

Trabajadora

número 13. IV época. octubre de 2004

secretaría confederal de la mujer

CC.OO.



informe / **La Conciliación, un problema social**

Entrevista con mujeres de La Escalera Karakola

La precariedad en las jóvenes

**Edita**Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.**Dirección Postal**c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es**Página web:**www.ccoo.es/sindicato/mujer.html

Dep. legal: M-41.009-1988

DirecciónSusana Brunel
Carmen Briz**Consejo de redacción**Ana Santana, Carmen Bravo,
Carmen Briz, Esmeralda Sanz,
Gema Torres, Nuria Rico,
Paz Perdiguer, Pura García
y Susana Brunel.**Colaboradoras y colaboradores en este número**Miguel Recio, Manuel de la Cruz,
Esther Muñoz, Nuria Rico, Ofelia Vila,
Victoria Quivén, Amaia Otaegui,
Begoña Marugán, Esther Conde,
Pilar Muñoz, Eva Silván,
Mayka Muñoz, Gema Torres,
Fátima Mahmut, Carme López
y María Carreño.**Fotografías en este número**

Manoli Olmedo.

Tirada

28.000 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

¿Eres responsable?

por un reparto equitativo

ayudar no icompartir sí!

reparte las cargas familiares

todos/a necesitamos tiempo

imprescindible tu trabajo

co-responsabilízate al 50%

implicáte al 100%

por qué no lo pruebas?

ahora es el momento

LAS CARGAS familiares son responsabilidad de todos, ese es el mensaje que la Secretaría de la Mujer de Navarra y el Instituto Navarro de la Mujer han querido transmitir a través de esta campaña. Una iniciativa más de sensibilización sobre la necesidad de compartir, dirigida a los varones. **T**

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

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

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

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
De manifestaciones y encuentros

página 8/ **REPORTAJE**
Soy profesora, de Miguel Recio,
Manuel de la Cruz y Esther Muñoz.



página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con mujeres de la Eskalera
Karakola, de Carmen Briz.

página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**
La nueva precariedad,
de Nuria Rico.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Ofelia Vila, Victoria Quivén
y Amaia Otaegui.

página 15/ **INFORME**
La conciliación, un problema
social, de Ofelia Vila.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Institutos universitarios de estudios
feministas, de Begoña Marugán.

página 22/ **POR EL MUNDO**
La cooperación sindical, de C. B.
Leyla Zana en libertad, de C. B.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Instantánea de delegadas sindicales,
de Esther Conde.
Mujeres en Comisiones Obreras de Castilla
y León, de C.B.
Bajo el franquismo, de Pilar Muñoz

página 26/ **SOCIEDAD**
Perversidad, de Ofelia Vila.
Reducción de jornada y desempleo,
de Eva Silván.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Trabajadoras de Ike, Bebe,
Casa Matriz y Maquiladoras.

Colaboraciones de Mayka Muñoz, Gema Torres,
Fátima Mahmut y Carme López.

página 30/ **SALUD**
Mayores, de María Carreño.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Preguntas a Encarna Chacón.

Ángeles Garrido nació hace 31 años en Palencia aunque ha vivido en muchos sitios diferentes. Estudió en la Escuela de Arte y actualmente se especializa en mural para aprender a pintar al fresco, a realizar vidrieras... Los acrílicos de la portada y contraportada pertenecen a la exposición que realizó en marzo de 2004 en el espacio de mujeres Entredós de Madrid. Antes había expuesto en una galería de arte de Marrakech (Marruecos). Se considera más "artesana" que "artista" y trabaja con todo tipo de materiales: escayola, alambre, tejido, cerámica...

Dice que antes se dejaba llevar por las imágenes más bucólicas o exóticas pero que ahora prefiere también relatar el sufrimiento y el trabajo que arrastran las pobres del planeta ante cosas tan cotidianas como ir a buscar cada día agua y recorrer miles de kilómetros con un recipiente en la cabeza. Si te gustó su obra puedes contactar con ella a través del siguiente teléfono: 660 704 024.



Descanso (2004) y Desierto (2004).



Autorretrato, de Artemisa Gentileschi (Italia, 1593-1633).

“El empleo, la competitividad y la cohesión social son los tres puntos fuertes de la Declaración de la Moncloa, suscrita por el presidente del Gobierno, el de CEOE y el de Cepyme y los secretarios generales de UGT y CC.OO”.

editorial

Empleo, competi y

EL EMPLEO, la competitividad y la cohesión social son los tres puntos fuertes (vectores, en palabras de José María Fidalgo) de la Declaración de la Moncloa, suscrita por el presidente del Gobierno, el de CEOE y el de Cepyme y los secretarios generales de UGT y CC.OO. En esta declaración los agentes sociales y económicos y el Gobierno se comprometan, mediante acuerdo, a iniciar negociaciones dentro del marco de diálogo social con el objetivo de contribuir a mejorar los tres objetivos señalados.

Estos tres aspectos de la Declaración de la Moncloa están contemplados en el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal de Comisiones Obreras. En él se partía de la idea de desarrollar un diálogo social que instrumentara la relación con el Gobierno y con las organizaciones empresariales para lograr la negociación a favor del empleo de calidad, la competitividad y la protección social.

El objetivo en esta nueva edición de diálogo social es alcanzar un resultado global, y para ello, todas las partes (patronal, sindicatos y Gobierno) han de conjugar distintos intereses para lograrlo, pero además este resultado debe ser equilibrado, contribuyendo entre todos a la mejora de los objetivos señalados.

