

Trabajadora

número 21. IV época. septiembre de 2006

secretaría confederal de la mujer

CC.OO.



informe / **Proyecto Equal Ariadna (2005-2007)**
Entrevista con la antropóloga María Soledad Vieitez
Elecciones sindicales



Edita

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es),

Carmen Bravo Sueskun

(carmen.bravo@ccoo.es),

Carmen Briz (cbriz@ccoo.es),

Fernando Lezcano (flezcano@ccoo.es),

Gregoria Cebrián (gcebrían@ccoo.es),

María Antonia Martínez

(mamartinez.ft@ft.ccoo.es),

María Jesús Vilches

(mjvilches@escuela.ccoo.es),

Nuria Rico (nrico@ccoo.es),

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es),

Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) y

Susana Brumel (sbrumel@ccoo.es).

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Cecilia Sanz, Fefa Vila,

Maitte Garabietta, Esmeralda Sanz,

Ana Santana, Maruja Sánchez,

Olga Ruiz de León, Eva Antón,

José Valdés y Blanca Mª Colorado.

Fotografías en este número

Julián Rodríguez, Álvaro Pulido,

Esther Azpeitia, Manoli Olmedo,

Rocío Carneros, Jerónimo Álvarez

y Elvira Fernández.

Tirada

38.200 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

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

Un cambio en la empresa



La Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Canarias

(<http://www.canarias.ccoo.es/>), con la colaboración del Fondo Social Europeo y el Instituto Canario de la Mujer del Gobierno de Canarias, ha realizado un marcapáginas dirigido a las trabajadoras bajo el lema *Elecciones sindicales, un cambio en la empresa*. Participa. El marcapáginas destaca los siguientes cuatro puntos:

- La negociación colectiva es un elemento necesario para llevar los cambios legislativos a las empresas.
- Reducir la temporalidad, impedir el encadenamiento de contratos.
- Los/as empresarios/as tienen la responsabilidad de prevenir y sancionar cualquier tipo de acoso en los centros de trabajo.
- La igualdad es un derecho natural de las personas y por lo tanto hay que luchar contra los estereotipos, roles, tradiciones para así conseguir la igualdad real. **T**



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

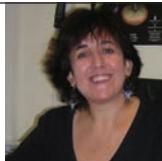


Si deseas recibir la revista por correo electrónico, envíanos tu dirección a: mujeres@ccoo.es (es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

página 6/ **POR AQUÍ**
Escuela y líderes

página 8/ **EMPLEO**
El sector agroalimentario, de Cecilia Sanz.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con María Soledad Vieitez, de Carmen Briz.



página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Escuela Confederada de Juventud,
de Nuria Rico.

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Fefa Vila, Maite
Garabieta y Rita Moreno.



página 15/ **INFORME**
Proyecto Equal Ariadna (2005-2007),
de Esmeralda Sanz.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
**GenderIT o las Tecnologías de la Información y
la Comunicación (TIC) y el género**, de Amaia
Otaegui.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Conferencia OIT, de Ana Santana.
**Instituto Europeo de la Igualdad
de Género**, de Maruja Sánchez.



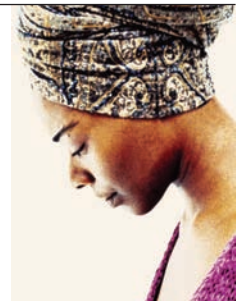
página 24/ **ELECCIONES SINDICALES**
Elecciones sindicales,
de Rita Moreno.



página 26/ **SOCIEDAD**
**Informe sobre violencia
de Amnistía Internacional.**
**Observatorio Estatal de Violencia
sobre la Mujer**, de Susana Brunel.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
**Concha Buika, Nosotras
que perdimos la paz,
Transamérica y Noticiero
Internacional de Barrio.**

Colaboraciones de Olga Ruiz de
León, Carmen Bravo Sueskun,
Eva Antón y María Jesús Vilches.



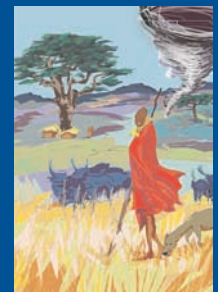
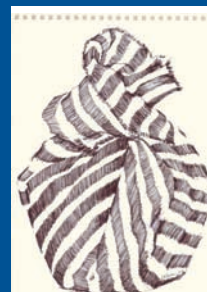
página 30/ **salud**
Cáncer de mama. Datos difíciles.



página 31/ **UN SINDICATO
DE HOMBRES Y MUJERES**
**Trabajando en el sector
minerometalúrgico**,
de Blanca Mª Colorado.

Cuenta Carmen Martín Baroja, dibujante y miembro de la Asociación Profesional de Ilustradores de Madrid (APIM), que desde pequeña ya recorría el pasillo de la casa familiar lápiz en mano, apretando fuerte la mina contra la pared: "Trazando, para horror y sobresalto de los mayores, rayas intermitentes, curvas desdibujadas y garabatos con vocación de personajes de historietas". Tras estos inicios en la actividad mural, aprendió los misterios de la línea, la sombra y el color en diversas escuelas y facultades de Bellas Artes: "Ante mi compulsiva necesidad de dejar constancia de las visiones de lo cotidiano, de lo ínfimo, continuó haciendo de las mías y llenando páginas con bocetos, esquemas y apuntes de cuanto ven mis ojos a lo largo y ancho de este mundo. Hasta ahora, alternando nubes y claros".

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





Autorretrato de la pintora y poeta argentina Emilia Bertolé (1898-1949).

“El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos promoverá la acción positiva con el objetivo de abordar aquellas desigualdades que tienen un fuerte arraigo social y cultural”.

editorial

Hacia una sociedad

EL CONSEJO y el Parlamento Europeo han designado 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (Hacia una sociedad justa). Su principal objetivo será concienciar y sensibilizar a la sociedad en materia de no discriminación y de igualdad de oportunidades para lograr una sociedad más justa y cohesionada.

Este año europeo para la no discriminación e igualdad de oportunidades para todas las personas viene precedido por los logros alcanzados en otros años, por ejemplo combatir el racismo en 1997 (Año Europeo contra el Racismo) o el más reciente de 2003 como Año Europeo de las Personas con Discapacidad, y también, la importante campaña de información en relación a la juventud que se desarrolló durante 2005: Por la Diversidad y contra la Discriminación.

La Unión Europea ha adoptado importantes medidas legislativas mediante la aprobación de directivas que prohíben la discriminación por razón de sexo, por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidades, edad u orientación sexual. Sin embargo, a pesar de los importantes avances que se están produciendo para eliminar la discriminación y promover la igualdad en el entorno europeo, la Comisión ha constatado -a raíz del *Libro verde sobre la igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada* (2004)- que todavía muchos países no han efectuado adecuada e íntegramente la transposición de importantes disposiciones en esta materia. Uno de los objetivos de esta nueva estrategia europea será concienciar y sensibilizar a la ciudadanía sobre sus derechos y obligaciones y promover una protección jurídica eficaz contra la discriminación, además de acciones públicas que cuenten con el apoyo de la población mediante campañas informativas, debates, formación, concursos e intercambios de buenas prácticas.

La Comisión tiene previsto conocer, antes de finalizar 2006, la incidencia, en los diferentes países de la Unión, del marco legislativo comunitario que prohíbe la discriminación en sus distintos niveles y alcance de protección y así mismo estudiar la viabilidad de nuevas iniciativas. Todo ello antes de presentar nuevas propuestas legislativas que vendrían a completar el marco actual. Los compromisos son claros, en primer lugar, integrar en las políticas comunitarias (nacionales, regionales o locales) el objetivo de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su sexo, origen étnico o racial, religión o convicciones, discapacidades, edad u orientación sexual; y, en segundo lugar, promover la diversidad, porque la igualdad no significa exclusivamente uniformidad.

La igualdad de oportunidades aportará mayor tolerancia y mejor convivencia con la diversidad en la estructura social, al no rechazar o impedir la participación de nadie. Para que este principio y derecho fundamental sea efectivo no es suficiente con suprimir o eliminar las discriminaciones sino ofrecer iguales oportunidades a todas las personas. El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos promoverá la acción positiva con el objetivo de abordar aquellas desigualdades que tienen un fuerte arraigo social y cultural. Y valorará las aportaciones positivas que las personas, en su conjunto, hacen a la sociedad.

El carácter integral y transversal de promover la igualdad de oportunidades para la integración de los grupos infrarepresentados en todos los sectores y a todos los niveles de la sociedad (minorías étnicas o raciales, migrantes y otros grupos desfavorecidos) deberá atender con prioridad y especial atención aquellas situaciones de discriminación múltiple, en la que el género siempre está presente como elemento de desigualdad.

Para que esta estrategia marco para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todas las personas obtenga buenos resultados y alcance los objetivos previstos de derecho a la igualdad y no discriminación, participación y reconocimiento de la diversidad en una sociedad más justa, la Comisión -bajo una serie de directrices operativas que aportarán coherencia a escala europea- delegará en cada país la programación y la resolución de las acciones. Los países participantes deberán designar un organismo nacional de coordinación que deberá incluir al Gobierno, a los interlocutores sociales y a la sociedad civil, de manera que sea posible integrar las acciones de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos públicos y políticos estratégicos, incluidos la sanidad, la educación, el empleo, los medios de comunicación, etcétera.

Esta es una oportunidad que nuestro país debe aprovechar para sensibilizar y concienciar mediante campañas, formación y divulgación la igualdad de oportunidades y no discriminación, pues de poco nos servirá la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2006) si no es respaldada por la decisión política de promocionarla, darla a conocer y hacerla cumplir por el conjunto de la sociedad. **T**

Subsaharianas

LOS CAMBIOS que se están produciendo desde los procesos de descolonización, en el continente africano, en los ámbitos político, económico, social y cultural, ha hecho que los mercados de trabajo se hayan diversificado por el abandono de las prácticas coloniales de grandes explotaciones agrícolas o mineras, del que las mujeres estaban excluidas.

En este contexto, las africanas subsaharianas están redefiniendo sus roles de género como mantenedoras y cuidadoras domésticas no remuneradas para convertirse en productoras y conseguir así recursos económicos gestionados por sí mismas, mediante el desarrollo de estrategias basadas en la creación de redes de solidaridad entre mujeres del campo y la ciudad. De esta forma, están modificando el modelo de subordinación familiar, al que han estado sometidas, para convertirse en trabajadoras autónomas e independientes del dominio patriarcal. Sin embargo, no podemos obviar que estos mismos cambios también están propiciando el reforzamiento de ese dominio machista; en algunos países, a las subsaharianas se les compromete desde niñas a matrimonios forzados, a la privación de la educación y a la carencia total de atención sanitaria.

A pesar de que las estadísticas oficiales no reflejan datos sobre el trabajo de las africanas, la mayoría de los estudios recientes coinciden en destacar que, a partir de mediados de los años 80, la agricultura ha sido un sector de escaso desarrollo, sin embargo, en torno al 75 por ciento de la población encuentra en él su empleo y son las mujeres las que producen y transforman en torno al 70 por cien de los cultivos, ellas son las garantes de la producción alimentaria, a pesar de que sólo son propietarias del 1 por ciento de la tierra.

Muchas africanas están ampliando sus oportunidades de participar en el desarrollo de esta región del sur del Sahara, por medio de la producción y transformación agrícola en el ámbito rural, y del comercio informal en las áreas urbanas, que van desde los mercados de alimentos y productos básicos a la producción de bebidas alcohólicas y su venta en tabernas clandestinas y el intercambio de productos entre el campo y la ciudad, incrementando así sus ingresos económicos que reinvierten en sus propias redes de solidaridad entre mujeres.

Es aquí, en estos sectores informales de producción, distribución y venta, donde el empoderamiento de las subsaharianas es más significativo como fenómeno de cambio en los papeles sociales y económicos patriarcales clásicos. Entre estos importantes cambios, las africanas, van avanzando en su liberación conjuntamente con su participación como representantes parlamentarias con un 9 por ciento, destacando el país de Ruanda donde han copado el 45 por ciento de representación y también con un 20 por ciento en el empleo público.

El empoderamiento de las subsaharianas, por medio de la solidaridad de redes y asociaciones, está propiciando cambios positivos importantes que habrán de traducirse en mejoras en educación, sanidad y nutrición y para ello, estas mujeres habrán de ampliar su participación en la toma de decisiones y del poder político en la región, tal y como están demandando en los diferentes foros en los que su presencia está siendo importante: la Conferencia Mundial sobre Educación de Dakar (Senegal) en 1994, antes la Estrategia de Nairobi (Kenia) en 1985 (que reafirma que los derechos de las mujeres son derechos humanos); la Declaración de Ginebra (Suiza) de 1992 en demanda de participación efectiva para el desarrollo rural y, Beijing (China), 1995 donde se celebró la IV Conferencia Mundial de la Mujer que contó con mucha presencia de africanas. **T**



De izquierda a derecha: Dolores González, Pura García, Eva Silván, Eva Urbano y Carmen Fernández (Secretaría de la Mujer de la Unión Comarcal de Oviedo), fotografiadas por Julián Rodríguez.

