y ongs, en otros son participados, dirigidos por los gobiernos municipales. ¿Cuál es su apuesta?

Los consejos municipales de la mujer se han multiplicado en los cinco

últimos años. Hay 8.000 municipios en España. En un encuentro realizado en Santander en 2001 había quienes defendían la autonomía de los grupos y quienes defendían el peso institucional. Creo que la presencia de los gobiernos en órganos de participación tiene que ser para representar al Gobierno, no para decirle a las organizaciones de mujeres lo que tienen que pensar. El consejo de la mujer es un instrumento político y tiene que reconocer al feminismo en su pluralidad, tanto ideológica como socialmente. Obliga además a las feministas a pronunciarse sobre los diferentes temas.

En la actualidad trabaja en la idea de la conformación de un consejo estatal de las mujeres que pudiera agrupar a todas las asociaciones existentes en el Estado español ¿Por qué es necesario y cuáles serían sus principales tareas?

Parece que alguna gente tiene miedo a la creación de un consejo estatal de las mujeres. Creo que se aceptaría si se diese una tutela partidista de quien gobierne en ese momento. Eso vale para poco, sinceramente. Esto no se le hace a otros movimientos sociales (sindical, ecologista, juvenil) a quienes se les permite ser autónomos y disentir. Es una infantilización del movimiento feminista. Al movimiento de cooperación al desarrollo ningún gobierno le exige fidelidad *a priori*, ¿por qué se nos pide a nosotras?

En el feminismo nadie tiene el patrimonio de la verdad. En la agenda reivindicativa feminista tiene que haber muchas prioridades, no una sola porque esto lleva a que se despolitice el movimiento, a que no tenga capacidad para llegar a cambiar la sociedad. El feminismo de subvención, pendiente exclusivamente de "su" proyecto, de "su tema", no va a ningún lado. Hay mucho sectarismo dentro del feminismo. Si se creara un consejo estatal de las mujeres tendría que reconocer, en primer lugar, el pluralismo.

Los consejos, como las cuotas, son simplemente instrumentos, no son fines en sí mismos. Son instrumentos de acción positiva que habrá que ir revisando críticamente con el paso del tiempo. Tengo esperanzas en que el consejo estatal de las mujeres saldrá adelante porque me parece que hay una necesidad.

¿Cómo recuerda sus inicios en el feminismo y qué se ha conseguido?

Empecé mi militancia feminista en Comisiones Obreras, durante la transición. La primera reunión feminista a la que asistí fue en uno de los despachos de los abogados de Atocha. Me acuerdo mucho de ella, porque fue para mí sorprendente. Una mujer me invitó a participar y el responsable que iba conmigo le respondió en mi lugar: "Begoña tiene cosas más importantes que hacer". Me fastidió tanto que pensé, "Ahora sí, ahora sí que me quedo". Eran muy críticas y muy iconoclastas. Criticaban hasta a los líderes intocables. Ellas defendían que nadie podía realizarse a costa de nadie y que estos líderes lo hacían, a veces, a costa de sus mujeres.



Begoña San José en su casa en Madrid, fotografía de Manoli Olmedo.

El feminismo ha conseguido muchísimas reivindicaciones, cosas que eran impensables. Recuerdo la crisis económica que vivimos al inicio de la transición, que salieron 1.000.000 mujeres del mercado laboral, y había gente de izquierdas que pensaba que no podíamos pedir trabajo para las mujeres, que era desestabilizador de la democracia. Los resultados obtenidos por el feminismo han compensado el esfuerzo. Eso sí han aparecido nuevos temas. Susan Faludi tiene razón cuando afirma que cuando el feminismo conquista cosas hay un movimiento de reacción (2). Por ejemplo, en el tema de la violencia es cierto que muchos casos se plantean cuando las mujeres desean la separación, claro eso no existía cuando no había posibilidad de separación ni de divorcio. Hay un problema más general que tiene que ver con los modelos de relación en las parejas.

¿Qué le preocupa especialmente de la situación de las trabajadoras?

Todos los sectores sociales están arrimando el hombro a la igualdad, pero los empresarios van gratis. No están apostando por la igualdad. Siguen haciendo las mismas preguntas a las mujeres, "si tienes novio", "si quieres tener hijos". Tenemos la generación mejor preparada de mujeres y lo único que le importa al empresario es si deseas ser madre o no. Siguen con la mentalidad de hace 40 años. La socióloga Cristina García Sáinz (3) acaba de publicar un estudio donde da unos da-

tos sobre esto, que deberían hacerse públicos. Los empresarios están en deuda, no deberían discriminar en el acceso al empleo y tendrían que reorganizar los tiempos de trabajo para compatibilizarlo con la vida familiar.

¿Cree que las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras siguen teniendo razones para existir?

Tiene que haber secretarías de la mujer y organismos institucionales específicos, pero con poder. Lo cual no quita que las políticas de igualdad no se hagan sólo desde las secretarías de la mujer sino desde todo el sindicato. El tema es cómo se evalúan las políticas de igualdad. Por ejemplo, se dice que el Fondo Social Europeo tiene que apostar por la igualdad, pero cuando se evalúan sus proyectos resulta que sólo el 8% tienen en cuenta la perspectiva de igualdad de género.

Las secretarías de la mujer del sindicato son un nexo de conexión entre el movimiento sindical y el movimiento feminista. Hay más feminismo, no sólo el que se da dentro del sindicato. En contrapartida, algunos sectores feministas han negado ese trabajo sindical como parte del proyecto feminista.

¿Están refrescando las jóvenes al feminismo?

Las nuevas generaciones de feministas no van a militar de la misma manera que nosotras. Debe haber una cooperación mutua y articular esto requiere formas distintas. Lo que había ya no vale y lo nuevo aún no ha emergido. Falta que las jóvenes tengan voz propia y que se afirmen más en lo que piensan. **1**

(1) Más información en la entrevista con Begoña San José publicada en la revista *Trabajadora*: "La izquierda feminista", nº 12 (abril de 1995) III Época.

(2) *Reacción: la guerra no declarada contra la mujer moderna*, de Susan Faludi. Barcelona, 1993: Anagrama, D. L.

(3) *Relaciones laborales y relaciones de género. El empresariado madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*, de Cristina García Sáinz. Madrid, 2005: Ediciones de la Universidad Autónoma.

¿los mejores años de nuestra vida?

Lo que no dicen las cifras

La igualdad legal es ya preponderante en nuestra legislación, cada vez es más difícil encontrar elementos de discriminación directa entre las trabajadoras jóvenes. Las nuevas estrategias de discriminación de género son indirectas y encubiertas.

Nuria Rico

EN ocasiones parece que las desigualdades entre hombres y mujeres jóvenes están superadas, que son cosa del pasado. Seguramente los indicadores estadísticos habituales⁽¹⁾ sean más positivos que los de nuestras generaciones precedentes. ¿Pero qué pasa si indagamos en lo que no se ve a simple vista?

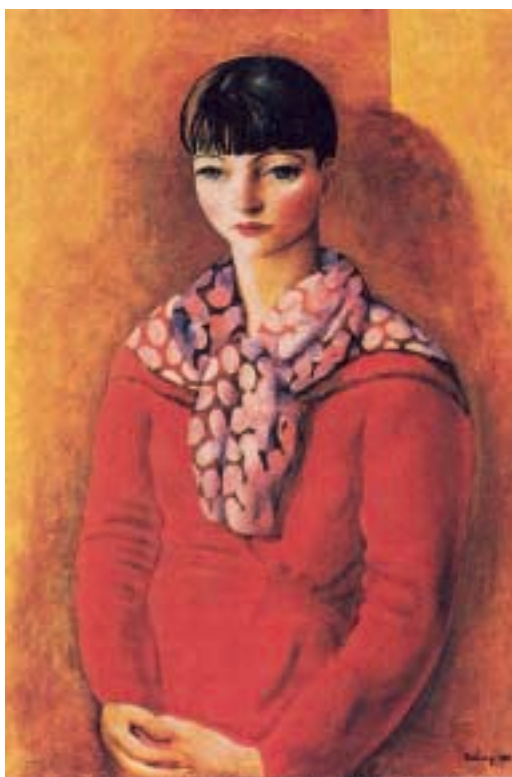
La violencia simbólica que definía Bourdieu es invisible a la Encuesta de Población Activa (EPA), pero construye una barrera en ocasiones infranqueable para las jóvenes. Es decir, se ejerce a través de símbolos y discursos sociales que finalmente acaban por constituir un marco de relaciones laborales impregnado de desigualdades. Así, la cada vez más profunda división del trabajo en función del género. Objetivamente esta división no tendría por qué ser necesariamente negativa, si sistemáticamente no conllevará jerarquización, precariedad y consecuencias en la calidad de vida.

¿Por qué las jóvenes siguen cobrando menos? ¿Por qué siguen siendo menores sus tasas de activi-

“No caigamos en el error, las jóvenes no están menos cualificadas, lo están sus puestos de trabajo”.

dad y mayores sus tasas de paro? ¿Por qué la temporalidad incide más en nosotras?

Estos datos son los que sí podemos ver, pero sus causas son cada vez más invisibles a lo cotidiano. La segregación de los empleos puede observarse



Kiki de Montparnase vestida de rojo (1933), de Moïse Kisling.

de forma horizontal y de forma vertical. La horizontal se refiere al tipo de actividades que desarrollan las jóvenes, marcadas por estereotipos sociales que persisten: la actividad de las jóvenes se concentra principalmente en las industrias manufactureras, el co-

mercio, la hostelería y las actividades sanitarias. Las tasas de actividad de las jóvenes han aumentado considerablemente, sin embargo se entiende que hay trabajos apropiados para las mujeres y otros que no lo son. Estos están ideológicamente asociados con los que las mujeres tradicionalmente han rea-

lizado en el ámbito doméstico, casi como una prolongación de la esfera privada. Esta sutil división que se visualiza ya desde la etapa educativa sigue siendo infranqueable en nuestra sociedad e impide la libre elección profesional de las jóvenes. Curiosamente también suelen ser éstas las actividades más precarias.

