



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, Carmen Bravo,
Carmen Briz, Fernando Lezcano,
Goyi Cebrián, María Antonia Martínez,
María Jesús Vilches, Nuria Rico, Pilar Morales,
Rita Moreno y Susana Brunel

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

María Jesús Vilches, Rita Moreno,
María José Pulido, Nuria Rico,
Mayka Muñoz, Amaia Otaegui,
Jorge Aragón, Ana Cánovas,
Fernando Rocha, Daniel Mesa,
Charo Rizo, Prudencia Gutiérrez,
Pilar Morales, Gema Torres,
Virginia Villaplana y Carmen Bravo Sueskun

Fotografías en este número

Manoli Olmedo, Pablo Hojas y
Carmen Briz

Tirada

28.000 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/sindicato/mujer.html>Si deseas recibir la revista por correo
electrónico, envíanos tu dirección a:
trabajadora@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.

Fortalecer el sindicato



La Federación de Comunicación y Transporte ha puesto en marcha una campaña de afiliación dirigida especialmente a las trabajadoras. Después de una presentación titulada *¿Qué sienten las mujeres?* les anima a afiliarse: *“Porque sólo nuestra participación activa hará posible la correcta identificación de nuestros problemas y reivindicaciones. (...) Con nuestra implicación en el sindicato estaremos más protegidas frente a las situaciones de conflicto que nos podamos encontrar como despidos, expedientes de regulación de empleo, acoso sexual en el trabajo, mobbing y, en general, cualquier tipo de discriminación laboral que suframos”*. **1**

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
Historias y formación



página 8/ **EMPLEO**
El laberinto de la igualdad,
de María Jesús Vilches.
Crear empleo, alcanzar la igualdad,
de Rita Moreno y María José Pulido.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con Margarita Pintos,
de Carmen Briz.



página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**
Las jóvenes y la precariedad,
de Nuria Rico.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Mayka Muñoz, Amaia Otaegui y
Rita Moreno.

página 15/ **INFORME**
Las políticas de conciliación
en las Comunidades Autónomas,
de Jorge Aragón, Ana Cánovas
y Fernando Rocha.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Mujeres Jóvenes, de Daniel Mesa.



página 22/ **POR EL MUNDO**
De Beijing a Nueva York diez años después, de
Charo Rizo.
Encuentro de sindicalistas en Argel, de
María Jesús Vilches.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**
La edad y el trabajo, de Fefa Vila.



página 26/ **SOCIEDAD**
Derechos de ciudadanía para
trabajadoras y trabajadores
del sexo, de Belén Morales.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Libros de texto y estereotipos, Madame
Brouette, Los hombres no pegan, Cárcel
de amor. Colaboraciones de Prudencia Gutiérrez,
Pilar Morales, Gema Torres y Virginia Villaplana.

página 30/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Las mujeres para el sindicato en igualdad
de oportunidades con los hombres,
de Carmen Bravo Sueskun.

Teresa Sabaté *“Convertida en costurera mágica, transforma los pespuntos en dibujo y las masas de tela en pintura, a la manera de un diseñador, plantea obras para sus propios espacios, hedonistas, llenos de color, en los que se sumerge en una aventura donde está excluida la monotonía”,* así define José Miguel Corral la obra de esta artista navarra. Y Félix Ortega dice de ella: *“Los trabajos de Teresa son una acumulación de pequeños fragmentos de tiempo, un diario laborioso de situaciones cotidianas influidas por la mirada femenina”.* Por su parte Iñaki Arzoz señala la vinculación de su obra con tres conceptos, tres mundos entrelazados: *“Mujer, color y vanguardia”.*

Teresa Sabaté ha expuesto su obra de forma individual en Pamplona, Tudela, Donostia, Rentería, Calahorra, Barcelona, Toledo y Madrid y ha participado en diferentes exposiciones colectivas.





Autorretrato, de la pintora rusa Zinaida Serebryakova (1886-1967).

“Adoptar acciones positivas, dando prioridad, en igualdad de méritos, a la contratación de las mujeres, tanto en las actividades como en las categorías profesionales en las que no estén representadas”

editorial

IMPULSAR la participación laboral de las mujeres para su total integración en el mercado de trabajo requiere de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y en las condiciones de empleo. Para avanzar en la igualdad y la no discriminación de sexo en las relaciones laborales es necesaria una ley de igualdad que incluya la transposición de la Directiva 2002/73 CE (1). Ésta deberá abordar un conjunto de medidas que favorezcan la actuación integral en la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, en la igualdad de remuneración, en el reforzamiento y reorientación de las políticas destinadas a la distribución del tiempo de trabajo y protección social para la atención de las necesidades y responsabilidades familiares y de maternidad y paternidad.

Así mismo, la transposición de la Directiva 2002/73 CE a nuestro ordenamiento requiere la incorporación al mismo de las definiciones de discriminación directa e indirecta, acoso moral y acoso se-

Ley de ig

xual. Por otro lado, el reconocimiento legal del principio de igualdad de trato conlleva impulsar nuevas medidas específicas, de acciones positivas, destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que afecten a las trabajadoras.

Para la adopción y concertación de todas estas actuaciones en materia de igualdad y no discriminación, la propia directiva señala a la negociación colectiva y la interlocución social como instrumentos esenciales en su aplicación y desarrollo. A este respecto, es claro nuestro compromiso suscrito el 8 de julio de 2004 en la Declaración para el Diálogo Social *Competitividad, empleo estable y cohesión social* junto al Gobierno, la Unión General de Trabajadores y las organizaciones empresariales (CEOE-CEPY-ME) para avanzar en la consecución de un nuevo modelo productivo que permita mejorar la competitividad de la economía, aumentar la cantidad y la calidad del empleo y fortalecer y ampliar los sistemas de protección social. Para alcanzar estos objetivos, el apartado 2 de la Declaración para el Diálogo Social aborda las políticas de conciliación e igualdad.

Es evidente la necesidad de adoptar medidas eficaces para corregir las desigualdades y discriminaciones que persisten en nuestro mercado de trabajo

y que deberán abordarse, tal y como hemos señalado, desde la regulación legal, las instituciones públicas, el diálogo social y la negociación colectiva.

Las desigualdades y, por lo tanto, los problemas más significativos del mercado de trabajo son: las bajas tasas de actividad y empleo; el desempleo; la temporalidad; la discriminación salarial o la economía sumergida afectan hoy negativamente a las mujeres. Si a ello añadimos que la atención familiar, aun siendo un problema del conjunto de la sociedad, lo soportan mayoritariamente las trabajadoras, en un régimen que definimos como de doble jornada y doble presencia, habremos completado así los problemas y características que hoy tiene nuestro mercado de trabajo en relación al empleo femenino. Por lo tanto, estaremos señalando también, las medidas concretas que deberán abordarse.

Para aumentar las tasas de empleo de las mujeres y garantizar la calidad del mismo (reduciendo la tempora-

igualdad

lidad y asegurando la igualdad en las condiciones de trabajo) es necesario adoptar acciones positivas, dando prioridad, en igualdad de méritos, a la contratación de las mujeres, tanto en las actividades como en las categorías profesionales en las que no estén representadas. La acción positiva deberá ser extensiva, con los criterios que hemos definido anteriormente, a la promoción profesional.

También es necesario, mediante medios legales y convencionales, definir criterios objetivos de valoración de los puestos de trabajo y la asignación de retribuciones, y que tienen su reflejo en la clasificación profesional, en los sistemas de promoción y en la configuración del salario variable, para que la estructura salarial sea lo más transparente y sencilla posible y poder reducir a medio plazo las diferencias salariales entre hombres y mujeres que actualmente se encuentra en torno al 30%.

Deberán establecerse planes de igualdad en las empresas que contemplen el acceso al empleo, la promoción y formación, la igualdad retributiva, etcétera, mediante la inclusión de medidas de acción positiva que actúen sobre situaciones de desigualdad, con el objetivo general de reducir las diferencias entre hombres y muje-

res persistentes hoy en el mercado laboral. Estos planes de igualdad han de ser materia básica de la negociación colectiva, desde donde se acuerde darle prioridad a medidas (en materia de empleo, formación, promoción, retribución o cualquier otra) tendentes a la ordenación del tiempo de trabajo que haga posible el cumplimiento de las responsabilidades laborales y familiares y que minimicen, al mismo tiempo, los efectos negativos que la doble jornada tiene de manera muy significativa para las trabajadoras.

La regulación vigente en nuestro país para la compatibilidad de trabajo y responsabilidades familiares (Ley para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, de 1999) no ha resuelto la tradicional división y atribución de roles sociales en función del género que atribuyen a las mujeres la responsabilidad del cuidado y atención del ámbito familiar. Más bien parece que los perpetúa a la vista de la poca incidencia que tiene en las empresas la adopción

de medidas de conciliación. Sólo una de cada cinco

empresas recoge en sus convenios esta materia según los últimos datos y hasta un tercio de las mujeres con empleo lo abandonan ante la dificultad de superar los problemas que conlleva hacer viable la doble jornada. Para ello es necesario la creación de infraestructuras para la atención y cuidados de personas con dependencia; incentivar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de responsabilidades familiares con el reconocimiento de permisos individuales a la madre y al padre por nacimiento; mejorar los niveles de protección evitando los perjuicios económicos y profesionales que hoy se producen si hay riesgo durante el embarazo o la lactancia y también que el ejercicio del derecho a la reducción de jornada o excedencia por atención a familiares no signifique un perjuicio en la carrera profesional y económica de trabajadoras y trabajadores, ni en sus expectativas de protección social.

La reorientación de estas políticas de conciliación habrán de ser contempladas y acordadas en el Diálogo Social por los agentes sociales y el Gobierno para avanzar en la participación en igualdad de oportunidades en el empleo y en la responsabilidad compartida de atención a la familia. ⁽¹⁾

(1) Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.



CON EL LEMA *Avanzar en los derechos, reforzar la igualdad*, las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras celebraron un nuevo 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, con numerosas actividades. Algunas centradas en la demanda de más y mejores derechos; otras, en el fortalecimiento del diálogo y la concertación social y también en la aplicación de medidas que combatan y eliminen la violencia contra las mujeres.

Las organizaciones territoriales y sectoriales han llevado a cabo distintos actos en el ámbito interno del sindicato -en ocasiones en colaboración con la UGT, las asociaciones de mujeres o con distintas instituciones, universidades, etc... Ha habido de todo, desde asambleas en los centros de trabajo hasta talleres, jornadas, campañas de sensibilización, edición de materiales divulgativos, informes, manifiestos, participación en concentraciones y manifestaciones, prensa, radio y actos más lúdicos (como obras de teatro, recitales de poesía, exposiciones, proyección de películas, actuaciones musicales, etc).

Dada la imposibilidad de detallar las distintas actividades realizadas, nos referimos a algunas por su novedad o interés, como han

sido las campañas específicas realizadas por algunas federaciones estatales, por ejemplo: *Trabajando con Europa hacia la Igualdad* de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia); a favor de la Co-educación *Viste tu centro de lila* de la Federación de Enseñanza o para avanzar en la afiliación y la representación femenina *Las mujeres fortalecen el sindicato*, desarrollada por la Federación de Comunicación y Transporte.

También se han editado informes específicos sobre la situación sociolaboral de las mujeres, que ya son habituales en Andalucía, Asturias, Euskadi, Galicia, Madrid, Murcia... y publicaciones como *Conciliación de la vida laboral y familiar* (de la Unión Sindical de Madrid Región), *Guía de buenas prácticas para la negociación colectiva en la empresa desde la perspectiva género* (de Extremadura), *Elas 4* (antología poética editada por la Unión Comarcal de Vigo) o la *Guía de ayudas y programas para la familia: mujeres y hombres* (de Castilla y León), entre otras. **II**

por aquí

Historias y formación



Fotografía de Rafael Casas.

SE presentó también la exposición fotográfica *¿Invisibles?* en Zaragoza, de la mano de la **Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones**

Obreras de Aragón. Su responsable, Ana Sánchez, y Rosina Lanzuela, secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Aragón presentaban a Belén Morales, de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, quien explicó cómo surgió la idea de organizar la exposición y los motivos para realizar el estudio previo. Gloria Niefra, doctora en Filosofía y Letras en la sección de Historia, habló de las mujeres durante la dictadura franquista y de los problemas y las escasas posibilidades de éstas para participar en el mundo laboral, ya que el modelo único que se les ofrecía era el de madre y esposa. José Babiano, doctor en Historia Contemporánea, cerró las intervenciones hablando sobre las mujeres en los orígenes del sindicato y de sus luchas y huelgas a finales de los años 60 en sectores como la confección, la enseñanza, la sanidad o las fábricas metalúrgicas. **II**

Con informaciones de Susana Brunel, Juana Aguado (Minerometa)

LA APROBACIÓN de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género supone un importante reconocimiento de derechos para las trabajadoras víctimas de la violencia de género. Esta ley, valorada positivamente por Comisiones Obreras, aborda el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo, como de sensibilización e intervención.

La publicación *Derechos en el ámbito laboral y funcional. Prestaciones de la Seguridad Social. Derechos económicos* pretende difundir los derechos que la ley recoge, con el objetivo de facilitar su conocimiento a la población trabajadora, especialmente a las mujeres, a las delegadas y delegados sindicales, a los gabinetes jurídicos y a quienes se implican en los procesos de negociación colectiva.



La acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la ley, garantizando y mejorando los derechos relativos a las condiciones laborales que regula, tal y como se recoge en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2005. **II**



Manifestación del 8 de marzo de 1979 en Barcelona. Fotografía del Arxiu Històric de Comisiones Obreras de Catalunya y de la Fundación Cipriano García.

