

Trabajadora45

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

CCOO

NÚMERO 45. IV ÉPOCA. JULIO DE 2012

Nueva regulación de empleadas de hogar

ENTREVISTA A **Laura Nuño**,
directora de Cátedra de Género URJC

INFORME: **Las políticas de igualdad en el ámbito laboral**



gaby700

Trabajadora45

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 176
Fax: 913 104 804

Correo electrónico:
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

Juana Aguado, Laura Arroyo,
Cándida Barroso, Cristina Bermejo,
Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Susana Brunel,
Teodora Castro, Gregoria Cebrián,
Daniel Hernández, María Antonia Martos,
Mayka Muñoz, Rafael Muñoz,
Rosalia Pascual y Ana Sánchez.

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORACIONES EN ESTE NÚMERO

Eva Antón, Pilar Morales,
Isabel Descals, Raquel Gómez,
Blanca Villate, Ramona Parra,
Raquel Prieto, Eva Espeso,
Ana Sánchez, Rosalía Pascual,
Rosa Bofill, Cristina García,
Antonia Martos, Plataforma decidir nos hace libres,
Ofelia Vila, Alejandra Ortega,
Isabel Rodero, Kirsten Latrich,
Camino Aure, María Candelas,
Alberto Sánchez y José María Rosado.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN ESTE
NÚMERO

Gaby Moo, Raquel Escudero,
Fran Lorente, Empar Pablo,
Sylvia Conde, Julián Rebollo
y Álvaro Pulido.

TIRADA

45.700 ejemplares.

DISEÑO

IO INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto 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.

página 6/ POR AQUÍ

Clausura del Máster, de Eva Antón

Petra Cuevas, de Pilar Morales

Premio Margarida Borràs

2012, de Isabel Descals

Igualdad en la empresa, de Raquel Gómez

página 8/ EMPLEO

**Nueva regulación de empleadas
de hogar**, de Blanca Villate

Planes de igualdad en

Inditex, de Ramona Parra

página 10/ ENTREVISTA

Entrevista a Laura Nuño, directora

de la Cátedra de Género del Instituto
de Derecho Público de la Universidad
Rey Juan Carlos, de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Jóvenes, trabajadoras y

madres, de Cristina Bermejo

página 14/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Mayka Muñoz,
Raquel Prieto y Cristina Bermejo

página 15/ INFORME

Las políticas de igualdad

en el ámbito laboral. La

transversalidad de género en los

objetivos de Comisiones Obreras.

Con textos de: Carmen Bravo Sueskun,
Eva Espeso, Ana Sánchez, Raquel Gómez,
Rosalía Pascual, Rosa Bofill, Susana Brunel,
Eva Antón, Pilar Morales, Cándida Barroso,
Carmen Briz, Cristina García, Teodora Castro,
Raquel Prieto, Antonia Martos e Isabel Rodero.

página 21/ CIBERFEMINISTAS

Decidir nos hace libres,
Plataforma decidir nos hace libres

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

ECEM y las mujeres árabes,
de Ofelia Vila y Alejandra Ortega

**Igualdad y proyectos de
cooperación**, de Isabel Rodero

página 24/ INVESTIGACIÓN

**Conciliación en clave
masculina**, de Kirsten Latrich

página 26/ SOCIEDAD

**Sindicalismo y diversidad
sexual**, de Camino Aure

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

Literatura/ **Bajo sospecha**,
de Juana Aguado

Exposición/ **No tiene nombre**,
de María Candelas

Cine documental/ **Digna
rabia**, de Cristina Bermejo

Literatura/ **Aficiones peligrosas**,
de Carmen Bravo Sueskun

página 30/ SALUD

Cajeras en el supermercado
de Alberto Sánchez

página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

**Acción institucional para la
igualdad**, de José María Rosado



Si lo desea, podemos enviarle gratuitamente
la revista por correo electrónico, envíe su dirección a:
trabajadora@ccoo.es

Puede consultar todos los números en las siguientes direcciones:
www.ccoo.es/mujeres | en <http://issuu.com/cscoco/docs>
en Facebook/ <https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>
y en Twitter: RevTrabajadora

Campana

Educación para la Ciudadanía

Esther Muñoz Hernández

EN EL 2006, la Ley Orgánica de Educación incluye en el último ciclo de primaria y en secundaria la asignatura Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos. Era un mandato del Consejo de Europa que, desde 2002, pedía que esa asignatura fuese objetivo prioritario. En sus contenidos introduce la igualdad entre hombres y mujeres, la resolución pacífica de conflictos y el desarrollo de las capacidades afectivas, fijados en la Ley Integral contra la Violencia de Género de 2004, aprobada por unanimidad en el Parlamento.

Ahora el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte cambia la asignatura; elimina el desarrollo de la afectividad y las habilidades emocionales, algunos aspectos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, los prejuicios sociales racistas, xenófobos, sexistas y homófobos, el diálogo como fórmula de resolución de conflictos, la cultura de la paz... Se sustituyen por: "La iniciativa económica privada en la generación de la riqueza y el fomento del espíritu

empresarial"; la dimensión económica de la sociedad humana, el respeto a la propiedad intelectual, el nacionalismo excluyente, el terrorismo, los estados fallidos, el fanatismo religioso, la familia "en el marco de la Constitución Española"...

Según el ministro, José Ignacio Wert, el temario estará: "Libre de cuestiones controvertidas y susceptibles de adoctrinamiento ideológico". Se quieren cambiar la paz, la no discriminación, la igualdad de género y otros principios democráticos de convivencia por principios neoliberales (como la propiedad privada y el espíritu empresarial), nacionalistas y religiosos, más gratos a la ideología del PP y a la doctrina de la Iglesia y que, dice el ministro, no adoctrinan. ■

Esther Muñoz (emunoz@fe.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

GABRIELA Eunice Moo Reyes -más conocida como *gaby/Moo* en el mundo del diseño- nace en Mérida, Yucatán (México). Comienza a interesarse por el mundo del arte desde pequeña, ya que le viene de familia.

Cursa la licenciatura en comunicación muy pocos años debido a su cambio de residencia a Madrid, en 2009. Aquí termina sus estudios sobre Diseño y Producción Editorial.

Actualmente es diseñadora *free lance*, en su pequeño estudio en Madrid, amante de la ilustración infantil y el diseño gráfico. Y sigue una máxima, de April Greiman: "Si un diseño no se siente bien en el corazón, lo que dice el cerebro no importa".

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: contacto@gabymoo.com o bien a través de su página web: www.gabymoo.com



gaby

Ocupar el derecho.

LA POLÉMICA que la crisis global plantea en todo el mundo es el riesgo real de avance o retroceso de la igualdad de derechos para mujeres y hombres y, por ello, de derechos plenos de ciudadanía.

Habrà retroceso de derechos de ciudadanía si se imponen las tesis de los Gobiernos conservadores y reaccionarios, encabezados en Europa por Alemania y España -la señora Merkel y el señor Rajoy-, mediante sus políticas económicas, fiscales y laborales que empujan a las trabajadoras en dirección al hogar. Porque en su ideario político sostienen que las mujeres nunca debieron salir de él, y las convierten así en el conflicto. Las mujeres han

para las mujeres un lugar para doblegarse o para convertirse en subsidiarias de un varón empleado, asalariado, jefe, político, sindicalista... Varón público, sujeto social y económico, frente a mujer privada de la libertad, de la socialización y, por tanto, de la vida pública, económica y cultural. Las mujeres han decidido, ya hace tiempo, avanzar en igualdad y unirse y apoyarse para formar parte de la escena de la vida pública y de la sociedad, contando con derechos e igualdad en relación a los varones.

Porque hoy, como siempre, toca repartir lo que hay, superar, compartir y crear para prevenir la mayor de las injusticias a la salida de esta crisis: dejar a las mujeres fuera del empleo, de la

“Se exige a las mujeres que aporten su fuerza de trabajo no retribuido, supliendo así los servicios que el Estado debería garantizar”.

pretendido la igualdad de derechos intentando ocupar los mismos espacios que los varones, algo que, según estos gobernantes, no puede ser.

Con las mujeres en el hogar, según ellos, se acaba el conflicto de repartir equitativamente lo que hay en empleo, en protección social y en servicios públicos. Ambos Gobiernos -y los partidos conservadores que los sustentan- están eliminando recursos a la educación, a la sanidad, a la cultura, a las políticas para la igualdad, a la lucha contra la violencia de género y a los derechos reproductivos y de educación sexual con el objetivo de retirar a las mujeres del ámbito público y recluirlas en la privacidad del hogar.

Muchas sindicalistas, trabajadoras, políticas, feministas y progresistas continúan explicando que sin las mujeres no hay solución y que no es posible un futuro de retorno a la domesticidad, al hogar. El hogar ha de ser un espacio donde se reparten responsabilidades, donde se comparte la vida, una vida libre de violencia machista. En ningún caso el hogar ha de ser

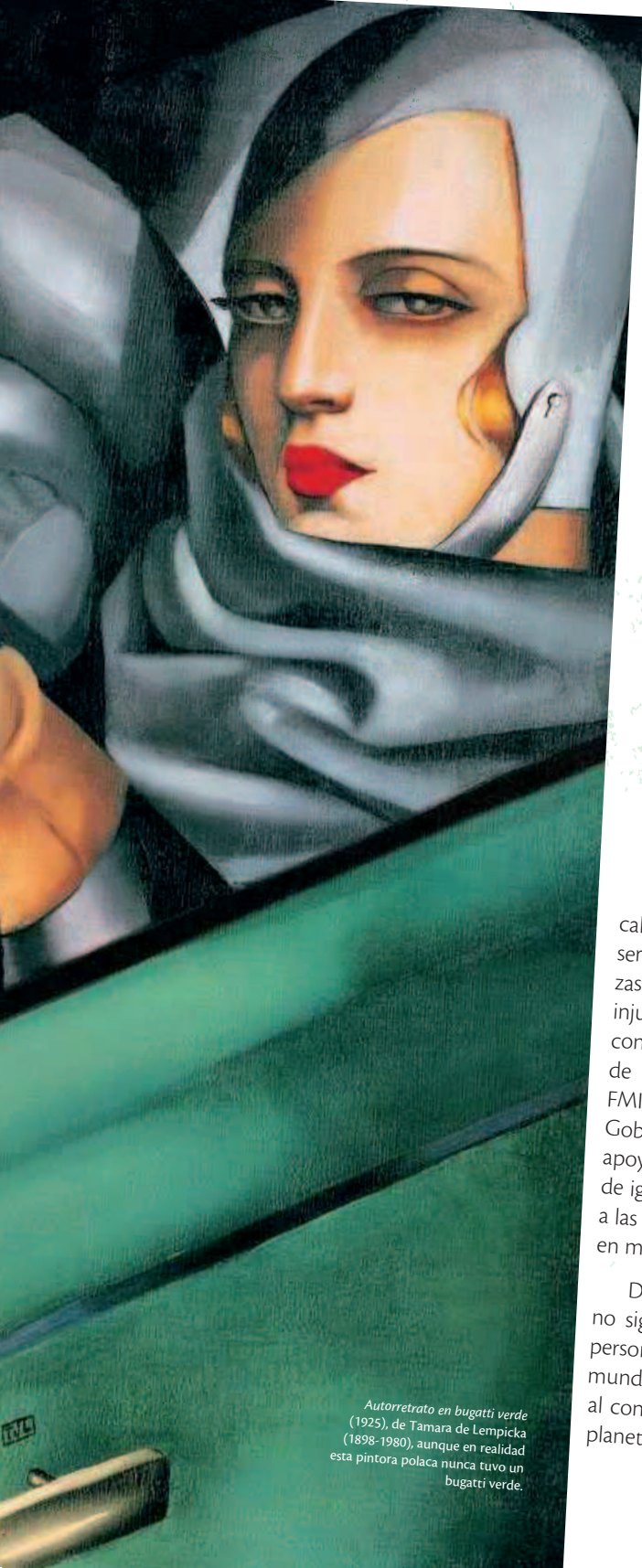
economía, de la política, del derecho a la prestación de servicios públicos. Se exige a las mujeres (geniales gobernantas, repartidoras y compartidoras) que aporten su fuerza de trabajo no retribuido, supliendo así los servicios que el Estado debería garantizar a la ciudadanía. Las mujeres se convierten en prestadoras de servicios y cuidados propios de los tiempos de beneficencia.

El poder -que sostuvo la economía especulativa y el crecimiento financiero que condujo a esta crisis- adoptó la apariencia de ser “igualitario” entre mujeres y hombres. La política “parecía” más igualitaria e incluso invitó a las mujeres a participar, eso sí, en la mayoría de los casos, sólo para aparecer en las fotos.

Ahora, los Gobiernos han decidido que toca recortar, suprimir. El Gobierno del PP ha comenzado por eliminar hasta la formalidad de tener Gobiernos paritarios -sólo pasan las que son iguales a ellos. La pretensión de la ley de igualdad (de 2007) de eliminar los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de mujeres y hombres, quedará en un segundo plano a la vista de los hechos, ya que se están eliminando de las cuentas públicas todas las medidas que permitan su aplicación y desarrollo. Tampoco la ley contra la violencia sexista podrá ser



Las calles, reivindicar y ser libres



Autorretrato en bugatti verde (1925), de Tamara de Lempicka (1898-1980), aunque en realidad esta pintora polaca nunca tuvo un bugatti verde.

efectiva, porque este Gobierno quiere retornar al paternalismo y a la sumisión obligada de las mujeres hacia los hombres. Se cierra el círculo de “no igualdad” con la vuelta a la penalización del aborto, apuesta del ministro de Justicia, Alberto Ruiz Gallardón, con las debidas bendiciones del presidente Rajoy. Al igual que su colega Erdogan, primer ministro de Turquía, con su propuesta de prohibir abortar. Ser padre no tiene límites, libertad total, él decide. Ser madre no puede ser libre, las mujeres están limitadas por políticos que deciden en su lugar.

Ahora las mujeres, las otras mujeres, la mayoría, las que han decidido decidir necesitan empoderarse colectivamente, ocupar las

a costa de generar más desigualdad en la mayoría de los países del mundo. Sólo unos pocos países (casi todos europeos) están superando las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Hay experiencia, se sabe cómo se pueden poner en marcha medidas y políticas igualitarias, ¡hagámoslas!

Las mujeres están reforzando su lucha creando plataformas y foros colectivos y plurales, para defender el derecho al aborto, el derecho a decidir ser madres o no, a ser libres sin riesgo de perder el futuro en una sociedad más justa, plural, igualitaria, más humana. Las mujeres no son un colectivo, ni un grupo de interés, ni un grupo de riesgo, no son la masa crítica sino que conforman la mitad de la humanidad.

Las mujeres quieren gobernar y saben hacerlo, pero se necesita un poder más representativo, más

“Las mujeres no son un colectivo, ni un grupo de interés, ni un grupo de riesgo, no son la masa crítica sino que conforman la mitad de la humanidad”.

calles para reivindicar derechos y ser libres. Hay que tomar las plazas públicas para rechazar -por ser injustas con las mujeres, y, por tanto, con la Humanidad- las declaraciones de los mandatarios mundiales del FMI, del BCE, del G-7, del G-20 y del Gobierno del Estado español que las apoya y asume. Porque sus promesas de igualdad van en sentido opuesto a las medidas que finalmente ponen en marcha.