La segregación vertical y comprende elementos más complejos, utilizando estrategias indirectas de discriminación. Tomemos como ejemplo las cualificaciones. La cualificación no es un hecho objetivo sino que responde a una construcción social que etiqueta unas ocupaciones como más cualificadas que otras. Y aquí nos encontramos una fuerte paradoja: las mujeres jóvenes alcanzan niveles de estudios superiores a los hombres, según las estadísticas tienen más formación que sus compañeros de trabajo, y sin embargo, su cualificación es menor. No caigamos en el error, las jóvenes no están menos cualificadas, lo están sus puestos de trabajo. Se suelen valorar características como la fuerza física, la disponibilidad horaria o la carga de trabajo; más que la precisión, la habilidad o la polivalencia; a la hora de establecer la cualificación requerida para cada puesto de trabajo. Es decir, se valoran más características propias de los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. Así el 85% de las jóvenes realiza trabajos no cualificados, administrativos, o de servicios. Así es más complicada y dilata su promoción profesional, así, menores sus salarios. **[1]**

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

(1) Algunas lecturas de interés: “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”, artículo de Carmuca Gómez Bueno, publicado en la revista *Papers Sociología*, nº 63-63 (2001), e *Informe Juventud en España 2004*, del Instituto de la Juventud.



La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos. Guía didáctica y multimedia para el análisis de los videojuegos, investigación coordinada por Enrique Javier Díez Gutiérrez. Madrid, 2004: Centro de Investigación y Documentación Educativa e Instituto de la Mujer. Serie Mujeres en la Educación nº 5 y nº 6.

EL INSTITUTO de la Mujer y el Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) han editado un interesante material que ha tenido por objetivo el análisis de los contenidos, de los relatos y de los personajes de los videojuegos más utilizados.

La investigación *La diferencia sexual en el análisis de los videojuegos* analiza los estereotipos de género, los roles y modelos de los hombres y mujeres que aparecen, asimismo pretende conocer si se produce una

identificación en los comportamientos de las chicas y chicos adolescentes con los modelos que presentan los protagonistas de los videojuegos y con los valores que promueven.

Dado que las conclusiones muestran que los contenidos y valores que transmiten los videojuegos tienen un alto componente sexista, se ha visto necesario introducir un análisis crítico de los mismos en el ámbito escolar; por ello también se elaboró una *Guía didáctica y multimedia para la investiga-*

ción desde la práctica cuya finalidad es ofrecer una serie de actividades, en torno al análisis de los videojuegos que pueden ser incorporadas al *currículum* de aula en las diferentes áreas, tanto en enseñanza Primaria como en Secundaria. Actividades que tienen por objetivo: conocer, reflexionar y actuar; como forma de contribuir a transformar la realidad. **I**

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

Conciliar en Madrid



Conciliar en Madrid, de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras en el marco del programa *Madrid, una ciudad para la conciliación*, de la iniciativa Equal. Madrid, 2005.

CON LA investigación realizada desde Comisiones Obreras de Madrid, dentro del marco de la iniciativa Comunitaria Equal, se ha pretendido hacer una recopilación de las fórmulas que existen y que pueden ser aplicadas dentro de la empresa para ayudar a hacer compatible la vida laboral y familiar de trabajadoras y trabajadores, y detectar las barreras que en algunas ocasiones limitan la implantación de estas medidas.

Del análisis de los datos se desprende que en materia de conciliación no existe un único responsable; todas y todos debemos ser partícipes; que el desconocimiento sobre lo que se pueda hacer en las empresas para complementar y mejorar lo regulado por ley, actúa como una posible barrera; y que en muchos casos, la implantación de fórmulas conciliadoras requiere de un mayor esfuerzo organizativo y de planificación que económico.

El trabajo *Conciliar en Madrid* consta de cuatro volúmenes: *Catálogo de prácticas conciliadoras*; *Líneas de investigación en materia de conciliación*; *La conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Públicas locales* y una *Guía para la inclusión de medidas de conciliación en la negociación colectiva en el sector privado*. **I**

Pilar Morales, Secretaria de la Mujer de la USMR de CC.OO.

Tiempo de cambios



Tiempo de cambios. Pensar y vivir a favor de la supervivencia de la especie humana, de Rita Levi-Montalcini. Barcelona, 2005: Ediciones Península.

LA LUCHA contra las desigualdades sociales y la defensa de la igualdad de género son algunos de los temas que la investigadora italiana Rita Levi-Montalcini (Turín, 1909) presenta en su libro *Tiempo de cambios*. La autora (Premio Nobel en 1986) reflexiona sobre la evolución y el desarrollo de la sociedad desde una perspectiva que trata de mirar al futuro con esperanza, abandonando cualquier determinismo biológico o gené-

tico. Su tesis se basa en que los seres humanos vivimos como en el pasado y todavía estamos dominados por el componente emotivo -y agresivo en particular-, y no por el componente cognitivo que es el propiamente humano, lo cual explica el comportamiento violento y agresivo.

Para Levi-Montalcini es preciso revisar el modo de pensar y actuar, utilizando la razón como arma de lucha. Este esfuerzo del paradigma de la ra-

zón como camino posible es el que apunta a la educación como uno de los factores clave. Educación para aunar las capacidades de conocimiento y las de comportamiento, para superar la enorme postergación de las mujeres, resolver el déficit de su aportación a la vida social, y finalizar la violenta estructura patriarcal heredada y no superada aún. **I**

Amaia Otaegui, Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.



Detalle de un dibujo
de Philippe Weisbecker.

Mujeres al frente de la negociación

El siguiente informe recoge las reflexiones de Laura Pinyol (secretaría general de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en el banco SCH); Eva María Muñoz, (delegada sindical de CC.OO. en la empresa Repsol YPF); M^a Ángeles Rodríguez (secretaría de Empleo de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) de CC.OO. e Inmaculada de Pablo (secretaría general de la Federación de Servicios Privados de Castilla y León de CC.OO.) en relación a los acuerdos para la promoción de la igualdad laboral entre hombres y mujeres en la negociación colectiva.

Ana Isabel Bolado, soldadora
en la empresa Fundiciones
Becan (en Gajano,
Cantabria), fotografía de
Pedro Palazuelos.



Avanzando en la igualdad laboral

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género es una de las materias que mayor crecimiento está experimentando en los últimos años y está dejando de ser “invisible” en la negociación colectiva.

Rita Moreno y Victoria Pumar

PARA CC.OO., incrementar la presencia de mujeres en las mesas negociadoras de los convenios es un objetivo necesario para garantizar una mayor representatividad de la actual composición de la afiliación y como instrumento para promover el enfoque de género en la negociación colectiva.

Analizando 28 convenios sectoriales estatales, negociados en 2004, vemos que la participación de mujeres en las mesas negociadoras, en representación de CC.OO., alcanza el 30,77%. La afiliación de mujeres en la Confederación Sindical de CC.OO., alcanzaba el 34,68% a finales de 2003, y la representación de mujeres en las candidaturas electas de CC.OO. en los centros de trabajo, alcanzaba el 27,05% en diciembre de 2003. Esto permite confirmar que la presencia alcanzada en las mesas negociadoras de estos convenios es apreciable y significativa, aunque hay que seguir ampliando la presencia de mujeres en las mesas negociadoras en todos los ámbitos y un mayor equilibrio en

la representación, ya que el empleo y la afiliación sindical femenina está en constante crecimiento.

Cláusulas y acuerdos de igualdad

La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género es una de las materias que mayor crecimiento está experimentando en los últimos años y está dejando de ser materia “invisible” en la negociación colectiva.

En 2004, un 18% de los convenios contiene algún tipo de cláusula relacionada con la promoción y garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y confirma el crecimiento anual que están experimentando. El porcentaje se incrementa hasta el 25,8% en los convenios sectoriales (el 58,8% en los sectoriales estatales), mientras que en los convenios de empresa el porcentaje está estancado en el 15,5% desde 2002, aunque los informes sindicales y el seguimiento de la negociación indican que la calidad de las cláusulas

está mejorando sustancialmente también en los convenios de empresa.

El 18% de los convenios que contienen algún tipo de cláusula de igualdad afectan al 49,5% de las trabajadoras y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, casi seis puntos más que en 2003.

También hay un incremento notable de las que abordan la actualización y mejora de las normas contractuales en materia de conciliación de la vida laboral y personal, aunque aún quedan muchos que contienen regulaciones desfasadas o incompletas en relación con la actual normativa legal.

Por el contrario, siguen siendo una excepción los convenios que introducen cláusulas de acción positiva en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional y los que abordan, de una u otra forma, la eliminación práctica de diferencias retributivas por razón de género, por lo que, aún siendo probable la mayor resistencia empresarial a este tipo de medidas, deberemos reforzar nuestras demandas en torno a ellas.

La innegable mejora en el tratamiento de la igualdad laboral en los convenios colectivos convive con la persistencia, más o menos residual, según los temas y los sectores, de cláusulas obsoletas y con contenidos o efectos discriminatorios, que deben ser corregidas y eliminadas lo antes posible, mediante la negociación colectiva o la demanda judicial.

Recientemente se están alcanzando acuerdos para la promoción de la igualdad laboral entre hombres y mujeres en grandes empresas y grupos empresariales, que suponen un cambio cualitativo con lo realizado en años anteriores, por la entidad de los acuerdos y de quienes los adoptan, las organizaciones sindicales y las direcciones de las empresas o grupo de empresas.

Son acuerdos de eficacia obligacional y normativa en algunos de sus

Presencia de mujeres en la representación de cc.oo. en mesas negociadoras

En siete convenios, no ha habido ninguna ⁽¹⁾.

En dos convenios, ha sido muy minoritaria, por debajo del 15% ⁽²⁾.

En cuatro convenios, ha sido significativa, en torno al 30% ⁽³⁾.

En cinco convenios, se ha situado en torno a la paridad, >40% y <60% ⁽⁴⁾.

En tres convenios, ha sido muy mayoritaria, = ó > 75% ⁽⁵⁾.

En dos convenios, ha sido exclusiva ⁽⁶⁾.

En cuatro convenios, no se disponen de datos desagregados ⁽⁷⁾.

(1) CC: Industrias extractivas, del vidrio y cerámicas; Administración de loterías; Industrias del frío industrial; Pastas, papel y cartón; Aparcamientos y garajes; Instalaciones deportivas; Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias.

(2) CC: Artes Gráficas, manipulado de papel y cartón; Curtidos, correas y cueros industriales.

(3) CC: Industria química; Prensa no diaria; Industrias de perfumerías y afines; Empresas de mediación en seguros privados.

(4) CC: Regulación estacionamiento limitado de vehículos; Colegios Mayores Universitarios; Empresas de seguros y reaseguros; Centros de asistencia y promoción de personas con discapacidad; Centros de educación infantil.

(5) CC: Minoristas de droguerías; Agencias de viajes; Telemarketing.

(6) CC: Autoescuelas; Empresas concesionarias de cable de fibra óptica.