Hasta este momento se han planteado y acordado cuáles son las materias y en qué ámbito y tiempo han de ser abordadas. Esta programación ha dado como resultado una distribución de temas y ámbitos ordenados cronológicamente mediante lo que llamamos mesas de diálogo, algunas de las cuales ya han iniciado su andadura, como son la de inmigración o la de protección social. La mesa de empleo ha sido precedida en su apertura por la constitución de un grupo de expertos que han de analizar la situación del mercado de trabajo en nuestro país y realizar un diagnóstico que nos permita implementar las medidas para su necesaria e inaplazable mejora.

Los problemas del mercado laboral y por lo tanto del empleo (altas tasas de desempleo de mujeres y jóvenes, baja participación de las mujeres, alta rotación y precariedad de los jóvenes y de las mujeres) no se resuelven con una única medida, sino que han de abordarse mejoras en: el tejido productivo, el modelo de competencia, la inversión productiva (innovación, calidad, tecnología, I+D+i), la formación y cualificación, la normativa laboral, la participación sindical en la organización del trabajo, las políticas de igualdad de trato entre hombres y mujeres, la inmigración laboral regulada y con derechos y la revalorización de las instituciones laborales.

tividad cohesión social

En la mesa de inmigración hay que resaltar la adopción de medidas para el presente y para el futuro de la población inmigrante que viene a nuestro país en busca de empleo y mejores condiciones de vida. No debe abordarse este tema, como en otras ocasiones, desde la óptica de resolver el problema de la regulación del contingente de personas inmigrantes, que también, sino que además deben instrumentarse las herramientas necesarias para vincular a esta población con el mercado laboral y el aparato productivo que necesitamos.

En el mes de septiembre el Gobierno nos trasladó su compromiso de incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), aspecto muy positivo, sin embargo, no se plantea abordar ni su evolución futura ni su sostenimiento. Pero sobre todo, Comisiones Obreras ha trasladado al Gobierno su preocupación, y por lo tanto su decisión, de tratar la evolución del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) y su revalorización actual y a futuro, porque es el índice que va a determinar el crecimiento de una serie de prestaciones sociales desvinculadas del crecimiento del SMI, que afecta a un número importantísimo de familias en nuestro país. Comisiones Obreras ha planteado al Gobierno que este incremento del IPREM se vincule a la inflación real.

En la mesa de seguridad social también se anunció la subida de pensiones mínimas en una cuantía importante. Sin embargo, en dicha mesa debería abordarse el sistema de protección social en su conjunto porque la mejora de las pensiones más bajas no es el único objetivo. Hay que fortalecer el sistema de Seguridad Social para que estos incrementos puedan garantizarse en el futuro e incluir más ámbitos de protección pero, sobre todo, conseguir mediante el equilibrio del sistema, generar la confianza suficiente en el mismo y poder seguir creando empleo y riqueza.

La temática de la mesa sobre protección social abordará en un período de tiempo largo (hasta la mitad de la legislatura) aspectos como: la evolución del sistema de protección social; las medidas de refuerzo de las contribuciones; la edad de jubilación y las jubilaciones anticipadas; los recursos del sistema (cotizaciones y bonificaciones); el fondo de reserva; la incapacidad temporal; la reformulación de la prestación de viudedad; la integración de regímenes (como el Régimen Especial Agrario de la

Seguridad Social y el Régimen Especial de los Empleados de Hogar); los sistemas complementarios; la atención a la dependencia y el apoyo a las familias.

La atención a la dependencia, que se incluye en esta mesa de protección social, es fundamental para el sindicato en el sentido de que es necesario desarrollar una tercera pata del sistema de protección social, como un nuevo derecho a la atención de las personas que tengan determinadas dependencias. Comisiones Obreras reivindica la creación de un nuevo derecho subjetivo anclado en una legislación básica y general, por lo tanto de ámbito estatal, que garantice que las personas con un determinado grado de dependencia tengan atención socio sanitaria. Esta atención se prestará desde un dispositivo público o privado, igual que el derecho que tenemos las personas a determinados derechos por jubilación o atención sanitaria). La construcción de este nuevo derecho subjetivo para toda la ciudadanía debe realizarse en esta legislatura y no debe concebirse sólo como un servicio asistencial, sino como un hecho de gran importancia para la cohesión social, para el empleo y también para la iniciativa privada empresarial.

Estos grandes compromisos que se han adoptado en materia de empleo y protección social van a requerir de grandes esfuerzos de negociación y deliberación por parte del Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos. Comisiones Obreras no escatimará esfuerzos para lograr acuerdos entre todas las partes.

Se han generado grandes expectativas en torno a este nuevo diálogo social porque las necesidades de mejora e innovación en el mercado de trabajo son grandes y porque la protección es un factor clave de solidaridad sobre la base de la universalización de derechos. Ambos temas y su desarrollo, tal y como está planteado en el diálogo social, favorecerá la participación laboral de las mujeres, mediante inversiones al tejido productivo y medidas de acción positiva que generen empleo femenino estable.

La transposición de la Directiva 2002/73 en una nueva ley ha de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres (al acceder al empleo, en condiciones, en formación, en promoción...). El desarrollo de las políticas de

“Se han generado grandes expectativas en torno a este nuevo diálogo social porque la protección es un factor clave de solidaridad sobre la base de la universalización de derechos”.

igualdad tendrá que hacer efectiva la igualdad de trato en el trabajo, articulando acciones entre las que se contemplen la actuación prioritaria de la Inspección de Trabajo y la mejora de la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y garantizar así que hombres y mujeres puedan atender a sus obligaciones familiares, así como otras medidas de infraestructura social para cuidado de la infancia y de personas dependientes. **■**

A MEDIADOS del mes de octubre tendrán lugar en Madrid los *V Encuentros de Mujeres Sindicalistas de Comisiones Obreras, organizados por la* Secretaría Confederal de la Mujer, *bajo el rótulo Las políticas de igualdad en el ámbito sindical e institucional.* La apertura correrá a cargo de la secretaria confederal de la Mujer, Carmen Bravo Sueskun, quien presentará los objetivos en materia de género del Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso. Rita Moreno Preciado, intervendrá para hacer balance del Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras desarrollado entre el año 2000 y el 2004.