Del G-7 se pasó al G-20, pero no significó más igualdad entre las personas de todas las regiones del mundo que representan; más bien al contrario. Los más poderosos del planeta son más y más poderosos

participativo, más horizontal, más transparente, más plural, más igualitario, más ético y humano. Es necesario crear empleo en igualdad y de calidad, que cree riqueza social y de bienestar. Y, además, contar con una sociedad donde existan servicios dirigidos a la ciudadanía,

Sin las reivindicaciones feministas en las agendas políticas, económicas y sociales de los Gobiernos que mandan en el mundo; la hipotética salida de las crisis vendrá acompañada de una sociedad menos igualitaria, más empobrecida, menos humana, y democráticamente frágil. ■



Fotografía de Raquel Escudero.

Clausura del Máster

Eva Antón Fernández

EL EMPLEO, los servicios públicos, la formación y la acción sindical como factores de empoderamiento de las mujeres -en un contexto de crisis económica y recortes sociales- fueron algunas de las claves expuestas y debatidas el pasado 21 de junio en la *Jornada Anual de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* que organiza FOREM Confederal, celebrada en la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, en cuyo transcurso se procedió al acto de clausura y entrega de diplomas de la 6ª edición del Título Propio *Máster en Género y Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres* (2010-2012) de la Universidad Rey Juan Carlos.

Con la voluntad compartida de superar un pesimismo sobrevenido que amenaza imponerse -tras la oleada de recortes presupuestarios y reformas regresivas- trascurrió una jornada que contó con la asistencia de numerosas personas, fundamentalmente alumnas y alumnos del Master que, tras dos años de intenso estudio, pudieron recoger su diploma, junto a participantes del programa formativo de igualdad de FOREM, además de familiares, acompañantes, compañeras sindicalistas, integrantes de los equipos técnico y de coordinación, profesoras y las directoras del Master, Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer de CCOO), Marta del Castillo (directora de la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM) y Laura Nuño (directora de la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos).

Presentaron la Jornada Marta Evelia Aparicio (subdirectora de la Escuela de Relaciones Laborales) y Marta del Castillo (directora de FOREM), quienes expresaron su convencimiento de la especial necesidad de asegurar y defender la enseñanza pública y la formación para el empleo.

Presentadas por Susana Brunel (adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer), las ponencias centrales ubicaron temáticamente la jornada. Carmen Bravo Sueskun expuso el papel del empleo como puerta de entrada al empoderamiento de las mujeres, al aportar la autonomía económica, base de la autonomía personal, y los derechos de ciudadanía asociados, así como el adquirido mediante la práctica sindical en la defensa de intereses y mejoras colectivas. Por su parte, Laura Nuño señaló el papel fundamental del Estado de bienestar como generador de empleo y por la asunción social de tareas de cuidado, tradicionalmente adjudicadas a las mujeres en función del rol de género.

Finalmente, Pablo Martín (director de Área de Ejecución de Programas de FOREM) y Raquel Escudero (del equipo técnico de Teleformación de FOREM confederal) aportaron un balance del programa formativo de igualdad de género desarrollado desde FOREM Confederal. ■

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Petra Cuevas

Pilar Morales Pachecor

EL DÍA 17 DE MAYO de 2012 se celebró en Madrid un homenaje a Petra Cuevas Rodríguez (*Tejedora de organización, bordadora de libertad*). Petra Cuevas, luchadora y sindicalista, a punto de cumplir 104 años, aún conversa con ganas con quien le apetece. El Auditorio *Marcelino Camacho* fue el lugar elegido por las organizaciones convocantes: Asociación Foro por la Memoria, Fundación Domingo Malagón, PCE de Madrid y CCOO de Madrid.

Concha Hernández, directora de la revista *Trabajadora* en 1993, la entrevistó para esta publicación y la definió como: *“La fuerza de la memoria”*. Petra Cuevas no ha olvidado ni sus ideales ni a quienes dejó por el camino.

María José Martín (CCOO Madrid), que condujo el acto, explicaba lo gratificante que era reunirse para reconocer a una mujer que ha hecho de su vida un ejemplo de militancia.



Petra Cuevas en el acto homenaje en Madrid. fotografía de Fran Lorente.

Petra Cuevas nace en Orgaz (Toledo). A los 12 años se traslada a Madrid, donde comienza a trabajar como aprendiz de bordadora. Desde su adolescencia, se incorpora a la lucha obrera y ocupa, en un mundo de hombres, distintos cargos. Entre otras cosas, fue, y se siente bien orgullosa de ello, secretaria general del Sindicato de la Aguja, donde consigue organizar a las modistas durante la II República. En los años de guerra, organiza talleres para coser ropa militar al Ejército republicano. Acabada la contienda, es detenida, torturada y encarcelada en Ventas, donde pasa seis años y pierde un hijo debido a las condiciones durísimas. Petra Cuevas, desde la cárcel, sigue organizada con el PCE, y no abandona, en ningún momento, su militancia.

Con la llegada de la democracia, entra a formar parte de Comisiones Obreras y es secretaria de la Mujer de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid. Además, sigue trabajando en el movimiento vecinal del barrio de Tetuán, organizando actividades culturales, conferencias, visitas a museos, etc.

El homenaje fue un acto emotivo, pero sin sensiblería, donde las organizaciones quisieron reconocer a una luchadora, de tantas como existen en la Historia invisible de las mujeres. Esta vez, se ha llegado a tiempo para expresarle agradecimiento, a ella y a sus familiares, que junto con algunas personas amigas, intervinieron en el acto. Por su parte, el secretario general de CCOO de Madrid, Javier López, la definió como: *“Parte del patrimonio sindical”*, que ha abierto caminos en su militancia para conseguir que otras siguieran sus pasos, que ocupen el lugar que les corresponde dentro de su organización, para acercarse sin pausa hacia la igualdad real.

Petra Cuevas ha formado parte del pasado sindical, pertenece al presente y contribuye a construir el futuro. ■

Petra Cuevas ha formado parte del pasado sindical, pertenece al presente y contribuye a construir el futuro. ■

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid.



CCOO PV

Premio Margarida Borràs 2012

Isabel Descals Sanchís

EL 28 DE JUNIO de 2012 en el Colegio Mayor Rector Peset de Valencia, el Col·lectiu Lambda (Col·lectiu de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales) entregó su premio Margarida Borràs, entre otros, a la central sindical Comisiones Obreras del País Valencià.

Los premios reciben este nombre por los hechos acaecidos en València el 28 de julio de 1460, en la plaça del Mercat, donde fue torturada y asesinada por la Inquisición Margarida Borràs, una mujer transexual, culta e hija de un comerciante burgués en el resplandeciente siglo XV. Su crimen fue sentirse mujer y vestir habitualmente según su género, a pesar de su genitalidad. Es el primer caso documentado en el País Valencià de tortura y muerte por ahorcamiento debido a la identidad de género; y se conoce porque se recogió en el dietario del capellán del Rey Alfonso el Magnánimo.

El Col·lectiu Lambda Valencià rescata para la memòria històrica *lgtb* (1) a esta primera víctima documentada de la *transfobia*: su nombre, vida y obra. El galardón anual se otorga a personas y entidades que contribuyen a la lucha contra la *LGTBfobia*. Los Premios Margarida Borràs promueven la lucha por una sociedad más diversa, justa y democrática, a través del ejemplo de las personas e instituciones galardonadas (2).

Este año, uno de los premios Margarida Borràs ha sido para CCOO PV por contribuir de manera activa a la igualdad real de la población LGTB en el ámbito social, pero, especialmente, en el laboral. Son muchas las acciones,

actos, manifestaciones, apoyos explícitos donde CCOO PV y el Col·lectiu Lambda confluyen. La sintonía tejida con el trabajo en el tiempo es plenamente armónica.

A lo largo de estos años se han realizado multitud de actividades, entre otras, talleres de sensibilización de la realidad LGTB (dirigidos a delegados y delegadas y cuadros sindicales, tanto federales como territoriales), campañas de prevención de las *LGTBfobias*, formación interna de quienes integran el grupo de trabajo *Acció LGTB de CCOO del País Valencià* (que continúa creciendo) (3), publicación de artículos, difusión de manifiestos, manifestaciones (con cortejo propio, y las últimas animadas por el vehículo que aporta la Federación de Industria), firma de un convenio de colaboración con el Col·lectiu Lambda.

Todo ello ha ido consolidando un grupo permanente de trabajo, *Acció LGTB de CCOO del País Valencià*, que impulsa, organiza y gestiona todo tipo de actividades dentro del sindicato. ■

(1) LGTB es la manera de resumir en siglas a lesbianas, gays, transexuales y bisexuales. *Lgtb* significa fobia hacia estas personas.

(2) No ha sido el único galardón. Comisiones Obreras de Madrid recibió el Premio Triángulo 2012, por parte de Cogam, (Colectivo de Gais, Lesbianas, Transexuales y Bisexuales de Madrid).

(3) Si desea ponerse en contacto con el Grupo de Trabajo *Acció Lgtb CCOO del País Valencià* puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: lgtb@pv.ccoo.es.

Isabel Descals (idescals@fsc.ccoo.es) forma parte de *Acció LGTB* de CCOO del País Valencià.

Igualdad en la empresa

EL PASADO
29 DE MAYO

Raquel Gómez Merayo

tuvo lugar la entrega, por segundo año consecutivo, del distintivo *Igualdad en la empresa*. En esta convocatoria la distinción se ha concedido a 30 entidades que destacan en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y en el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo *Igualdad en la empresa*, de forma que puedan ser referencia para otras entidades en cuanto a incorporación de buenas prácticas en igualdad de género.

De las 30 entidades que han obtenido este distintivo, siete de ellas son PYMES, lo que representa un 23,3 por ciento del total. Este dato pone de relieve el compromiso con la igualdad por parte de las empresas en las que la implantación de planes de igualdad es voluntaria.

Entre las empresas galardonadas destacan cuatro del sector agroalimentario (Aceites Borges Pont, Grupo Sada, Mantequerías Arias y Sada P. A. Catalunya) y una del sector de comercio, hostelería y turismo (Sodexo); en la negociación de los planes de estas empresas han participado como asesoras Silvia Conde y Rosalía Pascual, responsables de las secretarías de la Mujer de las federaciones de Agroalimentaria y Fecoht, respectivamente.

Igualmente en esta convocatoria se ha distinguido a la Unión Regional de CCOO de Murcia, cuyo secretario regional, Daniel Bueno, recogió la distinción en nombre de esta organización.



De izquierda a derecha: María Jesús Esparcia (técnica en la Secretaría de la Mujer), Charo González (secretaria de la Mujer) y Daniel Bueno (secretario general) de CCOO de la Región Murciana, fotografía de Silvia Conde.

Con esta concesión anual, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad quiere añadir un incentivo más a las empresas para continuar mejorando en el camino de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La ministra, Ana Mato, ya

anunció el fomento de esta medida en su comparecencia en la Comisión de Igualdad del Congreso, y expresó su intención de que: "No se quede en un simple galardón que lucir en las vitrinas de las empresas", sino que se convierta en un elemento conocido por el público en general y por la Administración, que reconocerá su valor, por ejemplo, en la contratación pública. ■

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

empleo

Nueva regulación de empleadas de hogar

Blanca Villate García

El 1 DE ENERO DE 2012

entró en vigor la nueva normativa que incorpora a las empleadas de hogar al Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), avanzando en el proceso de equiparación de derechos de este colectivo con el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena. Este cambio de normativa ha suscitado numerosos debates en los medios de comunicación, entre los que se plantean inquietudes y dudas sobre las dificultades que entraña el cumplimiento de las nuevas obligaciones para quienes emplean y la repercusión de los costes de cotización (sobre quienes emplean y quienes trabajan).

La necesidad de mejorar las prestaciones de Seguridad Social y condiciones de trabajo en el empleo doméstico, el colectivo de trabajadoras más discriminado, impulsó la propuesta de Comisiones Obreras para que en los acuerdos para la reforma de las pensiones de los años 2006 y 2011, se incluyeran las medidas para proceder al estudio de las normativas existentes y modificarlas con el objetivo de converger con la regulación del resto de trabajadores y trabajadoras.

La nueva normativa avanza en la equiparación de derechos en aspectos fundamentales tanto en Seguridad Social como en las condiciones de trabajo. A finales de 2011 la Seguridad Social contaba con 300.000 afiliaciones, una cifra muy por debajo de las 662.000 personas que declararon desempeñar estas tareas en la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre del 2012.

No obstante, la ausencia de afiliación, en este sector, solo en parte se podía calificar como economía sumergida, ya que la ley eximía de la obligación de la afiliación si el trabajo no superaba las 72 horas mensuales.

La equiparación en derechos que la nueva regulación reconoce a las trabajadoras conlleva la homologación en la afiliación y la cotización a la Seguridad Social con el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

La obligación generalizada, para quienes emplean, de dar de alta a sus trabajadoras, independientemente de las horas del contrato, exige la realización de trámites administrativos, sencillos, al inicio y durante toda la relación laboral para un gran número de empleadores y empleadoras que, al tener un número reducido de horas contratadas, se desenvolvían en un plano informal.

La falta de campañas informativas en los medios de comunicación de mayor repercusión (radio y televisión) ha impedido la difusión de los instrumentos que la Administración de Seguridad Social ha creado para facilitar los trámites a quienes emplean.

Los problemas que se están planteando, de forma mayoritaria, se refieren a la supuesta dificultad del procedimiento administrativo para

“La falta de campañas informativas en radio y televisión ha impedido la difusión de los instrumentos para facilitar los trámites a quienes emplean”.

tramitar la afiliación de la trabajadora, especialmente en los casos de nuevas altas.

Las trabajadoras cuyos empleadores cotizaban al Régimen Especial antes del 1 de enero del 2012 y no han tramitado la integración durante los 6 meses de periodo transitorio, serán dadas de alta, de oficio por la Administración, en el nuevo régimen, el 1 de julio de 2012.

Blanca Villate (bvillate@cco.es) es adjunta a la Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO.



Campaña por un trabajo digno de carácter internacional (Uruguay, Chile, Argentina, Paraguay, Brasil, Colombia, Bolivia, Ecuador, Perú, Costa Rica, Guatemala y México).

La tramitación se puede realizar de forma presencial en cualquier oficina de la Seguridad Social o a través de su *web*, además existe un número de teléfono en el que se puede solicitar cualquier información relacionada con el tema.

Una vez realizado el trámite de afiliación y alta de la trabajadora, la Tesorería General de la Seguridad Social facturará mensualmente a quien emplea, la cotización desglosada en los importes correspondientes (empleador/trabajadora). La cuantía correspondiente a la trabajadora será descontada del salario.

Otra de las preocupaciones frecuentes está relacionada con la repercusión de los costes de la cotización en el salario. Sin embargo, quienes

empleaban y quienes trabajaban en el hogar y cotizaban antes del 31 de diciembre de 2011, pagaban una cuota de 164,66 euros mensuales (correspondientes al 22 % del Salario Mínimo Interprofesional, SMI, que se ha mantenido como cuota máxima para el año 2012). Por tanto, en los casos de salarios iguales o superiores al SMI, el único incremento aplicable, en 2012, es el 1,1 % (1,81 euros) correspondiente a las contingencias profesionales. Si la trabajadora percibe un salario inferior al SMI la cuota de cotización se reducirá de forma proporcional. También han cotizado por la cuota íntegra, independientemente de las horas que tuvieran ocupadas, las trabajadoras que cotizaban directamente a la Seguridad Social.