(7) CC: Harinas panificables y sémolas; Industrias de elaboración del arroz; Industrias cárnicas; Industrias lácteas.

contenidos, con instrumentos de seguimiento y evaluación conformados por las partes firmantes. Acuerdos que podrían ser un precedente de los planes de igualdad que reclaman UGT y CC.OO., que contemple y regule la futura ley de igualdad.

Preguntas a Laura Pinyol

En los sectores de banca, ahorro y seguros, COMFIA-CC.OO. lleva varios años incluyendo en los convenios de sector y de empresa, cláusulas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, con la prevención y sanción del acoso sexual, con la promoción laboral de las mujeres y la introducción de la figura de agente de igualdad o la constitución de comisiones de igualdad. En algunos se han suscrito acuerdos globales o planes de igualdad que suponen una amplia declaración de principios y objetivos junto con una compilación de medidas que ya se venían aplicando y la adopción de nuevas medidas e instrumentos. Entre ellos están los suscritos en los primeros meses de 2005 en el marco del Convenio General de Banca y en los bancos SCH y BANESTO y está prevista la próxima firma de un acuerdo similar en el BBVA.

Para comentarnos el acuerdo suscrito en el Banco SCH contamos con la opinión de Laura Pinyol, secretaria general de la Sección Sindical Estatal de CC.OO. en la empresa, que además forma parte de las Comisiones Ejecutivas de la Federación Estatal de COMFIA-CC.OO. y de la Confederación Sindical de CC.OO.

El SCH cuenta con una plantilla de algo más de 20.000 personas, de las que 6.500 son mujeres. La sección sindical del SCH lleva bastantes años tomando iniciativas para mejorar las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres en el banco, que se han plasmado en medidas incorporadas al convenio colectivo y en el reciente acuerdo sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

¿Podría indicarnos los aspectos más significativos del acuerdo recientemente firmado?

Creo que son dos los aspectos más importantes del acuerdo, el primero es el acuerdo en sí mismo, porque implica un mensaje de que la igualdad y la conciliación son cuestiones relevantes en la empresa que conviene tomarse en serio, tanto como para negociar y suscribir un acuerdo de estas características. El segundo aspecto se refiere a las mejoras que contiene, especialmente las siguientes: la posibilidad de flexibilidad horaria, la reducción de jornada inferior a un tercio en una hora, la opción de acumulación de la lactancia en quince días, la ampliación hasta tres años de la excedencia por cuidado de familiares, con reserva de puesto el primer año al igual que para el cuidado de hijos, el acceso a cursos de formación y reciclaje durante la suspensión del contrato, las medidas a favor de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género y la constitución de una comisión de seguimiento para efectuar un desarrollo del acuerdo, la vigilancia

“Sin conciliación no hay igualdad, pero la igualdad además significa romper el techo de cristal y que las mujeres puedan acceder a todos los ámbitos de la empresa”.

de su cumplimiento y que además podrá actuar en posibles casos de acoso sexual.

Además de promover la conciliación de la vida laboral y familiar ¿en qué otros campos se está interviniendo para mejorar la situación laboral de las trabajadoras?

La ausencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y decisión es el aspecto más visible de que queda mucho camino por recorrer en el ámbito de la igualdad. La promoción laboral es un ámbito de trabajo prioritario, puesto que creemos necesario vencer los obstáculos que impiden el acceso de las mujeres a puestos directivos. Desde luego, sin conciliación no hay igualdad, pero la igualdad además significa romper el techo de cristal y que las mujeres puedan acceder a todos los ámbitos de la empresa. Estamos proponiendo medidas específicas de acción positiva para que sea posible alcanzar este objetivo.



Laura Pinyol, fotografía de José Raigal.

¿Cómo valoran los hombres y mujeres de la plantilla las medidas que se están acordando en este terreno?

La percepción que tenemos es que estas medidas están siendo muy

bien acogidas por el conjunto de la plantilla; no hay que olvidar que aunque las medidas de conciliación están más orientadas a las mujeres también están mejorando la situación de los hombres que pretenden vivir una paternidad y una vida compartiendo más las responsabilidades.

Hace unos años, COMFIA puso en marcha un índice de igualdad de las grandes empresas y la mayoría de las evaluadas no salían bien paradas. En estos momentos parece que están más receptivas a la adopción de medidas para favorecer la igualdad laboral entre hombres y mujeres, ¿a qué cree que es debido?

Las empresas no viven al margen de la sociedad y está claro que la sociedad está avanzando hacia la igualdad. Además, las mujeres acceden al mercado de trabajo con una formación y unas expectativas profesionales que les confieren un potencial que las empresas no están dispuestas a des-



perdiciar y hacen bien; lo contrario sería un desperdicio de talento y posibilidades, es decir, una mala gestión de sus recursos. El sindicato debe aprovechar este impulso y llevarlo a la puesta en práctica de medidas eficaces que consoliden lo alcanzado y nos permitan seguir avanzado.

Preguntas a Eva María Muñoz

En los sectores industriales de textil, confección, químicas y afines, FITEQA-CC.OO. ha centrado sus objetivos en asegurar la correcta valoración de las actividades profesionales tradicionalmente desempeñadas por mujeres y la incorporación de éstas a las actividades y funciones en donde su presencia es todavía nula o muy reducida. Los escasos convenios sectoriales estatales que han incorporado medidas de acción positiva en el acceso al empleo y a la promoción pertenecen, en su práctica totalidad, a estos sectores industriales.

En fecha reciente, el Grupo Repsol YPF S.A. ha alcanzado un importante acuerdo que adopta un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Este plan de igualdad cuenta con los elementos necesarios para desarrollar una correcta política de género en materia de recursos humanos.

Para comentarnos el mismo contamos con la opinión de Eva María Muñoz, delegada sindical de CC.OO. en la empresa Repsol YPF desde hace tres años; además forma parte, en representación de FITEQA-CC.OO., de la Comisión por la Igualdad encargada de elaborar el plan que fue firmado el 17 de mayo por la Federación de Industrias Afines

una plantilla total de 15.539 personas, de las cuales el 24,64% son mujeres. En los polígonos industriales, en las áreas de producción, la plantilla está muy masculinizada y es en las oficinas donde el número de mujeres es más significativo. CC.OO. cuenta con una afiliación de 3.313 personas, de las que el 12,25 % son mujeres. En la representación sindical hay 46 mujeres, un 11,67% del total de los representantes de CC.OO. La empresa del grupo en la que trabaja Eva María Muñoz es Repsol YPF y tiene una plantilla de unas 1.378 personas, de las que el 45% son mujeres.

El plan de igualdad aprobado es bastante amplio ¿Podría indicarnos qué aspectos le parecen más relevantes en relación a los objetivos que en él se contemplan?

En concreto hay varios puntos dignos de destacar: lo principal de este acuerdo es mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y a su carrera profesional; en segundo lugar, la conciliación de la vida familiar y laboral, haciendo más compatible el trabajo con la atención de las responsabilidades familiares tanto para los hombres como para las mujeres del grupo y, por último, su vigencia, una vigencia indefinida.

¿Se ha puesto en marcha alguna de las medidas contempladas en el acuerdo o está previsto hacerlo en los próximos meses?

Disponemos de un estudio con el que estamos trabajando en las acciones positivas para la puesta en mar-

Creemos que tanto el plan de formación como las acciones positivas podrán estar disponibles para ser llevadas a cabo a partir del último trimestre del año.

¿Qué ha significado para usted la negociación de este acuerdo?

Una experiencia a nivel personal muy gratificante. Me complace saber que, a partir de ahora, se recono-



Eva María Muñoz, fotografía de Fran Lorente.

cerán todas las cualidades de las trabajadoras y de los trabajadores del grupo, sin diferenciar entre hombres y mujeres, ofreciendo así igualdad de oportunidades y evitando a su vez, posibles discriminaciones.

En la gestación del acuerdo, ¿qué aspecto destacaría como el mejor y cuál como el peor?

El aspecto más positivo de este acuerdo es la coincidencia, en los puntos más relevantes del mismo, entre la dirección del grupo y los sindicatos. Hasta la fecha las dificultades han sido superadas por la voluntad de acuerdo de las partes, aunque siempre se detectan diferencias a la hora de redactar el documento.

“Lo principal de este acuerdo es mejorar la posición laboral de las mujeres en relación a su empleo y a su carrera profesional”.

(FIA) de UGT, la Federación de la industria Textil-Piel, Química y Afines (FITEQA) de CC.OO. y la dirección del grupo.

El Grupo Repsol YPF S.A. se compone de 12 sociedades y tiene

cha del plan de igualdad. A la vez, estamos preparando un plan de formación para nuestras colaboradoras y colaboradores en materias de igualdad, que estarán repartidos por las diferentes empresas del grupo.

Preguntas a M^a Ángeles Rodríguez

Los sectores de comercio, hostelería y turismo tienen un elevado nivel de empleo femenino, presentan un alto índice de empleo temporal y las condiciones de trabajo y retribución son sensiblemente más bajas que las que se dan en muchos sectores industriales y de servicios con fuerte presencia masculina. FE-COHT-CC.OO. centra sus esfuerzos en reducir la temporalidad y mejorar las condiciones de trabajo y va consiguiendo avances a través de la negociación colectiva sectorial y de empresa y la acción sindical en los centros de trabajo, a pesar de las muchas resistencias que encuentran en algunas patronales, especialmente beligerantes en el sector de grandes almacenes. También están impulsando la adecuación y mejora de los convenios en la clasificación profesional, la conciliación de la vida laboral y familiar y la prevención de riesgos laborales, incluido el acoso sexual.

FECOHT-CC.OO. es una de las organizaciones sectoriales más feminizadas, con algo más del 50% de afiliación femenina, reflejo de la composición laboral de los sectores que incorpora. La participación de mujeres en los órganos de dirección de esta federación sindical está por encima de la media general en CC.OO. En el último congreso de FE-COHT, celebrado en 2004, salió elegida una Comisión Ejecutiva Estatal paritaria en su



M^a Ángeles Rodríguez, fotografía de Rafael Peinado.

composición. La importante presencia de mujeres en los órganos de dirección y en los comités de empresa facilita que bastantes mujeres tengan responsabilidades significativas y sean protagonistas de la negociación colectiva y de otros campos de actividad sindical.