Diferentes responsables de las secretarías de la Mujer territoriales y de federaciones intervendrán sobre dos temas, el primero *Desarrollo, evaluación y seguimiento de los planes de igualdad sindical en el ámbito de las organizaciones sectoriales y territoriales y, el segundo, la Posición y participación sindical en el ámbito institucional en materia de igualdad de oportunidades.* Asimismo intervendrán expertos en igualdad de oportunidades procedentes del ámbito universitario.

Soledad Murillo, secretaria general de Políticas de Igualdad, intervendrá sobre las medidas legislativas y planes previstos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. José Luis Sánchez, Lola Liceras, Nuria Rico y Joaquín Nieto -responsables confederales de Organización, Empleo, Juventud y Salud Laboral y Medio Ambiente respectivamente- debatirán en la misma mesa redonda sobre la transversalidad de género dentro del sindicato. José M^a Fidalgo, secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, pondrá el punto y final a estos *V Encuentros.* **T**

V Encuentros de mujeres sindicalistas CC.OO.

por aquí

De manifestaciones



Manifestación del 28-J, fotografía de Salomé Acuña.

LOS SINDICATOS ENTIENDEN, bajo el lema de esta pancarta se aglutinaron las secretarías de la Mujer de los sindicatos UGT, USO, Intersindical Canaria y de Comisiones Obreras de Canarias, en Las Palmas de Gran Canaria con motivo de la celebración del 28 de Junio, Día del Orgullo Gai, Lesbiano, Transexual y Bisexual (GLTB). Más de 3.000 personas asistieron a la convocatoria para exigir igualdad de derechos para todas y para todos, con independencia de algo tan nimio como deberían ser las opciones sexuales. **T**

Con informaciones de: María José Betancort (Canarias), Herminia González



COMISIONES Obreras de Guadalajara participa como miembro de la Asociación de Desarrollo en el Programa Comunitario Equal, dentro del *Proyecto Compromiso por la Conciliación Los tiempos de nuestras vidas.* El principal objetivo del mismo es eliminar los obstáculos que encuentra la población trabajadora para su integración plena en la vida laboral, social y familiar. A lo largo de este año se han venido impartiendo talleres de formación titulados *La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y*

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias organizó una jornada titulada *Violencia de género, un problema de todas y todos,* que se inició con la proyección en Oviedo de la película de Iciar Bollain *Te doy mis ojos.* A continuación participaron en una mesa redonda Miren Ortubay, miembro del Fórum Feminista María de Maetzu, Luis Bonino, director del Centro de Estudios de la Condición Masculina de Madrid y Herminia González, responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisio-

nes Obreras de Asturias. Asistieron un total de 74 personas, la mayoría delegadas y delegados sindicales de Comisiones Obreras.

Miren Ortubay explicó que la vía penal no es la mejor solución: *“Pese a ser la más cómoda, la más fácil y la más utilizada, no es eficaz y no ha servido de herramienta para la igualdad, al individualizar los hechos y no dar respuesta al conflicto subyacente que proviene de una relación de poder y subordinación y, por tanto, tiene una connotación social y estructural”.* En

y encuentros

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía organizó, a finales del mes de junio, sus III Jornadas de Mujeres Sindicalistas en Málaga. Según Loren Cabral, responsable de dicha Secretaría, además de crear espacios de debate y establecer como objetivos prioritarios la lucha contra la discriminación y precariedad laboral femeninas, pretendían: “El reconocimiento y el hacer visible el trabajo que se desempeña dentro de la organización, ofreciendo apoyo, asesoramiento y marcando las bases para lograr el empoderamiento personal y profesional de todas las asistentes (ser, estar y existir), de cara al próximo Congreso de Comisiones Obreras de Andalucía”. Además se solicitaron medidas que concilien la vida familiar y laboral.

Asistieron a las jornadas más de 70 mujeres con diferentes cargos dentro del sindicato, tanto integrantes de las comisiones ejecutivas de las diferentes organizaciones del sindicato como mujeres miembros de comités de empresa y delegadas sindicales.

Francisco Carbonero, secretario de Organización y Finanzas de Comisiones Obreras de Andalucía; Francisco Gutiérrez, secretario general de Comisiones Obreras de Málaga; y Lorenza Cabral inauguraron las jornadas. La primera ponencia corrió a cargo de Rita Moreno, quien valoró lo conseguido en materia de igualdad en los últimos 4 años dentro del sindicato. Elena Simón, pedagoga y “feminóloga”, reconoció el poder y la autoestima de las mujeres como colectivo social y analizó el liderazgo, las influencias y las alianzas que se establecen en los procesos de empoderamiento. Nati Villar, con un monólogo teatral, despidió el encuentro y Victoria Rodríguez, responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Málaga lo clausuró. **T**



(Asturias), Loren Cabral (Andalucía), María José Quintana (Guadalajara) y María Antonia Martínez (Comunicación y Transportes).

conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dirigidos a delegados y delegadas de Guadalajara (alrededor de unas 100 personas en total), con el fin de que pueda avanzarse en la igualdad real de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Otro de sus retos es incorporar, a través de la negociación colectiva, medidas positivas y mejoras que favorezcan la conciliación en las políticas empresariales.