Secretaria de la Dona de Catalunya -junto con el Arxiu Històric y la Fundació Cipriano Garcia de Comisiones Obreras- está recuperando la memoria histórica y los discursos de todas las mujeres que han hecho posible la construcción de Comisiones Obreras. Para ello organizó en el mes de abril un acto titulado *Militancias ignoradas. Las mujeres en Comisiones Obreras* en el que intervinieron Mercè Civit, secretaria de la Dona de la CONC, Carmen Bravo Sueskun, secretaria Confederal de la Mujer; Marta Selva directora del Institut Català de la Dona y Joan Coscubiela secretario general de la CONC. Al acto asistieron unas 250 personas vinculadas a sindicatos, partidos políticos y organizaciones de mujeres. Además se pudo ver la exposición fotográfica *¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000)*, que también viajó, en el entorno del 8 de Marzo, a Colindres (Cantabria), Vigo (A Coruña) y Zaragoza. **1**

atalúrgica), Mercè Civit (Catalunya), Daniel Mesa (Juventud) y María Jesús Vilches.

COMBATIR la precariedad laboral, una prioridad para Comisiones Obreras, con ese título la **Secretaría de Juventud de la Unión Regional de Extremadura** organizó una jornada en Mérida el pasado 6 de abril. Uno de los objetivos era presentar las propuestas del sindicato ante la precariedad laboral y sirvió además para establecer nuevas bases con las que trabajar desde la Secretaría de Juventud de Extremadura bajo los principios de sindicalización y transversalidad con el conjunto del sindicato. Esta iniciativa se enmarca dentro del compromiso de Comisiones Obreras para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato en el empleo, que pasa fundamentalmente por el acceso a un empleo de calidad, acorde a la formación y titulación académica obtenida, con un contrato de trabajo frente a la condición de falso autónomo y becario; y donde el tiempo de trabajo tenga límite frente a la disponibilidad absoluta, requiriendo así mismo igualdad salarial. Al acto, inaugurado por Nuria Rico, secretaria de Juventud Confederal; Julián Carretero, secretario general de Extremadura y Cecilia Penas, secretaria de Juventud de Extremadura; asistieron en torno a sesenta jóvenes y diversos responsables del sindicato en Extremadura. Como viene siendo habitual, se desarrolló un taller de género, en el que las jóvenes sindicalistas debatieron en torno a los elementos discriminatorios más comunes en relación a ser mujer y además joven; y se analizaron colectivamente las respuestas que da Comisiones Obreras a esta problemática, así como retos y tareas que debe asumir la organización. Fueron elementos del debate la organización del trabajo y del propio sindicato, la desigualdad en la toma de decisiones o la materia de género en la formación sindical. Todas las conclusiones y propuestas estarán recogidas en un estudio sobre juventud que última y que publicará próximamente la Secretaría de Juventud de Extremadura. **1**



Nuria Rico y Cecilia Penas fotografiadas por Álvaro Pulido.

COMISIONES Obreras de Catalunya ha celebrado el 40 aniversario de su constitución, en la ya histórica Asamblea Central de Sant Medir. Se recordaba así la historia del sindicalismo catalán, ignorada durante mucho tiempo, para seguir mirando hacia el futuro. La historia oficial suele ocultar la historia del movimiento obrero, y cuando la recupera se olvida de las mujeres, tan importantes en las luchas sindicales y políticas y en las transformaciones sociales. La



EL CURSO de Agentes de Igualdad de Oportunidades (código 0183), promovido por la **Fundación para la Formación y el Empleo Miguel Escalera (FOREM)** ya cuenta con la certificación y acreditación oficial de "Curso de formación continua" de la Universidad Complutense de Madrid (UCM). El curso, de 280 horas, es una oportunidad para consolidar una cualificación profesional en temas de igualdad de género. En la dirección del programa formativo participa la Escuela de Relaciones Laborales de la UCM. El curso se imparte gracias a las acciones formativas subvencionadas por los contratos programa de formación continua de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) y, en la modalidad de teleformación, a través de la plataforma Integra Aula Virtual de FOREM.

La acción formativa consta de tres niveles y para la obtención del título se precisa la realización, finalización y aprovechamiento de todos. Los contenidos son muy amplios, la primera parte es de sensibilización, la segunda se centra en las técnicas de asesoramiento y consultoría, por último, en la tercera, se analiza la participación social y política desde una perspectiva de género. Para quienes deseen inscribirse puede hacerlo a través de la siguiente página web: www.formen.es/integra. **1**



Ritmo color, (1939) de Sonia Delaunay

empleo

El laberinto de la

En 1994 la investigadora Antonia Ramos denuncia por discriminación salarial al Instituto Sindical Europeo (ISE), ha tenido que esperar 10 años para que el Tribunal del Trabajo de Bruselas dicte sentencia.

María Jesús Vilches

EN 1991 Antonia Ramos ingresa como investigadora en el Instituto Sindical Europeo (área de investigación de la Confederación Europea de Sindicatos), pronto se da cuenta que ella cobraba menos que el resto de los investigadores hombres contratados y comienza un largo camino para descubrir el por qué de la diferencia. Ante la situación confirmada de la percepción de un menor salario y después de numerosos intentos de negociación, procede en 1994 a demandar al Instituto Sindical Europeo (ISE) por una doble discriminación respecto a sus colegas masculinos. Estos habían sido contratados por un salario superior y todos recibían

anualmente una promoción automática por antigüedad.

Cuatro años después, en 1998, es despedida con el argumento de: “Pérdida de confianza”, lo que la llevó a interponer una nueva demanda por despido abusivo. Ambas demandas han sido dilucidadas en una sentencia del Tribunal del Trabajo de Bruselas, (última instancia ante el que sólo cabe recurso de casación) con fecha 19 de octubre de 2004, diez años después de haber empezado todo el proceso.

La sentencia se pronuncia en tres sentidos. El primero se refiere

a la discriminación por razón de género en relación con la remuneración en la contratación. Se reconoce que: “La comparación entre investigadores que trabajan en el ISE, evidencia anomalías, sin embargo la señora Ramos no prueba que éstas existan en perjuicio de las mujeres”. En conclusión: “No resulta probado que el ISE estableciese una discriminación por razones de género, en lo que se refiere a la remuneración de los investigadores en el momento de la contratación. La señora Ramos no tiene pues derecho, a partir de setiembre de 1991, a una remuneración más elevada que aquella que percibió”.

Crear empleo, alcanzar la igualdad

Rita Moreno y María José Pulido

CREAR empleo, alcanzar la igualdad, con este lema la Unión Regional de Comisiones Obreras de Extremadura ha iniciado una campaña de información y concienciación que califica de “carrera de fondo” para impulsar la igualdad laboral entre hombres y mujeres a través de la negociación colectiva y el diálogo social.

Las últimas cifras del paro registrado en Extremadura ponen de manifiesto que la tasa de desempleo entre las mujeres prácticamente triplica a la de los varones; además, los mayores índices de precariedad laboral y las importantes diferencias retributivas entre hombres y mujeres guardan estrecha relación con la pervivencia de la menor valoración social del trabajo realizado por éstas y se suman a las deficiencias estructurales del mercado laboral en Extremadura que afectan, en mayor medida, a las mujeres.

La situación está muy lejos de los objetivos que en materia de igualdad y no discriminación en razón de sexo están fijados en la política de empleo de la Unión Europea y se propone combatir esta desigualdad laboral con diversas iniciativas, entre otras, las enfocadas a impulsar la contratación de mujeres en todos los sectores de actividad; garantizar criterios de valoración objetivos en los procesos de promoción y en la asignación de las retribuciones.

La campaña se dirigirá en primera instancia a las 200 mayores empresas (públicas y privadas) de Extremadura. Para ello se distribuirán 5.000 ejemplares de un tríptico que además de informar sobre los motivos y objetivos sindicales de la campaña, busca recabar datos sobre la situación en los centros de trabajo de estas empresas, mediante una encuesta de opinión de trabajadores y trabajadoras.

igualdad

El segundo tiene que ver con la promoción automática, con las discriminaciones por razón de género en lo que se refiere a la evolución en la retribución. Los criterios para el ascenso están en función de: la antigüedad (promoción automática); la experiencia y cualificaciones suplementarias adquiridas durante los años de servicios trabajados en el ISE; y, los complementos y las responsabilidades suplementarios. En conclusión: “El ISE debía aumentar automáticamente la remuneración de la señora Ramos sobre la base únicamente de la antigüedad para alcanzar el nivel básico, a continuación, debía reconocerle automáticamente un nivel suplementario cada año. El ISE debe por lo tanto pagar las remuneraciones anteriormente indicadas, a partir del 1 de enero del año en cuestión”.

El tercer pronunciamiento es sobre el despido por razón inherente a la acción judicial interpuesta relativa a la discriminación. Dice textualmente

la sentencia: “El trabajador que ejercita una acción judicial con el fin de revisar la remuneración sobre la base del principio de igualdad de las retribuciones es protegido contra el despido en virtud de dos disposiciones similares (ley y convenio colectivo)” (...) “La carga de la prueba de estos motivos incumbe al empleador cuando se despide al trabajador después de la interposición de una acción judicial y esto, hasta tres meses después de que la sentencia haya adquirido fuerza de cosa

“El laberinto de la igualdad es largo, lo paradójico de esta situación es que a pesar de ganar la batalla, la victoria es agrídulce”.

juzgada”. (...) “El ISE despidió a la señora Ramos durante este periodo de protección, la señora Ramos solicitó su reincorporación y el ISE se lo denegó, el ISE debe probar los motivos del despido, ajenos a esta acción. Esta carga de la prueba implica que, en caso de duda, el ISE pierde el juicio y debe pagar la indemnización por despido”. (...) “Declara que la asociación internacional Instituto Sindical Europeo, debe pagar a la señora Ramos la diferencia entre la retribución que pagó efectivamente y la correspondiente a los niveles y grados siguientes, y que debe por otra parte pagar los intereses de demora calculados sobre el neto al

tipo de los intereses legales a partir del vencimiento de las retribuciones”.

La sentencia pone las cosas en su lugar y dice claramente que se le discriminó salarialmente en la promoción, que en la contratación se produjeron irregularidades y que el despido fue abusivo y en represalia, pero Antonia Ramos ha tenido que esperar 10 años, periodo con muchos sinsabores.

El laberinto de la igualdad es lar-

go, lo paradójico de esta situación es que a pesar de ganar la batalla, la victoria es agrídulce, porque aunque se tenga razón la dificultad de prueba es importante, al producirse varias discriminaciones superpuestas (sexo, antigüedad, edad, nacionalidad...), Antonia Ramos percibirá una indemnización, pero su puesto de trabajo lo perdió hace mucho y eso puede tener un efecto negativo en muchas mujeres, que seguramente prefieran aguantar las discriminaciones pero conservar un puesto de trabajo. **(1)**

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

Este tipo de iniciativas -que también se desarrollan en otros ámbitos de la geografía española por parte de organizaciones territoriales y federales de Comisiones Obreras- son el complemento imprescindible para desarrollar y alcanzar eficacia práctica en las políticas de género, que nos permitan vislumbrar cambios en el panorama social y laboral y en la propia actitud sindical que, aunque todavía modestos e insuficientes, eran impensables hace unos pocos años.

Es necesario valorar y difundir cada iniciativa que se adopta en este terreno, cada acuerdo que se alcanza en un ámbito determinado, porque no son fáciles de realizar ni es el resultado de una “moda” sino del impulso persistente y continuado de muchas mujeres, y cada vez más hombres, sindicalistas que han conseguido que la igualdad laboral sea una prioridad. **(1)**

Rita Moreno trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical de Comisiones Obreras y María José Pulido es la responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.

(1) La guía completa está disponible en la siguiente página web: www.extremadura.ccoo.es.





entrevista

“Soy teóloga f

Margarita Pintos es teóloga, enseñante de profesión y una gran defensora de los derechos humanos. Con ella hablamos de las mujeres en la religión católica, de su vinculación a la Asociación de Teólogos Juan XXIII, de feminismo y de fe religiosa.

Carmen Briz

MARGARITA PINTOS nació en Santiago (A Coruña) hace 57 años y aunque ha vivido prácticamente toda su vida en Madrid, junto a sus dos hijos de 21 y 18 años, se siente muy pegada a sus raíces. Estudió, siguiendo los consejos de su madre, magisterio, una profesión que le daría de comer. Más tarde continuó con su formación, 2 años de filosofía y licenciatura de teología en la Universidad Pontificia Comillas.

Margarita Pintos trabaja desde hace más de 20 años en el Colegio Alemán de Madrid donde da clases de orientaciones éticas y religiosas para la vida, castellano, geografía e historia. La entrevista se verá interrumpida por las llamadas de padres y madres interesándose por la marcha de sus hijos: “Antes en el Colegio Alemán se daban clases de religión por confesiones, católica o evangélica. Después se acogió la religión ecuménica. La alternativa era la ética. Ahora no, ahora hemos conseguido integrar las dos asignaturas y hemos empezado un plan este año que es ética y religión juntas en una misma asignatura. Tenemos que ver cómo resulta la experiencia”.

Cree firmemente que la religión no debe estar como asignatura en la escuela: “Las religiones o las éticas que no defiendan los derechos humanos no son opciones válidas”. En sus clases se habla de derechos de los niños y de derechos humanos y

también de religiones (de las más cercanas a las más lejanas y complejas): “Una clase donde los niños puedan resolver conflictos, ayudarles a ver por qué es mejor este valor que el contrario. Una enseñanza en valores pero siempre desde comportamientos. Si queremos trabajar el valor de la igualdad, por ejemplo, con qué cosas concretas nos encontramos, en la clase, en el colegio, en nuestra ciudad...”.

Durante 8 años ha sido presidenta del comité de empresa de su centro de trabajo y lo cuenta orgullosa. *Hasta hemos realizado alguna huel-*

“Trabajo en la teología desde una perspectiva feminista, analizando la realidad a través de conceptos como patriarcado, género y ciudadanía. Soy teóloga feminista”.

ga. La cultura sindical alemana deja mucho que desear y la pertenencia a los sindicatos no está bien vista”.

Vd. es feminista y también miembro de la Iglesia Católica, ¿se entiende bien desde los sectores progresistas o continúan existiendo muchos prejuicios al respecto?