Este colectivo -que en diciembre de 2011 ascendía a 90.000 trabajadoras- es el que puede tener dificultades para transitar al nuevo régimen, ya que si el 30 de junio nadie ha procedido a su afiliación serán dadas de baja de la Seguridad Social.

El 27 de junio quedaban 36.788 trabajadoras pendientes de transitar al nuevo sistema. Sin duda es un colectivo significativo que debe ir reduciéndose gradualmente por lo que habrá que hacer un llamamiento a quienes emplean para que asuman la obligación de afiliación que les impone la nueva normativa.

Una obligación que -aparte de las molestias que puede ocasionar la tramitación de la afiliación y el alta- no tiene repercusión económica en quien emplea, ya que podrá repercutir el coste de la cuota en la trabajadora, que se ve liberada de la cotización que realizaba a su costa en el Régimen Especial.

Respecto al coste de la cotización para las nuevas relaciones laborales -además de calcularse en función de la retribución, lo que modera la cuota respecto al sistema anterior- quienes emplean se beneficiarán de una reducción del 20%. También se mantiene la reducción del 45% para las familias numerosas.

Otro aspecto a tener en cuenta por las empleadas del hogar -que tengan cotizado un periodo de 1.080 días y que abandonen la actividad- es la posibilidad de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social que les permita seguir cotizando para completar el periodo mínimo necesario o para ampliar su carrera de cotización que les permita acceder o mejorar su pensión de jubilación. Esta fórmula es de especial utilidad para quienes no cuenten con empleadores o empleadoras en el momento de tramitar la integración en el nuevo Sistema Especial, para ellas, la opción de suscripción de este convenio especial permite evitar la existencia de lagunas de cotización. ■

Planes de igualdad en Inditex

Ramona Parra Martín

EN MAYO DE 2012 se firma el último Plan de Igualdad con el Grupo Inditex en el Centro Logística de Zara Home (Madrid). La Federación Estatal de Industrias Textil, Piel Químicas y Afines (FITEQA) de Comisiones Obreras, desde la aprobación de la ley de igualdad en 2007, plantea a la dirección del grupo empresarial Inditex la negociación de planes de igualdad en todos y cada uno de sus centros.

Son tres los principales objetivos que se marca CCOO al negociar los planes de igualdad: que las políticas igualitarias se apliquen con equidad; que todos los centros contemplen sus propias peculiaridades en sus propios planes; y centrarse en eliminar todo tipo de discriminación por razón de sexo.

Entre las medidas plasmadas en los planes se encuentran: formación para la igualdad (en los centros, para toda la plantilla y dentro de la jornada laboral); un protocolo de prevención frente a todo tipo de acoso en el ámbito laboral; medidas de protección frente a la violencia de género (garantizando y aplicando derechos económicos y sociales por cuenta de la empresa); acumulación del tiempo de las jornadas reducidas en días y/o en meses; elección de vacaciones de verano en familias con menores de 0 a 8 años; flexibilidad horaria y atención a la conciliación; la comisión de igualdad se reunirá y hará el seguimiento de las medidas y anualmente presentará un informe a la plantilla donde se explique el grado de cumplimiento de los acuerdos. Por último, cada año, se acordarán nuevas medidas, muy concretas, para conseguir que la igualdad sea real y no una hipótesis.

FITEQA-CCOO valora positivamente el resultado global de este trabajo -coordinado y en equipo. Es de destacar la participación de las secciones sindicales, sus propuestas y debates, descubriendo las perspectivas de trabajo que se abren desde la igualdad y la equidad en todas y cada una de las comisiones de trabajo, en todos y cada uno de los centros de Inditex.

Esta empresa, en la última década, está contratando de forma equilibrada a mujeres y hombres. Además crece el empleo en sus plataformas logísticas en nuestro país. Los planes de igualdad afectarán a más de 6.000 personas. FITEQA-CCOO ha firmado planes de igualdad en 9 centros. ■

Ramona Parra (rparra@fiteqa.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Industrias Textil, Piel Químicas y Afines (FITEQA) de Comisiones Obreras.



Laura Nuño dirige la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos, pero además es una mujer comprometida con la sociedad que le ha tocado vivir y, por supuesto, con el feminismo.

participes de otro proceso y de otra generación. Las jóvenes no son especialmente vindicativas, lo son en cuanto empiezan a asumir responsabilidades familiares, si comparten la casa con su chico, intentan trabajar en igualdad de condiciones, cobrar lo mismo que un compañero... Empiezan a verlo en cuanto tocan terreno". Además de activista y comprometida con la sociedad, Laura Nuño dirige la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos: "Dar clases me gusta y dar formación en género, aún más. Formar en género es sensibilizar".

Se ha alcanzado cierto grado de igualdad en el espacio público, pero ¿qué ocurre con la desigualdad que reside en el privado?

Cuando investigas, partes de un sentimiento contradictorio, porque vas viendo datos y te vas enfadando, porque son demoledores, pero de alguna manera sabías que vendrían a corroborar tu tesis. Ha habido cambios en la

“Mis inquietudes feministas, ahora están en la calle”

Carmen Briz Hernández

“LAS INJUSTICIAS me irritan”, así con esta sencilla frase resume su inconformismo, su apuesta por incorporarse a movimientos de izquierdas desde su paso por la Universidad Complutense de Madrid, donde estudió Ciencias Políticas, y también su necesidad de saber y comprender para tratar de cambiar aquellas realidades que no le gustan. Es Laura Nuño, militante de Izquierda Unida, afiliada a Comisiones Obreras, activista en ACSUR-Las Segovias: “En cuanto alzas un poquitín la vista y miras alrededor, lo que ves es que la gran injusticia es –entre otras, y a las que se suma también– la de género. Siempre he sido feminista. La igualdad de género no es una reivindicación prioritaria en las estructuras de izquierdas. Por eso hay que poner el acento en ello”. Tiene razones para ser feminista: “Sigue habiendo una desigualdad manifiesta entre hombres y mujeres te muevas donde te muevas: en el reparto de los cuidados, en los salarios, en violencia de género, estereotipos, roles... Una dimensión tan idiota, como es una característica biológica, determina tu vida”.

Éste es su mensaje, dirigido hacia las más jóvenes, hacia sus alumnas, quienes en ocasiones tienen la falsa percepción de formar parte de una sociedad igualitaria: “En el proceso educativo la discriminación no se percibe, existe una especie de ‘espejismo igualitario’, porque es un ambiente en donde se miden los méritos. Pueden ver en su casa que su madre pone más lavadoras, friega más, hace la cena, lo pueden estar viendo, pero ellas se sienten

Carmen Briz (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.

¿Cuáles son los motivos que le llevan a escribir *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*, publicado en 2010 y por qué elige ese título?

La tesis inicialmente iba a ser sobre participación política de las mujeres. Pero me puse a trabajar y siempre me topaba con un elemento que condiciona la presencia de las mujeres en el espacio público: la división sexual del trabajo. Este último aspecto afloraba de forma recurrente sin buscarlo. Decidí cambiar el tema o más bien la tesis siguió su propio camino. Ana de Miguel (1) me propuso una batería de títulos y decidí éste.

¿La universalidad, como nervio del feminismo reivindicativo, piensa que ha de combinarse con una mirada que contemple la diversidad de mujeres y, por tanto, la diversidad de intereses particulares que se defienden?

En la construcción de la universalidad nos hacen una trampa, pero no sólo a las mujeres, también a otros colectivos. El proceso de inclusión de colectivos tradicionalmente excluidos (en función de la clase social, del nivel de renta, del género, de la etnia, de la orientación sexual...) pasa por hacer “como si no” (voy a hacer como si no fueras mujer o negro u homosexual o como si no tuvieras una discapacidad), por tanto, construye un concepto de lo normal que se vincula para más inri con lo supuestamente natural. Así lo normal y lo natural es ser hombre, blanco, sin discapacidad, heterosexual, occidental... Los colectivos que se incluyen juegan con reglas ajenas y con unos valores ficticios de lo normal y a lo natural. Hay que denunciar la trampa que supone la universalización/homogeneización, y en esa deconstrucción del concepto de universalización hay que incorporar las diversidades. Hay que conseguir igualdad de derechos, no de identidades.

incorporación de las mujeres al espacio público, esto no lo puede negar nadie. Pero el compromiso de las mujeres en la aportación monetaria a la economía doméstica no se ha visto secundada, ni por asomo, por un compromiso similar de los varones en el trabajo del cuidado o en la “producción doméstica”. La organización del espacio público sigue funcionando como en el siglo XV, donde se parte de una mano invisible que se ocupa del cuidado. Pero hoy esa mano invisible trabaja también, está en el espacio público, y eso genera una contradicción muy difícil de resolver. En el ámbito laboral, las excedencias, los tiempos parciales para cuidados, los permisos por maternidad siguen teniendo nombre de mujer.

¿Cuáles son las ventajas de la externalización de los cuidados en servicios públicos?

Hay trabajos que no se pueden externalizar: acompañar a menores al médico, labores de socialización, etc. Pero otros sí y su coste claro que podría ser asumido. . Habría que preguntarse: ¿Es asumible la financiación de la educación privada?, ¿de la educación concertada?, ¿de la Iglesia? Pero ¿es asumible ampliar el permiso de maternidad, tal como se planteó el Parlamento hace año y medio y no el de paternidad? El tema presupuestario es una

cuestión de redistribución, de decidir dónde se ponen los euros. Ahora bien, si se necesitan recursos para la cobertura de servicios públicos, me parece amoral que se financie lo privado. No tiene sentido que la inversión pública no revierta en lo público.

Define las políticas implantadas en materia de conciliación como “sectoriales” y “reduccionistas”, ¿podría explicarlo?

La Unión Europea se ha presentado como el hada madrina de las mujeres. El problema es que su línea de acción es el empleo

hora mismo,

formal. El informal no existe. Las líneas de trabajo están produciendo un efecto muy perverso: incrementan las desigualdades de las mujeres en función de su clase social; es decir, las mujeres con un empleo formal tienen acceso a determinadas prestaciones

(insuficientes y limitadas), pero quienes no tienen un empleo formal son doblemente discriminadas, no existen. Si esto no se tiene en cuenta conseguiremos que las políticas de igualdad desigualen a determinadas mujeres y las dejen fuera.

Por otro lado, la conciliación está montada para que se organice cada quien como pueda. De ahí que las políticas sean reduccionistas. La organización del espacio público no se reestructura, se ponen “parches compensatorios” (por ejemplo, tiempos de excedencia). Se le da tiempo a esa “mano invisible”, que siempre es de una mujer. Se trata de estrategias de presencia-absencia, que se gestionan mediante estrategias biográficas personales. Pero además hay un *handicap*, y es que el modelo mediterráneo es generoso en tiempos pero no en dinero. Así que sólo algunas familias privilegiadas disfrutarán de ellos.

“La Unión Europea se ha presentado como el hada madrina de las mujeres. El problema es que su línea de acción es el empleo formal. El informal no existe”.

¿Es la gestión del cuidado un nuevo “problema” social?

Nacemos y morimos dependientes. Ninguna sociedad (a lo largo de la Historia o visto desde la antropología) tiene un sistema que no contemple el cuidado de menores y mayores, está integrado en el funcionamiento y las normas de lo que es una sociedad. Se convierte en problema porque le damos la espalda y le endosamos el “mochuelo” a las mujeres. Y muchas mujeres, que no pueden conciliar empleo y cuidados, ven su proyección identitaria y su autonomía determinadas por esta situación.

¿Es la transferencia de trabajo entre mujeres quien hace posible el cuidado?

Sí, la “malla intergeneracional de mujeres”. Si no me puedo ocupar, se ocupa mi madre o mi suegra. Pero eso se agota en la medida en que las mujeres se están incorporando al espacio público, ahora mismo es más frecuente encontrarte con una abuela de 60 años que no tiene actividad laboral remunerada; pero en un futuro no muy lejano esas abuelas, previsiblemente, tendrán actividad laboral remunerada y una edad de jubilación más tardía. El cuidado siempre se ha conformado como obligación moral específica de las mujeres. De hecho, los sentimientos de culpa y la relación con el cuidado es su obligación moral específica; no de los hombres, sino de las mujeres. Inocular esta tarea sólo a las mujeres, ya sabemos lo que significa.

¿Las condiciones económicas habrían de equilibrarse con un gran cambio cultural en hombres y mujeres, pero hay resistencias para el cambio en unos y otras?

Las condiciones objetivas en el mercado laboral nunca serán simétricas o iguales mientras ese cambio cultural no se produzca. Cuando el empleador mira a una mujer y lo que ve es una futura madre y un permiso de maternidad es complicado. Tendríamos que establecer un escenario donde se diera realmente la igualdad de condiciones. Hoy es un imposible. La maternidad tiene un impacto negativo en todos los países de la Unión Europea (y en los países mediterráneos aún más) y la paternidad tiene un impacto positivo. Tenemos un problema cultural de distribución de labores, de valores, de estereotipos. Desde las instituciones se siguen lanzando mensajes de que el cuidado no es “cosa de hombres”.

¿Qué medidas de acción positiva habría que implantar para fomentar la incorporación de los hombres a las responsabilidades del cuidado?



Fotografías de Julián Rebollo.

“Mis inquietudes feministas, ahora mismo, están en la calle”

Entrevista

Hay un permiso médico-sanitario para la recuperación física de la madre. Pero el permiso de maternidad lleva un permiso encubierto de cuidado. Los permisos de maternidad y paternidad deberían ser equilibrados, no transferibles y remunerados. Y que existiesen servicios públicos de cuidados con ayudas dependiendo de la renta económica de cada familia. El diseño actual -tanto del mercado laboral como del espacio público- es incompatible con el espacio privado. A las mujeres se les endosó el espacio privado y a ellos el espacio público.

Habla en *El mito del varón sustentador de una “corresponsabilización social”, que implique a Administraciones Públicas, empresas, sindicatos, asociaciones y población en general...*

Se habla mucho de las campañas de sensibilización sobre la corresponsabilización necesaria entre hombres y mujeres. Pero la corresponsabilización hay que buscarla también en la “tríada del bienestar”: Estado, mercado y familias. Los varones han de corresponsabilizarse, y es prioritario si deseamos democratizar las relaciones de género, tanto en el espacio privado como en el público. Pero no es suficiente, sobre todo si seguimos organizando el espacio público como autónomo del privado (trabajo doméstico y labores de cuidado) y contando con “la invisible mano femenina”. Al mercado no le interesa este tema y no lo incluye entre sus prácticas (sí hay alguna empresa que tiene prácticas conciliables, pero en fin, irrelevantes en términos generales). Mientras, las mujeres tejen una malla de solidaridad familiar para hacer posibles los cuidados. Una red de madres, abuelas, tías, suegras, vecinas, hijas...

¿Qué significa dirigir la Cátedra de Género del Instituto de Derecho Público de la Universidad Rey Juan Carlos (URJC)? ¿Es posible la investigación en temas de género?



La Cátedra me da la oportunidad de abrir los espacios académicos a la sociedad, poner la universidad en la calle y hacerlo con mucha libertad. Las estructuras académicas suelen ser endogámicas y semidomésticas y hay que huir de ellas. Los estudios de género siguen estando muy devaluados en todos los procesos que tengan que ver con acreditación y con valoración, apenas puntúan. Cuesta muchísimo ser feminista en la “Academia”. Puedes investigar sobre elecciones, sobre la trashumancia en el Bajo Ebro, pero si aludes a alguna cuestión relativa al género, al feminismo, te estarán cuestionando el rigor científico. Estamos mejor que hace años, sí, pero sigues encontrando sexismo y misoginia. Y afecta también a los varones que sufren una “sanción simbólica” por interesarse en cuestiones de género.