El próximo mes de diciembre se celebrará la jornada de clausura en donde se analizarán las propuestas surgidas en los talleres para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral. **T**

esa idea, reclamó: “Respuestas civiles y leyes integrales que promuevan la igualdad y apunten hacia un cambio social y cultural”. Luis Bonino rebatió algunos de los clichés existentes en torno a la masculinidad: “Hay una creencia generalizada de que la violencia es una reacción del hombre ante una provocación”. Y explicó que los programas deben priorizar siempre la atención a las mujeres.

Finalmente, Herminia González señaló que hay que superar el tratamiento penal e individualizado: “Hay que abor-

Candela Peña, Goya a la Mejor Actriz de Reparto (2004) por su interpretación de Ana en *Té doy mis ojos*.

dar el problema desde una óptica de prevención”.

La clausura de las jornadas corrió a cargo de Alberto Rubio, secretario general de Comisiones Obreras de Asturias, que se comprometió: “A seguir trabajando desde el sindicato en sembrar valores de equidad e igualdad”. **T**



EL PROGRAMA

Leonardo Da Vinci ha hecho posible que el Proyecto Alborde *La salud de las mujeres en la atención al público (2002-2004)* sea una realidad y ha permitido un proceso de investigación y formación que visualiza las condiciones de quienes trabajan atendiendo al público. La investigación se realizó mediante entrevistas personales y grupos de discusión con trabajadoras y trabajadores del sector objeto de estudio. Las exigencias de la empresa por representar la imagen directa de la entidad; las de los clientes; y la propia estructura de las relaciones laborales (condiciones, organización del trabajo, el diseño de los puestos, etc), junto con la asunción de responsabilidades familiares (sobre todo las mujeres) son las principales fuentes de estrés con que se encuentra este colectivo de trabajadores, mayoritariamente feminizado. La formación ha centrado la segunda fase. María Antonia Martínez, responsable de la **Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte** lo explica: “Se han diseñado y validado materiales para que puedan ser utilizados para la formación de formadores en salud laboral y por sindicalistas y empresarios, que definen, negocian y ponen en marcha medidas de prevención que tengan en cuenta las diferencias de género”.

El día 27 de septiembre, se celebró en Madrid un seminario en el que se debatió y reflexionó sobre los principales resultados de la investigación. Abrió el seminario Julián Jiménez, secretario general de la Federación de Comunicación y Transporte e intervinieron: Araceli Larios, especialista en medicina del trabajo; los representantes de los socios transnacionales (Italia, Hungría y Reino Unido); Gabriel Moreno, responsable del Departamento de Salud Laboral de la misma federación; y Susana Brunel, de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras; por su parte, Carmen Bravo Sueskun, nueva responsable de esta Secretaría, clausuró las jornadas. **T**

Soy profesora

La posible situación de discriminación laboral de las profesoras y el tratamiento de las cuestiones de género en los centros escolares es una de las preocupaciones de la Federación de Enseñanza. Una encuesta revela algunos datos de interés.

Miguel Recio, Manuel de la Cruz y Esther Muñoz

CON EL INFORME titulado *Condiciones de trabajo del profesorado*, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras inicia la difusión entre la comunidad educativa y, particularmente, entre el profesorado, de algunos resultados del estudio sobre condiciones de trabajo y opiniones que ha elaborado a lo largo de este año con la colaboración de la empresa Demoscopia en la parte técnica y el trabajo de campo. El objetivo del estudio es conocer de primera mano, a través de un extenso cuestionario,

Alrededor de un 9% opina que las mujeres participan poco en la vida del centro, que se produce discriminación por razón de sexo en el ámbito escolar y que participan menos en las actividades de formación fuera del centro. Sin embargo, esta última percepción no se corresponde con la realidad, pues la propia encuesta constata la mayor formación de las mujeres.

Esta contradicción se refuerza en el hecho de que sólo el 12% esté de

porcentaje de varones que son directores es del 12,9%, frente al 5% de las mujeres. En pública los porcentajes son de 11,6% a 2,8%, mientras que en privada se reduce a 15,7% frente a 8,5%. Una discriminación flagrante.

La percepción de la discriminación no se modifica apenas cuando las que contestan a las preguntas son únicamente las mujeres. Hay sólo una, pero importante excepción: un 49% de las profesoras considera que, incluyendo el trabajo doméstico, re-

“El porcentaje de varones que son directores es del 12,9% frente al 5% de las mujeres. Una discriminación flagrante”.

la situación y apreciaciones del colectivo docente y evitar así la manipulación de quienes hablan desde el prejuicio, la generalización de una experiencia parcial o de una visión interesada⁽¹⁾.

Uno de los bloques de preguntas del cuestionario que se remitió al profesorado estaba concebido para conocer la posible situación de discriminación laboral de las profesoras y al tratamiento de las cuestiones de género en los centros escolares. Las respuestas a estas preguntas son similares a las que se plantearon en una encuesta realizada en 1992⁽²⁾.

Cuestiones de género

El 33% del profesorado considera insatisfactorio el tratamiento que la escuela da a las cuestiones de género (fomento de la coeducación, no discriminación de las profesoras...).

acuerdo (o totalmente de acuerdo) con que para las mujeres existe una situación de menor acceso a puestos de responsabilidad, cuando en la distribución de los puestos y cargos el

alizan más horas de trabajo. Es la tesis de la doble jornada. Este porcentaje se ha duplicado desde 1992, lo que habla del escaso progreso en la mejora de las condiciones de acceso

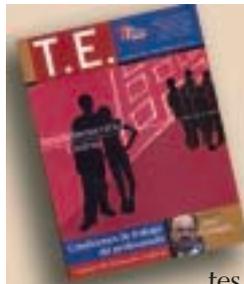


de las mujeres al trabajo y de la negativa de los varones a compartir las tareas domésticas.