Para comentarnos la situación de las mujeres en estos sectores contamos

“Quizás los aspectos que, desde mi experiencia, son más difíciles de incluir son los relacionados con acciones positivas en cualquier materia: empleo, ascensos, etc.”

con la opinión de M^a Ángeles Rodríguez, secretaria de Empleo de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT) de CC.OO. M^a Ángeles Rodríguez es cajera y dependienta en la empresa Alcampo desde 1988; además ha participado en la negociación de diversos convenios colectivos de sector estatal (grandes almacenes, minoristas de droguerías, comercio de flores y plantas...).

¿En qué medida están evolucionando y en qué dirección las condiciones de trabajo y de empleo en los sectores del comercio, hostelería y turismo?

Desde hace años se ve una tendencia importante de reducción de la temporalidad. Actualmente hay más demanda de mano de obra en algunas regiones, quizá debido a que son sectores con horarios difíciles para poder conciliar la vida familiar y laboral y con salarios bajos. A pesar de ello, hay que seguir insistiendo en la reducción del índice de temporalidad. Siguen siendo sectores muy feminizados y donde también hay una presencia importante de jóvenes, además ahora hay que sumar a la población inmigrante. Baste indicar, como ejemplo, que en el último proceso de regularización son nuestros sectores donde más solicitudes ha habido.

¿Qué aspectos resaltaría de los convenios que ha negociado en este último año? ¿En qué materias, de las que se regulan en los convenios, se encuentran más resistencias para incorporar medidas que mejoren la posición laboral de las mujeres?

En los dos últimos convenios que he negociado habría que destacar la inclusión de cláusulas para la igualdad de género así como la inclusión de aspectos de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y de la reciente ley de violencia de género, ampliándolos de una manera importante en el primer caso y, en el segundo no tanto ya que la ley es

muy reciente y novedosa. Quizás los aspectos que, desde mi experiencia, son más difíciles de incluir son los relacionados con acciones positivas en cualquier materia: empleo, ascensos, etc.

Las medidas relacionadas con la igualdad laboral de las mujeres parece que se van abriendo camino en los convenios colectivos, ¿es así en los convenios de su sector? ¿a qué cree que es debido?

Sí, también se ve un poco más en los procesos de negociación, yo creo que es por dos cuestiones: la primera porque cada vez más el sindicato afortunadamente va asumiendo este tema como algo importante a la hora de elaborar plataformas y negociar convenios y, la segunda, porque las campañas que se hacen desde el sindicato y la información que se da en los medios de comunicación favorecen que el mensaje vaya calando, tanto en los trabajadores como en la sociedad y cuando se plantea en la mesa negociadora a los empresarios ya no les suena raro.

¿Cómo es la participación de las trabajadoras en los procesos de movilización que a veces se producen en torno a la negociación de un convenio? ¿Y en la afiliación a los sindicatos?

Tal y como demuestran las cifras, en concreto en FE-COHT, no hay una gran diferencia entre los hombres y las mujeres, ni con referencia a la afiliación, ni a la representación y como consecuencia a la hora de la movilización la respuesta es similar.



Preguntas a Inmaculada de Pablo

Cuando hablamos del sector de ayuda a domicilio nos referimos a un sector nuevo, pero que cada vez ocupa a más mujeres debido al envejecimiento creciente de la población.

Cuando nació lo que hoy llamamos ayuda a domicilio (o atención a las personas dependientes) sus trabajadoras dependían directamente de la Administración, pero a partir de los años 90, sobre todo los ayuntamientos, empiezan a privatizar estos servicios. La privatización lleva implícita en la mayoría de los casos la precariedad laboral, la falta de convenio colectivo y un sueldo muy cercano al Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.). Debemos distinguir entre aquellas personas que prestan sus servicios para empresas que tienen contrato con alguna administración de aquellas que prestan servicios para los usuarios directamente.

Inmaculada de Pablo es la secretaria general de la Federación de Servicios Privados de Castilla y León de CC.OO., federación donde están encuadradas estas trabajadoras. La federación acaba de firmar el segundo convenio de ayuda a domicilio en esta Comunidad Autónoma e Inmaculada de Pablo nos explica algunas de las



Inmaculada de Pablo fotografiada por Marcos Gutiérrez.

nistraciones, a las locales y a la autonómica fundamentalmente, en definitiva estamos hablando del bienestar de las personas y de un problema social.

¿Qué destacaría del convenio colectivo que se acaba de firmar?

La reducción de jornada en seis horas para el año 2006, es muy importante sobre todo en un sector que como decíamos la inmensa mayoría de la

y con el compromiso de mantenimiento de la misma de tres años, que es la vigencia del acuerdo. Esta primera medida podemos afirmar que ya dio sus frutos aunque debemos esperar al final del periodo para poder hacer un análisis más riguroso, toda vez que existe el compromiso por parte de la Junta de ampliar los usuarios de 16.000 a 25.000 en el año 2007 y con la suma de estas dos medidas sí que podremos hacer una valoración.

¿Qué otros aspectos se recogen en este convenio?

El incremento del 50% del precio por hora en domingo y festivo; la posibilidad de acumulación de horas sindicales en una persona; la ampliación hasta la edad de 8 años de los menores para tener derecho a la reducción de jornada; la ampliación del tiempo de excedencia (hasta los 3 años) por cuidado de hijos e hijas con derecho de reserva del puesto de trabajo; por último, las vacaciones podrán ser disfrutadas durante los dos primeros meses del año siguiente en el supuesto de baja por maternidad.

La situación laboral de las mujeres es muy desigual, en función del sector o de la empresa en la que trabajan. Vemos, por un lado, que en sectores emergentes o en sectores muy feminizados, uno de los problemas principales que tienen las trabajadoras es la contratación a tiempo parcial y la temporalidad y, por otro lado, los sectores donde las mujeres ya llevan más tiempo, donde el problema es avanzar para que lleguen a ocupar puestos de responsabilidad en las empresas. La fórmula más eficaz para combatir estas desigualdades es sin duda la negociación colectiva, para ello es imprescindible la presencia de trabajadoras en las mesas negociadoras. **■**

Rita Moreno y Victoria Pumar (vpumar@cco.es) trabajan en las secretarías confederales de Acción Sindical y Políticas Sectoriales y de la Mujer, respectivamente.

“El sector de ayuda a domicilio está pensado para contratar a mujeres y la contratación a tiempo parcial no es la excepción sino la norma”.

mejoras conseguidas, que afectarán a unas 5.000 trabajadoras (3.500 de ellas son trabajadoras en las zonas rurales).

¿Cuál diría que es el principal problema de este sector?

Sin duda el tipo de contratación, es un sector que está pensado para contratar a mujeres y la contratación a tiempo parcial no es la excepción sino la norma.

¿Cómo cree que se puede avanzar en el campo de la contratación?

La única forma o por lo menos la más eficaz es implicando a las admi-

contratación es a tiempo parcial, por lo tanto influye directamente en el salario. Este tipo de contratación es generalmente una imposición de las empresas no una opción de las trabajadoras, las empresas, ante la dificultad que les supone la gestión del servicio, sobre todo en horas punta, lo que hacen es incrementar sus plantillas en lugar de incrementar las jornadas. Al efecto de corregir esta situación en el año 2004 negociamos con la Junta de Castilla y León una orden de ayuda para las empresas que ampliaran los contratos de trabajo que fueran inferiores al 50% de la jornada, estableciendo una subvención por cada hora que fuera ampliada

Con las trabajadoras del transporte

Una nueva base de datos que permite obtener información rápidamente ha venido a dinamizar la páginas *web* de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF).

Sarah Finke



LA FEDERACIÓN Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) representa al personal de los transportes en el mundo entero y defiende sus intereses a través de campañas y de acciones de solidaridad globales. Son miembros de la ITF más de 624 sindicatos, que representan a más de 4,5 millones de trabajadores del transporte de más de 142 países. La ITF es una de las federaciones sindicales globales, que forman parte de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

La página *web* (www.itfglobal.org) ha experimentado recientemente una transformación. Aunque su mirada no es radicalmente diferente, el sitio ahora funciona usando una base de datos, que permite que nos pongamos al día de la información rápidamente. Una parte de la *web* se ha traducido al castellano. Algunas páginas y documentos sólo están disponibles, por el momento, en inglés.

La sección *Mujeres* (www.itfglobal.org/women/index.cfm) es un espacio para consultar noticias de actualidad y encontrar información sobre las campañas anuales del 8 de Marzo y del 25 de Noviembre y una herramienta imprescindible para las más de 600 mujeres vinculadas a las diferentes uniones de trabajadores del transporte.

Quien desee recibir noticias puntualmente puede hacerlo suscribiéndose a su lista. Por su parte la revista trimestral *Transporte Internacional* puede consultarse en su formato electrónico (www.itfglobal.org/transport-international/ti20.cfm). Internet es, sin duda, el método más económico y accesible para la distribución de información sindical internacional a todos nuestros sindicatos y a sus miembros, hombres y mujeres. Necesitamos poder utilizar este recurso de la manera más eficaz posible. Nuestra primera prioridad, de cara al futuro, será llevar a cabo la traducción del mayor porcentaje posible de su contenido, de forma que nuestro sitio se convierta, en su día, en un instrumento realmente útil para todos los trabajadores del transporte, se encuentren donde se encuentren. **T**

Sarah Finke trabaja en el departamento de Mujeres de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.

Instituto C.B. Medical
CBM

30 años de experiencia. Ahora en Madrid
ABORTO LEGAL

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

ALTA TECNOLOGIA
Videoconferencia a nivel internacional

Instituto C.B. Medical
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

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

Marcha Mundial de las Mujeres

Las mujeres se organizan en la Marcha Mundial de las Mujeres para reivindicar la igualdad y establecer una carta que recoja sus derechos.

Pilar Morales

Desde el año 2000, la Marcha Mundial de las Mujeres configura un movimiento compuesto por grupos de mujeres de diferentes orígenes étnicos, culturales, religiosos, de edad y de extracción social.

Han marchado por el mundo con una plataforma política que contiene 17 grandes reivindicaciones, con el fin de eliminar la pobreza en el mundo, realizar una distribución más justa de la riqueza, erradicar la violencia contra las mujeres y conseguir el respeto a su integridad física y moral. Transmiten estas peticiones al Fondo Monetario Internacional, al Banco Mundial y a Naciones Unidas.

Las mujeres del mundo saben mucho sobre organización de movimientos que funcionan por consenso, donde lo que une es mucho más que lo que separa y han sido capaces de

sacar adelante reivindicaciones que han mantenido la lucha contra la impunidad en los genocidios y crímenes contra la Humanidad en numerosos países de culturas muy diferentes.