¿Qué valoración hace del Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres?

En la URJC hay estudios de doctorado y un grado en igualdad de género que están funcionando muy bien. Pero probablemente lo más exitoso haya sido el título propio (coordinado junto a la Secretaría Confederal de la Mujer y FOREM). A pesar de que la formación ha sido dura, el compromiso del alumnado (fundamentalmente mujeres) ha sido increíble. Probablemente es la gran baza de los estudios de género: investigadoras, profesorado y alumnado acaba más implicados de lo normal.

¿Por dónde van sus intereses e inquietudes en relación al feminismo?

Honestamente, mis inquietudes feministas, ahora mismo, están muy preocupadas por la situación actual, porque los avances cuestan mucho y los retrocesos nada, lo estamos viendo. Están disparando contra todo: sindicatos, cooperación al desarrollo, asociaciones de mujeres... Por eso, mis inquietudes están en

“Los sentimientos de culpa y la relación con el cuidado es su obligación moral específica; no de los hombres, sino de las mujeres. Inocular esta tarea, sólo a las mujeres, ya sabemos lo que significa”.

la calle, tratando de no perder lo ganado. Es momento de cerrar filas. Hay diversidad de identidades dentro del movimiento feminista, que enriquecen el debate, pero ahora es momento de centrarse en las “demoliciones Rajoy” y no retroceder en derechos (como el aborto o en pelear por la igualdad salarial o contra la violencia de género).

¿Y cuál habría de ser el papel estratégico de las asociaciones de mujeres?

Estoy de acuerdo con la política de subvenciones, es importante para sacar tiempo y poder participar. Esto es un logro de la democracia y de la clase obrera (y afecta al sindicalismo, a los partidos políticos, etc...). Sino sólo podrían participar quienes tuvieran garantizado determinado nivel de renta. Pero, tal vez se haya “pseudomesticado” a algunas asociaciones de mujeres. El efecto perverso es que ahora hay poca capacidad de reacción. Claro que tampoco es casual que estén quitando las subvenciones a todas aquellas estructuras de participación que canalizan la protesta.

¿Piensa que la desaparición del Ministerio de Igualdad inicia la senda de los “recortes” en igualdad?

La supresión del Ministerio de Igualdad -y la supresión del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid- fue un gesto que trasladó el siguiente mensaje: “Ahora vamos en serio, nos vamos a olvidar de lo superfluo”. Su eliminación no implicó la reducción de un solo euro el presupuesto, pero el mensaje era claro: “La igualdad de género es una chorrada. Estoy ocupándome de lo importante”. ■

(1) Ana de Miguel es profesora titular del Área de Filosofía Moral y Política de la URJC y directora del curso Historia de la Teoría feminista (Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense) desde enero 2005. Es la prologuista de *El mito del varón sustentador*.



Conexión XXI

Jóvenes, trabajadoras y madres

Cristina Bermejo Toro

RECIENTEMENTE se publicaba en prensa el caso de una joven trabajadora, dependiente en una conocida cadena de tiendas de moda, que había sido despedida de forma inmediata después de haber comunicado su embarazo a la empresa, a pesar de que había sido ascendida poco antes. Las redes sociales se hacían eco de la noticia y miles de personas generaron una gran polémica en la Red y mostraron su solidaridad con la afectada.

Lo sorprendente del caso, desde el punto de vista sindical, es que la población se alarme ante una situación concreta de discriminación hacia la mujer que, por desgracia, es más que habitual en nuestro mercado de trabajo.

Encontrar un empleo, mantenerlo y obtener unos ingresos, que permitan la emancipación del hogar familiar, es hoy prácticamente una quimera para miles de jóvenes en nuestro país. Pues bien, cuando se dan todos, o casi todos, esos pasos, y a pesar de las innumerales dificultades, algunas "atrevidas" deciden convertirse en madres.

Sin embargo, el desconocimiento en materia de derecho laboral es bastante generalizado entre quienes comienzan a trabajar, con especial incidencia en lo que concierne a maternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por esta carencia de información, y en consonancia con la precariedad en el empleo (en términos de temporalidad, bajos salarios, siniestralidad...), no es de extrañar que muchas trabajadoras jóvenes se lancen a la aventura de la maternidad sin ser conscientes muchas veces de los riesgos que entraña esta decisión hacia el mantenimiento del puesto de trabajo o, al menos, sin poder planificar los cambios que la maternidad puede generar en su situación laboral. Y esto no es debido a que no tengan el derecho a decidir cuándo y cómo quieren ser madres, sino a que no pueden ejercer plenamente como tal y ser trabajadoras al mismo tiempo porque las empresas abusan de esa falta de información y presionan desde su posición de poder.

Es conveniente, por tanto, conocer algunas cuestiones básicas en lo que a maternidad se refiere, especialmente sobre los permisos, señalando con mucho hincapié que éstos pueden ser disfrutados tanto por el padre como la madre.

- ▼ No es obligatorio comunicar a la empresa que se está embarazada, pero conviene hacerlo si queremos que se adopte alguna medida especial en prevención de riesgos laborales. Hacer preguntas durante una entrevista de trabajo sobre los planes futuros de maternidad es ilegal.

- ▼ Se puede faltar al trabajo para acudir a exámenes médicos prenatales y preparación al parto sin pérdida de salario ni recuperación de horas, con previa comunicación a la empresa.

- ▼ El permiso de maternidad son 16 semanas, que pueden ser íntegramente disfrutadas por la madre o compartidas con el padre (máximo 10 semanas).

- ▼ La Seguridad Social abona el 100% de la retribución, con el prorrateo de pagas extras. Si se está desempleada y se cobra prestación, ésta se interrumpe por la de maternidad, y se reanuda a su finalización.

- ▼ Cuando las vacaciones coincidan con baja médica durante el embarazo, parto o lactancia natural, no se perderán y podrán ser disfrutadas en otro período, aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

- ▼ El despido será nulo si se efectúa desde el inicio del embarazo, durante la suspensión por maternidad o hasta los 9 meses del bebé.

- ▼ El permiso de lactancia (natural o artificial) supone la reducción de 1 hora al día, independientemente de la jornada, durante los 9 primeros meses del bebé. Podrá ser disfrutada por la madre o el padre y acumularse en un número de días completos según convenio colectivo o lo que se acuerde con la empresa.

- ▼ El padre podrá disfrutar de 13 días naturales de permiso de paternidad, cubiertos por la Seguridad Social, desde el comienzo del permiso por nacimiento, durante o después de éste.

- ▼ Padre y/o madre pueden solicitar una reducción de jornada hasta que el/la menor cumpla los 8 años, reduciendo entre 1/8 y 1/2 la jornada, con la correspondiente reducción salarial. El despido se considerará nulo desde que se solicita o disfruta la reducción de jornada.

- ▼ Se puede disfrutar de una excedencia por cuidado de menores de 3 años, sin cobro de salario pero con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

La legislación protege a las trabajadoras y garantiza una serie de derechos para que puedan disfrutar de la maternidad, sin más cortapisas que los límites de la propia ley (por ejemplo, el hecho de estar embarazada no supone un blindaje para renovar automáticamente un contrato temporal).

La decisión de ser madres no puede estar, por tanto, coaccionada por presiones en el puesto de trabajo que conduzcan a situaciones de abuso, sanción o discriminación de ningún tipo. Estar informadas convenientemente y saber que se puede recurrir a la asistencia sindical o legal es garantía de poder elegir ser madres o no en libertad. ■

publicaciones y libros

Una buena barba

Mayka Muñoz Ruiz

LA CULTURA como herramienta de auto-representación y de activismo político. Ésta es la tesis básica de la publicación *queer Una buena barba*, exquisita en su presentación y desarrollo. Arte y cultura de vanguardia, en este número, producida en Rusia o por artistas rusos, como el Grupo Voina, activistas que hacen arte-denuncia en la calle contra la ultraderecha rusa y la ideología represiva basada en el

patriarcado, o el colectivo feminista Pussy Riot, con sus performances transgresoras y coloristas. También es digno de mención el reportaje sobre el grupo de música inglés Death Drive, cuyo título es bien claro: *Diario de una bollera gorda y su novia*. La información cultural, la crítica musical, literaria o cinematográfica también aborda proyectos alternativos y transgénero. Otra sección interesante es la entrevista a Javier Sáez, coautor con Sejo Carrascosa del libro *Por el culo*. Sus palabras obligan a reflexionar y replantearse algunos conceptos sobre la masculinidad. Especialmente sugerente es su planteamiento en relación con el cuerpo.

Un acercamiento inicial a esta publicación *queer* te pone frente a unas experiencias culturales poco convencionales, que hacen reflexionar y poner en tela de juicio muchos estereotipos asumidos de manera acrítica. ■



Una buena barba. Cultura queer sin afeitarse, revista *on line* dirigida por Miriam Muñoz y Jessica R. DeCamp. Se puede descargar y leer gratuitamente en la siguiente dirección: <http://www.unabuenabarba.com/>

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo de CCOO.

Mapa de género

Raquel Prieto García

LA INFORMACIÓN estadística sobre afiliación y participación en Comisiones Obreras, que se muestra en este informe, ofrece una visión detallada y actualizada de la situación de la afiliación por sexo.

La información estadística es el resultado de la explotación de los datos existentes en el Sistema Informático Confederal (SIC) de CCOO presentada en tres bloques. El mapa organizativo muestra la participación de mujeres y hombres en todas las comisiones ejecutivas del conjunto de estructuras orgánicas. Por su parte, el mapa afiliativo indica la Tabla de afiliación (a 31/12/2011), y la evolución desde 2007 hasta 2011. Y, finalmente, el mapa representativo presenta tablas

de: delegadas y delegados sindicales de CCOO por tramos del número de trabajadores y trabajadoras; delegados y delegadas de personal y comités de empresa, en Cómputo Dinámico a 31/12/2007, 31/12/2011 y evolución 2007/2011.

Este informe es una muestra del compromiso real de CCOO con la aplicación de la transversalidad de género a los objetivos que conforman su estrategia sindical, para la igualdad de género en el ámbito laboral y en la sociedad y para alcanzar la paridad en el conjunto de estructuras de representación y dirección del sindicato. ■



La participación y representación sindical de las mujeres y los hombres de Comisiones Obreras, informe elaborado por las secretarías confederal de Organización y de la Mujer, respectivamente. Los datos tienen fecha de 31 de diciembre de 2011.

Raquel Prieto (rprieto@cco.es) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Diversidad

Cristina Bermejo Toro

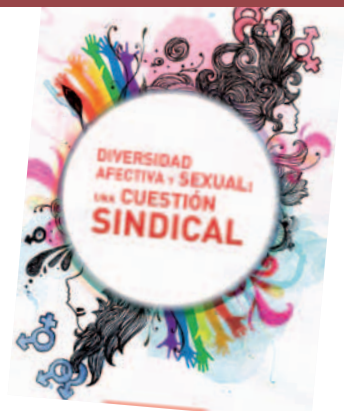
EL CUADERNO *Diversidad afectiva y sexual* sintetiza las conclusiones y aspectos más relevantes a tener en cuenta en el mundo laboral en materia LGTB, fruto de la labor que las diferentes organizaciones del sindicato ha venido realizando en los últimos años. La guía, dirigida tanto a delegados y delegadas como a la afiliación en general, pretende dotar de herramientas que permitan abordar la diversidad afectiva y sexual en las empresas.

Conocer y emplear un lenguaje correcto, detectar y combatir la *LGTBfobia* o saber actuar en caso de situaciones de acoso o discriminación son cuestiones que afectan a la actividad sindical y a la lucha por garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral, pero también en la sociedad.

La intención de este material teórico-práctico es conducir a la sensibilización y a la normalización de la

diversidad sexual, como soporte para abordar la negociación colectiva y la formación sindical.

Es más necesario que nunca avanzar en la defensa de los derechos LGTB, en un contexto económico de recesión que el Gobierno aprovecha para cercenar derechos laborales y recortar prestaciones en los servicios públicos. CCOO, como agente social, ha de velar por las personas LGTB, favoreciendo espacios inclusivos en las empresas, promoviendo protocolos específicos de actuación y estableciendo cláusulas en la negociación que garanticen el disfrute de permisos y el ejercicio de derechos en igualdad de condiciones. ■



Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical. Cuadernos de Información Sindical. Madrid, 2012: Confederación Sindical de CCOO. Se encuentra disponible en: <http://www.ccoo.es>.

Cristina Bermejo (cbermejo@cco.es) es secretaria confederal de Juventud y Diversidad de CCOO.

informe

Las políticas de igualdad en el ámbito laboral

La transversalidad de género en los objetivos de Comisiones Obreras

Los días 23 y 24 de mayo tuvo lugar en Toledo la Jornada de Mujeres Sindicalistas bajo el título: *Las políticas de igualdad en el ámbito laboral. La transversalidad de género en los objetivos de Comisiones Obreras*. Las asistentes tuvieron la posibilidad de debatir y extraer conclusiones sobre acción sindical, transversalidad y comunicación en género, entre otros temas.

informe

El empleo como corrector de desigualdades

Carmen Bravo Sueskun, Eva Espeso González y Ana Sánchez Navarro

SE VIVEN MOMENTOS

caracterizados por el agravamiento de las condiciones de vida y trabajo como consecuencia de la crisis económica, de la destrucción de empleo y de las medidas gubernamentales que están cercenando derechos laborales, sociales y de ciudadanía para la clase trabajadora en su conjunto, pero con especial incidencia en las mujeres, que parten genéricamente de situaciones más desfavorecidas.

La reforma laboral del Gobierno del PP ha recibido el rechazo masivo por parte de trabajadoras y trabajadores y de la sociedad en la Huelga General del 29M, dejando claro que se trata de una reforma injusta con trabajadoras y trabajadores y además discriminatoria por razón de género porque impide la aplicación de la acción positiva mediante la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.

La reforma laboral, bajo formas aparentemente neutras por razón de sexo, atenta contra el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, perjudicando en mayor medida a las trabajadoras, debido a la situación de desventaja que tienen respecto a los hombres en el mercado de trabajo.

La reforma del contrato de trabajo a tiempo parcial ha empeorado al permitir la realización de horas extra, haciendo aún más difícil para las mujeres (constituyen el 76% de la ocupación a tiempo parcial), la compatibilización del tiempo de vida y de trabajo. Sobre derechos y prestaciones para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal modifica el art. 37 del *Estatuto de los Trabajadores*, en dos aspectos importantes: en el derecho a la hora de ausencia por lactancia -que sólo podrá ejercerla una de las personas progenitoras, en caso de que ambos trabajen- y a quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor o una persona con discapacidad, tendrán derecho a la reducción de la jornada, pero la ley les obliga a hacerlo diariamente.

El análisis desde la perspectiva de género en materia de empleo, desvela que son las mujeres las que encuentran más dificultades en el acceso; se encuentran con peores condiciones salariales y laborales

y soportan mayoritariamente el trabajo no retribuido de cuidados. Esta situación, además, tiene carácter estructural. Por todo ello, la actual crisis económica tendrá mayores repercusiones de carácter negativo también por razón de género en las condiciones actuales de empleo y en las futuras pensiones.