LOS PASADOS 20 y 21 de junio **Comisiones Obreras de Oviedo**, organizó en la sala de Cámara del Auditorio Príncipe Felipe las *Jornadas de acción sindical desde una perspectiva de género* enmarcadas en el Proyecto Equal Naranco en el que participa como entidad especialista en materia de género. Beatriz Iglesias, responsable de la Secretaría de Empleo de CC.OO. de Oviedo, abrió las jornadas tras quien intervinieron Isabel Pérez, concejala de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Oviedo y José Manuel Prieto, secretario general de CC.OO. de Oviedo. Además contaron con la presencia de Beatriz Quintanilla, profesora del Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid que presentó la ponencia *La negociación colectiva en materia de igualdad*; y, de Jaime Cabeza, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Vigo, que habló sobre *La negociación de planes de igualdad en las empresas*. Las abogadas Eva Silván y Eva Urbano, del Gabinete Jurídico de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras analizaron el *Anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. De forma transversal a estos contenidos se introdujo una visión de género a la ley de dependencia a cargo de Begoña San José, vicepresidenta del Forum de Política Feminista y representante de la Plataforma de Mujeres por la Ley de Dependencia. En relación a este tema, Pura García, responsable de la Secretaría de Política Social de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se centró en la repercusión de la misma sobre el empleo femenino. La clausura corrió a cargo de Dolores González actual responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias. **T**

por aquí

Escuela y líderes

CERCA de 90 personas participaron en Mérida en unas jornadas organizadas por la **Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Extremadura de Comisiones Obreras** para la difusión del anteproyecto de la ley de igualdad. La responsable de dicha secretaría, María José Pulido, destacó que: *“La ley de igualdad servirá como punto de partida para lograr nuevos avances en la igualdad entre hombres y mujeres y será una herramienta importante para la acción sindical en las empresas y para trasladarla a la negociación colectiva, en la que hay que concretar cláusulas que permitan eliminar las desigualdades actuales”*. En la inauguración estuvieron presentes la directora del Instituto de la Mujer de Extremadura, Josefa María Caraballo, la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., Carmen Bravo Sueskun, y el secretario

Con informaciones de Dolores González, María José Pulido,

general de CC.OO. de Extremadura, Julián Carretero. La finalidad fundamental de CC.OO. con este encuentro fue el de dar a conocer los aspectos más relevantes del Anteproyecto de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres y defender que sus contenidos se respeten y mejoren en el trámite parlamentario. **T**

De izquierda a derecha: Carmen Bravo Sueskun, Josefa María Caraballo y María José Pulido, fotografía de Álvaro Pulido.



LA UNIÓN Sindical de Navarra de Comisiones Obreras inauguró la Escuela Sindical Javier Irigoyen impartiendo un curso de formación bajo el título *Deslocalización y descentralización empresarial*. En él se abordaron diferentes aspectos sobre las causas y consecuencias de estas estrategias empresariales y su impacto en la acción sindical y en las relaciones laborales. Uno de los ejes de este curso integraba el análisis de sus efectos en determinados colectivos de trabajadoras y trabajadores y el abordaje sindical de las consecuencias que supone esta nueva situación entre las personas jóvenes, migrantes y mujeres. Este eje de formación se realizó bajo el título de *Los perdedores de la deslocalización*, en el que participaron el secretario de Juventud de COMFIA, un profesor de la Universidad Pública de Navarra experto en migración y la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



ORGANIZADA por las secretarías confederales de Formación y Mujer de CC.OO., el pasado 12 de julio se realizó una jornada de difusión y debate del nuevo modelo de formación para el empleo y para promover el valor de la formación con perspectiva de género. La formación se presenta como un instrumento para la igualdad de oportunidades ya que impulsa a las mujeres hacia la promoción, el desarrollo y la diversificación profesional, eliminando los obstáculos que persisten en el acceso, permanencia y promoción en el empleo. La jornada *La formación: un valor para la igualdad* fue inaugurada por Gregorio Marchán, responsable de la Secretaría Confederada de Formación de Comisiones Obreras, quien valoró las mejoras que el nuevo modelo de formación incorporará para garantizar la igualdad en los planes e itinerarios formativos. La sesión contó con distintas intervenciones de personas expertas en formación en el ámbito sindical (Fundación Tripartita, Escuela Sindical Muñiz Juan Zapico, secretarías confederales de Formación y Mujer, FOREM, COMFIA, Comisión Igualdad Grupo Repsol



LA SECRETARIA de la Dona de la CONC

realizó en el pasado mes de junio su primera Escuela de Verano en Cardona (Barcelona) con el objetivo de dar un impulso a la formación sobre la realización y negociación de los planes de igualdad. La escuela iba dirigida sobre toda a las responsables de reciente incorporación y también pretendía desarrollar un espacio de convivencia de dos días en una casa de campo, fuera de Barcelona, entre mujeres sindicalistas. Mercè Civit, Luis Sixto, Rosa Sans, Àngels Martínez i Castells, Juan Manuel Tapia, Marta Tura, Carme Torres, María Hurtado, M. Carmen Pérez, Lidia Sorinas, Rosa Boffill, Carme Catalán, Olga Fernández y Carmen López intervinieron en las diferentes mesas redondas. Fue muy interesante el intercambio de experiencias positivas que se dio entre las diversas organizaciones y empresas. Finalizó con un trabajo práctico: cómo hacer un plan de igualdad. Las asistentes valoraron la experiencia como muy positiva y se arrancó un compromiso: repetir el próximo año. **T**

Carmen Bravo Sueskun, Susana Brunel y Mercè Civit.

YPF) y en el ámbito universitario (Tebelia Huertas, vicerrectora de Formación Continua y Política de Empleo de la Universidad Complutense). También intervino Rosa Peris, directora general del Instituto de la Mujer.

La jornada, que contó con una asistencia importante, fue clausurada por Carmen Bravo, de la Secretaría Confederada de la Mujer, quien valoró positivamente la sesión como forma de visualizar las acciones formativas en materia de género que realiza el sindicato. Como conclusiones, señaló la necesidad de actuar sobre los déficit detectados en los itinerarios de formación estereotipados, en la menor duración de la formación a que acceden las mujeres, en la baja participación de éstas en la formación que se imparte en las empresas, en las dificultades para la conciliación, etc. Destacó finalmente el compromiso de CC.OO. con la formación en y para la igualdad y el importante trabajo sindical que se presenta ante el desarrollo y aplicación de la ley de igualdad. **T**

Bajo este formato de "gente perdedora", los ponentes demostraron que son precisamente estos colectivos quienes mayores oportunidades tienen para adecuar su actividad profesional a los retos de las nuevas estrategias productivas y de servicios. En concreto, Carmen Bravo defendió que no son las mujeres precisamente las perdedoras de esta nueva situación, sino que se preguntó: "¿Qué es lo que actualmente están perdiendo las mujeres?" y la respuesta estaba cargada de evidencias, entre otras, su invisibilidad, su baja participación pública, social y laboral, y la persistencia de desigualdades en las condiciones laborales, fundamentalmente en la retributiva y en la ocupación profesional con una clara segregación tanto vertical, como horizontal en el mercado de trabajo. En su intervención dejó de manifiesto que son oportunidades, no carentes de riesgo, las que ofrece esta nueva situación, y para ello las mujeres tendrán que ade-

cuarse a ella, si quieren abordar con éxito los retos y riesgos del nuevo modelo organizativo empresarial. Asimismo afirmó que: "Las mujeres han de continuar apostando por un modelo sindical que defienda las políticas de género en todas sus actuaciones, que logre adecuar los espacios temporales de trabajo, personales y familiares, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de género en el acceso al empleo, la formación y la promoción". **T**



Sector agroalimentario

Cecilia Sanz

EL AGROALIMENTARIO es uno de los sectores económicos de mayor importancia en nuestro país, tanto por su volumen de empleo como por su facturación, además de significar un elemento esencial en la cohesión social y territorial. La industria alimentaria sigue siendo el primer sector de la industria manufacturera en España, en tanto que representa 20% del total de la producción industrial, el 14% del total de las empresas y el 17% del empleo, ocupando el quinto puesto por facturación en la actual Europa de los quince.

El comercio exterior ha mantenido una tasa de cobertura positiva, correspondiendo el 90% del valor de las exportaciones a la Unión Europea. No obstante, la internacionalización de la industria española sigue estando muy por debajo de la de otros países del entorno y son excepción las empresas de matriz española de carácter europeo.

La estructura industrial mantiene un alto grado de atomización con un 90% de empresas con menos de 20 trabajadores. Este hecho supone una extraordinaria debilidad para miles de empresas con dificultades para modernizar los procesos productivos, invertir en innovación y desarrollo y acceder a las redes de comercialización.

De otra parte, las grandes empresas, que constituyen un pequeño grupo, facturan el 76% de las ventas del sector, son intensivas en capital y concentran las producciones de alto valor añadido.

Una característica sobresaliente de estas grandes empresas durante los últimos años ha sido su constante concentración a través de compras y fusiones, adquiriendo con ello volúmenes que sí han llegado a alcanzar posiciones de dominio en el mercado español. Y otra práctica creciente en este tipo de empresas,



no ajena a la concentración, es la externalización y subcontratación de actividades, que disgregan de la actividad principal, con serios efectos sobre la centralidad de la acción sindical en la empresa.

En la Federación Agroalimentaria de CC.OO. existe preocupación ante la situación derivada del proceso de fusiones, compra-venta o, últimamente, la entrada de grupos de capital riesgo, que tienen como objetivo hacerse con plusvalías de manera inmediata, sin inversiones de futuro, y que está teniendo como consecuencia más grave la pérdida de empleo estable. Sin embargo, y aunque resulte paradójico, globalmente no se está perdiendo empleo en la industria alimentaria, que ha experimentado un crecimiento en más de 7.000 puestos de trabajo, y presenta un índice de temporalidad que se sitúa 6 puntos por debajo de la media del resto de sectores productivos.

Como efecto de la globalización de la economía se están desarrollando fenómenos –unos nuevos y otros no tanto–, que han supuesto el desplazamiento hacia el poder financiero y no hacia el productivo. En las grandes multinacionales la bolsa aparece como referente de la evolución de la empresa, la supresión del empleo o su sólo anuncio, sin definir dónde ni cuándo, con planes mundiales de reestructuración, provoca efectos beneficiosos para los accionistas. La incorporación de empresas instrumentales, con sede en paraísos fiscales, como propietarias de empresas dentro del mismo grupo de empresas, supone peligros e incertidumbres para el empleo e, incluso, para la estabilidad de la propia empresa.

Sector agrario y evolución industrial

Desde el inicio de la convergencia europea, los países fundadores, además de tener como objetivo una zona de libre cambio con una unión aduanera, dirigieron la integración hacia una política agraria comunitaria con los objetivos de: incremento de la productividad de la agricultura, garantía de un nivel de vida adecuado para los agricultores, estabilidad en los mercados, consecución de precios razonables al consumo y seguridad de abastecimiento.

Después de los años transcurridos podemos decir que la Política Agraria Común (PAC), aún con grandes desacuerdos por su enfoque y pese a los desequilibrios que ha provocado, ha conseguido en buena medida los objetivos fijados

y ha sido una de las pocas políticas redistributivas de la Unión Europea. No obstante, sus políticas socioestructurales han tenido desarrollos muy distintos. Mientras la política de mercados se desarrolló con celeridad, la política de estructuras tuvo desde el principio un retraso en su desarrollo, en tanto que la dimensión social ha sido siempre la hermana pobre de la política agraria comunitaria.

Y los fracasos en aspectos de enorme relevancia la han enfrentado a una crisis de legitimidad. Son cada día mayores las objeciones de organizaciones agrarias y de la sociedad europea en general respecto a que la mayor parte del presu-

“Hay objeciones de organizaciones agrarias respecto a que la mayor parte del presupuesto europeo se dedique a subvencionar un modelo de agricultura que provoca grandes desequilibrios”.

puesto europeo (48%) se dedique a subvencionar un modelo de agricultura que provoca grandes desequilibrios, mientras se siguen financiando viejos objetivos, no válidos en la situación actual.

Los graves problemas habidos en los últimos años en torno a la seguridad alimentaria, la calidad de los alimentos y los métodos de producción, están cuestionando las políticas alimentarias basadas en la producción intensiva que fomenta el uso de fertilizantes, plaguicidas y recursos para la explotación de los animales, favoreciendo al mismo tiempo el abandono de zonas menos productivas.

Las ayudas de la política agraria comunitaria deben estar más decididamente sujetas al cumplimiento de medidas que protejan la biodiversidad, dando un gran contenido a la calidad y salubridad de las producciones, considerándolas como un factor de competitividad.

La negativa de los países ricos a acabar con los subsidios a la exportación de productos agrarios, las

ayudas a la agricultura, junto con las tasas a la importación que deben pagar por entrar en los mercados de los países ricos, están condenando al subdesarrollo a los países más pobres, productores de materias primas. Todo ello está relacionado con el vergonzoso retroceso de las condiciones de vida del Tercer Mundo y con las presiones migratorias a los países desarrollados, ante lo que no se puede seguir cerrando los ojos.

La costosa PAC no ha servido para que las explotaciones agrícolas hayan disminuido del orden del 50% en la última década, lo que supone que ha fracasado en uno de

los elementos esenciales, como es fijar población en el mundo rural, e indica que no se ha valorado suficientemente el modelo de agricultura familiar para preservar el equilibrio territorial y evitar el despoblamiento y la desertización.

Es necesario un Plan Estratégico Nacional que integre los programas de la Unión Europea e incentive la actividad económica y el desarrollo rural con prioridad hacia la industria de transformación y que facilite y fomente la agrupación para la comercialización de la producción agraria.

Desaparece el REASS

En el sector agrario se están superando históricas reivindicaciones sindicales. Un paso importantísimo para el sector fue la firma del Acuerdo para la Mejora de la Protección de los Trabajadores Agrarios, suscrito por la Federación Agroalimentaria de CC.OO. con el ministro de Trabajo en diciembre de 2005, donde ya quedó compro-

metida la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) en el Régimen General, y que finalmente se concretó con el Acuerdo de Medidas sobre Seguridad Social firmado en julio pasado por sindicatos, patronal y Gobierno.

El acuerdo de diciembre supuso también avanzar en la estabilidad del empleo del sector agrario –uno de los sectores con mayor temporalidad y precariedad- y del mismo se deriva también la mejora de la ocupabilidad en el sector, con medidas que permiten que los trabajadores agrarios puedan ocuparse en otras tareas en los períodos en los que permanecen inactivos y retornar al

REASS sin que ello signifique una pérdida de derechos. Y también posibilita que, ante una situación difícil provocada, por ejemplo, por factores climatológicos (heladas, sequía...) se rebajen las condiciones para acceder al subsidio agrario en Andalucía y Extremadura.