Más trabajo y menos salario

La situación laboral de las profesoras según revela esta encuesta ejemplifica a las claras cuáles son las condiciones por las que deben pasar las mujeres si quieren incorporarse al mercado de trabajo. Recordemos que la enseñanza es un sector en el que estas discriminaciones están más suavizadas por su carácter público o, como en caso de la concertada, semi-público, y por contar las mujeres con una presencia mayoritaria.

Hay más mujeres trabajando en los sectores menos remunerados y con una jornada más prolongada (más mujeres en privada que en pública; más mujeres en Infantil y Primaria que en Bachillerato). Está más presente en los centros de jornada partida (los de Primaria), lo que seguramente le dificultará la atención a sus hijos (el porcentaje de mujeres



Situación laboral discriminatoria

El porcentaje de profesoras que son interinas (16,1%) casi duplica al de los varones (9%), y además muchas más haciendo sustituciones en vez de vacantes. También superan a los varones en contratos temporales (9,3% frente a 6,5%), pero menos en los de a tiempo parcial! Tienen, en mayor porcentaje, una titulación adicional, es decir, más formación, y acuden, de similar manera, a las entidades de formación.

Son, proporcionalmente, más numerosas en los cuerpos menos retribuidos, entre las que no han obtenido destino definitivo (provisionales y en expectativa) y entre quienes imparten materias afines.

Su acceso a los cargos directivos está claramente reducido.

El 33% del profesorado considera insatisfactorio el tratamiento que la escuela da a las cuestiones de género.

nas con discapacidad (el doble que los varones).

Las mujeres, en general y salvo excepciones, no mantienen, a pesar de lo anterior, posiciones más críticas que las de los varones sobre las condiciones de trabajo, casi al contrario, lo que exige la puesta en marcha de

En lo relativo a la valoración del trabajo docente o directivo sus posiciones, dentro de una actitud general de aceptación de la misma, están por debajo de la de los varones.

Por último, no hay diferencias destacables en las respuestas sobre el desarrollo profesional y sus expectativas.

“Hay más mujeres trabajando en los sectores menos remunerados y con una jornada más prolongada”.

que convive únicamente con sus hijos es tres veces el porcentaje de varones), a otras personas mayores (el doble que los varones) o a las perso-

Dibujo de Arthur E. Girón Jr.



medidas que, al menos, permitan visualizar la discriminación y analizarla. No mantienen diferencias relevantes en las respuestas a las preguntas sobre salud laboral, ni siquiera a las de acoso psicológico y sexual. Mantienen opiniones en las que se trasluce una posición ligeramente más participativa en las preguntas referidas a la organización y funcionamiento de los centros (autonomía de los centros, jornada continuada o partida, dirección e inspección).

En lo relativo a las preguntas sobre aspectos propiamente docentes, se pronuncian en unos términos similares a los de los varones, pero expresando un mayor compromiso con estas tareas docentes, una visión menos individualista de las mismas y una actitud ligeramente más crítica respecto de las iniciativas que la LOCE hace en lo referido a itinerarios, PIP, supresión de medidas de atención a la diversidad, currículo cerrado y más uniforme, etc.

Las valoraciones del papel de los sindicatos son similares, pero como en 1992, la afiliación de las mujeres y, por tanto, su participación en la vida sindical es la mitad que la de los varones, sin que parezca haya habido progreso en este ámbito que, por cierto, no afecta por igual a todos los sindicatos de enseñanza. ¹

Miguel Recio y Manuel de la Cruz trabajan en la Secretaría de Estudios y Documentación de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y Esther Muñoz es la nueva responsable de la Secretaría de la Mujer de esta misma federación.

(1) En breve, se publicará un libro con un análisis más extenso y general sobre este estudio.

(2) Este artículo fue publicado en el número 255 (septiembre de 2004) de la revista *TE*, (editada por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y dirigida por José Benito) dentro del informe titulado *Condiciones de trabajo del profesorado* y coordinado por Miguel Recio.



entrevista

“Reconstruyendo el feminismo”

La casa y las mujeres.

En el madrileño barrio de Lavapiés, en el número 40 de la calle Embajadores, sobrevive desde hace ya más de 8 años el centro social feminista autogestionado La Eskalera Karakola. Recuperar la casa, una preciosa panadería-horno abandonada durante mucho tiempo, recuperar el barrio, es uno de sus objetivos, recuperar el sentido más crítico del feminismo, otro.

Carmen Briz

MAGGIE L. SCHMITT y Cristina Vega son dos de las personas que dedican parte de su preciado tiempo en conseguir que la casa donde está ubicado este centro social feminista no se desmorone, en sentido figurado y en sentido real: colocan ladrillos, reconstruyen el tejado y preparan acciones feministas que hagan pensar en la sociedad en todo lo que aún falta por conseguir para las mujeres.

Esta entrevista, que tuvo lugar en la cocina de su casa, entre aromas a buen café, infusiones de hierbas y especias, se convirtió en una reflexión sobre el feminismo actual. Una y otra responden indistintamente a las diferentes preguntas. Fuera no para de llover. Con ganas. Y esta entrevista nunca hubiera podido realizarse en la antigua tahona que ahora es La Eskalera Karakola porque las goteras habrían acabado probablemente con nuestra paciencia. De todos modos la esencia de la casa está aquí, entre las mujeres que la hacen posible, que no se dan por vencidas ya que están acostumbradas a cerrar goteras más grandes, a pelear por su espacio y su lugar, a denunciar los intereses especulativos del Ayuntamiento de Madrid frente a los edificios ruinosos.