Que el trabajo retribuido y no retribuido centra gran parte de nuestras vidas y el empleo con derechos es la puerta de entrada a la autonomía personal, a la autonomía económica y por tanto es una de las formas de empoderamiento más eficaces para las personas. Por ello CCOO sigue colocando al empleo con derechos en el centro de sus reivindicaciones ya que se configura como el elemento corrector de las desigualdades y generador de derechos y de oportunidades para mujeres y hombres.

Cada vez se hace más necesario el análisis y cuantificación del trabajo remunerado y no remunerado a lo largo de toda la vida de mujeres y hombres y sus efectos sociales y económicos, para mejorar y reorientar los sistemas de protección social y las políticas favorecedoras de conciliación entre tiempo de vida y tiempo de trabajo y de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. ■

De izquierda a derecha: Eva Espeso, Carmen Bravo Sueskun y Ana Sánchez. Presentó la jornada Kirsten Latrich (secretaria de la Mujer de CCOO de Castilla La Mancha).



Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de CCOO, Eva Espeso (eespeso@cleon.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Castilla y León y Ana Sánchez (ana.sanchez@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

informe

Superar las brechas laborales

Las políticas de igualdad en el ámbito laboral

Raquel Gómez Merayo, Rosa Bofill Benet y Rosalía Pascual Moreno



De izquierda a derecha: Rosa Bofill, Rosalía Pascual y Raquel Gómez.

ENTRE SUS COMPROMISOS

sindicales, CCOO defiende la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; apuesta por la mejora en el acceso, la formación y la promoción (en el empleo y las condiciones laborales (incluidas las actuaciones para la detección de las causas de la discriminación salarial y su eliminación); incorpora medidas para la prevención y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas; previene el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; avanza en la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida personal y familiar e incrementa la participación y representación de las mujeres en los ámbitos de negociación colectiva, en el diálogo social, en el sindicato y en la sociedad.

características comunes. Primera, la baja predisposición de las direcciones empresariales respecto de la aplicación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus empresas.

Segundo, la negociación de planes y convenios no transcurren de forma paralela, lo que resta capacidad de intervención sindical a la hora de negociar medidas de igualdad.

Y, por último, la deficiencia normativa en relación a la concreción de los contenidos sobre la situación de la empresa -y sobre quien

Otros aspectos determinantes son la vinculación entre la comisión de seguimiento y/o paritaria del convenio colectivo y de la comisión de igualdad con el objetivo de alcanzar una mejor articulación en el proceso de negociación; mejora en la complementación entre los contenidos generales del convenio colectivo y las medidas específicas en materia de igualdad del plan; simultaneidad en la vigencia y revisión o evaluación de los contenidos acordados y el compromiso en la composición paritaria de mujeres y hombres de las comisiones de negociación del convenio colectivo y plan de igualdad.

Por tanto la articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo son básicas para conseguir la igualdad de trato y oportunidades sin rasgos sexistas en el ámbito de la empresa, lo que conlleva la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.

“La articulación y complementariedad entre el plan de igualdad y el convenio colectivo son básicas para conseguir la igualdad de trato y oportunidades sin rasgos sexistas en el ámbito de la empresa”.

Para alcanzar estos objetivos, CCOO defiende e impulsa la aplicación de la negociación de medidas y planes de igualdad que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, incorporando medidas de acción positiva en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en la retribución y en las condiciones laborales, situándolas en el marco de la negociación colectiva.

En el marco de la Jornada de Mujeres Sindicalistas, celebradas en Toledo, se realizó el análisis del contenido respecto de la igualdad de los convenios colectivos publicados en el BOE, así como de los planes de igualdad firmados en 2011.

El resultado de esta puesta en común es que se constata que las dificultades en el avance de la negociación presentan tres

recae la elaboración del diagnóstico- es un elemento que retrasa innecesariamente la negociación del plan incorporando niveles de conflicto no deseados e innecesarios.

Ante esta situación, en Toledo se apuntaron diferentes actuaciones con el fin de mejorar el resultado de la negociación de medidas y planes de igualdad.

Así un primer aspecto es la necesidad de articulación de los planes de igualdad en la negociación colectiva aplicable en la empresa. Esta articulación permitirá hacer frente a situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el convenio colectivo u otros acuerdos de aplicación en la empresa.

CCOO se propone mejorar la coordinación y colaboración entre las federaciones afectadas o concernidas y las secciones sindicales. De este modo, se impedirán planes de igualdad promovidos desde los grupos de empresas (que no tienen una referencia en un convenio colectivo concreto) y que tratan, tan sólo, de buscar un compromiso en el papel, acordando medidas que se convertirán en meras declaraciones de intenciones y no en planes de igualdad. ■

Raquel Gómez (raquelgomez@ccoo.es) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, **Rosa Bofill** (rbofill@ccoo.cat) es secretaria de la Dona de CCOO de Cataluña y **Rosalía Pascual** (rpascual@fecoh. ccOO.es) es secretaria de la Mujer de fecoh de CCOO.

informe Transversalidad de género

Susana Brunel Aranda, Eva Antón Fernández, Cándida Barroso Chuliá y Pilar Morales Pacheco

LAS SECRETARÍAS de la Mujer -partiendo del conocimiento y experiencia generada a lo largo de los años- impulsan el debate y la reflexión respecto a la utilidad y eficacia en el desarrollo y en la aplicación de estrategias y medidas para avanzar en la transversalidad y hacer efectiva la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. En este contexto, se han evaluado y analizado las estrategias desarrolladas y los logros obtenidos mediante la realización, elaboración y difusión de jornadas, materiales formativos y campañas de sensibilización, su eficacia e impacto en el avance de las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, sindical y social.

Las jornadas son un referente en el trabajo de análisis, reflexión y debate sobre distintos aspectos de los problemas laborales y sociales de las trabajadoras: la promoción y mejora del

“Persisten lagunas importantes en el avance de la transversalidad sindical de las políticas de género”.

empleo, la eliminación de las brechas de desigualdad y discriminación, salud laboral y la prevención de riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia, prevención y denuncia de la violencia

de género, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, acceso a la toma de decisiones, etc. Así como la participación y representación sindical de las mujeres con el objetivo de incrementar la afiliación y presencia de las mujeres en los órganos de dirección y representación sindical.

La elaboración y difusión de materiales y campañas (folletos, guías, dípticos, carteles, etc.) es otra estrategia fundamental dirigida a las estructuras sindicales, la representación legal de trabajadoras y trabajadores y a la población trabajadora en su conjunto para mejorar sus posibilidades de intervención (en el marco de la negociación colectiva y del diálogo social) favoreciendo el tratamiento de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y el avance de la transversalidad sindical de las políticas de género.

Tanto las actuaciones como las estrategias desarrolladas han sido valoradas positivamente en Toledo, considerándose herramientas eficaces para el conocimiento de las modificaciones normativas, el acceso a las prestaciones sociales, etc. y favoreciendo la sensibilización sindical y la transversalidad e integración de los temas de género a la política y acción sindical cotidiana.

Sin embargo, es preciso señalar la persistencia de lagunas importantes en el avance de la transversalidad sindical de las políticas de género, por lo que se debe impulsar el trabajo de las secretarías de la Mujer con otras estructuras sindicales, reforzando la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de trato en los distintos niveles de responsabilidad de las organizaciones sindicales.

Se detecta asimismo la necesidad de una gestión más eficaz en el conocimiento y difusión de las actuaciones de las secretarías de la Mujer que pasa por mejorar la coordinación entre territorios y federaciones y por la optimización de recursos, mediante acuerdos que avancen en la confederalidad de las actuaciones. Y también la elaboración de criterios, coordinación y planificación conjunta, de forma que se fortalezca la capacidad movilizadora y llegue



De izquierda a derecha: Eva Antón, Susana Brunel, Cándida Barroso y Pilar Morales.

al conjunto de la estructura sindical, dirección, responsables, afiliación, etc.

FORMACION Y LENGUAJE

La formación en igualdad de género proporciona información, conceptos, datos y metodologías para detectar discriminaciones de género, así como conocimiento de la legislación y normativas de referencia, además de habilidades para implementar las estrategias interdependientes para actuar ante estas desigualdades. Estrategias basadas en la acción positiva, el empoderamiento de las mujeres y la integración de la dimensión de género en el conjunto de la acción sindical.

Es valorada de forma positiva la formación puesta en marcha en este último mandato, de calidad, adecuada en formatos, modalidades y temáticas, útil para el trabajo sindical y factor de empoderamiento de las sindicalistas. Por tanto, se acuerda mantener la formación, mediante un compromiso confederal que permita planificarla, articularla y optimizar los recursos didácticos, técnicos y docentes, adaptándola a las demandas de sectores, territorios, secciones sindicales de empresas..., aprovechando las mejoras de las TIC's e impulsando la teleformación.

También se establece la necesidad de dirigir esta formación a grupos preferentes: integrantes de ejecutivas, gabinetes técnicos, jurídicos, equipos de comunicación, de formación, además de la

informe

Comunicación en género

Las políticas de igualdad en el ámbito laboral

imprescindible extensión a delegadas y delegados que participan en la negociación colectiva. Se trata de afianzar la presencia de más mujeres formadas en las mesas de negociación y de potenciar que haya más varones formados en igualdad de género, mejorando la planificación de la formación sindical para la negociación colectiva, incorporando un módulo específico.

La promoción del uso de un lenguaje no sexista es otro factor esencial en el desarrollo de la transversalidad de género puesto que visibiliza el coprotagonismo de mujeres y hombres en todas las facetas de la vida social y laboral.

Se destacó el impacto sindical y social del trabajo realizado, que ha ido progresivamente calando en el conjunto de la organización. Ahora, la visibilidad lingüística es una demanda generalizada de las trabajadoras y cada vez hay más compañeros que prefieren un lenguaje inclusivo a un lenguaje excluyente, que, basado en la masculinización generalizada, contribuye a discriminar a las mujeres.

Hoy, podemos hablar de un uso amplio del lenguaje inclusivo e igualitario en CCOO, pero todavía no está normalizado, y ése se configura como el objetivo principal para el siguiente período: lograr que se utilice de manera normal, homogénea, habitual, el uso de un lenguaje igualitario e inclusivo en todos los documentos y en todas las formas de comunicación de nuestra acción sindical. **T**

Teodora Castro Hernández, Cristina García Alonso y Carmen Briz Hernández

LA REVISTA *Trabajadora*, con más de 27 años, significa en el momento de su aparición una herramienta fundamental para poder influir con ideas feministas en Comisiones Obreras. Era un momento en donde muchas organizaciones (mixtas o exclusivamente de mujeres) apostaban por medios de comunicación especializados en feminismo. A lo largo de este tiempo, la revista se ha ido adaptando a las diferentes necesidades y circunstancias y ha sabido acomodarse a los nuevos tiempos. Actualmente se editan, como media, unos 50.000 ejemplares en papel, de los 4 números al año.

Desde hace años, y aún apoyándose en la cabecera de la revista, la Secretaría Confederal de la Mujer ha ampliado sus opciones comunicativas. En primer lugar para estar más cerca de quienes hacen sindicalismo y de quienes se preocupan por la situación de las mujeres no sólo en el trabajo, también en la sociedad. Y también para tratar de llegar a la gente joven. A la cantidad de ejemplares en papel, habría que sumarle: las consultas al Área Mujeres de la página web de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (<http://www.ccoo.es/mujeres>), por la página de la red social facebook (<https://www.facebook.com/RevistaTrabajadora>), a través de Twitter (<http://twitter.com/#!/RevTrabajadora>) ó Issuu (<http://issuu.com/cscceo>). Como afirma Teodora Castro, secretaria de la Mujer de CCOO de Extremadura: "Las tecnologías digitales e Internet son una oportunidad para establecer nuevas formas de organización y, sobre todo comunicación, entre la clase trabajadora, a escala mundial".

Internet propicia, además, nuevas formas de acción reivindicativa y movilizadora y hay que estar ahí para participar en los momentos oportunos. También hay que incidir para que la brecha digital de género no vaya en aumento, sino todo lo contrario. Y, por supuesto, habrá que ser exquisitamente cuidadosas para usar un lenguaje inclusivo y no excluyente de la realidad de las mujeres.

El trabajo de comunicación de las secretarías de la Mujer ha de seguir la estela de los departamentos de Comunicación de CCOO, proporcionando

información hacia la afiliación y hacia la sociedad en general.

Estas fueron algunas de las propuestas de actuación, que salieron de la jornada celebrada en Toledo:

- Comprometer la realización de una evaluación de impacto de género con respecto a las TIC en la CS de CCOO.
- Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de las TIC en las políticas de CCOO, algo que ya se está haciendo.
- Desarrollar un proceso de alfabetización digital con perspectiva de género tanto de manera formal como informal. De hecho se presta una atención exquisita a la comunicación en género en todas las actividades organizadas por la Secretaría Confederal de la Mujer y se han realizado ya varias videoconferencias para avanzar en el conocimiento y uso de las herramientas informáticas.
- Potenciar espacios virtuales (Integración CCOO) para crear una red de mujeres sindicalistas como instrumento para favorecer su empoderamiento.
- Continuar incrementando la presencia comunicativa especializada en género de CCOO a través de todo tipo de dispositivos electrónicos (en su accesibilidad también desde las tabletas y no sólo desde ordenadores o móviles de última generación)
- Ampliar las listas de correos -que funcionan desde hace años- para la difusión de noticias relacionadas con las secretarías de la Mujer de Federaciones y Territorios de CCOO y la difusión de la revista *Trabajadora*.
- Continuar con la fluida colaboración entre los departamentos de Comunicación de

Continúa en Página 20

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) y **Eva Antón** (eanton@ccoo.es) forman parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. **Cándida Barroso** (cbarroso@pv.ccoo.es) es secretaria de la Dona de CCOO-PV y **Pilar Morales** (pmorales@usmr.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Madrid.



De izquierda a derecha: Carmen Briz, Cristina García y Teodora Castro.

Teodora Castro (castro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de Extremadura, **Cristina García** (cristina.garcia@comfia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de CCOO de COMFIA y **Carmen Briz** (cbriz@ccoo.es) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Presencia de mujeres

Viene de Página 19

CCOO y las secretarías de la Mujer.

- Alimentar con informaciones de interés la página *web*, en concreto el Área de Mujeres, usando siempre un lenguaje inclusivo.
- Animar a incorporar siempre la perspectiva de género en las informaciones sindicales.
- Seguir poniendo la mirada en el mundo feminista y las asociaciones de mujeres y mantener un contacto activo que permita reforzar la comunicación.

Por delante, esperan grandes retos, pero no hay recetas (y esto último no es necesariamente malo) o como explicaba Cristina García: *"Un universo difuso de participación colectiva, de intercambio social, donde se construyen herramientas y sobre todo se conforman opiniones nos espera. Mejor dicho, no nos espera y, en apariencia, no nos necesita. La única manera de intervenir con posibilidades de éxito es encontrar fórmulas que añadan valor en esa construcción colectiva. Desde el punto de vista de la comunicación nuestro interés radica en participar en la conformación de opiniones que se generan en las redes sociales"*. ■



De izquierda a derecha: Carmen Bravo Sueskun, Antonia Martos e Isabel Rodero.