Finalmente, tras mantener durante largos años la pelea por la integración del REASS en el Régimen General, se ha conseguido y este sistema, tremendamente injusto para miles de trabajadores y trabajadoras, tiene fecha para su desaparición.

Sin embargo, queda lo más difícil, que es el cómo llevar a cabo la integración en el Régimen General, negociación que comenzará en septiembre para que todos los trabajadores y trabajadoras del sector agrario disfruten al fin de los mismos derechos y las mismas prestaciones que el resto de los trabajadores de nuestro país. **T**

Cecilia Sanz (mjrodriguez@agroalimentaria.ccoo.es) es la secretaria general de la Federación de Agroalimentaria de Comisiones Obreras.

“Un mundo impresionante”



MARÍA SOLEDAD Vieitez nació hace 45 años en Madrid y es antropóloga dice que: “por palpito”, porque le gustaba, una profesión que le lleva primero a Estados Unidos (1) y después a África, un continente que le acompaña esté donde esté: “*Me voy a finales de los ochenta y vuelvo a finales de los noventa, una década de cambios bastante importantes en nuestro país*”. En 1999, y tras más de una década trabajando fuera, comienza su andadura como docente en la Universidad de Granada, ahora ya, por fin, con “contrato indefinido”, en donde imparte Antropología Social.

Ha residido en Lesotho y en Sudáfrica -éste último país le interesaba sobre todo en relación al fin del *apartheid*-, donde conoció a exiliadas, activistas políticas y mucha gente del colectivo anti*apartheid* de Sudáfrica. Más tarde, desde 1993 a 1995 se establece en la capital mozambiqueña, Maputo. Conoce menos la zona francófona africana, aunque ha tenido la oportunidad de visitar últimamente Senegal. Cuenta, con felicidad, que Tanzania y Uganda serán sus próximos destinos (“*África es un mundo impresionante*”, afirma), nuevos viajes

La antropología llevó a África a María Soledad Vieitez, un continente que sigue siendo referente en sus trabajos de investigación. Ha profundizado, entre otras cuestiones, en la situación de las trabajadoras africanas, generalmente apartadas de las estadísticas oficiales.

Carmen Briz

para seguir profundizando en la situación de las africanas (2).

María Soledad Vieitez preside el Centro de Estudios Africanos de Barcelona (CEA), aunque explica rápidamente que se trata de un cargo nominal, de un apoyo institucional. El CEA es una asociación sin ánimo de lucro, independiente, con una visión crítica, que trabaja por acercar África a Europa: “*De forma desinteresada, dando a conocer lo desconocido*”; el equipo está integrado sobre todo por investigadoras, que elaboran todo tipo de estudios (3). Si desea ponerle música a esta entrevista, María Soledad Vieitez le recomienda dos temas: el himno anti*apartheid* sudafricano de Enoch Sontonga (*Nkosi Sikelel' iAfrika*) o bien *Eyes on Tomorrow*, de Miriam Makeba (Mama Africa). Si prefiere el cine, hay dos películas senegalesas que nos sugiere: *Moolaadé* (2003), de Ousmane Sembene y *Madame Brouette* (2001), de Moussa Sene Absa.

¿Qué problemas acarrea la mirada etnocéntrica que se suele tener cuando se analiza la vida de las africanas?

La mayoría de la gente habla de África como si fuera un país, no un continente. Es una idea construida desde la colonización, al fin y al cabo se trata de un territorio dividido con cartabón y regla, a gusto de las colonizaciones europeas. Se piensa que las zonas son uniformes y siempre pobres. Es difícil romper esta idea.

Creo que tiene mucho que ver también con la historia de Europa y con la ignorancia y el desconocimiento

que se tiene de África. Este continente se islamizó en el siglo XI y hay zonas en donde la gente es tremendamente rica, hay gente con formación, muchos de los que vienen en pateras tienen estudios universitarios y un proyecto de llegar a poseer más bienes y mejor calidad de vida a través de la emigración. Hay mucho desconocimiento y también mucho estereotipo.

Afirma que las estadísticas oficiales africanas no contabilizan el trabajo de las mujeres. ¿Por qué sucede esto?

Creo que no es un hecho exclusivo de África, sino que es la eterna historia de la separación que se hace entre “mercado” y “hogar”, a pesar de que Marx y otros pensadores se hayan negado a hacer esa división. La antropóloga económica Dolors Comas dice que realmente lo más perverso de esa división es que funcionamos como si existiera, pero no existe.

En África es incluso más perverso, sobre todo en la zona subsahariana. Fuera de las grandes capitales no existe el Estado, no existen los servicios, las escuelas, la cooperación... lo que funciona económicamente es el sector hogar, más allá del sector informal. Allí la gente trabaja pero sus actividades económicas no cuentan. Desde los años 80, el Banco Mundial y las grandes instituciones económicas están haciendo un esfuerzo por contabilizar todos los sectores descontrolados, sectores que han sido y son mantenidos, sobre todo, por las mujeres.

Curiosamente, datos del propio Banco Mundial para 1995 sobre la

fuerza de trabajo femenina muestran un porcentaje del 45 por ciento para Europa y Asia central, con un 42 por ciento para África subsahariana. No hay tanta diferencia. Lo que me resulta paradójico y perverso es que comparemos norte y sur como si fueran dos realidades totalmente opuestas, decimos que tenemos que llevar allí tantas cosas que no tienen y al final comparas y resulta que los caminos son muy parecidos, al menos a efectos de la trayectoria de las trabajadoras. Esta contradicción me llama tremendamente la atención.

¿En que se emplean las mujeres que forman parte de los sectores económicos formales?

El esfuerzo porque formaran parte del sector empleo durante el periodo de la colonización fue mínimo, solamente se hizo en Tanzania, Zambia y en mínimos sectores en Mozambique o en parte de África Occidental. No hubo proletarización de mujeres, no interesaba. Se empleaban tan sólo en los sectores típicos: tabaco, cacahuete, anacardo (castaña de cajú, le llaman en Mozambique), poco más.

Los empleos formales vinieron posteriormente, de la mano de las instituciones públicas, algunas vinculadas a transiciones políticas o procesos revolucionarios aunque no fueran de izquierdas. En África encontramos periodistas, abogadas, banqueras, diplomáticas, trabajadoras de la salud o de la educación... Pero en muchas zonas no hay economía formal.

Por otro lado, el que las mujeres entren a formar parte del empleo formal, supone desbaratar sus economías domésticas. Este conflicto no está presente en el sistema de cooperativas, que de hecho es lo que mejor ha funcionado en muchas zonas de África. Las mujeres responden muy bien a este tipo de propuestas, porque tienen una tradición asociativa impresionante, existen grupos de danza, de ritos de iniciación, de canto... A esta tradición se unen los esfuerzos que tuvieron que hacer durante la colonización y que llevaron a la creación de sindicatos y de asociaciones de tipo laboral, campesinas. De hecho, y desde la independencia, el grueso de la Unión General de Cooperativas de Mozambi-

que, presidida por Celina Cossa, está conformado por mano de obra femenina. En las cooperativas se puede contar con el apoyo de otras mujeres para realizar o aprender cualquier tarea (producción, venta, formación...) y han demostrado ser eficaces para salir adelante conjuntamente.

¿Cómo es la presencia de las africanas en los sectores informales?

Suele darse en la agricultura en todas sus versiones y derivaciones: venta de comida, menudeo, preparación de productos tradicionales, destilación de cervezas... y en la ganadería, que siempre se vinculó a un quehacer masculino sin tener en cuenta que a veces la propiedad es femenina. En el pueblo masai, los hombres tienen el vacuno, pero ellas controlan el

“El lugar político no empodera, no da poder en sí mismo, el proceso es al contrario, gracias al resultado de empoderamiento que las mujeres han adquirido tienen un lugar político”.

ganado bovino y toda la producción y comercialización de la lana, los productos lácteos...

Las mujeres controlan el “mercado informal”: puestos de tejidos, pendientes, abalorios... Son capaces de hacer negocio de casi todo. También se emplean en actividades relacionadas con el sector hogar o con destrezas “supuestamente femeninas”, como la higiene o el aspecto físico (estética, belleza). Las redes económicas, el subarriendo de tierras, los microcréditos empiezan a estar también en manos femeninas.

La cooperación, la investigación y el desarrollo también crean empleo informal, hay personas que organizan todo para que el engranaje marche e incluso se crean pequeñas y medianas empresas que encabezan africanas con poder económico. Es un sector de empleo variado y creativo.

La destilación y la venta de bebidas tradicionales es una buena fuente de ingresos para muchas mujeres. ¿Quiénes son las *shebeen queens*?

Son destiladoras (a partir del maíz hacen vinos, cervezas, alcoholes) y regentan tabernas o *shebeens*. Son mujeres con poder, que se agrupan y aúnan esfuerzos para poder sobrevivir económica y, en ocasiones, afectivamente. Entre todas sacan adelante la

taberna y manejan dinero, a pesar de que no cuenten con permisos legales de apertura. Gracias a su unión consiguen desligarse de obligaciones derivadas de las relaciones con varones (u otras comunitarias, no deseadas).

¿La autoorganización de las africanas ha conseguido que tengan sus espacios de poder en el mundo de la política?

Cuando África se independiza las mujeres ya están organizadas y desean ocupar los lugares que les corresponden y esto no sucede sólo en los países donde hubo revolución marxista, ocurrió también en Senegal, Kenia, Tanzania o en Uganda. Ellas no han dejado que les quiten el sitio político que les corresponde, a pesar o precisamente quizá porque han tenido que pasar en pocas décadas por cambios

muy fuertes y rápidos. Nuestro Ministerio de Asuntos Sociales se crea en los mismos años que se creó en Uganda su Ministerio de Asuntos de las Mujeres, y ha habido en los países africanos más ministras, primeras ministras, portavoces y candidatas a la presidencia que aquí, en nuestro país.

El lugar político no empodera, no da poder en sí mismo, el proceso es al contrario, gracias al resultado de empoderamiento que las mujeres han adquirido tienen un lugar político. Me parece importante recordarlo, creo que, a nosotras, se nos olvida a menudo.

¿Cómo está influyendo la deslocalización en África?

Está modificando la situación y en un futuro habrá muchas más factorías. Las empresas prefieren mano de obra femenina para la realización de trabajos monótonos y repetitivos. Se les suele contratar en el sector textil (en Argelia y Marruecos existen muchas), la preparación del tabaco, la electrónica, la industria del cacahuete o la manufactura del pescado. En estas fábricas, ubicadas cerca de las grandes ciudades, las condiciones de trabajo son duras, con jornadas de 40 horas semanales, y cuentan con campamentos para el alojamiento de trabajadoras y trabajadores, que normal-

mente emigran del campo. En algunos casos, las factorías pagan sus salarios en la zona de origen. A su vez, el campo se está abandonando, las mujeres se niegan a trabajar, los niños se niegan a trabajar, porque el dinero llega por otra vía. Está faltando mano de obra para la agricultura.

¿Cómo se está realizando el trabajo de cooperación?

La cooperación repite mecanismos desde los años treinta, no está funcionando desde el punto de vista del desarrollo, tampoco se ha valorado el trabajo realizado en las últimas décadas. Creo que la idea de que ofrecer modernidad significará que los países africanos responderán con modernidad es realmente una falacia. En zonas donde ha habido cooperación la respuesta está siendo justamente la contraria de la que se esperaba. Si no entendemos los mecanismos que funcionan allí a nivel local, los efectos que iremos encontrando serán tremendos. La cooperación está formando a mujeres que serán futuras trabajadoras en las industrias textiles españolas. En realidad no mejoras sus condiciones de vida, sino que se garantiza mano de obra. Esto es una extensión del colonialismo. Las intenciones pueden ser buenísimas pero el resultado puede ser perverso. Hay que reflexionar más, la cuestión ya no es diferenciar entre africanas, españolas o europeas sino que tal vez el sistema formal no pueda darse en todas las situaciones, tal vez haya que buscar otras alternativas. Se vende la imagen positiva de Europa y muchas personas ansían venir a vivir y a encontrarse con el mercado. Les estamos diciendo que existe un mercado formal y un mundo del hogar que no es mercado. A veces la cooperación es irracional, son los Gobiernos africanos los encargados de distribuir los bienes, bienes que nunca llegarán a los más pobres. Tendríamos que cuestionarnos si hay conexión entre desarrollo y emigración.

Hay asociaciones africanas, constituidas por quienes retornaron, que están intentando disuadir a la gente de que emigre, y que se plantean ¿qué significa mejorar la vida?

¿Qué papel han de jugar las organizaciones feministas occidentales en su apoyo a las reivindicaciones de las africanas?

A veces es complicado, celebramos el aniversario del voto femenino y nos olvidamos de las africanas, es como si sólo hubiesen existido movimientos de vindicación femenina en el siglo XIX en Europa o Norteamérica. Evidentemente ellas tuvieron que luchar primero por tener un país, pero cuando consiguieron la independencia automáticamente se asumió el derecho al voto universal. Simplemente se trata de un proceso diferente, pero igual de valioso.

Creo que hay una cuestión de ir contra esencialismos. Las vidas de las africanas son distintas a las nuestras, para ellas la maternidad es un foco de poder al que no están dispuestas a renunciar, por eso reciben con "extrañamiento" las leyes de control de la sexualidad femenina. En 1985, durante la Conferencia de Nairobi, ya lo dejaron claro y las feministas occidentales tenemos que comprenderlo, en África es imprescindible reproducirse para tener estatus, para ser adulta. Nos falla la mirada histórica, el conocimiento, los datos, el saber. Por otra parte, hay que reconocer que el feminismo académico es todavía muy elitista.

¿Cuál es la aportación de la antropología al feminismo?