¿De dónde nace la idea o surge la necesidad de crear un espacio como La Eskalera Karakola?

La Karakola es una casa *okupada* de mujeres⁽¹⁾, un centro social feminista. Quiere decir que es un espacio del que no somos propietarias. Lo *okupamos* en noviembre de 1996 con el deseo de organizar un espacio en el cual podrían converger mujeres de diversos tipos y con diversos deseos, pero con un interés en organizarse desde el debate, las lecturas y el autoempleo. Somos mujeres que no cabríamos en ninguna organización sindical, por ejemplo, porque nuestros trabajos no están reconocidos o son informales o parciales o flexibles o no tienen identidad propia. Queríamos hablar de cuestiones como la sexualidad, la representación, las imágenes; juntamos en un bar para poner en marcha todo tipo de proyectos. Buscamos un lugar nuevo porque sentíamos que no teníamos espacio en otros lugares (*okupados* o no) y queríamos experimentar con la gestión de un espacio, contagiarnos unas a otras con nuestras ideas y emprender proyectos cambiantes.

¿Cómo se mantiene y transforma un proyecto que cuenta ya con 8 años de existencia?

Con dificultades. En nuestro caso pasa por la autoconstrucción y los límites de la autogestión. El espacio en el que trabajamos se ha comido muchos proyectos, no tiene condiciones, a pesar

de tantos esfuerzos. Tiene un componente interesante en el sentido de que nos transformamos en fontaneras, albañilas, electricistas y esa autonomía está muy bien, incluso a pesar de la precariedad. Nos gustaría seguir siendo autónomas pero teniendo algo más de recursos para poder hacer encuentros de mujeres a través de campos de trabajo internacional que no sean sólo para construir muros y hacer segura la casa sino para construir e inventar teorías feministas interesantes.

¿Existe un único tipo de mujeres que se vincule al proyecto?

La composición es múltiple. Había mujeres que venían de grupos de lesbianas, otras del feminismo y otras del barrio. Fundamentalmente somos gente joven, aunque hay de todas las edades; algunas vienen de paso; otras desde otros países (que nos conocen a través del movimiento antiglobalización o de alguno de nuestros viajes). Un centro social no es un lugar tradicional de la política porque no es un lugar que esté centrado en el espacio del trabajo o del partido, sino que es un espacio híbrido, un espacio que atraviesa lo barrial, lo feminista, es un espacio de sociabilidad. Es un lugar, en teoría, más abierto y también atraído por su vinculación al territorio.

Nunca nos hemos constituido como un grupo cerrado. Partimos de la idea de que una casa se reconstruye ilimitadamente, no sólo por las mujeres que más regularmente podamos utilizarla, sino por aquellas de otras ciudades que han venido unos días a conocernos o a organizar una actividad puntal o incluso por las que hablan de ella y cuentan con ella. Queremos romper con la división entre gestoras y usuarias de los espacios.

Hay dos ejes de intervención fundamentales uno tiene que ver con el espacio, con la especulación, con cubrir necesidades; otro, con el derecho a disfrutar de la ciudad, con cubrir deseos.

¿Dónde pusisteis vuestra mirada para crear La Escalera? ¿Existían experiencias similares en otros lugares del Estado español o en Europa?

Muchos centros sociales aspiran a dar respuestas a través de la autogestión. Son espacios más accesibles y sobre todo participados para las necesidades sociales (salud, educación, alimentación, etc.), algo que quiebra la separación entre atención y sociabilidad que practican las políticas asistencialistas. Por ejemplo, en Italia a la gente inmigrante se les ofrecen pequeños ambulatorios o comedores populares, es otra forma de juntarse y compartir los recursos.

A nosotras nos importaba la acción feminista, cómo se desestructuraba el movimiento feminista, cada vez con menor capacidad de coordinación y articulación colectiva, de intervención pública, de reinención de derechos. Por otro lado nos preocupaba la rehabilitación del barrio de Lavapiés, un barrio céntrico que los “nuevos colonizadores inmobiliarios” pretenden transformar en un

lugar exclusivamente “cultural”. La Administración propone que todo el espacio se mercantilece, que cualquier lugar pueda ser utilizado, aprovechado económicamente. Por eso nos ha importado siempre nuestra vinculación a la Red de Lavapiés⁽²⁾, que agrupa a diferentes colectivos, y que vela por las necesidades de quienes habitan el barrio.

¿Cómo es vuestro feminismo?

Es difícil dar una respuesta exacta. Nuestro feminismo no es monolítico, hay muchas formas de pensar. Intentamos abordar cuestiones como la violencia o las representaciones de lo

“Hay dos ejes de intervención fundamentales uno tiene que ver con el espacio, con la especulación, con cubrir necesidades; otro, con el derecho a disfrutar de la ciudad, con cubrir deseos”.

lesbiano desde un feminismo creativo y rico, que engloba una realidad muy diversa y móvil. Para nosotras el feminismo está también en el barrio, en la convivencia diaria. Nos preocupa en general su institucionalización.

¿Por ejemplo?