Carmen Bravo Sueskun, Raquel Prieto García, Antonia Martos Jiménez e Isabel Rodero Fernández

LA CONFEDERACIÓN

sindical de CCOO define entre sus principios ser: *"Un sindicato de mujeres y hombres"*. Para ello, se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una representación paritaria de hombres y mujeres (en todos los niveles y en todos los órganos de dirección del sindicato). Se adoptan dos estrategias: la acción positiva y el empoderamiento de las mujeres, que posibilitan el avance hacia una representación paritaria entre géneros.

Del informe *La participación y representación de mujeres y hombres de CCOO y su evolución 2007-2011* podemos extraer algunos resultados a tener en cuenta en el diseño de esas estrategias para conseguir un sindicato más igualitario. Así podemos comprobar que el incremento medio,

"Es fundamental la elaboración de informes sobre la presencia sindical de los hombres y mujeres en el entramado organizativo de CCOO, en la representación legal en las empresas y en la afiliación."

en representación sindical femenina, ha sido del 5%. De la representación sindical total de CCOO en las empresas, el 34,8%, lo ocupan las mujeres.

Del total de delegadas y delegados de los sindicatos más representativos, a CCOO le corresponde el 51,2% en los delegados y el 52,2% en las delegadas. En términos de representación sindical femenina, CCOO obtiene el 34,9% frente al 33,9% de UGT.

La evolución de la afiliación presenta determinadas características en razón de la edad y el sexo. Por ejemplo, el porcentaje de afiliadas a CCOO en 2007 representaba un 36,7%, frente al 39,2 en 2011. Del total de ese incremento afiliativo de mujeres (2,5%), aquellas que son menores de 30 años, su crecimiento representa el 6,4%, frente al 93,5% de aquellas que superan los 31 años de edad. En el conjunto de personas afiliadas a CCOO, las mujeres han ganado un 7% en detrimento de los hombres.

El análisis corrobora la necesidad de integrar el objetivo de igualdad de género en cada acción sindical, estableciendo prioridades y objetivos estratégicos, apretando el paso desde el conjunto del sindicato para que se acelere la marcha hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo, en el sindicalismo y en la sociedad.

Por esta razón, resulta fundamental la elaboración de informes sobre la presencia sindical de los hombres y mujeres en el entramado organizativo de CCOO, en la representación legal en las empresas y en la afiliación, lo que nos permite un mejor aplicación de la acción positiva y del empoderamiento de las mujeres y su incidencia en la conformación del mapa sindical conformado por mujeres y hombres de Comisiones Obreras. ■

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras; **Raquel Prieto** (rprieto@ccoo.es) forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, **Antonia Martos** (mujer@and.ccoo.es) e **Isabel Rodero** (irodero@industria.ccoo.es) es responsable de Políticas de Igualdad y coordinadora de Proyectos de Cooperación de la Federación de Industria de Comisiones Obreras.

Decidir nos hace libres

Plataforma decidir nos hace libres

La completa página web *Decidir nos hace libres* pretende concienciar y defender los derechos sexuales y reproductivos.



La *Plataforma decidir nos hace libres* promueve actividades de concienciación, (charlas y debates) y activismo (reparto de propaganda y acciones de incidencia política). La estructura es horizontal, con espacio para la participación de organizaciones y personas que asumen responsabilidad en la gestión en función de su tiempo y habilidades. Se puede firmar el manifiesto a través de su web, recibir el boletín o trabajar activamente promoviendo acciones, ayudando en la difusión de la información, conformando grupos de trabajo, etc.

La *Plataforma decidir nos hace libres* se constituye en defensa de derechos que permiten regular y tener control autónomo y responsable sobre todas las cuestiones relativas a la sexualidad y la reproducción y pretende denunciar el peligro que supondría acabar en España con la prestación –en la cartera básica de servicios– de la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE). Las mujeres, en cualquier país, han de contar con derechos sexuales y reproductivos, ya que implican el derecho a ser tratadas como personas integrales y no como seres exclusivamente reproductivos y, sobre todo, a ejercer la sexualidad de manera placentera sin que ésta conlleve necesariamente un embarazo.

La *Plataforma decidir nos hace libres* afirma la necesidad de una sociedad laica y democrática, libre de imposiciones religiosas y denuncia que el recorte en las libertades de las mujeres es debido a la presión de la jerarquía eclesial y los grupos ultraconservadores. ■

Si desea contactar con la plataforma puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico:

info@nosotrasdecidimos.org.

LA PÁGINA web www.decidirnoshace-libres.org recoge información de interés en materia de derechos sexuales y reproductivos: noticias, artículos, agenda de eventos territorializados y una sección documental con materiales pedagógicos, fichas de trabajo, documentos de análisis estadísticos, ensayos o manuales sobre reproducción humana, sexualidad y derechos humanos.

En realidad se trata de una iniciativa de la *Plataforma decidir nos hace libres*, conformada por más 200 organizaciones, que se relacionan a través de listas de distribución. Comisiones Obreras forma parte de la misma participando en las actuaciones que se promueven. Cualquier asociación (feminista, del ámbito sanitario), sindicato o partido político que desee participar puede sumarse.

La página cuenta con distintas secciones: internacional, legislación, documentación, opinión, resolver dudas... con información de máximo interés para conocer la actual legislación española, cómo está la situación en otros países, revistas, publicaciones y distintos artículos que tratan este tema. También se difunden vídeos y noticias de actualidad.



Búscanos en Facebook
Revista Trabajadora

o síguenos en Twitter

RevTrabajadora

y en Youtube Revista Trabajadora



Representación de la Comisión Europea en España - Paseo de la Castellana, 46 Madrid .

Cairo, February 4. Photo: 3arabawy

ECEM y las mujeres árabes

Ofelia Vila Hernández y Alejandra Ortega Fuentes

El Encuentro Civil Euromediterráneo (ECEM), celebrado en julio de 2012 en Madrid, ha puesto su mirada en las árabes.

por e

CUANDO a principios del año pasado comenzaron los procesos de cambio en los países del norte de África, desde estas latitudes, se asiste con expectación e interés al levantamiento de estos países contra los regímenes dictatoriales que durante demasiado tiempo han sometido a la ciudadanía.

Las árabes tuvieron un papel destacado en la caída de los regímenes dictatoriales y, en países como Túnez y Egipto -que encabezan los procesos de cambio- han salido a la calle, han participado muy activamente en las revueltas y manifestaciones y transmitieron puntualmente, a través de las redes sociales, los cambios que se estaban produciendo.

Asombró y sorprendió el rápido salto de las árabes a la esfera pública. Ellas fueron uno de los motores de los rápidos y esperanzadores cambios que conducían a la liberación de muchos años de opresión.



Detalle de la portada de la Guía para la formación sindical internacional.

Igualdad y proyectos

Isabel Rodero Fernández

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, en los últimos años, alcanzando el 40% de la clase trabajadora, no ha supuesto la eliminación de las discriminaciones que históricamente han sufrido las mujeres, tanto en el ámbito privado como en el público. La globalización neoliberal ha abocado a una situación precaria al conjunto de la clase trabajadora, afectando de manera directa a las mujeres, lo que se hace más evidente en los sectores industriales.

Las desigualdades se aferran a este sistema poniendo en claro riesgo no sólo el Estado de bienestar, forjado tras la Segunda Guerra Mundial, sino la base de los sistemas democráticos, donde la igualdad constituye uno de los pilares básicos. El trabajo decente, entendido como el trabajo que se realiza respetando los convenios fundamentales de la OIT de 1998 -libertad sindical, derecho de huelga y negociación colectiva, prohibición del trabajo

infantil y del trabajo forzoso y prohibición de toda forma de discriminación laboral- y el trabajo que se realiza bajo contrato, con una remuneración justa y el derecho a unas prestaciones sociales básicas, trata de convertirse en el objetivo del sindicalismo internacional, necesario para cambiar este modelo económico, tal y como recoge la *Guía para la formación sindical internacional. Globalización, negociación colectiva y acción sindical en la empresa transnacional* (2), elaborada por la Federación de Industria de CCOO, como culminación del trabajo desarrollado en uno de los proyectos.

Esta guía dedica un capítulo completo a la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas transnacionales, con el objetivo de una vez realizado un diagnóstico de la situación, establecer estrategias eficaces que permitan corregir efectivamente las desigualdades y las discriminaciones de género en el ámbito laboral, afrontando a su vez, de manera eficaz, los retos que la nueva organización de la empresa ha supuesto para la acción sindical.

ESTE AÑO finalizan las dos acciones (1) que desde la Federación de Industria se han venido ejecutando en el marco del Convenio de Cooperación Sindical con América Latina -suscrito con la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de CCOO y la Agencia Española para la Cooperación y Desarrollo-, y que, sobre la base de la solidaridad sindical internacional, cumplen con el objetivo de fortalecer sindicalmente a todas las organizaciones participantes, analizando las distintas realidades y estableciendo estrategias comunes de actuación ante los nuevos retos de la globalización.

Cierto es que la tradición del feminismo en los países árabes viene de muy atrás y ya existía, previo a las revoluciones, un importante tejido organizado de las feministas que aprovecharon la ocasión para hacer públicas sus reivindicaciones de libertad y superación de las condiciones de sometimiento a los varones -que habían han soportado y siguen soportando desde hace demasiado tiempo.

Ya ha pasado más de un año desde que comenzaron a caer las dictaduras de algunos países y el estancamiento de los procesos en otros. Este período no ha estado exento de episodios de represión, muerte y dolor que los levantamientos contra las dictaduras acarrearán, como pueden ser los casos de Túnez y Egipto. Aún está en carne viva y sigue la terrible represión en Siria donde el régimen de Bashar Al Asad continúa masacrando a la población y aferrándose a un poder totalitario a costa de las miles de muertes que arrastra. Como muchas veces ha

sucedido a lo largo de la Historia, también las árabes han tenido un destacado papel en los cambios, pero no se ha visto acompañado de un cambio radical ni en sus condiciones de vida ni en un mayor protagonismo en la vida pública -que era lo que demandaban.

En este contexto, y durante los días 3 y 4 de julio de 2012, se ha celebrado en la sede de la Representación de la Comisión Europea en España de Madrid el seminario *Las mujeres y los cambios políticos y sociales en el sur del Mediterráneo dentro del marco de actividades del Encuentro Civil Euromediterráneo (ECEM)*, plataforma de la sociedad civil española -CCOO es miembro fundador y participa activamente desde hace más de una década.

El objetivo de este encuentro estatal, consagrado a las mujeres en los países árabes, ha sido analizar cómo ha evolucionado recientemente su situación -tanto en el ámbito legislativo, como de participación política y económica- así como la influencia que están teniendo los procesos de cambio que se están llevando a cabo con motivo de la *Primavera*

árabe, sobre las reivindicaciones de mayor igualdad para las mujeres, en los diferentes países considerados.

Asimismo, se ha tratado de analizar el peso específico que han tenido y siguen teniendo las asociaciones de mujeres en la mejora de sus condiciones de vida en esos países, haciendo hincapié en las reivindicaciones de sus derechos como ciudadanas, en aras de la construcción de sociedades más igualitarias, justas y democráticas. Finalmente, se intentará dar respuesta a las demandas de apoyo de dichas asociaciones, mediante la articulación de posibles fórmulas de apoyo a desarrollar desde la sociedad civil española y las instancias europeas.

Este encuentro ha contado con la participación de mujeres de distintos países, entre otros, Túnez, Marruecos, Siria y con una numerosa representación de organizaciones y mujeres implicadas en sus ámbitos de trabajo y en sus países en la lucha por la mejora de la participación política y económica de las mujeres en sus distintas sociedades. ■

Ofelia Vila (ovila@pv.ccoo.es) es secretaria de Cooperación Internacional y Movimientos Sociales de CCOO del País Valencià y **Alejandra Ortega** (aortega@ccoo.es) es responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Internacional de Comisiones Obreras.

s de cooperación



Encuentro celebrado en Brasil sobre género y negociación colectiva.

Siempre se ha tratado de aplicar la perspectiva de género tanto en la planificación como en el desarrollo de los proyectos. A pesar de las dificultades -diferentes condicionamientos socioculturales, políticos, legislativos y sindicales de los distintos países-, se ha procurado tanto garantizar la participación de mujeres sindicalistas en las

acciones, como realizar un encuentro monográfico sobre igualdad de género en cada una de ellas. Para cambiar el mundo hay que cambiar la vida de las mujeres y las trabajadoras deben ser actoras fundamentales, que no únicas, de este proceso.

Esta práctica ha permitido, por un lado, establecer un discurso ideológico y una estrategia conjunta para luchar a favor de la igualdad efectiva en nuestros ámbitos de actuación; y, por el otro, conocer instrumentos como son: las redes sindicales, los acuerdos marco internacionales y las estructuras sindicales internacionales para alcanzar la universalización de los derechos fundamentales del trabajo, uno de los objetivos de la acción sindical internacional.

Por desgracia, los recortes que el Gobierno del Partido Popular ha aplicado a la cooperación internacional (y que atentan contra la cooperación sindical) inciden directamente en las actividades que desde la Federación de Industria se venían desarrollando, y por tanto, también al derecho a la igualdad efectiva, tan necesaria en las democracias de todos los países del mundo. Habrá que seguir buscando alternativas que permitan desarrollar la acción sindical que trabajadoras y trabajadores del mundo necesitan. ■

(1) Acción 18: "Formación de trabajadores y trabajadoras del sector industrial para la negociación colectiva en el marco de la globalización" y acción 10: "Desarrollo de espacios de negociación colectiva internacional en empresas españolas del sector eléctrico presentes en América Latina".

(2) Disponible la guía completa en la siguiente dirección: http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/27/1333205-PDF_guia_formacion_sindical_internacional.pdf

Isabel Rodero (irodero@industria.ccoo.es) es responsable de Políticas de Igualdad y coordinadora de Proyectos de Cooperación de la Federación de Industria de Comisiones Obreras.

investigación

La incorporación de los varones al trabajo de los cuidados supone una ganancia social importante, también para ellos. Esta es una de las conclusiones de un estudio realizado por Rocío Blanco y la autora de este artículo.

LA CONCILIACIÓN de la vida laboral, personal y familiar constituye un tema muy debatido en la sociedad española. La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha supuesto la modificación del modelo familiar tradicional con el varón como único sostén económico y la mujer dedicada exclusivamente a las tareas domésticas y de cuidados. Sin embargo, son en mucha mayor medida las mujeres las que enfrentan la llamada doble presencia en el ámbito privado y público. Es decir, su entrada en el mercado laboral no ha supuesto la retirada del trabajo doméstico y de cuidados que siguen asumiendo en la mayoría de los casos, poniéndoles ante la difícilísima tarea de compaginar estos dos ámbitos. Para los varones, al menos a primera vista, los cambios han sido menos sustanciales. Ellos siguen concentrándose principalmente en el trabajo remunerado, por lo que experimentarían menos dificultades a la hora de conciliar la vida laboral, personal y familiar; esto es al menos lo que revelan las estadísticas.

Sin embargo, más allá de lo cuantitativo que insinúa una continuidad pasmosa de la división sexual del trabajo, en lo que al ámbito privado se refiere pueden percibirse indicios de cambio también en la actitud de los varones respecto a su presencia en el trabajo doméstico y de cuidados. Uno de ellos es el uso mayoritario del permiso de paternidad introducido en 2007 en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En el año 2010 más de un 92% de padres se acogieron a esta medida, respecto a los permisos de maternidad, dejando entrever la voluntad de participar en mayor medida en la crianza y el cuidado de sus hijas e hijos. La transformación de la autopercepción de los varones trasciende además de estudios cualitativos que ponen de relieve la voluntad de muchos varones de convertirse en padres activos.