La antropología ofrece una serie de estudios de contexto, de lo local, y aporta una metodología etnográfica, que permite estudiar un pequeño fragmento de la realidad y ver cómo funcionan las relaciones. Por fin se está incorporando el feminismo a la antropología y además se está empezando a tener en cuenta, ¡que ya era hora!, a los feminismos africanos y a la antropología africanista hecha por mujeres. A menudo la antropología ha malinterpretado las cosas, cuando no se conoce bien la lengua o las costumbres locales, ahora sin embargo hay investigadoras y antropólogas africanas que están recuperando su lugar y deshaciendo equívocos sobre ritos o costumbres femeninas.



María Soledad Vieitez en el Campus de la Cartuja de la Universidad de Granada, fotografía de Carmen Briz.

¿De qué antropólogas, ubicadas aquí o en otros lugares, ha aprendido más?

Hay un grupo que se llama África Feminista, que lleva Amina Mama, que está en Cape Town, Sudáfrica y está también CODESRIA (Council for the Development of Social Science Research in Africa), que realiza estudios de desarrollo, desde Dakar (Senegal). Es necesario recoger el trabajo de las nigerianas Oyeronke Oyewumi, Ifi Amadiume y de Amina Mama. Ésta última escribe y reflexiona sobre la fuga de cerebros, sobre el hecho de que los intelectuales se encuentren fuera del continente y sobre la falta de investigación en la cuestión de género, a pesar de que esta palabra "vende" y se encuentra en todos los grandes proyectos, pero sin actividad detrás que pueda avalarles. Me interesan mucho también las reflexiones de Henrietta L. Moore, una antropóloga de origen nórdico. **T**

(1) *Amazonas: perspectiva etnohistórica*: Madrid, 1993: Akal Ediciones.

(2) *Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo*. Granada, 2003: Colección Feminae. Universidad de Granada. Editoras: Carmen Gregorio Gil y Belén Agrela Romero. El capítulo de Eva Evers Rosanders está dedicado a las senegalesas en Tenerife y el de Soledad Vieitez a África. En breve estará en la calle el *Manual sobre el África subsahariana*, de varios autores (Madrid, 2006: Los Libros de la Catarata), en el que también participa.

(3) Más información sobre CEA en su página web: www.estudisafricans.org.

¿los mejores años de nuestra vida?

Apuesta por la renovación

La Escuela Confederal de Juventud, que cumple veinte años, significa un empuje para preparar las próximas elecciones sindicales.

Nuria Rico

AUNQUE ya es un acto reconocido, no está de más recordar que la Escuela Confederal de Juventud es una acción formativa, organizada por la Secretaría Confederal de Juventud, en la que más de un centenar de jóvenes sindicalistas de federaciones y territorios se dan cita para plantear problemas que les son comunes, aunque en distintas dimensiones.

La XX edición se celebró en Santiago de Compostela, entre el 12 y el 15 de julio, lo que supuso un significado añadido: celebrar veinte años de trabajo y evolución de este espacio formativo en el que muchos jóvenes de CC.OO. han tejido lazos que aun mantienen en su trabajo diario. Pero no era el único aniversario, también se celebran los 15 años desde la creación de la Secretaría Confederal de Juventud, con presencia en los órganos del sindicato y por tanto con capacidad para proponer, opinar y decidir. Por estas razones, este año muchas de las ponencias y talleres fueron impartidos por antiguos o vigentes secretarios y secretarías de Juventud, como homenaje al buen trabajo que se viene realizando desde estos espacios. Las ponencias y talleres giraron sobre elecciones sindicales y negociación colectiva.

Otra importante novedad, aunque la participación ya venía siendo paritaria, es que por primera vez han sido más mujeres que hombres quienes se han acercado a la escuela, buena muestra de la cada vez más alta implicación de delegadas jóvenes, a pesar de seguir siendo algo menos en número.

Además de buscar ser un elemento motivador para encarar el trabajo en



Cerca de tí

este periodo electoral, se abordaron también diversos retos que ha de plantearse el sindicato ante el continuo cambio del modelo productivo. Cambios como el creciente número de inmigrantes a los que es necesario sindicalizar; o, la proliferación de pequeñas y medianas empresas donde trabajan más jóvenes y cuyas relaciones laborales presentan características especiales. También se estudió el cómo comunicar mejor las propuestas del sindicato a trabajadores y trabajadoras jóvenes que no siempre se sienten cercanos a los mensajes. Se trató igualmente la gestión de información en el periodo electoral a través del Sistema Integrado de Gestión de Información Sindical (SIGIS) para garantizar una correcta planificación y seguimiento del trabajo.

“Hay que garantizar la futura renovación sindical, no sólo en cuanto a personas, sino también en lo que a imagen, discurso o formas de trabajo se refiere”.

Las elecciones sindicales son un instrumento de legitimidad para dotar a Comisiones Obreras de representación suficiente para sacar adelante sus propuestas. De esta forma en la Escuela Confederal de Juventud también se trabajó sobre los criterios de negociación que deben regir a la hora de alcanzar la igualdad de trato en el trabajo para colectivos como jóvenes, mujeres o inmigrantes, desgranando ele-

mentos tales como los salarios, la temporalidad, la formación o la promoción. Propuestas sobre estos problemas son las que realmente dan valor entre los jóvenes a Comisiones Obreras frente a otros sindicatos.

Un tema comentado a lo largo de las jornadas fue la decisión de incentivar la presencia de mujeres y jóvenes en las listas, para conseguir una participación en igualdad. De hecho, las secretarías de Juventud se han marcado dos objetivos para este periodo que alcanzarán a todo el trabajo: conseguir el voto de la gente más joven y que cada vez participen más en las candidaturas, garantizando la futura renovación sindical, no sólo en cuanto a personas, sino también en lo que a imagen, discurso o formas de trabajo se refiere.

José María Fidalgo, secretario general de Comisiones Obreras, intervino en el plenario final animando a los

jóvenes a participar en las elecciones sindicales, garante de la legitimidad. Comisiones Obreras, en su preocupación por la situación de los trabajadores y las trabajadoras más jóvenes, tiene propuestas contra la precariedad y para la mejora del empleo de este sector de la población. **T**

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



Foeminas, revista virtual de xénero da Casa da Muller do Concello de Lugo. Coordinación: Micaela Fernández Darriba. <http://foeminas.lugo.es>

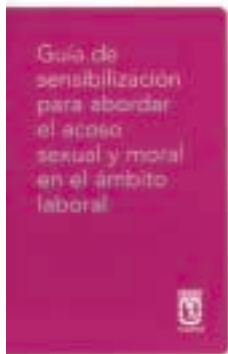
LA revista virtual *Foeminas* ya ha conseguido ser un referente clave en el contexto de los medios feministas. Sin renunciar a abordar todos aquellos aspectos que atañen a las realidades específicas o históricas de las gallegas, las opiniones encontradas pueden tener lugar. Y esto es de agradecer, ya que si bien los problemas actuales no entienden de demarcaciones geográficas, también es cierto que la forma de entenderlos, abor-

darlos y solucionarlos nos sitúa a unas y a otras en lugares políticos diferentes.

Ejemplos de este ejercicio democrático en el número 9 lo encontramos en varios temas, desde la recuperación de la memoria y la participación de las mujeres en la resistencia en la guerra civil; el debate en torno a la prostitución con entrevistas a la Secretaria Confederal de la Mujer de CC.OO. y al colectivo Hetaira que responden a la

postura abolicionista con argumentos en pro de la legalización; o la reflexión, a modo de homenaje, acerca del papel que ocupan en la historia pasada y presente todas las gallegas que con su trabajo invisible, que con sus convicciones, a menudo silenciadas, han construido historias para que la vida, mi vida por ejemplo, sea mejor. **1**

Fefa Vila (fvila@forem.ccoo.es) es socióloga en FOREM confederal.



Guía de sensibilización para abordar el acoso sexual y moral en el ámbito laboral, de María Jesús Vilches y Marta Hernández. Madrid, 2006: Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Madrid.

LA DIRECCIÓN General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid ha editado una guía para la sensibilización del acoso sexual y moral, un conflicto laboral que tiene importantes repercusiones negativas en la vida laboral y el desarrollo profesional de muchas mujeres. Elaborada por M^a Jesús Vilches, especialista en políticas de igualdad y encargada de la formación en políticas de género en la Escuela

Sindical de la Confederación Sindical de CC.OO, y Marta Hernández, licenciada en Derecho y procuradora en ejercicio, aborda de forma didáctica la definición y naturaleza del acoso laboral en su doble vertiente, sexual y moral; los instrumentos y recursos para su detección; la situación normativa y jurisprudencial y las políticas institucionales para prevenirlo y sancionarlo; y, los acuerdos que desde el diálogo social y la

negociación colectiva se han puesto en marcha. Los capítulos 4 y 5 ofrecen a las personas y colectivos interesados un conjunto de medidas y buenas prácticas para la prevención y la actuación a adoptar en las empresas y por las instituciones, operadores jurídicos, organizaciones sindicales y empresariales. **1**

Riña Moreno trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de CC.OO.



¡Equidad de Remuneración Ya!, boletín editado por la Internacional de Servicios Públicos (ISP). Editora: Rae Anne Medforth. Puede consultarse en: www.world-psi.org.

LA INTERNACIONAL de Servicios Públicos (ISP) —que agrupa a 600 sindicatos de servicios públicos de 140 países, entre quienes se encuentra la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de CC.OO.— realiza un boletín electrónico llamado *¡Equidad de Remuneración YA!*.

Esta publicación bimensual realiza un análisis riguroso de la situación real de las mujeres e informa sobre los logros alcanzados hasta ahora,

así como de las acciones sindicales desarrolladas en la negociación colectiva y en la valoración de puestos de trabajo que sirven para ir reduciendo la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.

El boletín informa, con seriedad y rigor, de las evoluciones que se van generando en el ámbito legislativo y las iniciativas tomadas por los diferentes gobiernos y sus empleadores. Además en sus artículos destaca la capacidad de transmitir lo que ocurre en pa-

íses tan lejanos y dispares entre sí como Nueva Zelanda, Japón, España, Canadá, Colombia, Panamá... ofreciendo datos valiosos que facilitan la posibilidad de hacer un diagnóstico y una comparativa de la situación de las trabajadoras en los servicios públicos a nivel mundial; una interesante herramienta sindical. **1**

Maite Garabieta (mgarabieta@fsap.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la FSAP de CC.OO.



El cuarto eje de los proyectos Equal

Comisiones Obreras forma parte de 26 agrupaciones de desarrollo vinculadas al cuarto eje (igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres) de los proyectos Equal. En el siguiente informe se analiza uno de ellos, Ariadna, puesto en marcha en Canarias.



De la escuela al empleo

El proyecto Equal Ariadna intenta reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y combatir la división sexual de la formación y el empleo, atendiendo de modo especial al colectivo de mujeres inmigrantes residentes en el Archipiélago Canario.

Esmeralda Sanz

EQUAL es una iniciativa comunitaria de cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de cualquier tipo en el mercado de trabajo. Cofinanciada por el Fondo Social Europeo, que se inscribe en el marco general de la Estrategia Europea para el Empleo, introduce una forma nueva de diseñar y ejecutar los proyectos basada en la participación conjunta de diversas entidades que constituyen la denominada agrupación de desarrollo.

Desde su puesta en marcha han sido aprobados para su realización un total de 3.364 proyectos (1), de los cuales casi un 12 % han sido iniciativas promovidas desde nuestro país (2), 160 correspondientes a la primera convocatoria (2002) y 229 a la segunda (2005).

Si nos centramos en el cuarto de los cinco ejes (3), cuyo tema específico de acción es la igualdad de oportunidades, descubrimos que es precisamente en España donde parece mostrarse un mayor interés por el mismo, tanto en términos relativos como absolutos. El Estado español destaca sobre el resto de los países con 123 proyectos aprobados entre las dos convocatorias (4), que suponen el 25% del total de acciones correspondientes al eje.

Es, además, uno de los pocos países que mantiene un equilibrio en

tre las dos áreas temáticas en que se subdivide el eje cuarto: el 44% de los proyectos se centran en la reducción de los desequilibrios entre mujeres y hombres y en la eliminación de la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo; y el 56% restantes en la conciliación de la vida familiar y profesional.

Comisiones Obreras, como sindicato mayoritario del país y agente clave en el mercado laboral, ha formado parte como socio de un número importante de agrupaciones de desarrollo. En concreto, entre las dos convocatorias ha participado, a través de sus organizaciones territoriales y

oportunidades a través de esta iniciativa comunitaria es aún mayor, puesto que la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres es un requisito exigido para todas las acciones, son muchos los proyectos de los ejes 1 y 3, fundamentalmente, en los que la perspectiva de género tiene un papel relevante.

En la segunda convocatoria, puesta en marcha el año pasado y con duración hasta el 2007, Comisiones Obreras es miembro de 26 agrupaciones de desarrollo, de proyectos incluidos en el cuarto eje, repartidos por igual entre las dos ma-

“CC.OO. ha participado en un total de 124 proyectos aprobados, el 41% corresponde al eje cuarto”.

federales, en un total de 124 proyectos aprobados, el 41% de los cuales corresponden al eje cuarto.

La primera convocatoria tenía como periodo de realización 2002 – 2004, y son numerosas las publicaciones con informes de resultados y herramientas de trabajo que, en muchos casos, se pueden consultar en las páginas *web* creadas durante el desarrollo de los 55 proyectos sobre igualdad de oportunidades de los que formó parte el sindicato.

Siendo, pues, importante la participación sindical en este eje de los Equal, el trabajo por la igualdad de

terias en que se subdivide. Se trata de un número de proyectos importante, de una diversidad considerable y en los que tampoco el nivel de implicación es uniforme, por lo que resultaría una osadía pretender reflejar en este informe cómo se están desarrollando y con qué resultados, pero si como muestra basta un botón, nos detendremos en uno de ellos: el proyecto Equal Ariadna (2005-2007).

Ariadna

El proyecto Ariadna se enmarca dentro de la primera de las áreas temáticas del cuarto eje de los Equal:

reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres, y apoyar la eliminación de la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo. Más concretamente, tiene por objeto reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo y combatir la división sexual de la formación y el empleo, desde la perspectiva de género y la multiculturalidad, atendiendo de modo especial al colectivo de mujeres inmigrantes del Archipiélago Canario.