Por ejemplo en el tema de la violencia. Nos parece que se hace demasiado hincapié en la victimización, en lo asistencial, y no en la crítica. Creemos que en la violencia machista hemos de ser capaces de recomponer los lazos de la comunidad, de reconstruirlos a través de acciones. Pensamos que en la actualidad se trata a las mujeres aisladamente y con mecanismos que no están funcionando. En una ocasión, para una investigación, rastreamos los circuitos de atención telefónica que se ponen en marcha para atender a las mujeres que

están viviendo alguna situación de maltrato, pues bien, detrás de esas impresionantes campañas publicitarias, en donde se hablaba de atención telefónica permanente, no existía nada. No había nada. Tan sólo teléfonos que derivaban a otros teléfonos, consultas que se derivaban a otros lugares, y casas de acogida para urgencias inexistentes. Es pura comunicación, porque al final no hay nada. Es paradójico que todos los programas existentes primen la atención ante todo, pero una atención que no conlleva cuidados, que es lo que las mujeres necesitan realmente en esas circunstancias.

Nosotras pretendemos romper la soledad, crear, tejer nuevas redes, compar-

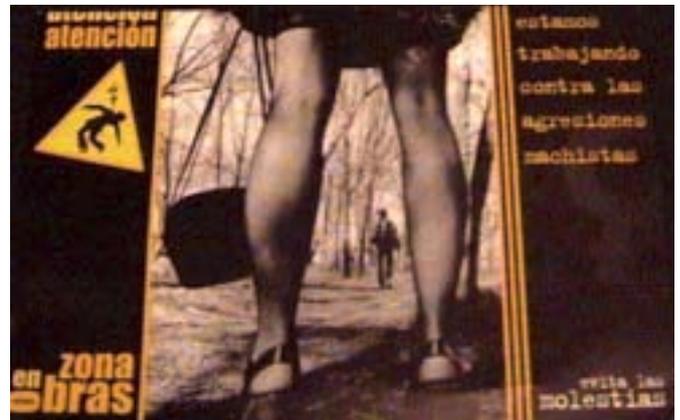
tir cada día todo lo que hacemos. Pensamos que la comunidad debe responder y acompañar en esas situaciones de violencia. Esto entra en contradicción con las políticas más institucionales.

Además de convocar manifestaciones contra la violencia, hemos realizado acciones de denuncia contra las empresas Zara y Telefónica por sus políticas laborales y corporales; acciones contra la guerra; contra el Ayuntamiento y la Empresa Municipal de Vivienda por la falta de espacios sociales. Participamos también en charlas, talleres, conciertos y montamos grupos de reflexión como la Escuela de Feminismo o el grupo Retóricas del Género.

Uno de vuestros ejes de trabajo se centra en el cuidado, ¿en qué sentido?

El cuidado tiene mucho que ver con los procesos de incorporación de

Trabajando en los arreglos del tejado de la casa y campaña contra las agresiones machistas.



las mujeres al trabajo, se transfieren los cuidados, la población envejece a un ritmo creciente. Todas las personas tienen derecho a ser bien cuidadas. Deberíamos pensar en comunidad.

Nos interesa el cuidado porque pone de manifiesto una crisis que nadie está abordando teniendo en cuenta a las mujeres y a las personas cuidadas.

"Para nosotras el feminismo está también en el barrio, en la convivencia diaria. Nos preocupa en general su institucionalización".

La falta de cuidados se esquivo en muchos discursos, se esquivan por lo general las desigualdades que aún existen entre hombres y mujeres y este es un mal punto de partida para construir feminismo.

¿Qué es *Precarias a la deriva*?

Es uno de nuestros proyectos. *Precarias a la deriva*, de alguna manera, es la continuación de otro llamado *Sexo, mentiras y precariedad*. El trabajo es miserable, mal pagado, se habla de "estabilidad en la flexibilidad". La única condición estable es el cambio permanente. Parece que ahora hay una conciencia más fuerte, más generalizada. Tenemos que politizar esa precariedad laboral. No se puede separar lo público de lo privado, y la precariedad forma parte de la vida de muchas jóvenes y no tan jóvenes.

Precarias a la deriva se pone en marcha tras un debate entre nosotras sobre cómo posicionarnos frente a la Huelga General del 20 de Junio del 2002. Queríamos ir a la huelga pero casi ninguna de nosotras teníamos un trabajo medio digno o medio regulado, de modo que nos pusimos a pasear por el barrio para

conversar con el vecindario acerca de cómo les afectaba la Huelga. Descubrimos que mucha gente se encontraba en nuestra misma situación: haríamos huelga y trabajaríamos precariamente el doble al día siguiente para poder sobrevivir. Había muchas fugas del trabajo tradicional o típico. Ahora continuamos preguntando y construyendo esa carto-

grafía de la ciudad que nos permita buscar herramientas válidas para resistir.

¿Cómo trabajáis frente a la precariedad?

Estamos barajando la posibilidad de construir lo que llamamos el *Laboratorio de trabajadoras*. Pensamos que un espacio así sería interesante desde la precariedad y la fragmentación. El *Laboratorio* no incide sólo en el asesoramiento (eso ya lo hace mucha gente), sino acompañado con una politización de la resistencia, con una red de trabajadoras precarias que puedan prestarse apoyo en acciones de denuncia y visibilidad, que unan espacios separados y presten apoyo a individuos y organizaciones en su lucha contra el aislamiento y la debilidad. Sería un lugar donde tener una caja de resistencia para lo más básico y donde encontrar también pequeños lazos afectivos.

¿Cuál es ahora mismo la situación de la casa?