Me siento muy ligada a Concepción Jimeno de Flaquer, una escritora nacida en 1850 en el pueblo de Alcañiz (Teruel). Ella era feminista y católica, un drama en aquella época. En el prólogo de su obra escribió lo siguiente: *Los evangelios de la mujer: “Evangelio significa buena noticia, como sabrán mis lectoras. La*

buena noticia para las mujeres de hoy es el feminismo”. Ella es mi eslabón perdido, siempre hay mujeres que han hecho cosas interesantes y que nos han precedido.

Por el hecho de ser mujer la Iglesia ya te discrimina. Si eres conservadora o en un círculo ligado a la jerarquía un poco menos. Cuanto más alejada de la jerarquía y más cercana a la Teología de la Liberación más discriminada serás. Por otro lado, algunos movimientos feministas se enfadan mucho porque piensan que bueno, en realidad, no puede ser que seas católi-

ca. En España o eres católica conservadora o no eres. No existe otra posibilidad. Por ejemplo, las bostonianas eran evangélicas y reivindicaban una lectura nueva de la Biblia para el acceso al voto, pero movimientos como éste no han existido en nuestro país.

Me he educado en una tradición religiosa y trabajo desde una perspectiva feminista, analizando la realidad teológica a través de conceptos como patriarcado, género y ciudadanía. Todavía hay pocas mujeres del ámbito teológico que escriban en esta dirección. Soy teóloga feminista.

Católicas por el derecho a decidir, corriente Somos Iglesia, Mujeres y

eminista”

Teología son algunas de las organizaciones donde las mujeres están planteando cambios, ¿cómo es el panorama actual en nuestro país?

Mujeres y Teología reúne a mujeres de todo el Estado. Su último encuentro anual fue en Palma de Mallorca bajo el título *Caín dónde está tu hermana*, en relación a la violencia contra las mujeres. Somos Iglesia no es tan específico de mujeres, pero es una alternativa de Iglesia, promueven un nuevo concilio para que las cosas se decidan desde abajo. Católicas por el derecho a decidir se centra en que los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres sean considerados derechos humanos. Estos movimientos se van internacionalizando.

Pertenece a la Asociación de Teólogos Juan XXIII desde su fundación en 1981, ¿sigue habiendo razones para su existencia?

Dirijo un seminario con una duración de 9 meses, los necesarios para parir, donde elaboramos teología feminista. Antes de 1981 no había ninguna asociación de teólogos y teólogas. Yo creo que ha marcado una manera de vivir la teología, próxima a la Teología de la Liberación. La ventaja es que es una asociación civil y así puede ser independiente. Si estuviera sometida al Derecho Canónico cada congreso, cada actividad debería pasar el visto bueno de la jerarquía católica.

Nacer de la costilla de un hombre y ser señalada como culpable del primer pecado de la humanidad es la herencia que Eva dejó a todas las católicas. No parece un

Margarita Pintos en su lugar de trabajo fotografiada por Manoli Olmedo.

buen comienzo, ¿seguimos cargando con su estigma?

La figura de Eva ha llegado hasta nosotros por vía matrilineal, en ese aspecto no hemos sido patriarcalizadas. Es la imagen de una mujer pecadora que desobedece a Dios y que adquiere el conocimiento, pero sólo nos ha llegado que “peca”, no nos han explicado que desobedece a la autoridad. El *Génesis* dice que el último día Dios creó al hombre y a la mujer a su imagen y semejanza y se acaba el texto. Hay otros textos, de otras tradiciones, en donde aparece la figura de la costilla.

Personalmente estoy encantada con mi madre Eva, porque se rebela contra una autoridad que le impide el conocimiento. Si nos hubieran contado esto las mujeres habrían desobedecido y por tanto habrían llegado al conocimiento desde el principio de los tiempos.

La mala mujer se presenta frente al modelo de la virgen María.

María es virgen y madre. Ser virgen en el pueblo de Israel era una desgracia. Las mujeres tenían que tener hijos, cuantos más mejor, para fortalecer al pueblo, porque el Mesías nacería de una de ellas. “Ser



virgen” es el femenino de “ser justo” en hebreo. No dejarse penetrar por nada que no sea la voluntad de Dios puede ser la mejor lectura. En Nicaragua, una madre de 7 hijos me decía que ella era virgen porque nunca se había dejado manipular, ni acosar por ninguno de sus patrones. María es preguntada, toma parte y decide que “sí”, no es una mujer pasiva. No se sometió nunca.

¿Cuantitativamente hay muchas mujeres formando parte de la Iglesia Católica, algunas desean ejercer los ministerios (confesar, dirigir la misa, dar la comunión, casar, formar parte del obispado, arzobispado, cardenato, papado...) ¿qué lo impide?

Casi llegan al 60% las mujeres católicas en nuestro país. Las religiosas son quienes van a hacer posible el cambio en la Iglesia. La mayoría ya han tomado conciencia del “ser mujer” y trabajan desde los lugares más duros con personas excluidas, supliendo en muchos casos las tareas de los Estados. Yo creo que serán los sujetos de cambio porque son muchas y porque están organizadas en órdenes religiosas.

El sacerdocio no es un derecho, es una vocación, un servicio. No puedo creer que en el Catecismo de la Iglesia Católica se diga que Dios llama sólo a varones para el ministerio ordenado porque no creo que Dios discrimine a las mujeres. Si la vocación es una llamada de Dios no hay argumento. Si hay mujeres que tienen esa vocación ¿cuál es el impedimento? Si se trata de un derecho que se nos niega que nos lo digan también. Porque ahora mismo las mujeres no pueden tomar decisiones, se nos niegan los derechos. No hay argumentos para negar la ordenación a las mujeres excepto el que seamos desiguales.

¿Qué papel ocupan las mujeres en otras iglesias?

“A una religión se la debe de juzgar por cómo trata a las mujeres”, decía Concepción Jimeno de Flaquer. Pertenezco a la Aso-

ciación para el Diálogo Interreligioso de Madrid (ADIM), en esta asociación nos hemos encontrado con alrededor de 40 tradiciones religiosas. Dentro de las religiones está el nivel fundacional donde normalmente no existe ninguna discriminación (ni en el judaísmo, ni en el cristianismo, ni en el islam), después se anquilosan y surgen grupos que las transforman (por ejemplo, la tradición baha'i no cuenta con sacerdocio y todo se decide democráticamente). El fenómeno religioso va cambiando y adaptándose a los tiempos y las iglesias o tradiciones que no evolucionen en el trato a las mujeres no tienen ningún sentido. Las cosas también se cambian luchando desde dentro.

¿Qué opinión le merece el Pontificado de Juan Pablo II?

Ha habido luces y sombras, porque ha sido un Pontificado de muchos años. Llegó joven y con una mentalidad desconocida para muchos, la de los pueblos del Este. Creo que ha sido muy positiva su defensa de la paz sin ambigüedades, incluso haciendo declaraciones expresas contra la guerra

"No hay argumentos para negar la ordenación a las mujeres excepto el que seamos desiguales".

en Irak (cosa que no siguieron nuestros obispos de España) y siempre ha mantenido la misma postura ante posiciones políticas. Su coherencia me parece un valor interesante. Con el tema de la moral sexual creo que es responsable de muchas muertes precisamente de los países más pobres del mundo. Él ha viajado pero lo ha hecho como un hombre que "se presenta" ante los demás, no como pastor que va a "escuchar" a los demás y esa es una diferencia fundamental. Las iglesias locales no han podido llegar a comunicarse con él para explicarle la importancia del uso del condón para salvar vidas en África, por ejemplo. Este Papa, al igual que otros, habló de cosas que difícilmente puede conocer al ser jerarcas de la iglesia, hombres y célibes, sin embargo, imponen a las mujeres como tenemos que vivir los

derechos sexuales y reproductivos.

La condena a toda teología no oficial (han sido más de 26) creo que ha sido otro de los puntos negros de su Pontificado. Leonardo Boff, entre otros, ha sido castigado y excomulgado, negándosele la palabra y el diálogo.

Juan Pablo II canonizó a Gianna Beretta, de 39 años de edad que murió en el parto de su cuarta hija a pesar de que los médicos le advertieron del riesgo para su salud. ¿Se le canoniza para contraponerlo a la opción del aborto?

Ha canonizado todo tipo de sufrimiento, convirtiéndolo en un valor, vinculándolo a la "teología de la cruz". Canonizó también a Edith Stein⁽¹⁾ y a Teresa de Calcuta, de quienes se conoce su sufrimiento. Sus últimas apariciones públicas son un canto al sufrimiento. Con respecto al aborto, un punto de inflexión para mí importante fue el caso de la niña nicaragüense que fue violada y que abortó con la autorización paterna, que fueron inmediatamente excomulgados de la Iglesia Católica. Hay que luchar porque los derechos

sexuales y reproductivos sean derechos reconocidos en la sociedad civil y en todas las iglesias.

Joseph Ratzinger es el autor de una carta, que asombró por su pobreza filosófica, en donde las mujeres aparecían retratadas sólo como cuidadoras⁽²⁾. ¿Significa Ratzinger la elección del conservadurismo, la vuelta a Santo Tomás de Aquino?⁽³⁾

Entonces él era cardenal y presidente para la Comisión de la Doctrina de la Fe. A él le llegaban las preocupaciones de las mujeres y se decidió a escribir esta carta de respuesta a los movimientos de mujeres, con ella viene a decirles: ustedes ocupan un lugar subordinado en la Iglesia. No hay más que hablar del tema. No puede basarse en fuentes, por eso es

pobre. No puede basarse en filosofías ni antiguas ni modernas. No podía citar argumentos. Es un texto pobre para un hombre que tiene una gran talla intelectual. Da la sensación de que a las mujeres no hay ni que argumentarles.

El nuevo Gobierno está poniendo en marcha leyes y medidas que no están siendo aplaudidas desde la Iglesia Católica...

Creo que el Gobierno está haciendo cosas muy importantes, la retirada de las tropas de Irak, la ley de violencia de género (con sus matices), legalizar a los inmigrantes, la ley de matrimonios homosexuales... Pero en el momento en que la Iglesia se cruza por medio los acuerdos son difíciles. Ni siquiera Felipe González pudo terminar con la financiación pública de la Iglesia. Y esto es fundamental para garantizar la laicidad de la sociedad española.

¿Por qué tipo de Iglesia apuesta Margarita Pintos?

Pienso que es posible cambiar la Iglesia si todos los sectores son invitados a participar, no sólo Comunión y Liberación o Legionarios de Cristo. La Asociación de Teólogos Juan XXIII jamás ha recibido una invitación oficial de la Iglesia Católica. Nunca. Ahora mismo hay una fractura grave. Hablar, discutir, elaborar un documento básico, construir lo que queremos entre todos no creo que sea algo impensable. **T**

(1) Edith Stein, filósofa alemana de religión judía convertida al catolicismo y que murió a manos de los nazis en Auschwitz.

(2) La Carta a los obispos de la Iglesia Católica sobre la colaboración del hombre y la mujer en la iglesia y el mundo fue publicada el 31 de julio de 2004.

(3) Decía Santo Tomás de Aquino que las mujeres son una cosa "imperfecta y ocasional" y que son los hombres los únicos que tienen "discernimiento" y, por tanto, "razón".

los mejores años de nuestra vida

Para ellas, la precariedad es una M

Cada vez son más las jóvenes que participan con intensidad en Comisiones Obreras, y lo hacen porque es una buena herramienta para combatir sus condiciones injustas de trabajo.

Nuria Rico

LAS tendencias en nuestro sindicato están cambiando. La mejor muestra de ello la tenemos en los datos de afiliación y de representación sindical de las jóvenes, que al fin y al cabo son las que más marcan el devenir presente y por tanto configuran la forma de nuestra organización en el futuro.

No es casual que las afiliadas constituyan el 40% de la afiliación de jóvenes, mientras que en el conjunto de la afiliación, de todas las edades, aun se mantenga en el 35%. Esta cifra debería llenarnos de optimismo si atendemos a que sus tasas de actividad se mantienen en el 68%, es decir, casi 15 puntos inferiores a las de los trabajadores jóvenes. Pero además, en algunas federaciones, que se ocupan de los diferentes sectores de actividad, la afiliación es mayor entre mujeres. Aunque si bien en sectores como sanidad, enseñanza, comercio y hostelería venía siendo normal; es especialmente relevante el dato en la federación de servicios financieros y administrativos, donde en el conjunto de la afiliación, las mujeres representan un 37%, pero entre la afilia-

Pero la afiliación no siempre implica participación activa en el sindicalismo: 14 de cada 100 delegadas tienen me-



nos de 30 años. Entre ellos sólo 9 de cada 100. Parece evidente que cada vez más las jóvenes piden participar y decidir, adquirir un compromiso y sumarse a la esfera pública.

Estos datos sólo adquieren la relevancia oportuna si atendemos a las condiciones sociales y de empleo: la tasa de paro es 7 puntos mayor entre las jóvenes menores de 35 años y sufren una temporalidad su-

perior en 7 puntos. Todos estos condicionantes dificultan la sindicación de las jóvenes, y sin embargo cada vez lo hacen en mayor medida. Quizá sea porque cobran una media de 3.000 euros menos pese a ser las

que tienen más estudios universitarios; o porque el empleo, a ellas más que a nadie, les imposibilita la compatibilidad con la vida personal y familiar⁽¹⁾.
De los discursos de la juventud trabajadora han desaparecido los aspectos que regulan las relaciones laborales: normas legales, convenios colectivos o tipo de contrato. De esta forma convierten al empleo en un ente informalizado; y ante esta ausencia de conocimiento del marco regulador se ven incapaces de modificar su situación injusta de precariedad. Es decir, la gente joven comienza a percibir la precariedad como un estado natural sobre el que no pueden actuar. Se ve desprovista de herramientas que le ayuden a modificar su situación precaria y por tanto también a alcanzar su emancipación.