La investigación, la prevención, la sensibilización y la orientación son los ejes de actuación del proyecto. Entre las diversas acciones cabe destacar las de prevención y sensibilización, dirigidas al conjunto de la sociedad, hombres y mujeres, agentes sociales, personal directivo de las empresas y personas con capacidad de decisión política, con el fin de conseguir un mayor equilibrio entre los sexos, tanto en el ámbito laboral como en el social, económico y familiar.

La iniciativa está promovida por la agrupación de desarrollo Noray, de la que forman parte organizaciones sindicales (UGT, USO, CC.OO. e Inter-sindical Canaria) y agentes sociales claves en el panorama del Archipiélago Canario (Gobierno de Canarias, Universidades, Cabildos Insulares, Cámaras de Comercio, y ONG), siendo la entidad gestora y representante ante el Fondo Social Europeo, el Instituto Canario de la Mujer. El proyec-

del impacto de las políticas de igualdad en relación al mercado laboral desarrolladas en el Archipiélago Canario; y, el análisis de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres. Como integrante de la Comisión de Trabajo de la Investigación, Comisiones Obreras apoyó a la Universidad de La Laguna en la investigación desarrollada en relación a la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres en Canarias.

“Se trata de dotar al profesorado de un instrumento de reflexión sobre el papel que juega la escuela en la generación y perpetuación de estereotipos de género”.

to -a desarrollar durante los años 2005, 2006 y 2007- consta de cinco bloques de actuaciones y, excepto en el tercero, en todos ellos juega un papel importante la Secretaria de la Mujer de la Unión Regional de Canarias de Comisiones Obreras (5).

El primer bloque, dedicado a la parte investigadora del proyecto, comprende dos acciones: el análisis

Para ello mantuvo contactos periódicos con las responsables de esta actuación, colaborando tanto en el diseño de las herramientas utilizadas durante la investigación como en el análisis de los resultados y la elaboración de las conclusiones sobre las causas y los efectos de este tipo de discriminación.

La formación, una prioridad

En el segundo bloque de actuación, centrado en la prevención a través de la formación y la sensibilización en centros educativos, distinguimos tres momentos interrelacionados entre sí: la elaboración de un manual de formación eminentemente práctico en materia de género, igualdad de oportunidades e interculturalidad; la formación en base a dicho manual en una muestra representativa de centros de enseñanza secundaria canarios; y finalmente una campaña de sensibilización dirigida a la comunidad educativa iniciada el pasado mes de marzo y que se alargará hasta el próximo octubre. La Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Canarias de Comisiones Obreras ha centrado su esfuerzo en la ela-



Fotografía de Esther Azpeitia (estherazpeitia@gmail.com)



boración del manual formativo y su puesta en práctica en los centros educativos, lo que le ha permitido incidir por primera vez en una de las discriminaciones que más afectan a las mujeres y que determinan en gran medida el lugar que ocupan en el mundo laboral. Si bien las estadísticas sobre elecciones formativas muestran que la presencia de mujeres es cada vez mayor en todos los ámbitos educativos, la realidad sigue sin reflejar en igual medida este avance en el acceso y permanencia en el empleo. Las condiciones laborales reales de mujeres y hombres no son las mismas, y hoy en día existen claras diferencias entre unas y otros en cuanto a las oportunidades de contratación, promoción, percepción de salarios, o la posibilidad para ocupar puestos de responsabilidad.

El tercer bloque tiene como objetivo la inserción en prácticas laborales de alumnas en formación en ocupaciones segregadas, con tutorías y apoyo en servicios de proximidad, incluyéndose también una campaña de sensibilización en el entorno empresarial y laboral.

El bloque cuarto pretende la creación de siete plataformas insulares de trabajo en red, integradas por entidades y profesionales responsables de la orientación profesional en centros de enseñanza y en el ámbito laboral. Además se contempla la realización de una guía de orientación formativa-profesional sobre recursos específicamente dirigida a los orientadores profesionales. El trabajo de la Unión Regional de Canarias de Comisiones Obreras en este bloque de actuación -iniciado el pasado mes de junio y que se prolongará hasta finales de año- se centra en la realización de un folleto informativo que a diferencia del manual elaborado en el segundo bloque, especialmente orientado hacia mujeres per-



Fotografía de Esther Azpeitia (estherazpeitia@gmail.com)

tenecientes a otras etnias y pueblos, en este caso el folleto pondrá el acento en la utilidad para las mujeres inmigrantes, víctimas también de una doble discriminación: por ser mujeres e inmigrantes.

Finalmente, en el bloque quinto, se trabajará la transferencia de los productos y experiencias generados a lo largo del proyecto a través de



jornadas formativas sobre igualdad de oportunidades, tanto a nivel nacional como internacional, cuyo desarrollo se prevé para el 2007, y con las que se espera poder influir sobre empresarios, dirigentes sindicales y cargos públicos del territorio.

Por otra parte, a lo largo de todo el proyecto la Secretaría de la Mujer

de CC.OO. de Canarias es la responsable, junto con el resto de las organizaciones sindicales, de la formación inicial y continua en materia de género a los miembros de la agrupación de desarrollo. En este empeño ya se han celebrado cinco jornadas formativas, tres en Santa Cruz de Tenerife y dos en Gran Canaria.

En paralelo al desarrollo de todas estas actuaciones se desarrolla la transnacionalidad del proyecto en cooperación con entidades que gestionan sus propias iniciativas Equal en Austria, Eslovaquia, Eslovenia e Italia, a través del denominado Equal Wega, con la finalidad de implementar y desarrollar nuevas estrategias contra la discriminación por razón de género favoreciendo el empoderamiento de las mujeres.

La escuela, lugar de convivencia

Igualdad de oportunidades, un enfoque preventivo: de la escuela al empleo (6), con este título ha sido editado el manual formativo fruto

del trabajo de la Secretaría de la Mujer de Canarias, junto con representantes sindicales y técnicas de UGT, Intersindical Canarias, USO y Cáritas Diocesana de Tenerife, en el marco del segundo bloque de actuación del proyecto Ariadna.

Esta herramienta surge de la necesidad de erradicar la división sexual en la formación y en el empleo a través de la prevención y sensibilización en los centros educativos. Se trata de dotar al profesorado y a los equipos directivos y de orientación, de un instrumento que les permita reflexionar sobre el papel que juega la escuela en la generación y perpetuación de estereotipos de género, tanto en el ámbito formativo como en el laboral.

El manual, eminentemente práctico, contiene dos interesantes capítulos, de análisis teórico, dedicados a *“La escuela como institución que reproduce el sexismo y como escenario de convivencia multicultural”*, el primero de ellos, y *“De la escuela al empleo”* el segundo.

En relación al primer capítulo, se parte de la definición de escuela como: *“Espacio encargado de dotar de credenciales para la integración en el mercado laboral, así como para asignar los diferentes puestos de trabajo. El objetivo del análisis sería el descubrir como este espacio influye de manera diferenciada en los procesos de socialización de hombres y mujeres, condicionando las respectivas elecciones formativas de unos y otras, elecciones que posteriormente determinarán, no sólo su futuro profesional de modo individualizado, sino también la persistencia o no del actual panorama de segregación ocupacional.”*

En este proceso intervienen, al menos, dos elementos con gran in-



fluencia en las posteriores opciones vitales y profesionales: la cultura escolar y las prácticas docentes: *“La cultura escolar, como sistema articulado, define no sólo el papel de cada uno de sus miembros, sino también cómo han de ser las relaciones entre ellos y el nivel jerárquico que ocupa cada cual dentro de la comunidad educativa, reproduciendo los modelos de la cultura mayoritaria y/o dominante de la que tácitamente se participa, y que se legitiman mediante la transmisión de actitudes, valores y normas, siendo fundamental para el mantenimiento del sistema o status quo. Las prácticas docentes, unas veces consciente y la mayor parte de las veces inconscientemente, también reproducen los modelos de la cultura dominante. No en vano el*

profesorado, por su propio proceso vital, ha interiorizado una determinada concepción del mundo que incluye roles, status, estereotipos y prejuicios, tanto étnicos como de género.”

Se concluye que: *“La institución educativa debe introducir intervenciones individualizadas que permitan dar a cada cual aquello de lo que carece, permitiendo el desarrollo de todas las potencialidades de la persona, ya que tratar igual lo desigual produce un resultado discriminatorio”.*

Se trataría: *“De conformar una identidad no basada en prejuicios y estereotipos que condicionen las decisiones y las conductas individuales, incidiendo en la eliminación de los procesos invisibles de socialización que reproducen y perpetúan las desigualdades”*, para lo cual, se hacen dos recomendaciones: *“Situación a las mujeres en la historia, destacando su papel, para que las chicas mejoren su autoestima y los chicos el respeto por las mujeres”* y *“Respetar las perspectivas de género e intercultural, para que cada persona realice su elección profesional libre de prejuicios y sin la carga de los estereotipos”.*

Camino al empleo

En el capítulo dedicado a la transición de la escuela al empleo, el análisis se centra en el impacto que la segregación formativa tiene sobre la situación laboral de las mujeres en general, y de las inmigrantes en particular, intentando visibilizar los mecanismos de discriminación en el mercado de trabajo.

En el panorama laboral canario la situación de las mujeres se caracteriza por unas tasas de actividad y empleo inferiores a las de los hombres y, por el contrario, una tasa de



paro superior. Una descripción, por otra parte, nada sorprendente, dado que podríamos extrapolarla a prácticamente todo el ámbito nacional, pero que acompañada por datos menos conocidos en relación a la formación consigue un mayor impacto: el número de mujeres estudiantes en los distintos niveles de enseñanza es superior al de hombres, obteniendo además mejores calificaciones y mayor número de titulaciones.

En estudios sobre segregación ocupacional realizados con anterioridad (7) se constata cómo en la inserción laboral de las mujeres se repiten los mismos esquemas que en la segregación formativa y la influencia que ésta tiene en el tipo de empleo que se les oferta: *“Las ocupaciones que se ofertan a las mujeres están estrechamente ligadas a las opciones profesionales tradicionalmente escogidas por ellas. Cuando fruto*

“Los convenios recogen poco o nada sobre los distintos tipos de contratación y jornada aplicados a mujeres y hombres, factor también determinante de las diferencias salariales”.

de un cambio de mentalidad, las alumnas rompen los esquemas impuestos por los estereotipos culturales y sociales de género, eligiendo opciones formativas y profesionales tradicionalmente relacionadas con lo masculino, son penalizadas viendo obstaculizada su inserción laboral a través de los procesos de selección y promoción del personal”.

Los convenios colectivos, marco legal acordado entre empresarios y trabajadores para regular las condiciones laborales concretas de cada sector o empresa, constituyen la herramienta más eficaz para trabajar desde el ámbito sindical en pro de la igualdad de oportunidades. El carácter normativo de los mismos hace que sus contenidos,

por acción u omisión, puedan servir como corrector de las discriminaciones que por cualquier causa se produzcan en el mercado laboral o, por el contrario, afiancen su mantenimiento.

En la parte que el manual dedica a los convenios colectivos y el subempleo como soportes de la segregación ocupacional se hace referencia a las conclusiones obtenidas del análisis de 23 convenios colectivos con ámbitos de aplicación en Canarias, realizado por el Observatorio para la Igualdad del proyecto Equal Sabina (2004), entre las que cabe destacar, por una parte, la carencia en la mayoría de ellos de sistemas objetivos y controlables para el acceso y la promoción en el empleo, permitiendo la arbitrariedad empresarial en dichos procesos. Y, por otro lado, la ausencia, también generalizada, de sistemas de descripción y

valoración de puestos de trabajo, que tiene como consecuencia la determinación arbitraria de las retribuciones para cada una de las categorías profesionales y el mantenimiento de una infravaloración sistemática del trabajo realizado por las mujeres, tal y como demuestra el hecho de que en algunos convenios aún se sigan nombrando en masculino las categorías más altas del escalafón profesional y en femenino las más bajas.

Otro aspecto sobre el que los convenios recogen poco o nada, es el de los distintos tipos de contratación y jornada aplicados a mujeres y hombres, factor también determinante de las diferencias salariales: el 80% de los empleos a tiempo parcial los ocupan mujeres, siendo su re-

muneración un 50 % inferior al salario medio total (8).

Partiendo del convencimiento de que las prácticas educativas pueden generar cambios en esta situación, el manual aboga por la implicación activa de toda la comunidad educativa para alcanzar los principios de igualdad de oportunidades, favoreciendo el liderazgo y la visibilización de las mujeres. Para conseguirlo es necesario, en primer lugar, hacerles conscientes de las discriminaciones que les afectan y, en segundo lugar, dotarles de las herramientas necesarias para su empoderamiento. Estos son los objetivos que se persiguen con las diferentes actividades prácticas que el manual propone. **1**

Esmeralda Sanz (esanz@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) En <http://empleo.mtas.es/uafse/equal> se puede ampliar la información sobre los proyectos.

(2) Concretamente han sido 389 proyectos, cifra sólo superada por Italia con 697 y Francia con 450.

(3) Para más información consultar el informe elaborado por Ana Hermoso, “La iniciativa comunitaria Equal” publicado en *Trabajadora*, n. 19 (marzo de 2006).

(4) Seguidos a mucha distancia por Italia con 85, Francia con 39 y Países Bajos con 38.

(5) Si deseas ampliar la información sobre el trabajo realizado por esta Secretaría, puedes ponerte en contacto con su responsable, Ana Artiles, a través de su correo electrónico: ana-artiles@canarias.ccoo.es

(6) Para ampliar la información sobre el manual o el proyecto Ariadna: www.equalarriadna.org.

(7) Conclusiones obtenidas por el Observatorio de la Igualdad del proyecto Equal Sabina (2004), conformado por las mismas organizaciones sindicales presentes en el proyecto Ariadna.