La Carta Mundial pretende rechazar el actual estado de las cosas donde se conjuga la organización social del patriarcado y la organización económica del capitalismo, que fundamentan el racismo, la xenofobia, la homofobia, el imperialismo, el esclavismo y el trabajo forzado generando exclusión social y violación de los derechos humanos.

Las mujeres, las más pobres entre los pobres, son las principales víctimas en las guerras y las que padecen la peor de las violencias, las que producen sus propias parejas o ex-parejas a través de la violencia de género. Por eso no afrontan esta situación de

forma resignada o sumisa en ningún país y se organizan en redes para denunciar su situación económica, social y política.

La Marcha Mundial de las Mujeres hace un llamamiento al movimiento sindical, puesto que desde la defensa del empleo con derechos y de calidad puede darse a las mujeres un grado de independencia y de empoderamiento que tiene un enorme peso en todas las circunstancias, pero más en aquellas en que suponen un elemento de liberación y de incorporación a la vida activa.

Comisiones Obreras anima a formar parte de las redes de mujeres y a fomentarlas a partir de una visión sindical, comprometiéndose en una tarea que llevará a hacer cierta la afirmación de que: *“No sólo otro mundo es posible sino que es mejor”*.

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

(1) Más información en <http://www.marchamondiale.org/es/>

Las saharauis en el Foro Social Mediterráneo

Pilar Morales



En el mes Junio, se ha celebrado en Barcelona el Foro Social Mediterráneo, que reunió a más de 4.500 personas, se organizaron 200 seminarios y talleres y 9 conferencias centrales, además de las asambleas de mujeres y movimientos sociales.

La celebración del Foro no estuvo exenta de problemas, empezando por que numerosas personas defensoras de derechos humanos vieron truncada su participación por la negación de visados. En algunos casos se alegó a la falta de tiempo para emitir los permisos, en total unas 500 personas integrantes de movimientos ecologistas, de organizaciones de mujeres o de países determi-

nados como el Sahara, Argelia y Túnez.

La cuestión saharauí también fue polémica, los representantes saharauí argumentaron que se les había dejado fuera de la agenda principal e incluso tuvieron que hacer frente a la provocación de grupos organizados que intentaron boicotear los actos.

Sin embargo, las saharauis supieron hacerse oír y plantearon sus reivindicaciones y una amplia explicación sobre cuál es la situación que atraviesan, tanto en los campamentos como en los territorios ocupados y mostraron su preocupación por la actitud de los gobiernos, no sólo del marroquí, sino también de aquellos países (entre los que se en-

Trabajadoras organizando el futuro

María Antonia Martínez

Las trabajadoras organizando el futuro, con este eslogan se celebraba la 2ª Conferencia Mundial de Mujeres de UNI (Red Internacional de Trabajadores), en Chicago (Estados Unidos) los días 20 y 21 de agosto 2005. A la conferencia han asistido 528 mujeres de 217 organizaciones sindicales afiliadas a UNI procedentes de 77 países (1).

Los ejes del debate de esta conferencia estaban contenidos en tres temas fundamentales: igualdad de salarios e igualdad de oportunidades; el trabajo informal y los empleos precarios, la violencia y el VIH/SIDA.

Al plenario se trasladó la experiencia de la campaña estadounidense contra la *walmartización* (de la empresa Walt-mart) que ha revelado la discriminación de las que son víctimas las trabajadoras de estas empresas. La multinacional minorista de Bentonville está involucrada en una demanda judicial en grupo sin precedente, acusada de discriminación por razón de sexo en materia de salarios y promociones. Se ha solicitado que ponga a disposición sus datos salariales para que el Congreso de Estados Unidos pueda entender por qué paga a sus trabajadoras menor salario que a los hombres.

Para los próximos cinco años, los sindicatos participantes se han comprometido a luchar por eliminar la discriminación y la injusticia que aquejan a las mujeres; a organizarlas en los sindicatos, prestando especial atención a jóvenes e inmigrantes; a dar cabida a las sindicalistas en los órganos de dirección; a potenciar la Negociación Colectiva y el Dialogo Social; a hacer cumplir las leyes relativas a la igualdad de oportunidades y a promover la formación de quienes negocian los convenios colectivos; y, por último, a combatir la discriminación salarial. **I**

María Antonia Martínez, secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de la Comunicación y Transporte.

(1) Participaron tres federaciones estatales de Comisiones Obreras: FE-COHT, COMFIA y Comunicación y Transporte.

cuentra España) que les han apoyado en el pasado y que ahora se muestran tibios ante el retraso del referéndum una y otra vez.

Las saharauis mostraron un ánimo decidido de no volver atrás; ellas han conseguido demostrar que podían, querían y sabían ser gestoras y administradoras de poblaciones enteras y son conscientes de que su participación política y social está en riesgo permanente. También recalcaron la importancia de la formación y del empoderamiento político, junto con la necesidad de recibir el apoyo internacional de las redes de mujeres.

Ellas consiguieron meter en la agenda del foro el debate sobre su situación y reclamaron el apoyo al que tienen derecho y con el que deben contar, fuera de cualquier interés económico y político. **I**

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

(1) Más información en la página web del Foro Social Mediterráneo:
<http://www.fsmed.info/>.

clínica
dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL
HASTA 22 SEMANAS**

**1ª CLÍNICA AUTORIZADA EN
EL ESTADO ESPAÑOL**

- I.V.E.
- ABORTOS DE BAJO Y ALTO RIESGO
- PÍLDORA ABORTIVA
- LIGADURA DE TROMPAS
- ANESTESIA LOCAL Y GENERAL
- VASECTOMÍA
- FRENILLO
- FIMOSIS
- OTRAS CIRUGÍAS
- PRUEBAS DE PATERNIDAD



**SERVICIO DE URGENCIAS
24 HORAS**

91 571 27 00

<http://www.clinica-dator.com>

Mujeres durante el franquismo

Estos son algunos de los resultados del *Proyecto de investigación sobre la actividad laboral de las mujeres entre 1940 y 1985 y su actividad sindical antes y después de la legalización de los sindicatos*.

José Babiano

FUE LA invisibilidad de las mujeres en la historia del sindicato, que se plasmó en la exposición y en el catálogo conmemorativo del XXV Aniversario de la Asamblea de Barcelona de CC.OO.

en 2001, lo que hizo que la Secretaría Confederal

de la Mujer reuniese a un grupo de historiadoras e historiadores para abordar un estudio sobre *Trabajo y participación sindical de las mujeres en el franquismo y la transición (1940-1985)*⁽¹⁾. Al grupo de investigación se incorporó el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, en la medida en que aporta un gran bagaje documental relativo a CC.OO. durante el periodo que se pretende analizar.

Conviene ahora, después de dos años y medio de trabajo y a falta de seis meses para presentar los resultados definitivos, dar cuenta de esta experiencia y sugerir, siquiera, algunos primeros resultados. En primer lugar, debemos señalar que a pesar del título, en realidad el periodo estudiado es el comprendido entre el final de la Guerra Civil y 1985. Aunque inicialmente, estaba previsto concluir la investigación desde el punto de vista cronológico en 1980, se pensó que alargar las investigaciones un lustro más tarde era mucho más adecuado. En efecto, pues

de ese modo se ha podido observar en toda su dimensión el periodo de recesión económica y de reestructuración del capitalismo que transcurrió desde el *shock* del petróleo hasta mediados de los años ochenta y

“La cuestión de la invisibilidad de las mujeres afecta también a la documentación, por lo que el recurso a las fuentes orales es fundamental para la investigación”.

que, por supuesto, tuvo una importancia capital desde el punto de vista de la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

Fuentes documentales

Por otra parte, la investigación se está desarrollando desde un punto de vista sectorial. De ese modo, Carmen Sarasúa –la investigadora principal– se ocupa del trabajo agrícola y el servicio doméstico; Gloria Nielfa, estudia el trabajo en las grandes superficies comerciales; Pilar Díaz lo hace en relación a la industria textil; Lina Gálvez aborda el trabajo y la militancia femenina en los sectores públicos de sanidad y enseñanza; por fin, Ángel Pascual presta atención a la industria conservera en el caso de Murcia. En general, como se ve, se trata de sectores muy feminizados desde el punto de vista de la composición de la mano de obra. Al mismo tiempo, salvo en el caso del textil, son ramas tardíamente sindicalizadas. Debemos señalar que la cuestión de la ‘invisibilidad’ de las

mujeres afecta también a las fuentes documentales, por lo que el recurso a las fuentes orales, es decir al testimonio de las propias mujeres, está resultando fundamental para el desarrollo de los diversos estudios.

En este contexto, mi propia investigación se he centrado en tratar de conectar las siguientes tres secuencias: a) la posición de las mujeres en el mercado laboral durante el franquismo; b) la militancia laboral femenina, dentro del contexto de formas de resistencia específica de

las mujeres a la dictadura; c) la participación de mujeres en las CC.OO., el discurso de éstas en relación con las primeras y finalmente, el peso de las propias mujeres en las estructuras del sindicato cuando éste sale a la luz. No se trata en este caso de una perspectiva de tipo sectorial, por lo tanto, sino de ofrecer un contrapunto a esos enfoques que vienen desarrollando el resto de investigadores del equipo, tratando de sacar a la luz aspectos de la participación femenina en CC.OO. que los estudios sectoriales no pueden abordar.

En cuanto a la posición de las mujeres en el mercado laboral durante el franquismo, cabe destacar dos aspectos fundamentales que ayudan asimismo a comprender el carácter minoritario de su activismo sindical: por un lado las bajas tasas de actividad y en segundo lugar, el abandono del mercado laboral de manera masiva con ocasión del matrimonio o del nacimiento del primer hijo. Ahora bien, de una manera gráfica esa situación puede des-

cribirse como un continuo entre dos polos. De ese modo, el trabajo en la economía formal (y con los derechos a que entonces daba lugar) constituiría uno de los extremos mientras que las tareas domésticas constituirían el otro. Entre esos extremos tuvieron lugar una variedad de posiciones en la economía sumergida, en el trabajo a domicilio o en tareas económicas que incluso las propias mujeres no consideraban trabajo.

Activistas sindicales

Con respecto al activismo sindical femenino en las CC.OO., se trata de un fenómeno relativamente tardío que se suscita a finales de los años sesenta y principios de la década siguiente, a través de la movilización de sectores con fuerte presencia femenina, como el textil, algunas grandes empresas metalúrgicas o la sanidad y la enseñanza. Claro está

“El sindicato adoptó un programa emancipatorio por lo que se refiere a los derechos civiles de las mujeres e igualitario en lo que concierne a las condiciones de trabajo”.

que las mujeres habían jugado ya un papel destacado en la organización de la solidaridad con los huelguistas –caso de las huelgas de 1962- o en el apoyo a los presos políticos, incluidos los de CC.OO.