La Secretaría de Juventud ha puesto en marcha, una campaña donde las mujeres dejan de ser capítulo diferenciado para ser parte de todo el mensaje, que se centra en sus problemas más concretos, porque la precariedad laboral también es cosa de ellas, sino más que de nadie. *La Precariedad es una M.* pretende despertar a la juventud una conciencia crítica de sus condiciones de trabajo⁽²⁾. **T**

“Los gente joven se ve desprovista de herramientas que le ayuden a modificar su situación precaria y a alcanzar su emancipación”.

ción de menos de 30 años las chicas suman el 59%, las tendencias son positivas a una mayor participación de las mujeres, aunque siguen manteniéndose sectores de actividad en los que están infrarrepresentadas.

perior en 7 puntos. Todos estos condicionantes dificultan la sindicación de las jóvenes, y sin embargo cada vez lo hacen en mayor medida. Quizá sea porque cobran una media de 3.000 euros menos pese a ser las

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

(1) Fuente datos de empleo del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS).

(2) Puedes encontrar la campaña *La precariedad es una M.* en www.ccoo.es/igualdaddetrato.



Arenal. Revista de historia de las mujeres. Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad de Granada. Centro de Documentación Científica. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada: arenal@urg.es.

ARENAL es una publicación semestral que tiene como objetivo principal difundir trabajos sobre historia de las mujeres, atendiendo a todos los periodos históricos desde una perspectiva interdisciplinar. Sus orígenes, en 1994, parten del interés por esta disciplina de un grupo de profesoras universitarias e investigadoras, entre las que destacamos a Mary Nash, Reyna Pastor, Cándida Martínez, M^a Dolores Mirón, Pilar Ballarín, Gloria Nielfa, Margarita Ortega, María Dolo-

res Ramos, etc. Estas y otras historiadoras pertenecían a la Comisión Española de la FIC- CIHM, más tarde AEIHM (Asociación Española de Investigación de Historia de las Mujeres), y la primera junta directiva de esta asociación forma el comité de redacción de *Arenal*.

Esta publicación se caracteriza por lo riguroso de su presentación y formato, así como por la calidad científica de los trabajos. Cada número incluye: un monográfico que da nombre al volumen; la sección *Estudios*;

la sección *Textos y Documentos*; y *Noticias*, donde encontramos reseñas de libros y otras novedades historiográficas.

El próximo número de esta publicación conmemora el décimo aniversario de la revista e incluirá los índices de los 20 números editados hasta la fecha, una propuesta sin duda muy interesante para quienes quieren saber más acerca de la Historia. **1**

Mayka Muñoz Ruiz es doctora en Historia.



Dinero, amor e individualización: las relaciones económicas en las parejas/familias contemporáneas, de Capitolina Díaz, Cecilia Díaz, Sandra Dema y Marta Ibáñez. Oviedo, 2004: Instituto Asturiano de la Mujer y KRK Ediciones. Colección Alternativas, n^o 18.

DINERO, *amor e individualización* resume el trabajo realizado por cuatro investigadoras de la Universidad de Oviedo. En él tratan de explicar las relaciones económicas en el contexto de la familia, y cómo se vinculan las características de género con el dinero en el espacio de las relaciones privadas.

A través de una serie de entrevistas con parejas a las que se les pregunta por sus estrategias económicas, las autoras concluyen que la utilización y el manejo del dinero en el ámbito do-

méstico está atravesado por relaciones de género, que hacen que las conductas económicas tengan su lógica al margen del funcionamiento del mercado. Hechos como la propiedad del dinero, los procesos de adopción de decisiones económicas y su negociación, así como el uso diferenciado del dinero, llevan a las autoras a la conclusión de que son los roles sociales los que definen distintas responsabilidades para hombres y mujeres, de donde se deriva su distinta relación con el dinero.

Amor y dinero

El trabajo doméstico, a pesar de ser socialmente necesario, continúa estando a una considerable distancia del trabajo retribuido, y a través de esta diferenciación de espacios se marca una poderosa jerarquía social, de forma que la desigualdad generada por la división sexual del trabajo es la que explica las decisiones de las familias en materia económica y de uso del dinero. **1**

Amoia Otaegui (Gabinete Técnico Confederal de CC.OO.)



Miradas de emigrantes. Imágenes de la vida y cultura de la emigración española en Europa en el siglo XX, de Susana Alba, José Babiano y Ana Fernández Asperilla. Prólogo Julio Ruiz. Madrid, 2004: Centro de Documentación de la Emigración Española (CDEE) y la Fundación 1^o de Mayo.

ES producto de una investigación realizada por Susana Alba, José Babiano y Ana Fernández Asperilla. Utiliza la fotografía como fuente documental y presenta un amplio recorrido de la emigración española en Europa, analizando las características de los tres grandes procesos migratorios del siglo XX: el del primer tercio de siglo; el de 1939, como consecuencia del final de la Guerra Civil; y el que va de finales de los años 50 hasta 1973.

La obra analiza las causas que motivaron estos flujos migratorios y las estrategias que desarrolló la población emigrante en los diversos contextos políticos, económicos y sociales de cada época. Contiene cuatro capítulos: *El trabajo y la vivienda*; *Estrategias familiares, género y emigración*; *El asociacionismo y la cultura popular* y *La movilización política y social*. También muestra acontecimientos e instantes precisos de la

vida de sus anónimos protagonistas y de la época que les tocó vivir: su aportación a la economía de nuestro país y del país de acogida; su implicación en la lucha por las libertades democráticas y por la mejora de las condiciones de vida y trabajo; sus esfuerzos por mantener la identidad cultural. Además, visualiza, el papel de las inmigrantes. **1**

Rita Moreno (Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales).



La conciliación en las Comunidades Autónomas

Este informe resume algunos de los aspectos de un estudio, de próxima publicación, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas, realizado por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Imágenes empleadas en la campaña *Comparte. Conciliar vida laboral y familiar*, puesto en marcha por el Instituto Aragonés de la Mujer, el Fondo Social Europeo de la Unión Europea y el Departamento de Presidencia y Relaciones Institucionales del Gobierno de Aragón.



Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas

La planificación (en materia de empleo, igualdad de oportunidades, apoyo a la familia e inclusión social) y la regulación normativa son los instrumentos fundamentales con que cuentan las Comunidades Autónomas para conseguir que hombres y mujeres puedan compaginar empleo y cuidados familiares.

Jorge Aragón, Ana Cánovas y Fernando Rocha

LA CONCILIACIÓN de la vida familiar y laboral se ha convertido en los últimos años en un tema de intenso debate, tanto desde el punto de vista social como político, ya que, afortunadamente, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es cada vez más generalizada y todo apunta a que va a seguir siendo así en los años venideros. Sin embargo, los trabajos no remunerados relacionados con las actividades familiares y especialmente los de atención y el cuidado que requieren los hijos y las personas mayores y con discapacidad siguen estando desempeñados de manera mayoritaria por las

mujeres, lo que provoca que sufran una sobrecarga de tareas cuyas consecuencias son negativas para el conjunto de la sociedad.

Para intentar paliar esta situación se han venido proponiendo y desarrollando un conjunto de políticas, primero desde la Unión Europea y posteriormente, y con significativo retraso, en España. La conciliación de la

vicios sociales, que sitúan a las Comunidades Autónomas como coprotagonistas y responsables de su desarrollo en los ámbitos territoriales específicos de su competencia.

En este marco se plantea la presente investigación, centrada en el estudio de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas, entendiendo

“El estudio se ha centrado en la recopilación y el análisis de la planificación y en la regulación normativa.”

vida familiar y laboral se regula por primera vez de manera específica en nuestro país en 1999, a través de una ley que, si bien se ha considerado susceptible de mejoras en aspectos relevantes, supone un primer paso de reconocimiento e interés político en esta materia. Sin embargo, la aparición y desarrollo de las primeras políticas a nivel estatal se producen en un contexto de creciente descentralización -en el contexto del Estado de las Autonomías- de políticas tan importantes como las políticas activas de empleo o de una parte significativa de los ser-

como tales el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar de manera equilibrada las actividades relacionadas con el trabajo remunerado y la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes.

Tras una breve revisión de las principales políticas europeas y estatales en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, así como una contextualización de los principales cambios sociolaborales que inciden sobre este fenómeno, el estudio se ha centrado en la recopilación y el análisis de dos tipos de instrumentos fundamentales en el marco de las Comu-



Atrévete, si eres hombre, campaña puesta en marcha por el Ayuntamiento y la Diputación de Granada.

nidades Autónomas. El primero de ellos es el de la planificación, analizando las actuaciones referidas a conciliación en cuatro tipos de planes: los planes de empleo; los planes de igualdad de oportunidades; los planes de apoyo a la familia y los planes de inclusión social. El segundo instrumento es el de la regulación normativa, que es responsable de concretar las orientaciones adoptadas en los planes, seleccionándose todas las medidas establecidas en las Comunidades Autónomas en materia de conciliación. En ambos casos se ha tomado como límite temporal los planes y medidas vigentes en el año 2003.

La información obtenida a partir de estos instrumentos ha sido objeto de sistematización y comparación, estableciéndose tres ámbitos de actuación, desde los cuales se enfocan la mayor parte de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral de las Comunidades Autónomas. Se trata del ámbito laboral, de prestación de servicios sociocomunitarios y de sensibilización social. Esta división ha sido el eje fundamental para establecer comparaciones, así como algunas de las conclusiones.

Las fuentes de información utilizadas han sido principalmente la literatura especializada, datos secundarios procedentes de estadísticas, los propios planes y normas vigentes en las Comunidades Autónomas, y las aportaciones de una amplia red de personas expertas en la materia,

“Existe un cierto desequilibrio por el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las dirigidas a promover los servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de personas dependientes”.

cuya colaboración ha resultado de un gran valor para el conjunto de la investigación.

A continuación se ofrecen, de manera sintética, algunos de los aspectos más destacables, con el objetivo de que puedan servir como un elemento que contribuya a la reflexión y a la propuesta en un campo que está cobrando un interés cada vez mayor; en el que todavía queda mucho por avanzar; y en el que la acción sindical debe tener un papel relevante en la



Imagen de la campaña *¡Tú no has hecho nada para merecer esto!*, de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Madrid en relación a la ley aprobada en 1999.

defensa de derechos laborales y ciudadanos basados en la igualdad.

Principales conclusiones

La importancia de las políticas de conciliación se enmarca en el contexto de las intensas transformaciones demográficas, laborales y sociales que se están produciendo en las últimas décadas en gran parte de los países industrializados, a las que España se incorpora de forma tardía pero con especial intensidad. Estas transformaciones están muy estrechamente

relacionadas -aunque no exclusivamente- con la situación laboral y social de las mujeres y con la modificación de los valores culturales dominantes en relación al papel de la familia, la maternidad o el reparto de roles entre hombres y mujeres.

En el ámbito demográfico, la población española está siguiendo una pauta tendencial de envejecimiento debida, entre otros factores, al aumento de la esperanza de vida, la reducción de las tasas de natalidad, el

retraso en la emancipación de los jóvenes del hogar paterno y, con ello, de la edad de contraer matrimonio y tener hijos. A ello se suma, con especial intensidad en los últimos años, el fenómeno de la inmigración, formada fundamentalmente por jóvenes y con altas tasas de natalidad, que tienden a paliar el envejecimiento de la población pero al mismo tiempo reclaman -al igual que los mayores- el desarrollo de los sistemas de protección social.

La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en las últimas décadas caracteriza en una parte importante las transformaciones del mercado de trabajo en España. Las tasas de actividad y de empleo de la población en edad de trabajar han aumentado significativamente -partiendo de niveles muy inferiores al entorno europeo- debido sobre todo a la participación de las mujeres frente a la reducción de los varones.

Sin embargo, esta incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un adecuado marco laboral, de un equilibrio en el reparto de las tareas dedicadas al hogar y a la familia, ni de una suficiente creación de servicios de apoyo dirigidos al cuidado de los hijos y de las personas mayores dependientes.

En la última década, las instituciones comunitarias han desarrollado una labor continuada de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de un enfoque más general del fomento de la igualdad de

trato entre hombres y mujeres. Esta labor se ha concretado a través de diversos instrumentos -desde normas y orientaciones de carácter vinculante, a recomendaciones o financiación de iniciativas de diverso tipo- que han contribuido a conformar un marco básico de referencia para la adopción de políticas en este campo por parte de los Estados miembro.

En nuestro país, las políticas dirigidas a la conciliación en el ámbito de la Administración Central se estruc-



Planes de las Comunidades Autónomas relacionados con la conciliación

Territorio	P. empleo	P. igualdad	P. familia	P. inclusión
Andalucía	•			•
Aragón	•	•		
Asturias	•	•	•	•
Baleares	•	•		•
Canarias	•	•	•	•
Cantabria	•	•		•
C. Mancha	•	•		•
C. y León	•	•		•
Cataluña	•	•		
C.Valencia.	•	•	•	
Extremad.	•	•	•	
Galicia	•	•	•	•
La rioja	•	•		•
Madrid		•		•
Murcia	•	•		
Navarra	•		•	•
País Vasco	•	•	•	•

turan fundamentalmente en torno a la ley de 1999 y a los planes de acción sectorial. Por una parte, mediante la elaboración de normas, entre las que destaca la *Ley 39/1999 de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (cuyo reglamento se publicó a través de un Real Decreto en el año 2001). El objetivo de esta ley es la transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias, aunque amplía los niveles mínimos de protección previstos en ellas. Por otra parte, mediante la articulación de diferentes tipos de medidas, recogidas en cuatro planes de acción sectorial: *el Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004)*; *el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006)*; *el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social (2003-2005)*; y *el Plan Nacional de Acción para el Empleo* (de carácter anual).

Resulta necesario señalar que la implementación de medidas concretas referidas a este campo en el ámbito estatal adolece de algunas carencias: en primer lugar, su grado de dispersión, dado que existen diferentes planes de acción que abordan el tema de la conciliación, cada uno de los cuales contempla distintas medidas -en algunos casos coincidentes- con diversos grados de concreción y cuyo nivel de de-

sarrollo no es fácil de determinar, debido a la falta de evaluación y seguimiento sistemático.