(8) Instituto Nacional de Estadística (INE): Encuesta de Estructura Salarial, 2004.

ciberfeministas

Tecnologías, comunicación y género

Cambiar la visión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en relación al género, éste es el principal objetivo del portal GenderIT. Amaia Otaegui

GENDERIT cambiando nuestra visión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (<http://www.genderit.org/esp/>) es un nuevo portal creado en 2005, y traducido recientemente al castellano, que trata de acercar las tecnologías de la información y la comunicación a quienes trabajan en torno al género. Katerina Fialova coordina el proyecto desde la República Checa, junto a las editoras Jac S. M. Kee (desde Malasia) y Graciela Selaimen (desde Brasil). Las creadoras de GenderIT consideran que la información y la comunicación constituyen una parte integral de la sociedad y que las nuevas tecnologías pueden promover y defender el trabajo en red entre mujeres, debido a que Internet ofrece posibilidades para el diálogo, el debate y la participación de una forma tan abierta y flexible como no existe en otros medios. Estas tecnologías son tan importantes en la sociedad contemporánea que es importante involucrarse en su diseño; ade-

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

más, constituyen un ejemplo de cómo promocionar el desarrollo de medios de comunicación a nivel internacional, que sean accesibles para el conjunto de la sociedad y que alienten el libre flujo de la comunicación entre mujeres a nivel mundial.

En este portal, organizado temáticamente, se pueden encontrar artículos e informaciones de diverso tipo sobre políticas de género y su relación con las tecnologías de la información y la comunicación, siendo uno de sus principales objetivos el establecimiento de conexiones entre derechos de las mujeres, género y TIC, utilizando las tecnologías como un instrumento para la colaboración, el intercambio y de apertura orientada al cambio social.

Se puede acceder a GenderIT de dos modos: a través de la pestaña “principiantes” (para quienes comienzan su andadura por las TIC) o bien a través de la reservada a “gestoras y gestores de política”. Estas últimas personas en-

contrarán información más detallada: quién es quién en política de género, una sección de eventos con calendario de talleres, conferencias y encuentros y un espacio abierto para intercambio de informaciones y opiniones.

genderIT.org

En ‘actualidad’, el sitio recoge algunos de los aspectos básicos vinculados con el género, pero se prevé que aumenten a medida que lo hagan los flujos e intercambios de información. Entre los temas destacamos: educación, salud, violencia contra las mujeres, empoderamiento económico, derechos a la comunicación, o diversidad cultural y lenguaje. Además se pueden descargar ‘artículos’, que son documentos directamente guardados en el sitio de GenderIT.org o ‘recursos’ que contienen enlaces a diversos materiales sobre políticas de género y TIC, como ‘estudios de casos’, ‘evaluación e investigación de género’, ‘listas de correo y foros de discusión’. Al mismo tiempo, permite realizar búsquedas por países o regiones, concentrándose en África, Asia, América Latina y Europa central y del Este.

Para quienes deseen contactar con GenderIT ésta es la dirección de su correo electrónico: genderit@apcwomen.org. 

Amaia Otaegui trabaja en 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

por el mundo

Entre la ley y la realidad

Ana Santana

La 95^o reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra (Suiza) del 30 de mayo al 16 de junio, adoptó nuevos instrumentos laborales internacionales con normas y medidas sobre seguridad y salud laboral y sobre la relación de trabajo.

Los instrumentos aprobados en materia de salud y seguridad en el trabajo (un convenio y una recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y una resolución sobre la exposición al mineral asbesto) tienen como finalidad promover la mejora continua de la misma, tanto a nivel nacional como internacional, y contribuir al desarrollo de la estrategia global de la OIT, adoptada en la conferencia de 2003

como respuesta al enorme costo humano y económico de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y a la magnitud de sus repercusiones sobre la productividad, sobre el desarrollo económico y social. Según estimaciones de la OIT, cada año mueren más de 2 millones de personas como resultado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y se producen alrededor de 270 millones de accidentes laborales. Además, 160 millones de trabajadores y trabajadoras padecen de enfermedades laborales.

El convenio y la recomendación establecen los elementos fundamentales de las políticas, los sistemas y

los programas nacionales de salud y seguridad, y las orientaciones y notas metodológicas a tener en cuenta a la hora de elaborarlas, aplicarlas y evaluarlas. El objeto último de estos instrumentos es promover un enfoque preventivo y una cultura de seguridad que resultan indispensables para lograr mejoras duraderas, fomentar el compromiso político y dar mayor relevancia al tema de la seguridad y la salud laboral en las agendas nacionales, y, en definitiva, contribuir a la



Arken (2003), de Tim Eitel.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Maruja Sánchez

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género, que podría comenzar su funcionamiento en 2007, velará para que todas las políticas comunitarias integren medidas de igualdad.

En el marco de la Agenda de Política Social, el Consejo de Europa reconoce la necesidad de crear un sistema público que recoja las experiencias existentes de fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en los países comunitarios.

Después de un estudio pormenorizado (realizado por PLS Ramboll Management, DK, 2002) se decide, en junio de 2004, la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género. La decisión se mantiene en el Parlamento Europeo tal y como figura en sus resoluciones de 10 de marzo de 2004.

La Comisión Europea, en el marco de ambos mandatos, presenta una propuesta de reglamento por el que se crea dicho Instituto (COM, 2005, 81 final). En síntesis, la propuesta recoge muchos de los postulados debatidos, pero se centra muy especialmente en la recogida de información sobre igualdad a escala comunitaria.

La propuesta tiene dos partes

fundamentales: por un lado, establecer las tareas y métodos de trabajo del Instituto y, por otro, su funcionamiento. El Instituto tiene como tarea principal la de recoger información sobre todas las disposiciones y medidas adoptadas en los países miembros de la UE, e incluso podrán participar terceros países que hayan celebrado acuerdos con el fin de aplicar las normas comunitarias. A partir de los datos obtenidos, que sean fiables y comparables, se elaboraran instrumentos metodológicos para que todas las políticas comunitarias integren las medidas previstas para la igualdad.

Otra tarea del Instituto será la de intercambiar experiencias y estable-

reducción de la morbilidad y siniestralidad laboral.

Si bien el convenio tiene un carácter más bien promocional y no preceptivo, basado en derechos, es un instrumento importante porque su ratificación lleva consigo la obligación de diseñar, aplicar y examinar periódicamente, en consulta con los interlocutores sociales, una política, un sistema y un programa nacional sobre seguridad y salud en el trabajo del que carecen la mayoría de países en desarrollo en los que cada vez más se establecen industrias procedentes de otros países.

Por otra parte, la recomendación y resolución adoptada sobre la relación de trabajo tiene por objeto orientar y ayudar a los países para que aborden de forma eficaz y adecuada una de las consecuencias asociadas a los cambios de estructura del mercado de trabajo, de la organización del trabajo y a la aplicación deficiente de la ley: la proliferación de situaciones encubiertas, ambiguas y el aumento de relaciones triangulares que ha contribuido a que un número cada vez mayor de trabajadores, que

en realidad son asalariados, no tenga acceso a los beneficios y derechos que derivan de la relación de trabajo. Este fenómeno creciente de trabajadores dependientes que carecen de protección afecta con más intensidad a los trabajadores más vulnerables y tiene una dimensión de género.

La recomendación a fin de garantizar una protección suficiente a los trabajadores y trabajadoras propone a los Gobiernos la formulación y adopción, en consulta con los interlocutores sociales, de una política nacional sobre la relación de trabajo, y señala una serie de elementos y medidas que deberían formar parte de la mis-

rantizar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación laboral.

La respuesta internacional dada, a pesar de ser un instrumento promocional, constituye un primer paso importante para corregir la brecha creciente que se ha abierto entre la ley y la realidad de la relación de trabajo, para transformar el trabajo realizado fuera del marco legal, sin protección ni derechos, en un trabajo legalmente reconocido y protegido, y para subsanar el vacío legislativo existentes en algunos países.

El texto de los instrumentos internacionales que adoptó la 95ª Conferencia Internacional del Trabajo de

“Este fenómeno creciente de trabajadores dependientes que carecen de protección tiene una dimensión de género”.

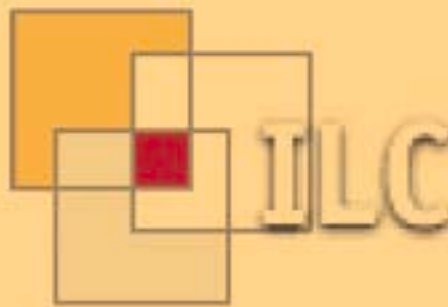
ma y que deberían permitir, entre otras cosas: distinguir entre un trabajador asalariado y trabajadores independientes; combatir las relaciones de trabajo encubiertas; asegurar un conjunto de normas aplicables a todas las relaciones contractuales, incluidas las que vincula a varias partes; y, ga-

la Organización Internacional del Trabajo puede consultarse en la dirección: <http://www.ilo.org/public/spanish> 

Ana Santana (asantana@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de Empleo de Comisiones Obreras.


cer los instrumentos de diálogo entre todos los interesados, y en particular con las instituciones de la Comunidad Europea y de los Estados miembros, así como con los interlocutores sociales, ONGs, centros de investigación, etc...

La información de la opinión pública es otra de sus funciones, se utilizará un sitio en Internet, a fin de poner su base de datos a disposición de todas las personas interesadas. Sin embargo, otra de las tareas, que se presenta como más importante, es la de colaborar en todos los programas y órganos que se ocupan de materias de igualdad a fin de evitar solapamientos; entre otros: la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), la Fundación Europea de Formación y cualquier otro que se ocupe de los derechos fundamentales.



En cuanto al funcionamiento del Instituto, lo hará sobre la base de independencia de las autoridades nacionales, de forma que se garantice su transparencia. Se compondrá de un Consejo de Administración, una Directora y un Foro Consultivo. El Consejo de Administración se compondrá de 6 miembros designados por el propio Consejo y de otros 6, nombrados por la Comisión Europea, para un periodo de 5 años renovables por una sola vez. Hay que destacar que estos miembros deben

representar a organizaciones socio-profesionales con representación comunitaria, y con un equilibrio entre hombres y mujeres. El Foro Consultivo lo compondrán expertos en igualdad designados por los Estados miembros, uno por cada Estado. Su tarea será la de facilitar la cooperación y el intercambio de información entre el Instituto Europeo de la Igualdad de Género y las instituciones de los Estados miembros.

El Instituto podría iniciar sus actividades en el año 2007, aunque todo dependerá de su aprobación por el Consejo Europeo, ya que el Parlamento Europeo ya aprobó su constitución en marzo de 2006. El presupuesto previsto para su funcionamiento es de 52,5 millones de euros durante el período comprendido entre 2007 y 2013. 

Maruja Sánchez (mcandelas@ccoo.es) es consejera del Comité Económico y Social Europeo por Comisiones Obreras.

Un plus de representatividad

El incremento de delegadas significa un plus de representatividad de las trabajadoras dentro del proceso de elecciones sindicales en los centros de trabajo.

Rita Moreno Preciado

Las elecciones sindicales son un proceso por el cuál los trabajadores y trabajadoras eligen a sus representantes legales en los centros de trabajo, con un mandato de 4 años de duración. Los resultados de las mismas tienen también el efecto de determinar el nivel de representatividad de las organizaciones sindicales en los ámbitos superiores a la empresa; nivel de representatividad que determina la capacidad para negociar y firmar convenios colectivos sectoriales o para la interlocución con las Administraciones Públicas (diálogo social, procedimientos de consultas ante reformas legales...) y la representación en instituciones públicas estatales (INEM, INSS, Consejo Económico y Social, FOGASA, ...) y de otros ámbitos territoriales, entre otras facultades otorgadas por la legislación a las organizaciones sindicales representativas. Cada 4 años se convocan para renovar la representación elegida en el proceso anterior y, aunque no se celebran en una fecha única en todas las empresas del país, la gran mayoría se realizan en lo que se conoce como “periodo de concentración” que, para la mayoría de los sectores de actividad y territorios del Estado español, se produce a lo largo de un periodo de 18 meses.

Este mes de septiembre se ha iniciado el proceso de renovación de las representaciones legales elegidas en el proceso anterior (septiembre de 2002 a diciembre de 2003) y hasta el 31 de diciembre de 2007 se realizarán elecciones en más de 100.000 centros de trabajo (1).

En España hay algo más de 300.000 personas electas en los cen-

tros de trabajo (2), de las que el 39,68% lo han sido en candidaturas de CC.OO., el 29,55% de UGT y el 30,77% restante entre diversos sindicatos y agrupaciones electorales, de los cuales sólo unos pocos llegan a tener relevancia en algunos sectores y territorios. Solamente UGT y CC.OO. tienen implantación en todos los sectores y en todo el Estado español y por tanto la consideración de “sindicatos más representativos”. ELA (Solidaridad de Trabajadores Vascos) y CIG (Confederación Intersindical Galega) también alcanzan dicha consideración legal al sobrepasar el 15% de representación en el País Vasco y Navarra, en el primer caso, y en Galicia en el segundo.

Más allá de la relevancia de cada proceso, las elecciones sindicales sir-

ven para que la representación electa se adecue lo más posible a las características de las plantillas que conforman los centros de trabajo y, por agregación, a quienes conforman el colectivo laboral asalariado.

El mercado laboral se ha transformado de forma importante en la última década, con la incorporación creciente de las mujeres a la actividad profesional; con la expulsión anticipada de muchos trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años; con la incorporación de nuevas generaciones y con el fenómeno pujante de la inmigración.

Que las candidaturas que concurren sean representativas de la configuración de las plantillas es algo lógico, deseable y beneficioso para el posterior ejercicio de la actividad re-



Fotografía de Manoli Olmedo en la concentración de carácter estatal celebrada en Madrid el día 5 de octubre de 2002.

representativa, pero con frecuencia se buscan criterios de representatividad exclusivamente profesionales o funcionales (talleres, oficinas, servicios técnicos, mandos, comerciales, turnos, instalaciones...) olvidando otros factores de representatividad como el género, la edad o el origen.