Entre tanto, las CC.OO. se habían limitado a reclamar la igualdad salarial y de condiciones de trabajo sin distinción de edad y sexo. Cuando llegó la legalidad, la presencia y el trabajo de una red de cuadros femeninos cristalizó en la creación de las Secretarías y Comisiones de la Mujer. El sindicato, como resultado de esta presión, adoptó un programa emancipatorio por lo que se refiere a los derechos civiles de las mujeres e igualitario en lo que concierne a las



Estraperlando con pan y tabaco. Colección Santos Yubero. Archivo Regional de Madrid (Madrid, 1948) .

condiciones de trabajo. Pero más allá del ámbito programático, la participación de las mujeres componía una especie de pirámide en la jerarquía de la organización; de este modo, si la afiliación se situaba en torno al 17 por ciento, las primeras direcciones territoriales tenían menos del 10 por ciento de mujeres y la dirección confederal menos del 5 por ciento. Además, en los distintos órganos, la cuestión de las mujeres empezó a

ocupar el último punto del orden del día y a discutirse de forma rutinaria. Como colofón a esta nueva situación, la crisis económica invitaba en las empresas a una acción sindical de carácter defensivo en la que con demasiada frecuencia se escuchaban argumentos a favor de la prioridad de los hombres, en tanto que cabezas de familia, a la hora del mantenimiento del empleo. Era evidente que, no sólo por su composición, sino también desde el punto de vista cultural, las CC.OO. eran un mundo esencialmente masculino.

Lo dicho hasta ahora no son más que los primeros resultados de la investigación emprendida contados de manera muy sucinta. Sin embar-

go creo que se debe destacar otro aspecto interesante de esta experiencia de investigación. Me refiero a que la propia actividad del grupo nos ha permitido entrar en contacto con historiadoras que de una u otra manera abordan temas y enfoques parecidos. Este contacto, a su vez, nos ha permitido conocer sus trabajos y en ocasiones entablar debates muy interesantes en los que también han tomado parte, a través de la propia Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., mujeres con una larga experiencia y con una trayectoria en puestos de responsabilidad dentro del sindicato. En este sentido debemos citar los trabajos sobre salarios, de Margarita Vilar; sobre las mujeres de presos, de Irene Abad; sobre la militancia femenina en CC.OO. en Cataluña, del equipo de Cristina Borderías o sobre la conflictividad laboral de las mujeres en la misma Cataluña, de

Nadia Varo⁽²⁾. La fórmula de trabajo consistente en mezclar el ámbito académico –re-

presentado por el grupo de investigación- y el sindical –a través de mujeres que son cuadros de CC.OO.- en las sesiones de discusión, ofrece un gran interés y es altamente enriquecedora. En este punto, podemos establecer no ya un primer resultado sino una conclusión firme para el futuro. **1**

José Babiano (jbabiano@1mayo.ccoo.es) es director del Archivo de Historia del Trabajo (AHT) dependiente de la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

(1) Carmen Sarasúa, investigadora principal, explicaba el inicio del proyecto en *Trabajadora*, nº 8 (junio de 2003).

(2) Los trabajos de Vilar, Abad y Varo, pueden consultarse en www.1mayo.org.

Visibilidad de las lesbianas

Beatriz Gimeno

EL DÍA 4 de julio entró en vigor la ley de modificación del Código Civil en materia de matrimonio, lo que todo el mundo llama “ley del matrimonio homosexual”, que permitirá que dos personas del mismo sexo puedan contraerlo en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos. Ese día, lunes, los medios se apostaron en los registros civiles para poder entrevistar a las primeras parejas que se acercaran por allí a iniciar los trámites o simplemente a informarse. Y todos los medios constataron con extrañeza algo que cualquier lesbiana activista les hubiera podido decir: que el número de lesbianas que van a contraer matrimonio es significativamente más bajo que el de los gays. Eso tiene que ver, sobre todo, con una pregunta que los periodistas nos hacen constantemente en estos días: “¿Solu-

ciona el matrimonio los problemas de las personas homosexuales?”.

El matrimonio significa la igualdad legal, una herramienta imprescindible para luchar contra la discriminación, una medida comparable a lo que significó la conquista del voto para las mujeres, pero ni el voto ni el matrimonio traerán, por sí solos, la igualdad real. Es más, el matrimonio resultará más efectivo como herramienta de lucha contra la discriminación para los hombres que para las mujeres. Cuanto peor sea el punto de partida, menos útil será el matrimonio. El matrimonio es una herramienta que exige partir de una situación de visibilidad completa. La mayoría de los gays y lesbianas somos visibles sólo parcialmente. La salida del armario, en una sociedad que presume de que todo el mundo es heterosexual, no acaba nunca. Cada nue-



Al trabajo sin armario. Basta de homofobia ya, pancarta del Colectivo Lambda del País Valencià.

va persona que conoces presume que eres heterosexual y por tanto, en cada ocasión hay que salir del armario. La mayoría estamos fuera del armario en unas situaciones sí y en otras no. Es posible que lo estemos ante parte de la familia, ante parte de los amigos, muchos no lo estamos en el trabajo... A mayor vulnerabilidad social o econó-

EN LA LEY que reforma el Código Civil en materia de separación y divorcio se da la posibilidad de que un juez pueda decidir a instancia de uno sólo de los progenitores que la custodia sea ejercida de forma conjunta o compartida.

nes de los progenitores con sus hijos –ya sea mediante un proceso de separación, divorcio o parejas de hecho– se tramitan previamente presentando ambos una propuesta de acuerdo ante los tribunales. El número de

comunicación entre los adultos para poder acceder a este régimen tan excepcional, pues si el padre y la madre lo llevan a cabo deben transmitirse toda la información relativa a sus hijos.

Custodia compartida

Ángela Alemany

Esto significa que el juez puede imponer este régimen aún en contra de la opinión de uno de los progenitores, el cuál tendrá que plegarse a la decisión judicial limitando en buena medida su libertad y no siendo necesaria una propuesta consensuada de ambas partes.

En España la mayoría de los procedimientos que regulan las relacio-

procedimientos que finalizan de forma contenciosa ascienden a tan sólo una quinta parte, esto es sin existir un acuerdo entre las partes⁽¹⁾.

Algunas personas se plantean por qué insistimos en la necesidad de que ambos progenitores estén de acuerdo para acceder a un régimen de custodia compartida. Hay que resaltar la importancia de una buena

La ley regula que el juez debe valorar la idoneidad del régimen de custodia sobre los menores, pero no se establece la obligatoriedad de recabar el informe del especialista, ni aún cuando tenga que adoptar una custodia compartida incluso en contra de la voluntad de alguno de los progenitores. A pesar de haber sido esta la intención del legislador; en la ley no queda plasmado así por un error no corregido. A nadie debería olvidarse-

mica, menos visibilidad. Las lesbianas nos encontramos en una situación, como mujeres que somos, siempre de mayor vulnerabilidad social y económica que los gays. Y especialmente mayor vulnerabilidad laboral. El paro, la precariedad, los salarios bajos, el subempleo...son problemas que nos afectan mucho más que a los trabajadores gays masculinos. Y el matrimonio no va a solucionarlos. El matrimonio te saca totalmente del armario, visibiliza completamente a una persona como lesbiana, ya que a partir de ese momento, dicha unión legal con una persona del mismo sexo figurará en todos los documentos, convierte a una mujer lesbiana en una mujer lesbiana sin posibilidad de esconderse. Quien tiene más que perder puede arriesgarse menos, eso es evidente.

Por eso vamos a ver a muchas más parejas formadas por dos hombres que formadas por dos mujeres acercarse a los registros civiles. Porque la mayoría de ellos se encuentran en una situación laboral mejor que la mayoría de las mujeres. Esa es la razón fundamen-

tal, pero hay otras. Una madre, por ejemplo, en medio de un pleito por la custodia de sus hijos, querrá ocultar su condición por miedo a que el juez la juzgue con más dureza. Y muchas les-

“El paro, la precariedad, los salarios bajos, el subempleo...son problemas que nos afectan mucho más que a los trabajadores gays masculinos. Y el matrimonio no va a solucionarlos”.

bianas son madres. Una madre, aunque no tenga marido, puede no querer contraer matrimonio para no obligar a sus descendientes a cargar con una situación que no han elegido.

Una lesbiana es una mujer sin hombre y las mujeres sin hombre son las más vulnerables también a sufrir acoso sexual. No sólo las lesbianas, también lo son las madres solteras, las inmigrantes sin marido, las divorciadas...Esas son, según las estadísticas las trabajadoras más susceptibles de ser víctimas del acoso de sus superiores. Dentro de este grupo se encuentran las lesbianas que al hecho de ser mujeres a las que sus jefes y compañeros consideran “libres” en el sentido de no tener hombre que pueda reclamarlas como suyas (dentro de las

reglas del patriarcado) unen también la extrema vulnerabilidad que proporciona el ser las depositarias de un estigma histórico. Y a esas dos circunstancias hay que sumarle además que

las lesbianas son parte muy importante del imaginario sexual masculino heterosexual, lo que añade un factor más de vulnerabilidad.

Nosotras lo sabemos. Conocemos de sobra estas situaciones que son nuestro hábitat cotidiano en el trabajo y, como es lógico, nos guardamos. No es que seamos menos, es que se nos ve menos porque no se han dado todavía las circunstancias de igualdad que nos permitirían sentirnos seguras. Falta mucho para eso y, mientras tanto, sólo aquellas cuya situación social sea segura podrán casarse, hacerse visibles, en definitiva. ^[1]

Beatriz Gimeno (bgimeno@felgt.org) es presidenta de la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales (FELGT).

le que siempre que existe un proceso contencioso el padre y la madre no mantienen una relación cordial, repercutiendo, por tanto, si acceden a un régimen de custodia compartida, negativamente en el interés del menor:

genitores en dicho acto, eminentemente formal. Se exige al juez que aprecie esta circunstancia sin tener un conocimiento profundo sobre las relaciones entre los progenitores, algo que pertenece a la esfera privada e íntima de la pareja y que evidentemente no va a manifestarse en un acto tan formal como un juicio oral.