En segundo lugar, hay un predominio del enfoque programático sin un adecuado referente presupuestario. Y, finalmente, existe un cierto desequilibrio por el protagonismo de las medidas de carácter estrictamente laboral frente a las dirigidas a promover los servicios e infraestructuras de apoyo al cuidado de personas dependientes.

Por lo que se refiere a las Comunidades Autónomas, la planificación es un instrumento político que está adquiriendo cada vez mayor fuerza, aunque con marcadas diferencias entre ellas. Todas las comunidades tienen un plan de empleo aprobado y vigente en 2003, a excepción de Madrid. El siguiente tipo de plan más extendido es el de igualdad de oportunidades, existente en quince Comunidades Autónomas. En tercer lugar se sitúan los planes de inclusión social, siendo doce su número. Y por último, los de apoyo a la familia, presentes en sólo siete Comunidades Autónomas.

Así como la aprobación de los planes de empleo está supeditada, gene-

ralmente, a un proceso previo de concertación entre los agentes sociales, esto no ocurre en el caso de los tres tipos de planes restantes. En la mejor de las situaciones, se establece un sistema de participación, que suele consistir únicamente en la consulta sobre determinados aspectos.

Con respecto a la inclusión de compromisos presupuestarios en los planes, tan sólo el cincuenta por ciento de los analizados hace referencia explícita a este aspecto. Si bien más de la mitad de los planes de empleo e inclusión social con los que se ha trabajado contienen una dotación presupuestaria (aunque con diferente grado de desagregación), en lo que respecta a los planes de igualdad de oportunidades y apoyo a la familia ocurre lo contrario. Este hecho condiciona de manera clara la puesta en práctica de las actuaciones contenidas en los planes.

Los planes que, en conjunto, tienen un mayor número y variedad de actuaciones referidas a conciliación de la vida familiar y laboral son los de igualdad de oportunidades. Aunque éstos son los que aparecen en mayor número en todos los ámbitos, el principal hincapié lo hacen en el ámbito de la sensibilización social. Además, este tipo de planes, junto con los de apoyo a la familia, son los que contienen en mayor proporción algún apartado específicamente destinado a conciliación de la vida familiar y laboral.

A los planes de igualdad les siguen en número de actuaciones relacionadas con conciliación los planes de empleo, cuyas acciones están referidas de manera principal al ámbito laboral, pero también al ámbito de los servicios comunitarios. En tercer lugar se sitúan los planes de apoyo a la familia, con actuaciones destinadas fundamentalmente a la prestación de servicios a la comunidad. Finalmente, los planes de in-



Fotograma de la película *La habitación del hijo* (2001), dirigida por Nanni Moretti.

clusión social son los que contienen menor número de actuaciones en materia de conciliación, y prácticamente su totalidad está referida a la prestación de servicios sociosanitarios.

Paralelamente, se observa, en muchos casos, el solapamiento entre dos, e incluso más planes, en referencia a una misma actuación. Da la impresión de que la elaboración de los planes no está coordinada y se realiza de manera aislada por parte de los organismos correspondientes.

Los planes constituyen un elemento muy importante como punto de referencia de las directrices a seguir en una determinada materia. Sin embargo, su alcance queda en entredicho si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas (leyes, decretos, órdenes y resoluciones) que garanticen su aplicación.

Una característica que define a las normas adoptadas por las Comunidades Autónomas es su heterogeneidad temática y su diferentes amplitud; desde la aprobación de leyes de carácter general a resoluciones muy específicas. Por otro lado, las medidas de conciliación en algunos casos son centrales en lo que es el conjunto de la norma, pero en otros se contemplan de un modo tangencial. De hecho, muchas de las normas no hacen referencia de manera explícita a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, aunque si lo sea su contenido.

La gran diversidad de políticas adoptadas por las Comunidades Autónomas hace que el abanico resultante, tanto de las actuaciones contenidas en los planes como de las medidas, sea muy amplio y variado, pero es en el

intervención: la bonificación de las cuotas empresariales a la seguridad social y la subvención directa, siendo en este ámbito donde se pueden observar mayores contrastes entre unas Comunidades Autónomas y otras.

En el ámbito de prestación de servicios comunitarios, el abanico de tipos de intervención es más amplio, pudiendo destacarse los siguientes: subvenciones directas, becas, cheques infantiles, bonificación de un porcentaje del precio, desgravaciones fiscales y cheques asistenciales. También aquí se aprecian diferencias entre las Comunidades Autónomas.

Finalmente, en el ámbito de la sensibilización, el tipo de intervención utilizado para apoyar campañas indirectas a entidades que realicen actuaciones en este campo es la subvención directa. En este caso las principales diferencias se sitúan en las cuantías de la misma, que varían significativamente entre las distintas Comunidades Autónomas.

La heterogeneidad a la que constantemente se hace mención supone también que los colectivos hacia los que están destinadas las actuaciones y medidas sean de diversa índole. En este sentido, un elemento a tener en cuenta es el del género de los beneficiarios, dado que las políticas de conciliación de la vida fami-



Imagen de un calendario editado por el Instituto Vasco de la Mujer en el año 2004.

caso de las medidas, la mayor parte de las que tienen que ver con la inserción laboral de las personas desempleadas relacionadas directamente con la conciliación, están expresamente destinadas a mujeres. Aquí se incluyen las referidas a contratación, a fomento del autoempleo y a formación ocupacional. Por su parte, algunas de las acciones de sensibilización social también están específicamente enfocadas hacia las mujeres.

Por otro lado, una proporción importante de los incentivos para que las personas trabajadoras se acojan a permisos y licencias por motivos familiares tienen como beneficiarios a los varones. Otro aspecto a destacar, únicamente regulado por una comu-

“Otro aspecto a destacar, únicamente regulado por una comunidad autónoma, aunque muy significativo, es el establecimiento de un permiso de paternidad específico para los varones”.

análisis de los tipos de intervención contemplados donde se aprecian mayores diferencias. Los contrastes son apreciables tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo.

En las medidas encuadradas en el ámbito laboral se utilizan dos tipos de

liar y laboral componen una parte de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, existen unas determinadas acciones que suelen estar enfocadas en buena parte hacia las mujeres, y otras que lo están hacia los varones. En el

nidad autónoma, aunque muy significativo, es el establecimiento de un permiso de paternidad específico para los varones. Finalmente, algunas medidas de sensibilización social están concebidas de manera concreta para los varones, como es el caso de algunas campañas informativas o de



talleres de formación sobre realización de actividades domésticas.

Propuestas de acción

Conviene enfatizar la importancia de las políticas públicas de conciliación de la vida familiar y laboral en tanto que suponen una respuesta a una demanda y, por tanto, a una necesidad social de primer orden. En este sentido, el marco de las Comunidades Autónomas ofrece importantes potencialidades, puesto que sus políticas deben estar en estrecha relación con las peculiaridades de cada territorio. Por ello, el hecho de que cada vez sean más las Comunidades Autónomas que elaboran planes que, de alguna manera, abordan la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral, supone un avance sustancial.

Por ello, los planes constituyen un instrumento que gana protagonismo, y que puede ser de gran utilidad, siempre y cuando se encuentren acompañados de determinados factores que no los conviertan en papel mojado. Entre estos factores están la coordinación entre organismos, la dotación presupuestaria y la participación de los agentes sociales.

Primero, la coordinación entre los organismos encargados de la elaboración de los distintos planes para conseguir una mayor eficacia, evitándose muchas de las duplicidades existentes en la actualidad. De la misma manera, y dada la complejidad de la estructura administrativa existente en España, conviene insistir una vez más en la necesidad de incrementar la coordinación entre la administración central, la autonómica y la local. Segundo, dotación presupuestaria, imprescindible para que puedan ser llevados a la práctica. Y tercero, la participación de los agentes sociales, que garantiza, en buena medida, la mayor concreción de las actuaciones, una cierta articulación interna, así como una metodología objetiva. Se establecen de esta forma compromisos y plazos más firmes, que sobrepasan el terreno de la recomendación.

Por otra parte, es deseable, en un proceso previo, la elaboración de un diagnóstico de la situación socioeconómica del territorio, con el fin de que las acciones diseñadas respondan a una realidad concreta y cubran unas necesidades existentes. Ya son varias las Comunidades Autónomas que están incorporando estos instrumentos, que sin duda, redundarán en una mejora de la calidad de las políticas. Igualmente, es recomendable que tanto los planes

“Las organizaciones empresariales y sindicales, junto con el Gobierno, deben concertar las medidas que conformen la ley de igualdad.”

como las medidas incluyan mecanismos de evaluación y seguimiento posteriores, mediante los que se contraste el alcance real que han tenido.

Por lo que se refiere al ámbito laboral, se incide, por lo general, en medidas relacionadas con fomento de la contratación, con los incentivos a personas trabajadoras para que se acojan a permisos relacionados con el cuidado de familiares y con el desarrollo de planes de acción positiva en las empresas. Todas estas medidas son necesarias desde el punto de vista de la conciliación, pero asimismo, se deben desarrollar con mayor intensidad medidas específicas en relación a nuevas formas de organización del trabajo.

Por otro lado, se ha constatado que el ámbito de sensibilización social es el que está menos desarrollado a través de las medidas. Es fundamental que se produzca un mayor empuje de determinadas medidas de sensibilización. Igualmente, se debe incidir con mayor intensidad en determinadas medidas dirigidas específicamente a los varones, como la realización de acciones que fomenten la corresponsabilidad o de campañas de información sobre el régimen de licencias por motivos familiares.

También, por lo que respecta a medidas dirigidas específicamente a varones, son de gran interés, en el ámbito laboral, aquellas que incentivan económicamente a los trabajadores varones para que éstos se acojan a las licencias

por motivos familiares. Aunque muchos son aún los obstáculos que quedan por salvar para que estos derechos sean disfrutados por igual por personas de ambos sexos, no cabe duda de que este tipo de acciones son de gran importancia. Lo mismo se puede afirmar acerca del permiso de paternidad.

El interés de estas medidas radica fundamentalmente en que suponen una ruptura con las políticas que otor-

gan principalmente a las mujeres la responsabilidad de conciliar las esferas laboral y doméstica. La tendencia, por tanto, debe ser la de conseguir que la conciliación sea un asunto que implique al conjunto de la sociedad. Asimismo, y aunque en este estudio no se ha entrado a abordar con detenimiento esta cuestión, las políticas deben contemplar en mayor medida el componente personal, de manera adicional al familiar.

Finalmente, cabe recordar que este estudio ha abordado el fenómeno de la conciliación de la vida familiar y laboral únicamente desde uno de los puntos de vista posibles, como es el de las políticas públicas. Sin embargo, su alcance no se agota en este campo. A este respecto, el marco de la negociación colectiva resulta de gran importancia para el impulso de una de las facetas inherentes a la conciliación, como es la laboral. La acción sindical tiene una importante responsabilidad en ambos terrenos de actuación, para defender y garantizar derechos básicos de ciudadanía y convivencia en igualdad. **[1]**

Jorge Aragón es el director de la Fundación 1º de Mayo y Ana Cánovas y Fernando Rocha son investigadores.

(1) Queremos agradecer, especialmente, a la personas que trabajan en las secretarías de la Mujer, de Empleo y de Política Social de Comisiones Obreras sus aportaciones y comentarios a lo largo de la investigación. El empeño es común, pero la responsabilidad del trabajo es exclusivamente de los autores: Jorge Aragón, Ana Cánovas y Fernando Rocha.

Ni príncipes ni princesas, construye tu propia historia

Ni príncipes ni princesas, construye tu propia historia esta es la frase que da entrada a la web de la Federación de Mujeres Jóvenes. Una página llena de literatura y de fábulas.

Daniel Mesa

ESTE AÑO la Federación de Mujeres Jóvenes ha cumplido su mayoría de edad, dieciocho años desde que en 1986 se constituyeran como espacio de participación, acción y promoción de las jóvenes. Y lo hicieron con un cuento, si, un cuento que son tres: el de Caperucita, el de la Bella Durmiente y el de Cenicienta; que un día se encontraron en el bosque y rieron y hablaron, pero sólo un rato porque todas ellas tenían que volver a casa. Pero día tras día empezaron a encontrarse en el mismo lugar del bosque

"... la visión de las jóvenes ante un mundo que no es el que era y donde la desigualdad se disfraza en lo cotidiano y más allá de los cuentos".

y hablaban y soñaban en un mundo en el que los zapatos no fueran de cristal tan incómodos, en el que las camas no tuvieran guisantes y te dejaran dormir, un mundo en el que los lobos no fueran feroces sino tiernos y respetuosos; y las mujeres no fueran medias naranjas. Y así, casi sin querer, soñando, empezaron a reunirse y a reivindicar sus derechos y empezaron a sumarse otras mujeres hasta que conformaron su federación.

El movimiento feminista encuentra su continuidad, entre otras, en esta asociación que trabaja para conseguir una igualdad real de oportunidades y un mundo en el que las actitudes y valores asignados a cada género sean una elección personal y no una imposición por el hecho de nacer hombre o mujer. La Federación de Mujeres Jóvenes busca y construye su propio espacio en lo social, lo cultural, lo laboral, en lo afectivo, la familia, la salud... intentando completar el

mundo con su visión; la visión de las jóvenes ante un mundo que no es el que era y donde la desigualdad se disfraza en lo cotidiano y más allá de los cuentos.

Y decíamos que www.mujeresjovenes.org es una web llena de literatura y fábulas porque en ella podrás encontrar diversos materiales, campañas y estudios relacionados con la violencia de género, los juguetes sexistas, la construcción social de la belleza o de reivindicación por la igualdad. Pero también hay apartados más lúdicos como el de relatos eróticos e incluso

un foro donde participar y opinar. Puedes contactar con ellas en mujeresjovenes@eresmas.com

"Las chicas buenas van al cielo, las malas a todas partes", así se despide en su web la Federación de Mujeres Jóvenes a quienes deseamos un feliz cumpleaños y que sigan *"yendo a todas partes"* durante mucho tiempo. **1**

Daniel Mesa es adjunto a la Secretaría de Juventud de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.