Aumentar de forma significativa el número de electas en las candidaturas de CC.OO. en las empresas es un objetivo comprometido en su Plan de Igualdad, de forma que la importante presencia de mujeres en los centros de trabajo, en la afiliación y en sus órganos de dirección, también tenga su correlato en la representación electoral. La experiencia de procesos electorales anteriores, indica que el número de delegadas crece pero de forma insuficiente para alcanzar los objetivos de equilibrio de sexo en la representación sindical. CC.OO. ha aprobado medidas de incentivo a las organizaciones que mejoren los resultados en cuanto a la elección de mujeres y jóvenes en este nuevo proceso electoral que ahora se abre.

Evolución en Comisiones Obreras

La presencia de trabajadoras en las candidaturas presenta una continua evolución positiva, tanto en número como en porcentaje sobre el total de representantes de CC.OO. elegidos. Y esta situación se produce, no sólo a nivel global del Estado, sino en la práctica totalidad de los sectores de actividad y de las Comunidades Autónomas, pues en los pocos sitios donde no hay crecimiento en porcentaje sí lo hay en cuanto al número de elegidas.

El crecimiento global en los últimos 4 años ha sido de cerca de 8.000 delegadas más y de 2,93 puntos más de representación de mujeres con respecto al total de personas elegidas en candidaturas de CC.OO. A pesar de este incremento, el porcentaje de representación de trabajadoras en las candidaturas -que alcanza actualmente el 27,83% -está aún lejos de la tasa de afiliación femenina que se sitúa en torno al 36%.

Las organizaciones sectoriales que han incrementado el porcentaje

centaje de representación femenina, seguida por UGT, con 22.974.

	Total	CC.OO.	UGT	Resto
% sobre total delegadas	100 %	43,94 %	29,83 %	25,88 %
% delegadas sobre total representación	25,12 %	27,83 %	25,39 %	31,31 %

Fuente: Elaboración propia partiendo de resultados oficiales a 30 de junio de 2006.

de mujeres por encima de la media han sido: COMFIA (Servicios Financieros y Administrativos), FECOHT (Comercio, Hostelería y Turismo), FITEQA (Textil, Químicas y Afines) y Sanidad y Sectores Sociosanitarios). Y las territoriales: Aragón, Asturias, Cataluña, Castilla y León, Ceuta, Madrid, Melilla, Navarra y Rioja.

CC.OO. es una organización implicada en la defensa de los derechos de igualdad y no discriminación de las mujeres en la sociedad y en el ámbito laboral. Así lo viene demostrando en la actividad cotidiana en la negociación colectiva, en el diálogo social, en el asesoramiento sindical y jurídico, la información y la formación. Por eso pretende que

“Quien apueste por un presente y un futuro con mayor equidad entre los sexos, conseguirá un plus de representatividad y legitimidad democrática”.

Las federaciones sectoriales que han aportado un crecimiento significativo en el número de delegadas han sido: Actividades Diversas, Agroalimentaria, FSAP (Administración y Servicios Públicos), COMFIA (Servicios Financieros y Administrativos), Federación de Enseñanza, FECOHT (Comercio, Hostelería y Turismo), FITEQA (Textil, Químicas y Afines) y Sanidad y Sectores Sociosanitarios. En cuanto a las territoriales: Andalucía, Canarias, Cataluña, Castilla y León, Madrid y la Comunidad Valenciana.

Otro dato significativo y muy positivo es que el porcentaje de delegadas en el tramo de edad de menores de 30 años se incrementa en cerca de 7 puntos, y alcanza el 34,33% del total de jóvenes representantes de CC.OO.; un reflejo del mayor nivel de afiliación de mujeres en este tramo de edad.

Mayor presencia femenina

En cuanto a la presencia de delegadas elegidas en las empresas, CC.OO., con 33.839 delegadas, se sitúa a la cabeza de las organizaciones sindicales en número y por-

cada vez más trabajadoras participan en todos los ámbitos de decisión y representación y las elecciones son una buena ocasión para que éstas, además de dar su voto, lo pidan para convertirse en representantes de sus plantillas y sectores. Ese es el primer paso para que más trabajadoras dirijan la negociación colectiva en sus empresas o sectores, lideren las estructuras sindicales y hagan avanzar las políticas de las organizaciones en la lucha contra la discriminación. Quien apueste por las mujeres; quien apueste por un presente y un futuro con mayor equidad entre los sexos, conseguirá un plus de representatividad y legitimidad democrática. **T**

Rita Moreno Preciado trabaja en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de Comisiones Obreras.

(1) Además de en este periodo, en cualquier otra fecha del año se convocan elecciones en centros de trabajo de reciente creación o que, por diversas causas, aún no tienen representación electa, o elecciones parciales para cubrir vacantes o crecimientos significativos de plantilla.

(2) A fecha de 30 de junio de 2006.

EN UN nuevo informe, titulado *España: más derechos, los mismos obstáculos*, Amnistía Internacional (AI)(1) a través del testimonio de víctimas de violencia de género, de profesionales y de representantes de organizaciones que trabajan con estas mujeres de

Los mismos obstáculos

ocho Comunidades Autónomas, analiza los cambios en la respuesta del Estado a la violencia de género desde la entrada en vigor de la ley, en un año en el que se recogen las peores cifras de mujeres asesinadas desde 1999: a 31 de mayo de 2006, 32 mujeres han muerto a manos de sus parejas o ex parejas. AI valora positivamente la ley integral que ha impulsado a las Comunidades Autónomas a establecer legislación al respecto y ha puesto en marcha instituciones como la Delegación Especial del Gobierno sobre Violencia contra las Mujeres, los Juzgados especializados y la Fiscalía contra la Violencia sobre la Mujer. Pero un año después, la organización muestra su preocupación por la ausencia de un enfoque de derechos humanos en el desarrollo de las medidas de la ley integral, por la falta de formación obligatoria en los profesionales de fuerzas de seguridad, sanidad y justicia. Así como la falta de recursos adecuados y de calidad al alcance de todas las víctimas de violencia de género por igual.

Cada año son más las mujeres que denuncian: en 2005 fueron 73.109, de las que 47.616 obtuvieron “orden de protección”. Sin embargo, en el 22,7 % de los casos esta orden fue denegada, en ocasiones sin fundamentar la razón y existiendo además una diferencia notable en el porcentaje de denegaciones entre unas comunidades y otras, desde el 11% de Navarra hasta el 32% de Asturias. Con la ley integral y su desarrollo, la “orden de protección” se ha convertido en requisito para acceder a recursos básicos. El informe destaca especialmente la situación de las



Fotografía de Rocío Carneros para la portada del informe de AI.

extranjeras víctimas de violencia de género en situación irregular. Algunas medidas como la instrucción 14/2005 sobre actuación en dependencias policiales en relación con extranjeras víctimas de violencia doméstica o de género en situación administrativa irregular, han agravado la situación de este colectivo frente a la violencia: cuando estas mujeres denuncian corren el riesgo de acabar con una orden de expulsión si no logran obtener una orden de protección y una sentencia que condene a su agresor.

A pesar de los compromisos adquiridos con la ley integral, la violencia contra las mujeres no parece ser un problema prioritario en el ámbito sanitario: no está incluida en los indicadores de salud de la población ni en el actual borrador de Estrategia de Salud Mental. Falta preparación para la detección temprana de la violencia. En los servicios de urgencia de hospitales, los de atención primaria, o los de salud mental la formación es voluntaria y fuera del horario laboral, y lo presupuestado sólo alcanzarán para formar a menos de un 10% del personal sanitario.

Las medidas y recursos de asistencia continúan siendo insuficientes, y desigualmente repartidos. Todavía no existe un centro de apoyo integral en todas las Comunidades Autónomas, tal como preveía a corto plazo la memoria económica de la ley integral y se siguen utilizando pensiones y hostales para albergar a las mujeres en situación de emergencia. Las inmigrantes

en situación irregular están excluidas de las ayudas previstas en la ley integral, una situación que también ha denunciado el Consejo Económico y Social, pidiendo que sea subsanada.

Las nuevas unidades especializadas de la policía no son suficientes y no existen programas de formación específica para el resto de agentes que pueden verse en la situación de atender a una víctima de violencia de género. Aunque la ley integral establece el acceso a la justicia gratuita “desde que la mujer lo requiera”, en colegios de abogados como los de Madrid, Vitoria y toda Andalucía no existe un servicio de atención a víctimas en comisaría, por lo que las mujeres no cuentan con asistencia letrada al interponer la denuncia.

Los nuevos Juzgados de Violencia sobre la Mujer están sobrecargados de trabajo, su personal no cuenta con formación especializada y no siempre tienen espacios habilitados para que la víctima no tenga que verse en presencia de su agresor. Sigue habiendo provincias, como Álava, Valencia, Ciudad Real o Madrid, que no cuentan con una unidad de valoración forense para valorar las lesiones en las víctimas.

Las víctimas de violencia de género siguen sin contar con un cauce ágil para acceder a una reparación justa y adecuada. Una laguna de la ley integral que ya puso de manifiesto AI durante su tramitación. **I**

(1) Puede descargarse el informe completo en: <http://www.es.amnesty.org/nomasviolencia/sabermas20espana.php>.

Observatorio de Violencia

Susana Brunel



Encarnación Orozco, fotografía cedida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

LA LEY Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, recogía en su artículo 30.1 la creación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, al que corresponderá el asesoramiento, evaluación, colaboración institucional, elaboración de informes y estudios y propuestas de actuación en materia de violencia de género.

Las principales funciones del mismo serán actuar como órgano

de recogida, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática que obre en poder de las instituciones implicadas en la lucha contra la violencia de género, tanto dentro del ámbito de la Administración General del Estado, como de las comunidades autónomas, entidades locales, Consejo General del Poder Judicial y otros entes públicos o privados, en distintos ámbitos de actuación social, sanitario, educativo, judicial y policial.

El observatorio tiene entre sus funciones la de elaborar, difundir y remitir, anualmente, al Gobierno y a las comunidades autónomas, un informe sobre la evolución e impacto de las políticas y medidas que se desarrollen, destacando las posibles necesidades de reformas normativas, al objeto de garantizar el máximo nivel de tutela para las mujeres víctimas de violencia. Estará presidido por Encarnación Orozco, titular también de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, y compuesto por representantes de distintos ministerios, vocales de comunidades y ciudades autónomas, representantes de distintos organismos públicos, de los agentes sociales, y de otras organizaciones y asociaciones cívicas, así como por personas expertas en materia de violencia de género.

El pasado 28 de junio se realizó la primera reunión por la que se constituye formalmente y se informa sobre la composición de la Comisión Permanente, órgano ejecutivo del observatorio, al que corresponderá la coordinación de los grupos de trabajo que se crearán para cuestiones puntuales o

con carácter permanente al objeto de analizar la magnitud del fenómeno e impulsar la elaboración de estrategias de prevención y sensibilización.

Comisiones Obreras formará parte del observatorio ocupando una vocalía, por lo que tendrá una participación más eficaz en el compromiso de contribuir a la prevención y erradicación de la violencia de género. **T**

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

clínica dator
1ª clínica acreditada para **aborto legal**
Hasta las 22 semanas

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

Incluido fines de semana

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

Música/ **Mi niña Lola**

Mi niña Lola, de Concha Buika. Madrid, 2006: Casa Limón.



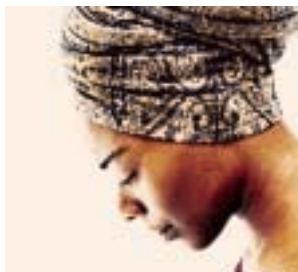
Olga Ruiz de León

Los que han dicho de ella que es una artista única no se han confundido, para una voz africana, con bases *jazzísticas* y duende flamenco, no cabría otro calificativo más acertado.

Se llama Concha Buika, mallorquina de origen guineano, pasó su infancia entre el pueblo gitano de quien heredó el amor por el flamenco. Sus comienzos fueron en bandas locales, rodeada de músicos tanto mallorquines como americanos, colabora en producciones teatrales y bandas sonoras, sin dejar de componer y hacer arreglos, muchos de ellos convertidos en éxitos house. Un corto paseo por las Vegas, y algo de boleros, house y jazz en Europa fueron la antesala de su primer disco, titulado *Buika* (2005), donde nos dejó claro que la *New Afro Spanish Generation*, nombre de la primera canción, no había hecho más que empezar.

Ahora nos presenta su último trabajo, *Mi niña Lola*, una mezcla de soul, jazz, flamenco y copla, sobre todo copla, que envuelve con su potente y sensual voz africana para deleite de los oídos más exigentes. Clásicos como *Mi niña Lola*, *Ojos verdes* o *Mi Carmen*, al que ella titula *Tè camelo*, logran acercar al mundo de la copla incluso al más profano.

Hasta a, la tantas veces interpretada, *Nostalgias* consigue aportarle su matiz personal. Autora del resto de los temas, excepto *Triunfo*, de Javier Limón (productor del disco) y *Bulería alegre*, compartido con él, y rodeada de músicos de la talla de Niño Josele a la



Fotografía de Jerónimo Álvarez.

guitarra flamenca, Horacio *El negro* a la batería, Jerry González a la trompeta, José Reinoso al piano, Alain Pérez al bajo, Ramón Porrina a la percusión y la voz flamenca de Montse Cortés deja constancia del saber hacer, formando una combinación perfecta entre los ritmos africanos, el sabor flamenco y el jazz más actual. Sólo nos queda empaparnos con la suavidad y dulzura de su voz para saber que a Buika no se le puede perder la pista. **■**

Olga Ruiz de León (oruzileon@cco.es) trabaja en el Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Libro / **Perdimos la paz**

Nosotros que perdimos la paz, de Llum Quiñonero. Madrid, 2005: Foca Ediciones. Contiene el documental *Mujeres del 36* (1999), del que la autora es coguionista.