Es cierto que en general los jueces tenderán a no considerar la posibilidad de acceder a la custodia compartida si no existe un acuerdo previo entre ambas partes, pero no existe razón alguna para mantener la po-

No se debe imponer una custodia compartida basándose en un principio equivoco de la igualdad, equivalente a dividir los tiempos por la mitad y llegando a hacer una aproximación muy cercana a un juicio salomónico, que en nada beneficiará a los menores ni a las relaciones impuestas al padre y la madre, ya que la custodia en beneficio de todos y todas debe ejercerse de forma responsable ⁽²⁾. ^[1]

Ángela Alemany (thermis@retemail.es) es la presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis.

(1) El 69% de los procesos de separación se inicia y finaliza de mutuo acuerdo por las partes, un 10% se inicia contencioso y se transforma en mutuo acuerdo y solo el 21% se inicia y finaliza contencioso, según datos del libro *La violencia familiar en el ámbito judicial*, editado por Themis en el año 2003.

(2) Para más información puede consultarse la siguiente dirección: www.custodiarespnable.org.

impuesta

Por otra parte, el juez en ningún caso puede valorar la relación existente entre el padre y la madre en un proceso contencioso, ya que únicamente tendrá contacto directo con

“La custodia en beneficio de todos y todas debe ejercerse de forma responsable”.

ambos en el acto de juicio oral, por lo que exclusivamente valorará el comportamiento mantenido entre los pro-

sibilidad de que se de un régimen tan excepcional y tan necesitado de acuerdo entre ambos progenitores.

guía para no perderse

Literatura / El patio de mi casa

El patio de mi casa, de Paca Arceo. Madrid, 2005: El Tercer Nombre, S. A.

María Jesús Vilches



Nada más empezar a leer *El patio de mi casa*, por la forma en que está escrito, es un libro que engancha. Comienza con el nacimiento de Séptima y esta llegada no produce alegría alguna en el seno de la familia ya que supone una boca más que alimentar en medio de una exigua economía.

Paca Arceo, nos coloca ante un espejo de lo que para muchas personas de su generación fue nuestra vida infantil y adolescente, haciéndonos sentir una cierta frustración y desasosiego ante las situaciones de desarraigo, desempleo, violencia, alcoholismo, infidelidades etcétera. Los personajes, que tienen nombres peculiares, desarrollan papeles con los que muchos podemos identificarnos; pero La Madre, es ese personaje que consigue que la tristeza aflore, tristeza por la vida que la tocó vivir y que la amargó para siempre hasta el punto de no poder trasladar afecto alguno ni siquiera a sus hijos e hijas. Una mujer atada a un marido alcohólico por esa relación amor/odio que va destruyendo poco a poco a mucha gente.

Al mismo tiempo es un relato que pone sobre la mesa la recuperación histórica de la memoria de una generación perdida por el olvido a la que ha sido sometida, donde heredar la ropa de los hermanos y hermanas era cosa habitual, donde la vida personal de la vecindad se conocía y debatía “en el patio” sin ningún tapujo, donde todo el mundo estaba bajo sospecha, donde estudiar y trabajar era lo único que podían hacer quienes querían intentar salir de esa situación, y donde el compromiso político (más tarde) era algo “obligado” ante las múltiples carencias.

Es una novela muy bien escrita con una prosa ágil y rápida la cual unas veces produce fuertes sacudidas y, otras, es como un bálsamo que acaricia.

Paca Arceo es una mujer sensible y con una gran humanidad, que perteneció a esa generación que tuvo que hacer grandes esfuerzos por superarse.

Mujer comprometida, peleona y perseverante, una más de esos cientos de hombres y mujeres anónimos, que en el seno de las empresas pusieron las bases del sindicalismo actual y que nuestra reciente historia ha olvidado, o al menos no ha reconocido como se merecían, pero sin los cuales nuestro país no sería lo que es hoy en día.

El patio de mi casa, una historia real novelada, donde muchas personas nos hemos visto reflejadas y con la que hemos disfrutado mucho, a pesar de las sacudidas. **II**

M^a Jesús Vilches trabaja en temas de género en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.

Música / Latinas

Latinas, Latinas (volumen I), incluido en la revista musical *Zona de Obras*, nº 41. Más información en www.zonadeobras.com.

C.B.



La argentina Rosario Bléfari.

La revista musical *Zona de obras*. Algo así como la *biblia de la cultura latina*, según reza en su cabecera, celebra este año su 10º aniversario. La publicación, realizada desde Zaragoza y Buenos Aires, incluye en su número 41 el CD *Latinas*. Son en total 17 voces femeninas que acompañan al dossier de la revista, un especial sobre mujeres de ambos lados del Atlántico en la música, en el cine, en la literatura...

Dnoe, es el nombre artístico de la guineana Silvia Sobé, que abre la recopilación. La siguen de cerca otras dos exponentes del *hip hop* femenino español: la dominicana residente en Girona Arianna Puella con su tema *Dámelo tó* y la sevillana Mala Rodríguez, con *La niña*. El grupo barcelonés Pastora interpreta *Lunes*. La zaragozana Carmen París -que asombró hace unos años por conseguir casar estilos como el *jazz* el flamenco, los ritmos caribeños y la jota aragonesa- participa con *Todo es pena*. Fang (Mariona Aupí y Jaime García) presentan en castellano *Agua y sal*. Las Escarlatinas se decantan por un tema amoroso en *Solo por ti*. Is (Isabel León) se independiza de Surfín, Bichos y Chucho y pasa a un primer plano con sus propias creaciones: “*Creo que en un campo cultural supuestamente avanzado como es el pop, el sexismo debería estar superado desde hace años*”, dice.

Desde México llegan las voces de: Pepito (en realidad Ana Machado y José Márquez); Ely Guerra y su tratado culinario sobre el amor; Lhasa de Sela a quien la revista la presenta como: “*La distancia que va desde Chavela Vargas a Björk como si nada*”; y, Julieta Venegas, que participa con sus composiciones en bandas sonoras (*Amores perros* y *María llena eres de gracia*, entre otras).

La colombiana Andrea Echeverri canta al nacimiento de su hija en *A eme o (tú me has dado el soplo de la creación/ eres energía, luz del sol/ tú me has deletreado la palabra amor/ a eme o ere ce i te o)* en un tema *chill latino* y afirma: “*El medio roquero sigue siendo ultra masculino. En un Watcha Tour eran ochenta hombres y sólo dos mujeres*”.

Finalmente, desde Argentina llegan los sonidos de: Entre Ríos, que recurren a las herramientas electrónicas; Ana Laan, que da algunas ideas para enfrentarse al dolor del mundo con una canción dulce como un beso; Rosario Bléfari, también poeta y actriz, y Juana Molina, que se apunta a los sonidos “indietrónicos”.

Latinas es una forma fácil de hacerse un recorrido por geografías próximas y conocer qué están haciendo las mujeres en la música pop, rock, *indie*, electrónica... **II**

Libro / **El hilo de Penélope**

El hilo de Penélope. La labor de las mujeres que tejen el futuro de Marruecos, de Fátima Mernissi. Barcelona, 2005: Editorial Lumen, S. A.



Uno de los tapices de Fátima Mellal.

Gregoria Cebrián

“El turista políticamente sensible debe empezar por despojarse de los estereotipos que en Occidente se tiene sobre los árabes”. Con esta advertencia, y como si de una guía de viajes se tratara, *El hilo de Penélope*, de Fátima Mernissi (Premio Príncipe de Asturias de las Letras en 2003, junto con la estadounidense recientemente fallecida Susan Sontag) nos invita a descubrir un Marruecos desconocido e inmerso en un proceso de transformación gracias a las nuevas tecnologías.

Mernissi va tejiendo un hilo invisible que nos transporta al Marruecos cívico y rural que no sale en los folletos de las agencias, y en el que las parabólicas, los cibercafé y la “revolución ciudadana” promovida por varias asociaciones (ADRAR, ADEDRA...) están contribuyendo a acelerar el proceso de democratización de este país y a que las mujeres accedan al espacio público que les corresponde.

Miles de marroquíes están conectados con el resto del mundo a través de teléfonos móviles, la televisión por satélite e internet. *“La tecnología digital —explica Mernissi— hace autodidactas a las poblaciones rurales, que aprenden de las televisiones extranjeras o estudian informática para vender sus productos en cualquier parte del mundo”.* Un ejemplo del modo en que la tradición puede unirse a las nuevas conquistas tecnológicas lo tenemos en las tejedoras de alfombras que, pese a ser analfabetas, son capaces de aprovechar las oportunidades que ofrecen los nuevos sistemas de comunicación para prosperar y salir de su aislamiento; o el de los jóvenes que viven en las montañas del Alto Atlas o pueblos del desierto y se conectan a internet para emprender negocios ideados por ellos mismos como alternativa a la emigración.

Fátima Mernissi cuenta la historia de algunas mujeres que están marcando el futuro de su país, como el caso de Chaibia Talal, Baya, Fatna Gburi o Fátima Mellal... que dejaron de hilar lana y tejer alfombras para abrirse camino como reconocidas pintoras en las galerías de arte de todo el mundo. Unos relatos que Mernissi va entrelazando hasta formar una amplia red *ciberdemocrática*, y en la que surgen proyectos para ayudar y formar a las mujeres de las zonas rurales de Marruecos, como los de la Caravana Cívica que pretenden sensibilizar a la ciudadanía, reavivar la solidaridad y cambiar el mundo. **1**

Gregoria Cebrián es periodista en la Secretaría Confederal de Comunicación de Comisiones Obreras.

Cómic / **Bordados**

Bordados, de la iraní Marjane Satrapi. Barcelona, 2004: Norma Editorial.

Carmen Briz



¿De qué hablan las mujeres en Irán? ¿qué hacen cuando están reunidas sin ninguna mirada masculina vigilante? ¿de qué se ríen? ¿con qué sufren? ¿cuáles son sus vivencias? ¿qué opinan sobre el amor? ¿y sobre el sexo? ¿y sobre los hombres? Seguramente sea difícil averiguarlo pero podemos intuir algunas cosas a través del cómic *Bordados*, con dibujos y guión de la iraní, aunque residente en Francia, Marjane Satrapi.

La hora de la siesta, momento de descanso para los hombres, significa -además de hacerse cargo de recoger la mesa- la posibilidad de encontrarse con otras mujeres y dejar que las conversaciones fluyan y los sentimientos y las experiencias y esperanzas se compartan, tanto que cuando uno de los hombres, el abuelo, despierta y les interrumpe preguntando: *“¿De qué estáis hablando?”*, la abuela responde sin vacilar y tajante: *“¡Vuelve a acostarte!”*. El té y el samovar dan paso a la conversación entre mujeres de diferentes generaciones, pero con parecidos problemas, *“para airear el corazón”*.