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

De Beijing a Nueva York diez años después

Charo Rizo

Del 28 de febrero al 11 de marzo se celebró en Nueva York la 49ª Sesión de la Comisión de la Condición Social y Jurídica de la Mujer de Naciones Unidas, más conocida como Beijing + 10. Lo primero que se siente al llegar a Nueva York es que estás como dentro de una película, pero despierta. Todo es conocido y a la vez lejano. La gente es muy agradable, pero esto no hace que no te sientas casi como perdida entre las calles, los taxis, la nieve, el plano y las avenidas. En fin, que te impresiona...,

La inauguración se realizó en una de las sedes universitarias el Forum Mundial de ONGs (entre las que se encuentra Comisiones Obreras como miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales, CIOSL). Este foro hace labores de *lobby* sobre los Gobiernos que participan en las delegaciones oficiales. En esta sesión



8 de Marzo DE 2005 bajo la nieve en Nueva York , fotografía de Charo Rizo.

plenaria se perfilaron las dos posturas sobre las que ha basculado la conferencia: reafirmar la plataforma de acción de Beijing por un lado y, por otro, la enmienda planteada por Estados Unidos a la declaración final por la que se niega a reconocer nuevos derechos futuros y donde se niega expresamente el derecho al aborto.

Las delegadas de la CIOSL velamos porque los Gobiernos y ONGs conozcan la realidad de las trabajadoras y defiendan sus derechos, incluido el de la libre elección de sindicato... También organizamos dos mesas redondas, la primera de apoyo a las sindicalistas colombianas, especialmente las maestras y las sanitarias, que son objeto de persecución y en homenaje a aquellas

Encuentro de mujeres en Argel

María Jesús Vilches

LOS DÍAS 10 y 11 de marzo la Asociación para la Cooperación con el Sur-Las Segovias (ACSUR) y una delegación de mujeres de Comisiones Obreras mantuvimos un encuentro con organizaciones de mujeres argelinas así como con representantes de formación y de la Comisión de la Mujer del sindicato *Union Générale des Travailleurs Algériens* (UGTA). Este encuentro se enmarca dentro del proyecto Mujer y derechos económicos y sociales, que desarrolla la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras.

El primer día participamos en un debate donde había mujeres de di-

versas organizaciones de toda Argelia. Las ponentes, expertas en temas socioeconómicos diversos pero todos atravesados por una visión de género, nos ilustraron sobre la situación de las argelinas.

En el mercado de trabajo la situación es alarmante, el paro es muy alto para toda la población, lo que produce que a las mujeres les cueste mucho más el acceso al empleo o bien que éste se mantenga sobre una tremenda precariedad. Si a esto le sumamos lo reducido de los salarios, podemos hacernos una idea de las enormes dificultades que existen para vivir en Argelia.

También el terrorismo ha conseguido que la situación de los argelinos en general, y de las mujeres en particular, haya retrocedido y ahora está muy de actualidad el debate sobre el Código Civil que pretende mantener la poligamia y deja a las mujeres bajo la tutela masculina.

No podemos olvidar para tener una visión total de la situación, el avance de las ideas más integristas, lo que lleva a las mujeres a pensar que se está negociando con sus derechos y que se están convirtiendo en ciudadanas de segunda categoría.

Hubo una observación, cuando menos curiosa, realizada por una de las ponentes. Manifestó la preocupación que las argelinas tienen sobre la ampliación de la brecha existente entre las mujeres del Norte (del desarrollo y la abundan-

que son amenazadas (cuando no asesi-
nadas impunemente) por destacar en
la defensa de derechos. En protesta
por su situación, se hizo una entrega de
firmas en la embajada colombiana en
Nueva York el día 8 de Marzo. La se-
gunda mesa redonda se centró en el
análisis de género según la Organiza-
ción Internacional del Trabajo. Tam-
bién se presentaron públicamente la
Campaña del Lazo Blanco⁽¹⁾ y la Cam-
paña Mundial contra la Pobreza, im-
pulsada por Global Unions⁽²⁾. Por su
parte, la Internacional de la Educación
(IE)⁽³⁾ mostró las estadísticas en las que
se basa la iniciativa Educación para To-
dos, puesta en marcha por la Organiza-
ción de Naciones Unidas, y en las que
se aprecia tanto la diferente distribu-
ción de las maestras y sus condiciones
laborales como la dificultad de las niñas
para acceder a la educación.

Las resoluciones que presentan
los Gobiernos se debaten en grupos
más o menos cerrados de discusión,
en los que también intervienen las
ONGs. La estrella fue la resolución
sobre las mujeres y la economía,
presentada por Estados Unidos, en
la que se afirma que las empresarias
podrían solucionar la pobreza mun-
dial.... Por otro lado, las discusiones
macroeconómicas dejaron al descu-

bierto las posturas del Banco Mun-
dial y las políticas neoliberales, cer-
cenadoras de lo público, frente a las
de los países en desarrollo que insis-
ten en la necesidad de la inversión
pública. En esta misma comisión se
termina reconociendo que si el de-
sarrollo no tiene género, corre peli-
gro el mismo desarrollo.

Como Federación de Enseñanza
de Comisiones Obreras formamos
parte de la delegación mundial de la
Internacional de la Educación, y por
tanto de la CIOSL/OIT. Como espa-
ñola, mi trabajo se centró en el segui-
miento de las posiciones de nuestro
Gobierno que en la segunda parte de
los trabajos conformó una delegación
técnica de muy bajo perfil político y
decisorio, formada por funcionarios
del Instituto de la Mujer.

El resultado final podríamos defi-
nirlo como positivo, pero claramente
insuficiente... acabaron bien las nego-
ciaciones y las votaciones. Los esfuer-
zos sindicales han tenido compensa-
ción y, por fin, en la resolución sobre
economía aparece el derecho a la ne-
gociación colectiva, a un trabajo de-
cente en cuanto a condiciones labora-
les y a la libre asociación para la de-
fensa de derechos. Sin embargo como
final del proceso nos quedamos solo

en la reafirmación de la plataforma de
acción de Beijing, con sus doce pun-
tos, y exigiendo que en las metas del
milenio se tenga en cuenta la perspec-
tiva de género. En este sentido, Esta-
dos Unidos y los países integristas han
conseguido su objetivo de empantanar
la discusión e impedir que se
avanzara en la conquista de nuevos
derechos, sobre todos los relacionados
con el propio cuerpo. **I**

Charo Rizo es la responsable de Relaciones Inter-
nacionales de la Federación de Enseñanza de
Comisiones Obreras.

(1) Global Unions agrupa a organizaciones
sindicales internacionales que comprenden
la CIOSL, las federaciones sindicales inter-
nacionales y la Trade Union Advisory Com-
mittee (TUAC) o comité consultivo sindi-
cal de la OCDE.

(2) La Campaña del Lazo Blanco comenzó en
1991 a iniciativa de un grupo de hombres ca-
nadienses. Estas son algunas de sus consig-
nas: "Llevar el lazo blanco es el símbolo de
un compromiso personal: jamás cometer un
acto violento contra las mujeres; jamás callar
o tolerar la violencia contra las mujeres".

(3) La Internacional de la Educación (IE)
es una organización sindical mundial que
agrupa a 343 sindicatos y asociaciones na-
cionales de 165 países.

cia) y las del Sur (el subdesarrollo y
el empobrecimiento).

Al día siguiente se celebró un en-
cuentro con el departamento de for-
mación y la Comisión de la Mujer del
sindicato UGTA. Nuevamente nos
mostraron una situación laboral cruda
y difícil, nos informaron de que el sin-
dicato tiene representantes e influen-
cias, fundamentalmente en el sector
público y apenas incidencia en las
empresas privadas.

Las sindicalistas de UGTA nos
informaron de que actualmente se
ha dado un fuerte impulso al tra-
bajo sindical entre las mujeres y
que éstas están empeñadas en de-
sarrollar mecanismos que consi-
gan el avance en la representación
de mujeres en los respectivos ór-
ganos de dirección. Así mismo tie-
nen en marcha una importante



Fotografía de Isaías Barreñada.

campana contra el acoso sexual en
los centros de trabajo que parece
estar teniendo mucho éxito, sobre
todo en cuanto a la sensibilización
del tema entre los trabajadores y
trabajadoras. También nos plante-
aron la necesidad de colaborar de
forma más estrecha desde el ámbi-
to de la formación.

Las conclusiones que de este en-
cuentro podemos extraer son diver-
sas: la primera es que es fundamen-
tal participar en proyectos de esta ín-
dole, que consiguen conocer y sensi-

bilizarnos sobre situaciones que de
otra forma nos quedan muy lejos. La
segunda es constatar que Argelia ha
pasado de ser un país puntero en
otras épocas, en cuanto a derechos y
libertades, a ser hoy un país con
multiplicidad de problemas de los
que las mujeres se llevan la peor par-
te. Y la tercera es ver con que entu-
siasmo ellas no se rinden y a pesar
de las dificultades siguen trabajando
y peleando -como en otras muchas
partes del mundo- por la igualdad, la
justicia y la libertad, haciéndolo des-
de sitios diversos (organizaciones so-
ciales, políticas, sindicales...). Por
todo ello es fundamental nuestro
apoyo y solidaridad. **I**

M^a Jesús Vilches trabaja en temas de género en la
Escuela Sindical "Juan Muñoz Zapico" de Comi-
siones Obreras.

La edad y el trabajo

Reflexionar sobre las problemáticas de trabajadores y trabajadoras mayores ha sido el objetivo del proyecto europeo *Gold: Inclusión of Seniors in the Labour Market*, en el que participan organizaciones de Dinamarca, Italia, Reino Unido y Rumania.

Fefa Vila Nuñez

HASTA HACE muy poco, parecía que ningún colectivo social podría tener mayor interés en las alternativas que se podrían plantear a la precariedad del mercado de trabajo y a las burocracias de bienestar social que las mujeres. Sigue siendo así, pero hoy día se está observando un panorama harto complejo. Conjuntamente con los problemas derivados de la llegada de población inmigrante, los vínculos tan débiles que mantienen los jóvenes con el mercado de trabajo o el difícil acceso a un puesto de trabajo que tienen las personas con discapacidad, se le han sumado las barreras por motivos de la edad: en la contratación, en el acceso a la formación, en el desarrollo de la carrera profesional, en el despido y en la marginación social. Todos estos aspectos diversifican, amplían y hacen más complejas las condiciones actuales que giran en torno al trabajo y las relaciones sociales a corto y medio plazo. Nos encontramos en un momento de “salida del armario” de trabajadoras y trabajadores; activos, ocupados y parados que empiezan a hablar en primera persona, representando sobre un escenario común sus precariedades singulares; tejiendo alianzas desde los márgenes y reclamando una autoridad colectiva desde donde poder dirigirse, interpelar e incidir sobre un futuro que los excluye. Un futuro que, por otro lado, ya es presente.

Algunos países europeos han empezado a analizar las discriminaciones que operan por cuestiones de edad -

mayores de 45 años. Sin embargo, sólo alguna que otra tentativa sindical, todavía muy tímida, y una minoría de empleadores y autoridades públicas de la Unión Europea han adoptado medidas encaminadas a comprender, abordar y solucionar este problema.

Este proyecto versa sobre los problemas que las personas mayores de 45 años tienen en relación al empleo y el mercado de trabajo en España.

La investigación

A través de entrevistas y de 6 grupos de discusión se ha recogido la experiencia sociolaboral y personal que trabajadores y trabajadoras mayores

(ocupados, desempleados e inactivos) tienen o han tenido en el desarrollo de su actividad o en la ausencia de la misma. Asimismo se ha contado con la visión que sobre este particular tienen sindicalistas y directores de Recursos Humanos de diferentes empresas. Algunas de ellas se están planteando poner en marcha políticas de buenas prácticas dirigidas a los trabajadores mayores; otras mantienen políticas pasivas o claramente negativas.

Prácticamente todas las personas mayores entrevistadas se han sentido cualificadas o se sienten cualificadas para desarrollar la actividad que habitualmente desempeñan o, en el caso de las paradas, para realizar la actividad para la cual están buscando trabajo. Sin embargo, hablan de su experiencia laboral y de sí mismas como de “ciudadanos o ciudadanas de segunda”.

Las mujeres mayores reconocen especialmente el valor de la formación, no es extraño teniendo en cuenta que las españolas de esta generación, y de manera acusada las de baja cualificación, acceden a esta edad, tras la crianza y tras la dedicación en exclusiva a las tareas reproductivas, a un segundo ciclo de participación en la actividad laboral –trabajo asalariado– lo que influye en que su actitud frente al cambio y

Josefina Casas, trabajadora de la antigua Tabacalera en Santander. Hace 5 años se acogió a una prejubilación voluntaria. Fotografía de Pedro Palazuelos para el calendario elaborado por Comisiones Obreras de Cantabria.



al aprendizaje sea especialmente participativa y abierta. Desgraciadamente los cursos de formación laboral aún no están lo suficientemente diseñados y adecuados a las necesidades de este colectivo, tampoco se emplean métodos didácticos pensados y dirigidos especialmente a que quienes posean una baja formación o cualificación puedan adaptarse a las nuevas exigencias en sus puestos de trabajo.

Las expectativas generales para permanecer o promocionar en el mercado de trabajo o en su empresa son más bien escasas. Las perso-

“Las mujeres, los trabajadores de pequeñas y medianas empresas y los de baja cualificación son los más desprotegidos en relación a la edad”.

nas entrevistadas demandan información, formación y participación directa en la toma de decisiones que les afectan frente al frecuente arrinconamiento.

La vida laboral y la edad

En líneas generales, las personas mayores de 45 años de baja o media cualificación en el sector servicios comienzan a percibir la discriminación por cuestión de edad una vez pasada la barrera de los 40 y pocos años mientras que en la industria la “edad problemática” se aplaza hasta los 50 años, y de aquí en adelante. En mayor o menor medida todas se sienten presionadas para tomar decisiones que a menudo van en contra de sus intereses profesionales (asumir menos responsabilidades, no participar en planes de formación...) y que en los casos más extremos pueden terminar en despido, y en el mejor de los casos en prejubilaciones subvencionadas.