Desde el punto de vista de la equidad de género, la incorporación de los varones al trabajo de cuidados es fundamental. La falta de corresponsabilidad en el ámbito privado es una de las razones principales para la continuidad de la desigualdad y discriminación a la que se enfrentan muchas mujeres, también en el mercado de trabajo. Sin embargo, la incorporación de los varones al trabajo de cuidados no ha de concebirse meramente como instrumento para superar la discriminación de las mujeres. Es importante constatar, tal como lo ponen de manifiesto los estudios sobre las nuevas masculinidades, que la dedicación



Conciliación en clave

Kirsten Latrich

“Los varones perciben mayor
empresariales a la hora de solicitar
permisos por cuidado que las



e masculina

es resistencias
solicitar y disfrutar
mujeres“.

al trabajo remunerado y la ausencia en las tareas del cuidado facilita una mayor autonomía económica y social a los varones pero les priva de una existencia plena y de una presencia en las distintas esferas y dimensiones de la vida. Ello no significa minimizar en absoluto las consecuencias de la desigualdad que sufren las mujeres, sino redirigir el debate hacia una manera constructiva de poder facilitar la incorporación de los varones a estas tareas.

Tal y como constatan distintos estudios en España y a escala europea, cada vez más varones se incorporan especialmente en las tareas de cuidados de sus hijas e hijos y reclaman por tanto mayores posibilidades para poder compaginar vida laboral y familiar. Por otro lado, sigue siendo esencial que los varones asuman responsabilidades en estas tareas para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones al espacio público. En definitiva, para avanzar hacia la equidad de género, la igualdad integral y plena entre géneros es fundamental aproximarse a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina.

Por eso me interesó realizar un estudio (1) que diera voz a aquellos hombres que ya se han acogido a distintas medidas de conciliación o asumen tareas en el ámbito reproductivo y de esta forma identificar dificultades y obstáculos específicos que enfrentan. Un estudio de carácter cualitativo, basado principalmente en grupos de discusión. Pretendía así ser el punto de partida para la formulación de propuestas concretas y constructivas que puedan llevarse a los distintos ámbitos dentro de la organización sindical (especialmente la negociación colectiva, pero también al diálogo social con los diferentes Gobiernos). Por último también ha de ser una tarea colectiva de concienciación que pueda llevarse a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

El estudio reveló un conjunto de factores que dificultan que los varones se incorporen en mayor medida al trabajo doméstico y de cuidados, acogiéndose a los distintos permisos establecidos para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Un elemento central son los obstáculos que los hombres encuentran en las

empresas. A la falta general de conciencia sobre la importancia de garantizar una conciliación satisfactoria a sus trabajadores y trabajadoras se une el hecho de que los varones perciben mayores resistencias empresariales a la hora de solicitar y disfrutar permisos por cuidado que las mujeres. Se señala claramente la diferencia entre empresa pública y privada, subrayando la actitud reacia de ésta última a que los hombres puedan disfrutar de los derechos establecidos en materia de conciliación. La falta de estabilidad en el empleo y la precariedad laboral van claramente en contra de que los varones estén más presentes en el trabajo del cuidado, ya que existe un temor importante a sufrir castigos, el despido incluido, al acogerse a permisos o reducciones de jornada por cuidado. Se pone de manifiesto la necesidad urgente de que las empresas privadas tomen conciencia de la importancia de poder compatibilizar vida laboral y familiar, adoptando una postura más favorable hacia las medidas de conciliación en general, y el que se acojan los varones a ellas, en particular.

Las reacciones de sorpresa, incomprensión e incluso rechazo que encuentran en su entorno los varones que quieren estar presentes en mayor medida en el cuidado de sus hijos e hijas hablan claramente de la necesidad de naturalizar que los varones se acojan a permisos y reducciones de jornadas. La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres supone, sin lugar a dudas, un hito importantísimo para las políticas de igualdad. Sin embargo, para garantizar la incorporación efectiva de los hombres a los cuidados hace falta dar más pasos. En materia de políticas públicas de conciliación, esto significa transitar hacia permisos intransferibles, de igual duración y con la misma parte obligatoria para ambos progenitores. Ello posibilitaría y promovería la participación de los varones en las tareas del cuidado desde un principio, contribuyendo a romper la tradicional división sexual del trabajo. La obligatoriedad de una parte del permiso posibilita además el necesario cambio cultural en los varones, las empresas y la sociedad en general.

Todos los varones que participaron en este estudio manifestaron, pese a las dificultades con las que se han encontrado, su satisfacción por haber tomado la decisión de estar más presente en el cuidado de sus hijos e hijas y subrayaron las experiencias positivas que ello les aporta. En este sentido, queda patente que la incorporación de los varones al trabajo de los cuidados, esencial para avanzar hacia la igualdad real, supone una ganancia social importante, también para ellos. ■

(1) El Estudio 51 de la Fundación 1º de Mayo/Centro 8 de Marzo recoge el trabajo realizado por Kirsten Lattrich (secretaria de Mujer de CCOO de Castilla La Mancha) y Rocío Blanco (experta en Género y Políticas de Igualdad) sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en clave masculina. Disponible el estudio completo en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio51.pdf>.

Kirsten Lattrich (kirsten.lattrich@cm.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Castilla La Mancha de Comisiones Obreras.

Sociedad

Sindicalismo y diversidad sexual

Camino Aure Gracia

ALLÁ por el año 1991, en la celebración del V Congreso Confederal, Comisiones Obreras se compromete a eliminar cualquier forma de discriminación basada, entre otras causas, en la orientación sexual. Ni que decir que los pilares sobre los que se sustenta la acción sindical son la reivindicación de los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad entre todas las personas.

A comienzos del siglo XX, Rosa Luxemburgo sueña y lucha: *"Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres"*. Un siglo después la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) reivindica la igualdad de lo distinto y quiere hacer de este lema un sello de identidad.

Actualmente se trabaja en la celebración del próximo periodo congresual, el X Congreso Confederal de CCOO. Un momento importante en el que se compaginan los quehaceres diarios, con el balance de actividades y se plantean nuevos retos, próximos objetivos y, con ellos, nuevas acciones y tareas. Pues bien, pasados 20 años y 5 congresos, toca replantearse el por qué y cómo se trabaja para combatir la discriminación de gays, lesbianas, transsexuales y bisexuales (LGTB).

Quien esté libre de homofobia que tire la primera piedra, y aviso que no es fácil. Socialmente la homofobia –o mejor aún, la LGTBfobia– está muy arraigada. No hay que pensar, tan solo, en agresiones y acosos (que los hay), sino también en cómo se habla, qué lenguaje usamos, cómo dirigirse a las personas LGTB... Ser LGTB, pese a lo que nos venden, no es sencillo. Permanecer en el armario es muy duro y salir de él puede ser, al principio, más duro aún.

El heterocentrismo es tan potente que dificulta ver la realidad con otro prisma, con el prisma adecuado, uno multicolor y diverso, acorde con la sociedad. La legislación vigente puede hacer creer que se vive en igualdad: se recoge el principio de igualdad de trato y no discriminación, existe el matrimonio entre personas del mismo sexo y la ley de identidad de género. Pero, esta igualdad legal, ¿se corresponde con la igualdad real? Además,



¿dónde quedan estos avances en una política que no hace más que retroceder?

El actual Gobierno del PP acaba de perder su recurso de inconstitucionalidad ante el matrimonio homosexual. Pero se darán casos de desigualdad, discriminación y LGTBfobia si los recortes en la sanidad pública afectan, por ejemplo, a la reasignación de sexo de las personas transsexuales o a los tratamientos VIH... La falta de políticas sociales del Gobierno del Partido Popular aboca cada vez a más personas a la exclusión social;

entre ellas, las mujeres transsexuales (muchas migrantes) que sufren una doble discriminación a la que es difícil hacer frente.

CCOO apuesta por las personas. Se trata de un agente sociopolítico que suma más de un millón de personas afiliadas, capaz de llegar a amplias capas de la sociedad. Su fuerza radica en la seriedad que caracteriza su lucha. CCOO integra y representa a todas las personas -sin ningún tipo de exclusión- pero, hay que seguir trabajando, sensibilizando, para que aquello que se plasma en los idearios, sea absolutamente real. Por ejemplo, plantar cara a los recortes y presentar alternativas para cambiar la situación. CCOO lidera una plataforma social que defiende el maltrecho Estado



diversidad sexual

La igualdad de lo distinto



Cortejo de Comisiones Obreras en el inicio de la manifestación estatal por el Día del Orgullo Lgtb celebrada el 30 de junio de 2012 en Madrid, fotografía de Julián Rebollo.

La FSC integra catorce sectores muy diversos: carretera, postal, aéreo y servicios turísticos, papel, gráficas y fotografía, ferroviario, telecomunicaciones, medios de comunicación, artes, cultura y deporte, Administración General del Estado, administración de justicia, mar, administraciones autonómicas, administración local, ciclo integral del agua, acción e intervención social. Se trata de una federación muy diversa, unida por lo más importante: la atención y los servicios a la ciudadanía.

Engloba, asimismo, a colectivos estratégicos como son los distintos cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado. Personas que, por la especificidad de su trabajo, encuentran muchas dificultades para mostrarse tal cual son, porque pertenecen a ámbitos con una LGTBfobia muy interiorizada.


Es tarea sindical el facilitar que todas las personas LGTB, pero en especial a quienes son profesionales de los diferentes cuerpos y fuerzas de seguridad, adopten una actitud valiente, desinhibida y natural respecto a la propia orientación e identidad sexual en su vida laboral y profesional; incorporando también la diversidad de los modelos de familia, a través de la negociación colectiva.

Para ello, es imprescindible trabajar en alianza con las organizaciones LGTB y acordar líneas comunes de acción y colaboración. Por ejemplo, se trabaja con Gaylespol (Asociación de Policías Gais y Lesbianas) (1). Porque en la suma de todos los esfuerzos, reside la fuerza y se amplía la influencia y la capacidad de trabajo. Es fundamental que la Confederación Sindical de CCOO siga manteniendo una coordinación que favorezca el intercambio de experiencias y facilite el trabajo común (2).

Hay que ser conscientes de las dificultades que atraviesan las personas LGTB y las que superan día a día. Hay que conocer y escuchar su realidad en primera

persona. Porque salir del armario es muy duro en el contexto laboral. Es en el trabajo donde se pasa la mayor parte de la jornada diaria. Por eso, un buen clima y un entorno proclive a la diversidad sexual son vitales. CCOO debe ejercer el liderazgo en la erradicación de la LGTBfobia del contexto laboral y ha de crear ambientes laborales inclusivos, ofreciendo libertad en la expresión de identidades de género y orientación sexual.

La acción sindical desde la negociación colectiva y la formación -tanto dentro como fuera del sindicato- son las claves de esta lucha, pues sólo a través de la sensibilización es posible que la visibilización y normalización del colectivo LGTB sea completamente real.

Año tras año, en el entorno del 28 de Junio, Día del Orgullo LGTB (3), Comisiones Obreras está ahí. Participa demostrando que la defensa de las personas LGTB también es una de sus prioridades. Orgullo porque la lucha del colectivo LGTB también conforma la lucha sindical. 

del bienestar y los servicios públicos. Todo este trabajo, se canaliza mediante la acción sindical y a través de la negociación colectiva.

La FSC recoge hace cuatro años este testigo confederal. Y decide firmemente hacer suya esta lucha y avanzar. De este modo, conformando un sólido equipo de trabajo, y apoyándose en una red de personas (cada vez mayor), se ha ido generando conciencia LGTB entre delegadas y delegados sindicales.

Se forma y sensibiliza a toda la estructura de la FSC, mostrándose el compromiso en todos los centros de trabajo. A través de cursos y jornadas formativas se empieza a tejer con hilos de muchos colores, como las personas que forman parte este pequeño-gran equipo. Materiales, imágenes y carteles son herramientas de trabajo para poder abordar la realidad LGTB.

(1) Su página web: <http://www.gaylespol.es/>. Se puede consultar el acuerdo de colaboración suscrito entre la FSC y Gaylespol en la siguiente página web: http://fsc.ccoo.es/webfsc/menu.do?Actualidad:Politicassociales:Diversidad_Sexual:Actualidad:364158

(2) Cuadernos de Información Sindical 2012: *Diversidad afectiva y sexual: una cuestión sindical*. Incluye un capítulo sobre la diversidad y las dificultades laborales y otro sobre cómo incorporar la diversidad en la negociación colectiva. Se encuentra disponible en: <http://www.ccoo.es>.

(3) El 28 de junio de 1969 la policía de Nueva York hacía una redada en *The Stonewall Inn*, un bar gay de Greenwich Village. La resistencia ofrecida por quienes están en el local ante la irrupción policial (sobre todo transexuales) supuso el punto de partida en la lucha de las personas LGTB.

Camino Aure (caure@fsc.ccoo.es) es secretaria de Políticas Sociales de la FSC de CCOO.

Literatura

Bajo sospecha

Mujeres bajo sospecha. Memoria y sexualidad(1930-1980), Raquel Osborne (ed). Madrid, 2012: Editorial Fundamentos.

Juana Aguado Pérez

CON EL TÍTULO *Mujeres bajo sospecha*, sale a la luz el trabajo realizado, durante tres años, por un grupo investigador sobre las sexualidades femeninas durante el franquismo.



Gente de la calle (1958), fotografía de Joan Colom para la Fundació Foto Colectania.

Mujeres bajo sospecha responde a la idea de que, bajo el franquismo, ninguna mujer puede sentirse totalmente segura de que estuviera haciendo bien su papel de "mujer", lo que quiera que esto último pueda significar. A las mujeres se les exige un exceso de virtud moral aparente, anverso de la sumisión real al varón, agravada por encarnar y servir de modelo para el nuevo orden y de esta manera contribuir a desterrar con sus vidas y comportamientos la degradación moral de la República.

Las mujeres son vistas como depositarias de la moral, las encargadas de la regeneración de la patria, tras la hecatombe republicana, y ello a cuenta de su papel central en la familia patriarcal o de su disponibilidad en las calles o en los burdeles, ambos roles funcionales como dique de contención del primitivo y viril macho ibérico.

Las mujeres tienen que ser virtuosas y la virtud en femenino carece de sexualidad propia. La sexualidad de las mujeres es controlada principalmente por la Iglesia católica y la psiquiatría. El cuerpo de la mujer es considerado un elemento contaminado y pecaminoso sobre el que actuar continuamente.

Para ello el régimen cuenta con la alianza de los principales psiquiatras de la época que se convierten en guardianes de la integridad moral y política de la dictadura. Sus métodos, ideología y tratamiento parecen más destinados al castigo de las "rojas" que a la prevención y curación de enfermedades.

Además la dictadura cuenta con la complicidad más absoluta de la Iglesia católica, en el caso de las mujeres, principalmente de monjas y miembros de la Sección Femenina, que trabajan como educadoras, enfermeras o carceleras.

El cuerpo de la mujer era un objeto jurídico, perteneciente al Estado o al varón, nunca a ella misma. Reprimidas, castigadas, sometidas, reeducadas o protegidas, utilizando ideas morales o estructuras jurídicas, las mujeres nunca dejaron de ser para el régimen franquista: "Individuas de dudosa moral". **T**

Juana Aguado (jaguado@industria.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Industria de Comisiones Obreras.