A través del humor y de un dibujo sencillo se va desvelando otra realidad iraní, la realidad no inventada desde Occidente, y que imagina Marjane Satrapi, la única dibujante iraní conocida en nuestro país (seguro que hay más) y que ahora podemos disfrutar en castellano. El refugio de la siesta recuerda a otro, al del salón plagado de literatura de su compatriota Azar Nafisi en la novela *Leer ‘Lolita’ en Teherán. Una historia de amor, libros y revolución*.

Bordado es un adorno, pero “hacerse un bordado” significa reconstruirse el himen, una práctica habitual cuando lo que está en juego es la virilidad del hombre y la honra de la mujer. Esta es una de las historias de Marjane Satrapi. Otras giran en torno a las relaciones sexuales sin goce alguno, los casamientos con hombres mayores y la huida de las jóvenes casaderas, el exilio político y las relaciones amorosas y sobre todo muchas mujeres que toman decisiones importantes sobre sus vidas.

Marjane Satrapi, de 35 años, es la autora de *Persépolis*, una obra de 4 volúmenes, por los que ha recibido algunos de los premios del cómic más prestigiosos del mundo (Premio Autor Revelación Angoulême 2000; Prix du Lion, Bélgica 2000; Premio al Mejor Guión en Angoulême 20002 y el Premio Harvey 2004 a la Mejor Obra Extranjera, Nueva Cork, 2004). *Persépolis* describe su infancia, su relación con Marx, Dios y el Sha, con la revolución y la guerra. Es también autora del recién editado por Norma Editorial *Pollo con ciruelas* (Premio al Mejor Álbum en Angoulême, 2005). **1**

Déficit en la salud reproductiva

Políticas sanitarias y déficit en salud reproductiva, así se llamó la jornada organizada por Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC) en el mes de mayo en Barcelona.

Carme Catalán

EN conmemoración del Día Internacional de Acción para la Salud de las Mujeres, que se celebra el día 28 de Mayo, la Federación de Sanidad de Catalunya, junto con el Àrea de Acción Socio-económica de la CONC, organizó una jornada sobre los déficit de las políticas sanitarias en relación a la salud reproductiva. No fue el único acto, la Xarxa de Dones per la Salut, al igual que algunas instituciones, también conmemoraron este día⁽¹⁾.

¿Por qué sobre salud reproductiva? Los motivos por los que nos decidimos a escoger este tema son diversos. La reproducción es la pequeña diferencia entre hombres y mujeres que trae grandes consecuencias también en salud, porque incide en la discriminación de las mujeres y está en relación con las dificultades que históricamente han tenido para ser dueñas de su propio cuerpo, de decidir si querían, cómo, cuándo y con quién tener descendencia. Pero también la intervención del sistema sanitario en la atención obstétrico-ginecológica -atención que durante unos años tuvo una importante influencia en el descenso de la mortalidad materna e infantil- ha hecho que las mujeres se alejasen del control de procesos naturales como el embarazo y el parto. Una excesiva intervención tecnológica y una excesiva medicalización han producido efectos contrarios en la salud y el bienestar de las mujeres.

Son innumerables los ejemplos históricos de estos efectos negativos, desde las malformaciones que tuvieron los bebés de madres consumidoras de talidomida en el embarazo hasta el número excesivo de problemas cardiovasculares que sufren algunas mujeres en la menopausia por tomar, de manera sistemática, estrógenos que paliaran los efectos secundarios. Pero el principal motivo por el que este tema es de actualidad en Catalunya es por el descenso de los indicadores en salud reproductiva.

Existe un número creciente de embarazos en adolescentes, un incremento de los partos prematuros y de bajo peso, un incremento de las cesáreas, persisten las infecciones por VIH y siguen creciendo las cifras por cáncer de pecho, aunque no la mortalidad, porque se están extendiendo los programas

de prevención precoz y se están mejorando los tratamientos. También desde el Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya se están realizando cambios en la atención ginecológica, cambios que no siempre tienen suficiente consenso social.

Aunque este descenso de los indicadores en salud reproductiva puede ser debido a múltiples causas, como el incremento de la edad materna o de los embarazos *in vitro*, casi siempre se olvidan las causas y las diferencias sociales, que siguen creciendo. Las condiciones de trabajo tienen mucho que ver con el buen o mal resultado de un embarazo.

Son, cada vez más, las organizaciones de mujeres que denuncian este excesivo intervencionismo sobre el embarazo, el parto y la lactancia. Algunas optan por la defensa de dar a luz en casa, otras reivindican cambios en el sistema sanitario público y en las instituciones.

La jornada estaba dirigida a las secretarías de la Mujer y a los responsables de Política Sanitaria de la CONC así como a profesionales del sector. El formato de jornada permitió dar participación a quienes asistieron. Dolors Costa, adjunta a la Dirección General de Planificación y Evaluación del Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya, habló sobre la *Situación actual y nuevas orientaciones en salud reproductiva y atención al cáncer*". Pepi Domínguez, de Titania, asociación que realiza y promueve el parto natural, habló de *Embarazo y parto. Proceso fisiológico versus intervención del sistema sanitario*. Por último, Maria Ferrero, presidenta de la Asociación de Planificación Familiar de Catalunya y Baleares, presentó la ponencia *Atención en salud reproductiva*. La presentación la realizó Dolors Llobet, secretaria de Acción Socioeconómica de la CONC, y Luisa Montes, secretaria general de la Federación de Sanidad de Catalunya de la CONC, expuso las conclusiones. Se discutieron además las orientaciones del Departamento de Salud de nuestra comunidad ante estos cambios y las demandas de mejora social que se plantean desde las organizaciones de mujeres y sociales y desde los sindicatos. **II**

Carme Catalán (ccatalan@conc.es) es miembro de la Federación de Sanidad de la CONC.

“Una excesiva intervención tecnológica y una excesiva medicalización han producido efectos contrarios en la salud y el bienestar de las mujeres”.

(1) Más información sobre la Xarxa de Dones per la Salut (Red de Mujeres por la Salud) en el artículo "Participación y compromiso", de Carme Catalán, en la revista *Trabajadora*, nº 10 (diciembre de 2003).



CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

Reivindicaciones de género, conquistas de ciudadanía

Joan Coscubiela

UNA de las más significativas transformaciones protagonizadas por CC.OO. en los últimos años ha sido pasar de una organización compuesta mayoritariamente por trabajadores masculinos del sector industrial, de grandes empresas y núcleos industrializados a una organización mucho más diversa en la composición sociológica de la afiliación. Desde una perspectiva de género tener el 35% de afiliación femenina hace que el sindicato sea más representativo y se acerque a la realidad laboral en las empresas. La apuesta iniciada hace años para hacer de CC.OO. un sindicato de hombres y mujeres ha sido clave. Decisiva ha sido la determinación de las mujeres de CC.OO. y su función de claro liderazgo, tanto social como a nivel interno, para realizar este recorrido.

Hay un aspecto que creo que no ha sido valorado suficientemente. ¿Hasta qué punto cada avance en la reivindicación laboral, social o en la vida interna del sindicato por parte de las mujeres de CC.OO. ha supuesto un avance cultural, organizativo y reivindicativo que beneficie al conjunto de la población trabajadora? Me explico con algunos ejemplos. La lucha por la igualdad salarial entre géneros ha tenido que afrontar los obstáculos de la discriminación indirecta. Y así se ha ido fraguando un principio por el que la igualdad no es suficiente con que sea formal, debe ser también real y efectiva. El principio jurídico de igualdad salarial para trabajos de igual valor es hoy un derecho que se puede ejercer gracias a las

luchas por la igualdad que han encabezado las mujeres.

El trabajo de las sindicalistas de CC.OO. para incorporar a más trabajadoras a la afiliación, a los órganos de representación unitaria y a la dirección ha sido clave para avanzar en la cultura de la diversidad. Antes la preocupación se centraba en el concepto de pluralidad ideológica –por cierto muy poco plural si se compara con la sociedad y los centros de trabajo. Las reivindicaciones de las mujeres han permitido avanzar en la cultura de la

“Las reivindicaciones de las mujeres han permitido avanzar en la cultura de la diversidad”.

diversidad dentro del sindicato, también en los órganos de dirección. Las sindicalistas son un elemento imprescindible de cara a la representatividad de todas las trabajadoras. Es necesario representar a la diversidad del conjunto asalariado y en este trayecto el sindicato de hombres y mujeres ha jugado también un liderazgo cultural.

El ejemplo más reciente es el de la reivindicación de la compatibilidad entre la vida personal y familiar y la vida laboral. La punta de lanza de esta batalla la están dando las mujeres, aunque sólo sea porque son las que sufren en primera persona esta situación de transición en la que la incorporación plena de las mujeres al trabajo productivo no ha ido acompañada ni de la incorporación de los hombres al trabajo reproductivo ni de cambios en las estructuras sociales para dar cobertura colectiva a lo que hasta las actuales generaciones han sido funciones encomendadas en exclusiva a las mujeres.

La doble, triple o cuadruple jornada –en el caso de las sindicalistas– pone encima de la mesa la necesidad de abordar un nuevo concepto de flexibilidad en la organización del trabajo. Hasta ahora lo imperante es la adaptación de las personas asalariadas con sus circunstancias personales a las necesidades productivas de las empresas. El reto es conseguir un modelo de flexibilidad negociada con rostro humano. En la sociedad del conocimiento una buena utilización de las herramientas tecnológicas permite

abordar un modelo de organización del trabajo en el que sea la máquina –en sentido genérico– la que se adapte a las personas y no al contrario.

Y si hoy los derechos para las personas dependientes están en el primer lugar de la agenda sindical es porque las reivindicaciones de las mujeres están en el origen de importantes derechos de ciudadanía social. En lo que las cosas están más resistentes es en las formas de hacer del sindicato, el nefasto gobierno del tiempo, los horarios, la intensidad de las dedicaciones sindicales, los escasos vínculos emocionales entre las personas que se asocian a CC.OO. En este aspecto el camino está por empezar. Basta ver los requisitos que en la práctica se exigen para asumir responsabilidades de dirección: dedicación exclusiva, sin familia o sin poder vivirla. Y eso aún es patrimonio de los hombres, aunque lo practiquen algunas mujeres. **■**

Joan Coscubiela (conc@con.es) es el secretario general de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya.



SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres/

e-mail: trabajadora@cco.es