Esta discriminación por edad cobra un peso específico en las mujeres, aspecto especialmente importante en los países del sur de Europa y muy en concreto para el caso español. Esto sería debido a que a menudo las trayectorias profesionales de esta generación de mujeres han sido predominantemente erráticas, su participación en la formación menor

y el rol de género, al que la gran mayoría de mujeres trabajadoras españolas de estas edades han sido sometidas durante décadas con todos sus estereotipos sociales y laborales, añaden frenos propios a los que en sí soportan todos los prejuicios que operan en relación a la edad.

Existe toda una gama de prejuicios sociolaborales en torno a los trabajadores mayores que son asumidos sin crítica. Las políticas pactadas y subvencionadas que acompañan a las prejubilaciones en las grandes empresas han facilitado una solución momentánea y de urgencia a corto-me-

dio plazo, pero de estas medidas sólo se han podido beneficiar un tipo de trabajador: sobretodo varón, empleado en grandes empresas de servicios o de la industria y en donde hay una fuerte representación sindical. Es necesario tomar conciencia y adoptar políticas de gestión de empleo en relación a la edad; tanto en los ámbitos de las empresas, a través de la acción y negociación sindical, así como en los pactos que se puedan impulsar con las diferentes Administraciones Públicas.

Que actualmente no existan los suficientes esfuerzos por parte de las empresas, administraciones y sindicatos para abordar este problema de una manera integral es, al menos, tan preocupante como llamativo. Los verdaderos problemas de los trabajadores y las trabajadoras de cierta edad son: las reticencias para asignarles ciertos trabajos y la falta de recursos para su formación. Desde las empresas sigue sin tenerse en cuenta que si bien la edad puede ser un factor negativo para el desarrollo de determinados trabajos, básicamente debido a factores fisiológicos (aparato motor, audición, visión, fuerza etc.), no lo es así en los aspectos cognitivos.

Las personas entrevistadas desconfían de las políticas que las empresas puedan poner en marcha en el futuro.

A modo de conclusión

Los trabajadores y trabajadoras entrevistados mayoritariamente son pesimistas en relación al futuro y a las lógicas que definen hoy día el trabajo; en sus propias palabras: “*Un lugar necesario para poder sobrevivir y a la vez perverso*”, en el sentido de que ya ha dejado de ser un lugar de referencia efectiva en los procesos de socialización individual. “*Ya nadie se identifica con su trabajo*”, concluyen, aunque expresada de diferentes maneras, con esta afirmación.

Ninguno de ellos, absolutamente por ninguna razón, seguiría trabajando asalariadamente en sus trabajos actuales más allá de los 60 años salvo que se vieran obligados por estrictas necesidades económicas – como lo es para quienes están en el desempleo que el trabajo se convirtiese, en algo radicalmente distinto a lo que se conoce actualmente; es decir, en una relación y en un lugar donde “realizarse”; ser creativos y autónomos, entendido como “que no exigiese un tiempo rígido y controlado de trabajo” y a la vez que tuviese una serie de compensaciones económicas individuales que permitiesen además evolucionar al conjunto social; pero entonces afirman: “ya no sería trabajo”.

Valorando su propia experiencia, y pensando en generaciones futuras coinciden que una sociedad no puede permitirse el lujo de desperdiciar y arrinconar el capital, en términos de experiencia y conocimientos acumulados por estas personas. Por otra parte serán cada vez más en número y disfrutarán de más y mejor salud. Por lo tanto, reivindican como urgentes, medidas políticas y económicas generales y también concretas para cada sector/empresa y para cada grupo específico de mayores atendiendo especialmente a aquellos más desprotegidos: mujeres, trabajadores de pequeñas y medianas empresas y en general trabajadores de baja cualificación. **T**

Fefa Vila Nuñez (fvila@forem.ccoo.es) es socióloga en la Fundación para la Formación y el Empleo “Miguel Escalera” (FOREM).



sociedad

Derechos de

Belén Morales

La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras organizó la Jornada *Derechos de Ciudadanía para Trabajadoras y Trabajadores del Sexo* con la intención de abordar la cuestión de la prostitución desde diferentes perspectivas.

“No se puede negar la humanidad del otro sin menoscabar la propia”.

James Baldwin

LA SECRETARIA Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras organizó la Jornada *Derechos de Ciudadanía para Trabajadoras y Trabajadores del Sexo*, el 26 de mayo de 2005, en la Sede del Consejo Económico y Social (CES), el formato de la jornada intentó abordar la cuestión desde las diferentes perspectivas. En la inauguración, presentada por Julián Ariza, vicepresidente del CES, intervinieron: José M^a Fidalgo, secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; Carmen Bravo Sueskun, secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Soledad Murillo, secretaria general de Políticas de Igualdad.

La mesa titulada *Enfoque y perspectiva jurídica y sociológica* ofreció un completo análisis de la situación actual. En ella intervinieron: Pilar Gallego, subdelegada del Gobierno en Madrid; Raquel Osborne, profesora en la Facultad Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia; Ruth Mestre, doctora en Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia; Pilar Alvarado, coordinadora nacional de los Servicios de Atención a la Mujer (SAM) y de los Grupos de Menores (GRUME). Moderó Mag-

dalena López, profesora en la Universidad de Valencia.

Una de las mesas que mayores expectativas había despertado fue la de trabajadoras del sexo, que desde luego no decepcionó lo más mínimo, las personas que participaron en ella expusieron con toda claridad y coherencia la lucha por la conquista y defensa de sus derechos, miraron de frente al auditorio y dejaron meridianamente claro que no existe ni un solo argumento que legitime negar derechos a ningún colectivo, desde estas líneas nuestro agradecimiento y reconocimiento a las compañeras con las que estamos dispuestas a avanzar: Justine Abellán y Joana Pérez, que vinieron desde la CONC de Barcelona, y a Purificación Gutiérrez y Carolina Hernández del Colectivo Hetaira de Madrid. Moderó la mesa Justa Montero, de la Asamblea Feminista de Madrid.

La mesa integrada por las representantes de los grupos políticos, adoleció de concreción en los planteamientos, de falta de iniciativas e incluso de excesivo cuidado en no asumir ningún tipo de compromiso ni de presente ni de futuro.

Participaron: Presen Urán, responsable de la Secretaría de Políticas

de Igualdad de I.U; Sandra Moneo, del PP; y, Maribel Montaña, secretaria de Políticas de Igualdad del P.S.O.E. Moderó la mesa Carmen Rivas, periodista en Telemadrid.

En la mesa *Asociaciones* tuvimos conocimiento de las tareas y programas que desde diferentes planteamientos se están desarrollando. Participaron: Rocío Nieto, de la Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención de la Mujer Prostituida (APRAMP); Isidro García, de la Fundación Triángulo; Kepa Astrain, de la asociación Abiatze y Concha García, del Colectivo Hetaira. Moderó Concha Colomo, doctora en el Centro Montesa, dependiente del Ayuntamiento de Madrid.

Al oír a las compañeras de Argentina y Holanda sentimos la sacudida del sentido común, del compromiso solidario de la clase trabajadora y comprendimos que nuestra tarea sindical está llamada a hacer del mundo un lugar más justo. Nadie mirando a Elena Eva Reynaga, representante de la Asociación de Mujeres Meretrices de Argentina (AMMAR) y del sindicato Central de los Trabajadores Argentinos, tenía fuerza ni moral ni sindical para negarle derechos, para cuestionar que su dignidad como persona y como trabajadora estaba fuera de toda duda y que su experiencia como sindicalista nos marca un camino en la conquista

ciudadanía

de los derechos humanos, ciudadanos y laborales. La mesa *Experiencias sindicales* contó también con la participación de Sietske Altink, de El Hilo Rojo, organización asociada al sindicato FNV de Holanda. Moderó la mesa Simón Rosado, responsable del área de Acción Sindical de Comisiones Obreras de Catalunya.

Comisiones Obreras ha visto la necesidad de la intervención política, jurídica, laboral y social para garantizar derechos de ciudadanía a quienes ejercen la prostitución por decisión propia, a la vez que exige la protección a las víctimas de la explotación sexual y medios de vida realistas para quienes deseen dejar de ejercer y así lo manifiesten.

Hemos mantenido entrevistas con el Gobierno, principal agente de iniciativas legislativas y programas de acción pública, quién deberá abordar medidas concretas en relación a la prostitución. Todos los grupos políticos han sido invitados a participar en este foro. Por su parte ningún partido político nos han presentado un programa que aborde la prostitución y que vaya más allá de la actual regulación legislativa.

Qué hacer, desde esta organización sindical de clase y sociopolítica, para defender los derechos de ciudadanía de estas personas, siendo muy conscientes de que éstos se consiguen mediante el trabajo y siendo muy conscientes también de la controversia que la defensa de estos derechos suscita entre quienes no los reconocen. Por ello nos pareció adecuado convocar este foro para que, mediante la superación de las diferencias discursivas e ideológicas, abordase un debate en torno a la propuesta de intervenciones en el ámbito de la prostitución, que acercase las diferentes posturas para alcanzar el necesario consenso y evitar así el riesgo más grave: no hacer nada y condenar indefinidamente a la situación de explotación y degradación a miles de mujeres en nuestro país.

Conjugar y aunar propuestas de intervención entre todos los agentes que actúan hoy en el sector de la prostitución dando la palabra a las prostitutas con voz y a todos aquellos que desde los ámbitos judicial, político, social, económico, etcétera han elaborado propuestas de actuación. Para que mediante medidas legales, sociales, administrativas, policiales se garanticen derechos y obligaciones, libertades y dignidad de miles de mujeres.

¿Por qué Comisiones Obreras? Porque somos un sindicato sociopolítico y nos preocupa un fenómeno viejo, complejo, sin derechos, estigmatizado y criminalizado que está formado mayoritariamente por mujeres y que están conviviendo con nosotros, con la industria, el mercado, la economía, la salud, la educación, y también el desarraigo, la pobreza, la falta de libertades, la violencia, la persecución, etcétera. **1**

Belén Morales trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

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>

Libro / Género y libros de texto

Género y libros de texto: Un estudio de estereotipos en las imágenes, de M^a Rosa Luengo y Florentino Blázquez. Badajoz, 2004: Junta de Extremadura e Instituto de la Mujer de Extremadura.



Prudencia Gutiérrez Esteban

Los estereotipos se aprenden a través de modelos observados, se fijan y transmiten, proceso en el que también intervienen la familia y la escuela. Los y las adolescentes pueden verse influidos por la percepción de concepciones estereotipadas de mujeres y hombres, pues la adolescencia es un período extraordinariamente apto para asimilarlas. El libro de texto es una herramienta educativa fundamental para el aprendizaje: es transmisor de información, medio de adquisición de conocimientos y fuente de documentación. Además de recoger el currículum explícito, también contiene el currículum oculto, los valores, las normas, las creencias, las ideologías y los estereotipos de la sociedad.

Con una forma estructurada, unos postulados teóricos que lo fundamentan y de fácil comprensión, el estudio *Género y libros de texto* alerta a la sociedad en general y al profesorado en particular, sobre la necesidad de eliminar los estereotipos y favorecer el cambio de actitudes necesario, para que las mujeres alcancen una posición de plena igualdad en la sociedad y sean ciudadanas activas en todas las áreas.

M^a Rosa Luengo y Florentino Blázquez, profesores de la Facultad de Educación de la Universidad de Extremadura, examinaron nueve editoriales, correspondientes a los libros de texto de Lengua y Literatura Española de 1^o y 2^o de la E.S.O. utilizados en la provincia de Badajoz, analizando un total de 5.131 imágenes y 4.318 páginas.

La obra consta de los fundamentos teóricos, el análisis del contenido de las imágenes de los libros de texto y, por último, la participación de las mujeres en la elaboración de los libros de texto, así como propuestas para la eliminación de estereotipos.

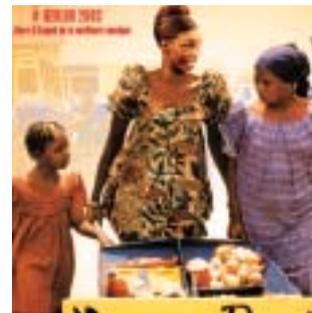
Los manuales examinados ignoran los cambios acaecidos en la sociedad, perpetuando una representación androcéntrica de la misma y manteniendo ocultas a las mujeres, a pesar de constituir algo más del 52% de la población.

Los autores con este trabajo, pretenden contribuir al debate abierto en la actualidad acerca de la situación de las mujeres y ayudar a descubrir presupuestos ideológicos latentes que componen lo que se denomina currículum oculto. **11**

Prudencia Gutiérrez Esteban es personal investigador en Formación en el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Extremadura.

Cine / Madame Brouette

Madame Brouette, Dirección: Moussa Sene Absa. Guión: Pilles Desjardins y Moussa Sene Absa. Reparto: Rokhaya Nang (Mati) y Aboubcar Sadikh Bâ (Naago). Una coproducción de Canadá, Senegal y Francia del año 2001.



Pilar Morales

Narrada de atrás adelante, la historia de Mati, Madame Brouette es el hilo conductor para reflejar la realidad, casi nunca fácil, de las mujeres africanas, aunque matizada con sonrisas y guiños de complicidad con las protagonistas. Una historia hermosa y cálida, en la que la música es protagonista ya que la cinta consigue aunar la tradición oral africana, que es cantada, y el coro griego convirtiéndola en vehículo conductor de una trama que no se desgrana hasta el final y en la que destaca la gran cantidad de mensajes que se transmiten.

La muerte de Naago da el pistoletazo de salida a una historia en la que se entretienen las de varias mujeres además de la de Mati: la de su amiga Ndaxté, que para no ser apaleada por un marido maltratador ha de renunciar hasta a ver a sus hijos, la de su hija Ndèye que está harta de ir con ella de un lado para otro vendiendo fruta y verdura sin poder ir ni al colegio; o la de su madre, impotente ante las decisiones de su marido.