Exposición

No tiene nombre

No tiene nombre, así se llama la exposición de la dibujante y humorista Diana Raznovich, que pudo verse en la sede de CCOO de Alicante. Una exposición que se ha acompañado de materiales didácticos para la formación en lenguaje inclusivo.

María Candelas Sanchiz

EL LENGUAJE INCLUYENTE construye una sociedad incluyente. El lenguaje actúa como reflejo de la realidad y como herramienta constructora de dicha realidad; el lenguaje es la materialización del pensamiento y las emociones y es la primera parte de la acción. Actualmente, en un escenario de atentados contra los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora y de la ciudadanía, donde las políticas de igualdad se están viendo aniquiladas: "*Hablar de Lenguaje para la Igualdad en la Comunicación (LIC) se convierte en un acto de resistencia*", como dijo Diana Raznovich, artista creadora de la exposición *No tiene nombre* en el acto de inauguración de la exposición en la sede de Comisiones Obreras en Alicante.

La inauguración de la exposición -organizada por el Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM) de la Universidad de Alicante- contó con la presencia tanto de la directora del CEM, Nieves Montesinos, como la artista creadora de las ilustraciones Diana Raznovich y con la autora de los materiales didácticos, Elena Simón (que ya ha realizado varios talleres dirigidos a delegadas y delegados y personal técnico del sindicato).

El Centro de Estudios sobre la Mujer ofrece esta exposición itinerante a las entidades que deseen realizar acciones de sensibilización y formación en sus entornos más próximos.

"Hasta ayer era arquitecto como tú. Desde hoy soy arquitecta como yo", "Si el lenguaje no me nombra no existo, pero mientras exista voy a luchar para que el lenguaje me nombre", "Hemos tardado siglos en no seguir tardando siglos para tener plenos derechos"... son algunas de las consignas, en tono reivindicativo pero en clave de humor, que acompañan las ilustraciones de la exposición.

Al visibilizar a las mujeres en el lenguaje e identificar cuáles son las formas del lenguaje que discrimina, al nombrar sin prejuicios, ni roles asignados, con claridad y con igualdad de trato se crea una realidad distinta a la impuesta. **T**

María Candelas (mcandelas@pv.ccoo.es) es secretaria de la Mujer y Formación de la U.I. L'Alacantí-Les Marines de Comisiones Obreras del País Valencià.

Cine documental

Digna rabia

Digna rabia, de María Victoria Martins Rodríguez y Ángel Rodríguez Gallardo. Grupo R. E. Video. Universidad de Vigo, Concellería de Igualdade de Vigo, Comunicación I Memoria. Duración: 67 minutos. Idioma: gallego/castellano.

Cristina Bermejo Toro

EL DOCUMENTAL *Digna rabia* hace un recorrido histórico por la lucha de las mujeres desde la Guerra Civil a la transición democrática, a través de los testimonios de algunas gallegas que han querido contarle a cámara.

Sindicalistas, maestras, políticas, históricas de los movimientos feministas o simples trabajadoras reflexionan sobre el impacto que el franquismo tuvo en sus vidas. Las más ancianas comienzan el relato rememorando la represión de los falangistas con quienes defendían las políticas igualitaristas desarrolladas durante la II República: desde los humillantes cortes de pelo en las plazas de los pueblos (*las rapadas*) hasta el trato vejatorio y el hacinamiento en las cárceles. Después narran con tristeza cómo la legislación del régimen las excluye de la vida pública y el trabajo asalariado para condenarlas a la trilogía importada del nazismo: niños, hogar e Iglesia.

Bajo la estricta visión católica y el idealismo falangista de sometimiento de la esposa al marido, el cometido de las mujeres se limita al servicio a los demás, considerándoles intelectualmente inferiores para otro tipo de actividades laborales o sociales. El discurso moralizante del franquismo se encargó de culpabilizar a las trabajadoras que desatendían sus obligaciones familiares. Y la legislación hizo su parte obligándoles a renunciar a sus empleos al casarse.

Los escasos puestos de trabajo reservados a las mujeres eran de baja cualificación, con unas condiciones laborales absolutamente precarias. Trabajar sin horarios, con salarios ínfimos -siempre por debajo del de los hombres, y esto continúa sucediendo- sin posibilidad de promocionar, etc. eran una constante. Sin embargo, el trabajo femenino en la industria logró hacer muy competitivo internacionalmente a algunos sectores, como el conservero, basándose en la utilización de mano de obra barata.

A las puertas de la democracia, la sensatez y la justicia de las reivindicaciones de cientos de mujeres implicadas en la defensa de sus derechos, logra convencer incluso a los hombres en los movimientos de izquierdas para avanzar y luchar por alcanzar significativas reformas legales.

Digna rabia es lo que siente este grupo de mujeres en un documental que recoge el derecho a la verdad, la justicia y la reparación de quienes fueron condenadas a la invisibilidad y la represión durante la dictadura.

Cristina Bermejo (cbermejo@cco.es) es secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.



Emilia Pardo Bazán (A Coruña 1851-Madrid 1921), escritora, periodista y crítica literaria, entre otras cosas.

Literatura

Aficiones peligrosas

Aficiones peligrosas, de Emilia Pardo Bazán. Ediciones Fundación Lázaro Galiano, Casa-Museo Emilia Pardo Bazán, Anacleto editorial, NA, 2011.

Carmen Bravo Sueskun

DOÑA Emilia Pardo Bazán a sus trece años escribió una novela, *Aficiones peligrosas* -hasta ahora inédita-, publicada, con un refinamiento digno de la autora, por la Fundación Lázaro Galdeano, donde se guarda el manuscrito que ella entregó precisamente a José Lázaro, la Casa-Museo de Emilia Pardo Bazán y Anacleto.

Esta novela ella la escribe siendo una niña y lo hace para la juventud ansiosa de aprender lo que está por venir -"encantador defecto"- y lo hace para prevenirlos de las lecturas folletinescas por ser: "germen de destrucción", a la vez que defiende la educación y la formación, por su efecto de: "Lima del carácter con que nace cada individuo".

Advierte y previene a la juventud, por un lado, para que miren más que a la forma de la novela al fondo de la misma y por otro llama la atención al "novelista" para que no sólo describa o enseñe las escenas, sino que dirija sus reflexiones hacia el fin moral y ético que se propone.

Emilia Pardo Bazán describe en *Aficiones peligrosas* a la mujer joven infravalorada por los prejuicios sexistas, a la vez que cree en el papel social de la literatura, por eso en la novela denuncia la discriminación de la "literata" y el arbitrio masculino que anulaba a la mujer: "la pierna quebrada de nuestras rancias instituciones".

En esta pequeña novela, Pardo Bazán describe un mundo que no ha visto: "Pasiones que aún no he experimentado" y en cada capítulo, llama la atención de quienes la leen para centrarse en el nuevo paisaje e historia; de su maravilloso país -Galicia-, a la biblioteca de la casa familiar en la risueña Pontevedra. De Armanda, la protagonista, impetuosa, ardiente, caprichosa y rica, a Rogerio, su hermano de leche y criado de la casa familiar, enamorado de Lucía guapa y pobre. Ellas y él entregados a la lectura que les alejará de la realidad de la vida, para acabar, de una u otra forma con las suyas propias. La novela le permite a doña Emilia, reclamar la libertad de las mujeres a sus propias decisiones; denunciar los vicios de los hombres y su violencia y desprecio hacia éstas y aborrecer la pena de muerte y reclamar su abolición.

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@cco.es) es secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Salud

Cajeras en el supermercado

Alberto Sánchez Hernández

ES RARO QUE en el momento actual pueda existir alguna persona que no conozca un “supermercado”, y menos aún en el entorno a quien va dirigido el presente. Este sector, el de la distribución al por menor, está englobado dentro del sector comercio y su población laboral la constituyen mayoritariamente mujeres, en donde la segregación horizontal está muy marcada en el departamento de cajas concretamente 65% mujeres frente al 35 % hombres.

“Hay que tomar las medidas necesarias para liberar a estas trabajadoras de tanto sufrimiento físico y psíquico provocados por su empleo”.



Las tribulaciones de una cajera, de Anna Sambar. Ambar, 2009. Una novela sobre Anna, 28 años, licenciada en Literatura y 8 años tras una caja registradora en un supermercado.

A pesar de esta evidencia, sólo excepcionalmente se encuentra algún plan de prevención de riesgos laborales que, en la identificación de los mismos, contemple la condición de género. Los planes que no lo contemplan incidirán negativamente en la seguridad y la salud de las trabajadoras.

Habitualmente -existen estudios que lo avalan- el puesto de trabajo de la cajera no está acondicionado ergonómicamente a las características físicas individuales de las mujeres que los ocupan y los horarios y turnos tampoco consideran las necesidades sociales y familiares de estas trabajadoras. El esfuerzo físico, las posturas estáticas y forzadas, el manipulado de cargas, los movimientos repetitivos, la visualización de datos en pantallas y los altos ritmos de trabajo son una constante en este tipo de puestos. Sin embargo, las evaluaciones de los riesgos laborales no eliminados escasamente recogen la medida preventiva más eficaz para combatir la exposición a este tipo de riesgos: el acondicionado ergonómico.

Otros de los riesgos laborales que tienen que afrontar en su día a día son los riesgos de carácter

psicosocial, la casi siempre deficiente organización del trabajo, el trato directo con la clientela, la necesidad de gestionar más de un punto de atención a la vez durante la tarea y la falta de autonomía en la realización de la misma son otros de los factores que inciden negativamente en la seguridad y la salud de estas trabajadoras. Las medidas preventivas para evitar el daño mental, simplemente no existen. El empresariado se niega por sistema a su identificación y, cuando accede, lo hace desde el intento de manipulación del método utilizado, tratando de cargar en la trabajadora el origen del riesgo.

Con esta situación mayoritaria en todas las empresas del sector, no es extraño encontrarse con casos de trabajadoras, con no más de seis años de antigüedad

en la profesión, con extremidades superiores (principalmente muñecas) destrozadas, como consecuencia de tendinitis, tenosinovitis (1), síndrome del túnel carpiano, depresiones, estados de ansiedad, problemas digestivos, etc.

Desgraciadamente, a pesar de la constatación de esta realidad, muchas trabajadoras aún no asocian sus dolencias con los factores señalados anteriormente, menos aún con las tareas que realizan durante su jornada de trabajo y con las condiciones en las que trabajan. Todavía suelen achacar estas dolencias a factores externos y ajenos al mundo laboral, como pueden ser la edad o cualquier otro factor no relacionado con su trabajo, medicándose habitualmente por iniciativa propia en su propio domicilio o dirigiéndose en la mayoría de las ocasiones a los centros públicos de salud de atención primaria para ser tratadas de estos malestares. Todas estas dolencias habrían de ser consideradas, a todos los efectos, enfermedades de origen laboral y tratadas por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Este sector es otro más de los acreedores del actual Cuadro de Enfermedades Profesionales (2) que no ha sabido -o quizá querido- adaptarse a la verdadera realidad productiva de este país. Es pues una obligación sacar a la luz toda la siniestralidad y hacerla visible para que se tomen las medidas necesarias que liberen a estas trabajadoras de tanto sufrimiento por causa del trabajo. ■

(1) La *tenosinovitis* es una inflamación de la membrana sinovial, una vaina que cubre los tendones.

(2) La enfermedad profesional es un concepto legal establecido en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social. El Cuadro de Enfermedades Profesionales fue aprobado por el Real Decreto 1299/2006 e incluye una lista de enfermedades reconocidas como profesionales y los trabajos y sustancias que exponen al riesgo de contraerlas.

Alberto Sánchez (alsanchez@fecoht.ccoo.es) es secretario de Salud Laboral de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo (FECOTH).

un sindicato de hombres y mujeres

LA ACCIÓN SINDICAL tiene un campo de actuación de primer orden para la aplicación del principio de transversalidad de género: la acción institucional. Ésta tiene dos ámbitos principales: la representación del sindicato en las instituciones y la acción sindical orientada a conseguir mejoras sociales.

El objetivo, en el primer ámbito, es asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la representación de CCOO en cada institución de la que forma parte. Pero también, CCOO se convierte en acicate para el desarrollo de la transversalidad de género y las acciones positivas en la composición, funcionamiento y resultados de la institución de que se trate. Por tanto, la orientación de la representación institucional de un sindicato que se proclama "de hombres y mujeres" debe tener presente en todo momento estas dos estrategias.

Parece esencial instaurar la cultura de la igualdad de género de tal manera que sea una perspectiva permanente y que evite la siempre problemática intervención *a posteriori*: ya sea modificando la composición de un órgano, de una mesa redonda, corrigiendo el lenguaje, un dictamen, estudio o jornada etc., porque en su génesis no se tuvo en cuenta la perspectiva de género.

Acción institucional para la igualdad

José María Rosado Montero

El segundo ámbito, conseguir las mejoras sociales, implica la orientación y asesoramiento de las políticas públicas en base a los principios programáticos: justicia, igualdad, equidad, etc. Así, la esencia de la acción institucional es lo que se llama "salario diferido".

El "salario diferido" marca la diferencia entre un sindicato de clase y un sindicato corporativo. Un sindicato de clase, además de pretender mejoras en las condiciones laborales, trata de impulsar un modelo de sociedad con un alto "salario diferido":

educación, sanidad, sistema de pensiones, servicios de atención a la autonomía personal y dependencia con voluntad universalista, además del conjunto de los servicios esenciales.

El "salario diferido" desarrolla una red de protección colectiva, una "seguridad social" que amortigua las desigualdades sociales; por tanto, la acción institucional necesariamente tiene que tener perspectiva feminista.

La acción institucional así entendida ha dado frutos muy positivos en esa fase expansiva. Sin embargo, el brutal impacto que está produciendo la crisis sobre "lo público" obliga a reorientar la estrategia. Un sindicato de hombres y mujeres tiene que incorporar la perspectiva de género en el análisis de la crisis y de las alternativas. Un escenario de retroceso económico, de ataque "a lo público" requiere un mayor compromiso en la aplicación de la estrategia para la igualdad de género.

Si se contempla la hipótesis de que el impacto de la crisis va a tener como consecuencia el empobrecimiento de amplias

No se pueden aceptar enfoques económicos que se presenten como "asépticos" en relación al género o como los más adecuados "técnicamente", porque cualquier medida tiene un impacto de género. Una medida o determinada política que pretenda la salida de la crisis, para que sea real, tiene que mejorar la situación de hombres y mujeres, dicho al revés: una salida de la crisis para los hombres no sería una alternativa real para el conjunto de la población y además sería injusta, una vez más.

Y es que la crisis coincide con un panorama político tremendamente conservador. La confluencia de ambas realidades se instrumentaliza ideológicamente en la búsqueda de alternativas. Hay que desenmascarar ese binomio perverso, rechazándolo con rotundidad, porque si bien es cierto que las dificultades económicas son graves, la salida de la crisis no tiene por qué desembocar en mayores desigualdades sociales, ni mucho menos profundizar en las desigualdades entre mujeres y hombres. Este es el reto. **T**



Fotografía de Álvaro Pulido..

José María Rosado (jmrosado@extremadura.ccoo.es) es secretario de Institucional y Social de Comisiones Obreras de Extremadura y titular en el Master de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su V Edición.



Trabajadora45

SUBVENCIONADA POR EL

CCOO SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

www.ccoo.es/mujeres trabajadora@ccoo.es



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El futuro está en tu futuro