Carmen Bravo Sueskun

Llum Quiñonero quiere a través de esta especial declaración de *Nosotras que perdimos la paz* avanzar de forma definitiva en el camino de la recuperación de la memoria histórica tantas veces silenciada e ignorada de las “rojas”, esas mujeres singulares que fueron vencidas como republicanas, pero nunca como solidarias, luchadoras antifascistas y antifranquistas, amantes de la libertad y de un fuerte compromiso político y social.

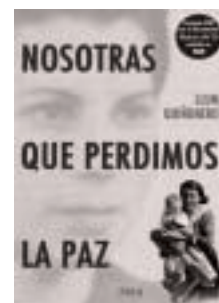
Trinidad Gallego, Concha Pérez, Rosa Cremón y Conchita Liaño toman la palabra en este discurso narrativo que la autora del libro les brinda, para reconstruir su biografía personal cargada de emociones, sinceridad, vivencias familiares, personales y de amistad, pero sobre todo para contarnos esa parte de la historia que las mujeres han ayudado a construir y que tan desconocida nos es. La historia de unas republicanas comprometidas con los valores políticos de libertad y democracia que con una mirada femenina clara y transparente nos muestran los anhelos siempre vivos de su infatigable tarea de emancipación, desde la II República hasta nuestros días.

La autora del libro con una narrativa ágil, directa y libre de adornos literarios innecesarios nos muestra la historia de estas cuatro mujeres que representan a las españolas que tomaron conciencia de género en unos entornos familiares y sociales muchas veces adversos a sus ideales. La República para ellas fue la oportunidad truncada de alcanzar la emancipación; la Guerra Civil la prueba de su fortaleza, de su lucha por la vida y sus ideales; la dictadura franquista la represión y la negación absoluta y total de la paz.

A pesar de las terribles heridas que sufrieron, de las profundas cicatrices del desamor, de la soledad, de las cárceles, de la persecución, de las violaciones, la muerte, el exilio, la incompreensión del mundo que les ha rodeado durante más de medio siglo lo han superado por su compromiso con la democracia.

La experiencia de estas cuatro mujeres se forjó en ámbitos políticos de diferentes signos: republicanos, comunistas y anarquistas pero tienen en común su valentía, determinación, integridad, solidaridad, amistad y dignidad.

Esta obra de la periodista y escritora Llum Quiñonero (*Luces del mar*, 2003 y *La soldado Quinoá. Denuncia de una agresión sexual en la Guardia Real*, 2005) aporta luz a la memoria oculta y todavía soterrada de las antifascistas. **■**



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

Cine / **Trans**

Transamérica. Dirección: Duncan Tucker. Reparto: Felicity Huffman (Bree) y Kevin Zegers (Toby). USA, 2005.



Eva Antón

En una sociedad que divide y condiciona las maneras de pensar, sentir y actuar de las personas en función de su sexo, se sanciona cruzar las fronteras, salir del molde preestablecido, pasar de género. Romper la norma de género tiene su castigo en distintas formas pero todas muy eficaces: violencia, burla, insulto, exclusión...

Bree es una mujer que nació hombre, tiene “disforia de género”. Sus formas de vestir y comportarse son las de una mujer, con una marcada femineidad que reproduce el modelo de género en su versión más estandarizada. Vive como mujer y, sin duda, trabaja como mujer, combinando dos empleos de baja cualificación en sectores feminizados: es camarera en un restaurante de comida mexicana y tele-vendedora en su domicilio. Necesita el permiso de su terapeuta para una operación que considera definitiva en su proceso de transformación corporal. Un detalle de otro ejemplo de tutela, a veces religiosa, a veces médica, de decisiones que corresponden al ámbito individual. Bree aspira a ser una mujer real, a “ser invisible”, nos dirá. Y en ese momento crucial recibe noticias del pasado. Sin que lo supiera, y fruto de una relación esporádica, tiene un hijo adolescente (Toby) que arrastra diferentes problemas. Un tanto coaccionada, pues su terapeuta no le dará la autorización si no asume su pasado (“*Es una parte de ti que no puedes desechar*”), va en su busca con la intención de sacarle del apuro y arreglar su situación. Buena parte de la historia se desarrolla en el viaje en coche de Bree con su hijo, quien desconoce su filiación. La película tiene momentos de un fino humor, como cuando en su afán de ocultarle a Toby que es su padre mantiene que es misionera (“*De la Iglesia del Padre Potencial*”); momentos de sufrimiento, ante el rechazo de su propia familia o el descubrimiento de los terribles abusos sexuales que sufrió Toby de su padrastro; momentos de descubrimiento, de angustia, de confianza y de desconfianza, de encuentro con la amistad y también con el engaño... Un viaje en carretera de unos días, pero como la vida misma...

La película es la historia de Bree y su asunción de la paternidad / maternidad; del derecho a vivir su vida eligiendo ser quien realmente es y no quien los demás, familia o grupo social, deciden; es su valor en la toma de decisiones y su determinación, es la propia aceptación... Y es la confirmación de que el respeto mutuo y el afecto son las bases de una convivencia en igualdad. **T**

Eva Antón (evanton@1mayo.ccoo.es) es filóloga y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

Cine / **Noticias de barrio**

Noticiero Internacional de Barrio (NIB) es un proyecto de comunicación alternativa y cooperación solidaria entre los países latinoamericanos y la Unión Europea (www.nib-ijq.org).

María Jesús Vilches

Noticiero Internacional de Barrio (NIB) es el nombre de un proyecto de comunicación alternativa y cooperación solidaria, coordinado por ocho organizaciones sociales de América Latina y la Unión Europea, entre las que está la ONG española ACSUR-Las Segovias (www.acsur.org). Enmarcado dentro del programa @LIS de la Unión Europea, el Noticiero Internacional de Barrio pretende reducir la brecha digital a través del apoyo al diálogo y la cooperación.

Entre sus objetivos figuran: poner las nuevas tecnologías de la comunicación al alcance de los colectivos y organizaciones sociales para promover que sean sujetos activos y no receptores pasivos de la comunicación; dar a conocer las opiniones y experiencias de los colectivos sociales sobre los temas que les afectan, sus luchas y esperanzas; integrar la comunicación en la acción social, para que sirva así de fortalecimiento del tejido asociativo; promover el intercambio de experiencias y prácticas de comunicación y acción social entre barrios y comunidades de América Latina y Europa; y, contribuir al desarrollo de las redes y colectivos que realizan “otra información” desafiando el monopolio de los grandes grupos multimedia.

Cada dos meses producen un programa de video digital, integrado por documentales realizados por vecinos y vecinas de barrios populares y colectivos sociales de los países participantes (Brasil, Venezuela, Colombia, Bolivia, Francia, Bélgica y España). Para cada Noticiero Internacional de Barrio se imparte un curso de formación de 40 horas a un grupo de 15 personas, los contenidos del curso son teóricos y prácticos y el guión se elabora colectivamente, todas las personas que asisten a los cursos participan en todas las fases del rodaje, después se realiza el montaje.

Los temas van desde las elecciones hasta la salud pasando por el analfabetismo, el racismo las organizaciones de mujeres, los residuos, los medios de comunicación alternativos, etc... La difusión de los programas se efectúa a través de televisiones locales, centros sociales, redes de comunicación asociativa y alternativa, etc., en formato de video analógico, vídeo CD, mini DV, DVD e Internet. **T**



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

El video que presenta actualmente ACSUR España se titula *Verdes, rojas y amarillos* y ha sido realizado por mujeres de organizaciones feministas de Madrid.

Datos difíciles

EL NÚMERO 18 de la revista de comunicación interactiva *Mujeres y Salud* (<http://mys.matriz.net>), que edita el Centro de Análisis y Programas Sanitarios, CAPS, incluye un monográfico sobre el cáncer de mama. Su directora Leonor Taboada explica que se trata del *dossier* más difícil de todos los que se han publicado hasta la fecha. En *Trabajadora* recogemos un extracto del *Informe sobre la salud de los españoles. Cáncer*, con datos de diciembre de 2003, y elaborado por G. López-Abente, M. Pollán, N. Aragonés y B. Pérez Gómez, del Área de Epidemiología ambiental y Cáncer del Centro Nacional de Epidemiología del Instituto de Salud Carlos III y volveremos más adelante sobre este difícil asunto.



La cantante estadounidense Melissa Etheridge compuso la canción *I run for life* tras superar un cáncer de mama.

- Se estima que en los países de la Unión Europea la probabilidad de desarrollar un cáncer de mama antes de los 75 años es del 8%.
- Anualmente en nuestro país se diagnostican unos 16.000 casos y produce la muerte de casi 6.000 mujeres.
- En España, la tasa de incidencia ajustada por edad en 1998 era de 67 por 100.000, la menor de la UE y, al igual que en otros países occidentales, ha sufrido un considerable aumento, más marcado entre las décadas del 70 al 90 (Lacey, 2002; López Abente, 2000). Se estima que actualmente en España existirían 67.600 mujeres diagnosticadas de cáncer de mama en los últimos 5 años.
- La supervivencia tras el tratamiento se sitúa por encima del 70% a los 5 años del diagnóstico. La mortalidad ha perdido validez a la hora de estudiar la frecuencia de aparición de estos tumores, aunque sigue siendo el único indicador disponible para estudiar la variabilidad geográfica. En España, no existe un patrón geográfico claro, destacando solamente las provincias de Las Palmas como área de mayor mortalidad.
- La mortalidad por cáncer de mama en España comienza a descender en el año 1992, a un ritmo del 2% anual (López-Abente *et al* 2003). Este patrón de disminución afecta a todas las Comunidades Autónomas, aunque el inicio del descenso se produce en diferentes momentos. El descenso de la mortalidad más acusado es en Navarra, siendo de un 8% anual a partir de 1995, seguido de La Rioja y Castilla-León. Navarra fue la primera Comunidad Autónoma que implantó un programa de diagnóstico precoz, en 1990.

 **Instituto C.B. Medical**
CBM

30 años de experiencia. Ahora en Madrid

ABORTO LEGAL



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

ALTA TECNOLOGIA
Videoconferencia a nivel Internacional

 **Instituto C.B. Medical**
CBM

C/ ZURBANO, 41
TLF.: 91 - 308 30 60

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

www.clinicacbmedical.com



CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

“Las mujeres del minerometalúrgico han roto roles”

Blanca Mª Colorado

Fotografía de Elvira Fernández

ASTURIAS, paraíso natural, tierra de reivindicaciones y lucha obrera. Desde siempre se sabe que las victorias sin lucha y constancia no se consiguen. Esta constancia hay que trasladarla a la práctica en lo que se refiere a la lucha de las mujeres. Tenemos que ser realistas -no podemos pretender que se consiga todo de la noche a la mañana- pero sin perder el rumbo de luchar por conseguir derechos.

Soy minera de la empresa estatal Hulleras del Norte, S. A., más conocida por HUNOSA, conozco a fondo, por propia experiencia y las del resto de compañeras -que se han incorporado antes que yo-, que no ha sido nada fácil acceder a estos sectores, y sobre todo, mantenerse día a día siendo mujeres. Todas las que trabajan en los sectores que abarca la Federación Minerometalúrgica, fundamentalmente en metal y minería, han tenido que romper muchos roles a base de esfuerzo, sinsabores y tesón. Todavía queda mucho por recorrer para que llegue la plena igualdad, pero se va por buen camino.

El otro día leía en un diario: *“las mujeres han comenzado a salir de casa, ya es hora de que los hombres empiecen a entrar”*. Aún sin generalizar, la realidad es ésa, los estudios demuestran y se comprueba día a día que las mujeres son quienes llevan la mayoría de las responsabilidades (trabajo, familia, personas dependientes), por lo tanto, apenas les queda tiempo

para dedicarlo a otros asuntos y mucho menos, al terreno sindical.

Desde mi punto de vista, habría que intentar mejorar todos los temas relacionados con la conciliación de la vida personal y laboral de todos los trabajadores y trabajadoras y con ello se conseguiría que aquéllas que tengan inquietudes sindicales disfruten de tiempo para dedicarse a ello. Pienso que todo esto lleva tiempo y en manos de las futuras generaciones está que se vayan produciendo dichos cambios.

En la Federación Minerometalúrgica de Asturias se han ido realizando poco a poco modificaciones

sindicales, y desde el cargo que represento animo a todas las compañeras a presentarse como delegadas. Es una experiencia enriquecedora tanto personal como profesionalmente. Los requisitos son: ganas de aprender a afrontar los conflictos diarios y defender los problemas a los que se enfrentan las trabajadoras en las empresas.

En mi experiencia personal nunca he sentido discriminación alguna, tanto en el trabajo que desempeñaba anteriormente como en el cargo que ocupó. Empecé de cero, sin apenas conocimiento y siempre he tenido a mi lado personas dispuestas a orientarme para ir aprendiendo día a día,

“Las trabajadoras han tenido que romper muchos roles a base de esfuerzo, sinsabores y tesón”.

importantes, las mujeres se han ido incorporando paulatinamente a diferentes cargos y eso se ha ido notando. Se han firmado dos convenios en minería y metal muy importantes para esta región donde ha habido cambios significativos en lo que respecta a conciliación. Ahora queda el trabajo más importante y es que todos esos avances se lleven a la práctica. Ese debe ser el trabajo de campo de todas las delegadas y delegados contando con el respaldo de los sindicatos comarcales, uniones y federaciones. Es un trabajo en el cual todos tienen algo que decir.

Comienza una etapa muy importante para la federación: las elecciones

además de la formación que el propio sindicato facilita. No es cuestión de saberlo todo de hoy para mañana.

No siempre es un camino de rosas. Hay que reconocer que en el mundo laboral y en el sindical los hombres llevan cierta ventaja debido a que la incorporación femenina ha sido más tardía. Pero hay que decidirse, las trabajadoras han de coger el relevo y empezar a tomar decisiones, unas acertadas y otras equivocadas. **■**

Blanca Mª Colorado (bmc Colorado@fm.ccoo.es) es la responsable de las secretarías de la Mujer y Juventud de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. de Asturias.



SUBVENCIONADA POR EL



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres/

e-mail: trabajadora@cco.es