La historia abarca algo menos de un año en la vida de esta mujer divorciada con una hija, hermosa y valiente, capaz de enfrentarse a la vida y defender su independencia empujando un carrito lleno de frutas y verduras que vende en el mercado de Sandaga. Una mujer que aspira a un futuro mejor para su hija, y para ello sueña con abrir una taberna.

Mati está harta de los hombres, pero conoce a Naago, un apuesto policía local, y se vuelve a enamorar; aunque vuelve a equivocarse. Naago no es tan adorable como puede parecer; también es corrupto, mentiroso, infiel... Y es que para estas mujeres es muy fácil equivocarse, porque los hombres siempre tienen la razón y la fuerza y no dudan en usarla, siempre que lo consideran oportuno.

El color también es protagonista. El rosa domina en Mati, los amarillos, dorados y ocre también abundan. El azul representa el sueño cumplido de la taberna... sólo está ausente el verde. Y junto al color, un animal: la perdiz, un ave sagrada en la antigüedad africana que proporcionaba suerte y felicidad y que el director compara con la mujer.

Les invito a ver esta película que, además de sus valores estéticos, es un auténtico alegato contra la violencia de género. **11**

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

Libro / Los hombres no pegan

Los hombres no pegan, escrito por Beatriz Moncó e ilustrado por Mabel Piérola. Barcelona, 2005: Edicions Bellaterra.

www.ed-bellaterra.com.

Gema Torres



Cuando se hace balance de los cambios sociales del pasado siglo en nuestras sociedades suele decirse que la transformación más importante tiene que ver con la situación de las mujeres. La revolución preconizada por los movimientos feministas, que innegablemente ha influido e impregnado de manera decisiva esos cambios, apunta a una desigualdad que se encuentra en el origen de la creación de las identidades sociales, que nos afecta en lo público, pero también en lo más íntimo y personal, en nuestras relaciones privadas. Que las diferencias no deben traducirse en desigualdad de derechos, en negación de expectativas o posibilidades de vida, no es tan evidente como nos pueda parecer en determinados círculos. Hay, por tanto, que seguir luchando por, y valga la paradoja, mostrar lo “evidente”. Uno de los frentes probablemente más fecundos es el de la educación de niños, niñas y jóvenes. En este espacio, contar con herramientas adecuadas para “ayudar a ver” es imprescindible.

Este es el espíritu de los cuatro títulos que Edicions Bellaterra ha publicado, hasta ahora, en su colección de libros infantiles: *Paula tiene dos mamás* (de Lesléa Newman), *Mercedes quiere ser bombera* (de Beatriz Moncó), *Marita y las mujeres en la calle* (de Dolores Juliano) y *Los hombres no pegan*. Todos han sido ilustrados por Mabel Piérola.

Los tres primeros títulos nos hablan precisamente de que las posibilidades de hacer (familia, por ejemplo) y de ser (en cualquier profesión) no están determinadas por la identidad sexual o el género. Se trata de entender que los límites, las barreras, en todo caso deben situarse en la capacidad y el deseo propios. Es un primer y elemental nivel. Ambos temas se prestan con facilidad al lenguaje (visual y verbal) de los cuentos infantiles.

Más difícil es tratar la violencia familiar y de género, encontrar el tono adecuado para seducir, para atraer la atención infantil. El cuarto título, *Los hombres no pegan*, peca quizá de una cierta simplificación, incidiendo también en un estereotipo: hombre “malo” unidimensional, mujer “víctima” sin recursos de ningún tipo. Un cuento que exige, en todo caso, la mediación de un adulto.

Aunque esto último bien puede ser positivo. Son: “*Cuentos para niños que deben leer los adultos porque la igualdad entre los géneros no es sólo una postura ética y cívica, sino una imperiosa necesidad en nuestras vidas y nuestras sociedades, es una exigencia humana*”, tal como se dice en la presentación de uno de ellos. 

Gema Torres trabaja en la Secretaría Confederal de Formación de Comisiones Obreras.

Audiovisuales / Relatos culturales sobre la violencia de género

Relatos culturales sobre la violencia de género, Cárcel de amor. <http://www.carceldeamor.net/>

Virginia Villaplana

Este programa cultural se centra en la problemática de la violencia de género con el objetivo de ampliar el debate más allá del ámbito oficial, a través de diferentes puntos de vista. Estructurado en cinco partes interrelacionadas (programa de cine y vídeo, creación y difusión de un proyecto web, conferencias y mesas de debate, la edición de un libro y una acción de Angélica Liddell), *Cárcel de amor* presenta múltiples perspectivas sobre la violencia en la pareja -o en la familia. Sus límites y la energía que lo anima expresan las relaciones cambiantes y heterogéneas entre el análisis cultural, la crítica política y la producción artística.



En este ciclo de cine y vídeo la inserción de la violencia de género en la cultura visual durante la investigación me ha llevado a plantear una relación con los argumentos de no-ficción. Esta investigación y el desarrollo de este ciclo plantean una reflexión desde las estéticas y las prácticas narrativas del cine y el vídeo. Para ello, han sido numerosas las redes de archivos, autoras y distribuidoras en Europa y USA. El eje de esta investigación se articula desde las prácticas feministas a partir de los años 70, 80 y 90 hasta la actualidad.

La prehistoria de este programa cultural está unida al optimismo. Ante la ausencia que caracteriza el contexto español en el análisis de la violencia y su representación optamos por hacer visible a través de otros códigos comunicativos y prácticas artísticas la existencia de otros enfoques de la violencia de género en el Estado español, Latinoamérica, Norteamérica y Europa, y que están relacionados entre sí a partir de la noción de representación y construcción simbólica de la cultura visual. Este es el origen de un relato que archiva muchas secuencias que han permanecido, aunque filmadas, fuera de campo: los registros y contranarraciones del vídeo, los testimonios, el trauma, las causas, las posibles salidas de ese circuito integrado de la violencia de género a la vida de muchas mujeres, a los rostros anónimos de la información mediática plagada de cifras frías y también anónimas, y a las ganas de nombrar las variantes de la violencia de género como forma de visibilizar la cotidianeidad, pues: “Este funeral es por muchas muertas”. 

Virginia Villaplana es una de las comisarias, junto con Berta Sichel. La Comisaría proyecto net-art es Remedios Zafra.

Itinerancias: Espacio de Arte Contemporáneo de Almagro: del 12 de mayo al 19 de junio. Centro Párraga, Región de Murcia: del 12 al 28 de julio. Centro de Arte Caja de Burgos (CAB): del 9 al 30 de septiembre. Centro Museo Vasco de Arte Contemporáneo Artium, en Vitoria: del 30 de septiembre al 16 de octubre. Centre d'Art la Panera, Lleida: del 3 al 29 de noviembre. Filmoteca Canaria del Gobierno de Canarias: del 28 de noviembre al 4 de diciembre.



CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

En igualdad de oportunidades con los hombres

Carmen Bravo Sueskun

Carmen Bravo Sueskun en la manifestación del 8 de Marzo de 2005 celebrada en Madrid, fotografía de Manuel Blázquez.

HACE más de una década que Comisiones Obreras se definió como: “un espacio sindical para hombres y mujeres”. Hoy esto puede parecer muy normal, y de hecho se presenta como asumido en nuestro sindicato de clase, pero no siempre fue así. Para muchas mujeres y hombres de Comisiones Obreras tampoco fue sencillo hacer evidente que la igualdad de oportunidades, la participación y la representación en los órganos de dirección no era equitativa en relación al género y que, por lo tanto, “Hoy después de más de 10 años, nuestro balance es que se ha logrado aquella aspiración de participar y se ha conseguido la representación proporcional de mujeres, también en los órganos de dirección”.

Este debate se produjo en el seno de la *I Conferencia de Hombres y Mujeres*, celebrada en 1993, como resultado de la demanda hecha en el *5º Congreso Confederal de Comisiones Obreras* (1991), de medidas que promoviesen la mayor representación de mujeres en los órganos de dirección del sindicato. Asunto éste que provocó un fortísimo debate interno, porque la mayoría de las estructuras, era evidente, estaban lejos de conseguir una representación proporcional de hombres y mujeres. En esa conferencia se afirmaba que la organización constaba de estructuras fuertemente masculinas, por lo que era necesario cambiar determinadas formas de ha-

cer sindicalismo y revisar aquellas formas de participación (tiempos, incompatibilidad funcional y social, familiar o personal, etcétera) y se demandaban planes de trabajo y acción para desarrollarlos y aplicarlos desde la transversalidad.

Se asumió el compromiso de que la composición de la conferencia fuese paritaria entre hombres y mujeres, si en el momento de la celebración no se disponía de datos de

afiliación segregado por sexos que garantizase una participación equivalente al porcentaje de afiliación. No se cumplió este compromiso y tampoco el de proporcionalidad porque no se conocía el dato, pero sí fue proporcionalmente inversa a la composición del Consejo Confederal en el que la presencia de mujeres era del 10%.

Aquel *5º Congreso Confederal de Comisiones Obreras* no aceptó la participación proporcional de hombres y mujeres, pero recomendó la celebración de la *I Conferencia de Hombres y Mujeres* para crear en Comisiones Obreras un espacio sindical para hombres y mujeres. En la conferencia se propuso la acción positiva para combatir los usos, sistemas y estereotipos que están en el

origen de la mayoría de discriminaciones indirectas, con el objeto de corregir la situación de desventaja que tienen las mujeres en el contexto de su participación en la actividad sindical. Se diseñó, así mismo, la forma de realizar un plan de acción positiva para corregir las dificultades de incrementar la participación de las mujeres y que son debidas a unas determinadas formas de hacer sindicalismo, a los modos de vida, a la organización del trabajo y a los com-

portamientos del componente mayoritario del sindicato: los hombres.

Entre las medidas que recoge ese plan de acción positiva se encuentra su aplicación desde la transversalidad para estimular la incorporación de las mujeres a Comisiones Obreras con medidas que faciliten la participación como el reparto de horas sindicales, cuidar el lenguaje sexista, mejorar los servicios prestados a las afiliadas, un soporte jurídico adecuado a la normativa laboral específica de las trabajadoras.

Las mujeres y hombres que acudieron, debatieron y resolvieron estas cuestiones sabían que se trataba del primer peldaño de una escalera de obstáculos en la que el último era alcanzar una práctica sindical para

hombres y mujeres, un espacio sindical con igualdad de oportunidad de participación en la dirección del sindicato, en los organismos unitarios, las instituciones y las mesas de negociación. Ese momento fue de inflexión en el debate por la igualdad de oportunidades en el sindicato y la defensa de la acción positiva para remover los obstáculos que impiden a las mujeres participar. El compromiso de definir las medidas de acción positiva y temporalizarlas para su aplicación tenía por objeto poder evaluarlas.

Hoy después de más de 10 años, nuestro balance es -si tomamos como indicador el 8º Congreso Confederado de Comisiones Obreras (2004)- que se ha logrado aquella aspiración de participar y se ha conseguido la representación proporcional de mujeres, también en los órganos de dirección. Objetivo que ade-

“La mayor presencia y representación de las mujeres está permitiendo que su actuación sindical esté presente en la agenda de Comisiones Obreras, de forma transversal”.

más no entraña una acción positiva porque se produce en términos de democracia según el que les corresponde a mujeres y hombres por su participación cuantitativa.

La mayor presencia y representación de las mujeres está permitiendo que su actuación sindical esté presente en la agenda de Comisiones Obreras, de forma transversal, sin acotar ni a mujeres ni a hombres el desarrollo de ningún eje del programa de acción.

La decisión de aquella conferencia de crear un espacio sindical para hombres y mujeres ha desembocado en un programa de acción que tiene en cuenta las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de las mujeres, en la misma medida que las de los hombres y que da relevancia a las diferencias existentes entre hombres y mujeres en las condiciones laborales y



Composición de la Comisión Ejecutiva Confederada tras la celebración del 8º Congreso Confederado de Comisiones Obreras celebrado en Madrid en abril de 2004, fotografía de Manoli Olmedo.

en el empleo, como forma de prevenir la discriminación y poder así actuar para su neutralización como obstáculos a la igualdad.

En aquella conferencia se denunciaban los problemas del mercado de trabajo: la segregación, la contratación

precaria, el paro y la inactividad, lo que hacía débil a la organización sindical de las mujeres y suponía una enorme dificultad en la aplicación de medidas de acción positiva en la negociación colectiva. La inflexibilidad del tiempo de trabajo era una de las causas más importantes en el abandono de muchas mujeres del mercado laboral.

Después de más de una década continuamos con políticas económicas y sociales que precarizan los derechos de las mujeres (baja actividad, alta temporalidad, contratos a tiempo parcial, altos niveles de paro y falta de desarrollo de servicios de atención y cuidado a las personas en situación de dependencia) y hace que éstas asuman los déficit de derecho a un trabajo digno (desde el trabajo gratuito en el seno de las familias hasta el trabajo llamado “irregular” en la economía sumergida). Sin embargo los recursos y las herramientas

que nos proporciona el sindicato han mejorado sustancialmente, con la integración de las políticas de género en nuestro plan de acción. Estas deberán ser trasladadas a la negociación colectiva, al diálogo social y a la agenda política del Gobierno para que mediante una ley de igualdad active medidas compensatorias con las mujeres. Para que el derecho a la distribución de recursos sea equitativa entre hombres y mujeres con la aplicación de políticas de igualdad, de discriminación positiva y de paridad, para que así las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los recursos económicos, sociales y políticos.

Los peldaños de la escalera que comenzaron a subir aquellos hombres y mujeres hacia la igualdad real y efectiva, también en el sindicato, siguen sin ser recorridos en su totalidad, siempre habrá alguien que sentirá que se ha ascendido bastante y alguien que sentirá que se ha ascendido bastante poco, pero quizá lo más importante sea el convencimiento en seguir avanzando en un espacio cada vez más amplio para hombres y mujeres y sobre todo, un espacio cada vez más compartido. **1**

Carmen Bravo Sueskun es la responsable de la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras desde el mes de abril de 2004.



SUBVENCIÓN POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>

e-mail: trabajadora@cco.es