Estamos dando la batalla política para conseguir quedarnos con la casa, retomando iniciativas, recogiendo solidaridad de las redes europeas de mujeres, de mujeres

relevantes del mundo de la cultura como Pilar Bardem, Maruja Torres⁽³⁾ o Iciar Bollain (que ya nos han dado su apoyo en anteriores convocatorias). En primer lugar pedimos el realojo en el propio barrio y después un emplazamiento definitivo para el proyecto, incluso hemos puesto sobre la mesa localizaciones alternativas. Mientras tanto el Ayuntamiento de Madrid se dedica a la compra venta permanente de terrenos que pasan de manos públicas a manos privadas en muy poco tiempo. Sobre nuestro proyecto pesa un juicio (previsto en las próximas semanas) y tras el juicio vendrá el desalojo. **1**

(1) La dirección de su página web es la siguiente: www.sindominio.net/kakakola. Allí se puede encontrar documentación de todo tipo, sobre la casa, sobre sus proyectos, sobre feminismo, sobre cómo apoyar y solidarizarse con su proyecto...

(2) La Red de Lavapiés está constituida por más de 30 colectivos, algunos de ellos de inmigrantes de República Dominicana, Guinea Ecuatorial, Marruecos, Senegal o Bangladesh.

(3) Escribió Maruja Torres en su columna titulada *Por primera vez*, publicada en El País el pasado 17 de junio, sobre el proyecto de La Eskalera Karakola: "Me perdonarán el arranque brioso, pero a una la enerva el más o menos camuflado murmullo de la carandunia con que son recibidos los nombramientos o elecciones de estas Señoras Primera Vez, cuyo impecable historial y enérgica actitud hacen creer que, por fin y seriamente, van a cambiar las cosas para las mujeres que más ayuda necesitan. Por ahí va el asunto de la "discriminación positiva". Para que las que peor trato reciben por pertenecer a nuestro sexo consigan la protección que merecen. (...) No estaría mal que alguien, desde su buen poder y su buen querer, echara una mano a las que luchan desde abajo. Eso sí que sería una Primera Vez a lo grande".

Actividad en el patio de la casa y campaña sobre los cuidados.



La nueva precariedad

¿Qué es un trabajo precario? ¿Qué es lo que lo convierte en precario? ¿Cómo vive la gente joven esta realidad laboral?

Nuria Rico

DESDE UNA perspectiva cualitativa, y utilizando la entrevista en profundidad y los grupos de discusión, el estudio *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*, editado por la Secretaria Confederal de Juventud⁽¹⁾ pretende ir más allá de los meros datos, intentado conocer como vive la gente joven en primera persona y sin ambigüedad la precariedad laboral.

La primera conclusión que se obtiene del estudio es el hecho de que tener un contrato indefinido no se percibe como una garantía en si misma de estabilidad y calidad en el empleo. El concepto de precariedad se ha ampliado más allá de la temporalidad con nuevas dimensiones que en muchos casos pasan a tener más relevancia que la relación contractual.

Pero además, en un mercado laboral cada vez más heterogéneo estas dimensiones de precariedad se experimentan de forma diferente según para quien. El estudio establece tres colectivos diferenciados. El primero está compuesto por jóvenes con un nivel formativo bajo y que se encuentran trabajando. En segundo lugar se entrevistó a jóvenes con nivel de formación medio y alto pero sus ocupaciones no están relacionadas con los estudios realizados. El tercer colectivo también está constituido por jóvenes con un nivel de formación medio o alto, pero en este caso las ocupaciones desempeñadas si están conectadas con el área

de estudios elegida durante su etapa educativa.

Los tres colectivos describen sus situaciones laborales y en todos ellos aparecen estas “nuevas dimensiones” de precariedad, si bien lo hacen en

“La juventud empieza a percibir la precariedad como un estado natural e inevitable”.

grados distintos. Además destacan en sus discursos los bajos salarios, la fle-

ma, aun cuando la situación de desigualdad es más acuciante entre las trabajadoras jóvenes. Ellas han incrementado su presencia en todo tipo de carreras, incluidas las “masculinas”, pero paradójicamente sus tasas de paro son mucho más elevadas y sus salarios y categorías profesionales más bajos.

El estudio lejos de la frialdad de las grandes cifras, dibuja la realidad con la que conviven. Dice Saramago: “*Las palabras son sólo piedras puestas atravesando la corriente de un río, si están allí es para que podamos llegar a la otra margen, la otra margen es lo que importa*”. Este estudio es eso, un paso más, un paso que intenta sentar las bases y orientarnos para alcanzar la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras jóvenes. **T**

Nuria Rico es la secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

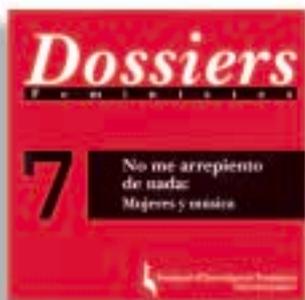
(1) A partir de una investigación realizada por Esteban Sánchez, profesor de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. El estudio completo puede consultarse en la siguiente página web: www.igualdadetrato.com.

Dibujo de Royo + Izarra.



xibilidad horaria, las relaciones jerárquicas abusivas, la imposibilidad de crear un proyecto de emancipación y las escasas expectativas de desarrollo laboral.

Algo también a destacar es la “naturalización” de la precariedad laboral, como algo “natural” e “inevitable”. El problema no es tanto la falta de empleo como las condiciones de los empleos.



Dossiers Feministes, revista editada por el Seminari d'Investigació Feminista de la Universitat Jaume I de Castellón. Edición del número 7 a cargo de Nieves Alberola, Juncal Caballero y Dora Sales. Página web: www.uji.es. Correo electrónico: publicacions@uji.es

LA Fundación Isonomia, dependiente de la Universidad Jaume I de Castellón, tiene como fin impulsar las transformaciones que contribuyan a una mayor calidad de vida, a una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres así como a la inserción de otros colectivos desfavorecidos.

Esta Fundación edita una importante cantidad de publicaciones que me atrevo a recomendar y a animar a su suscripción. En su página web podéis encontrar todos los vo-

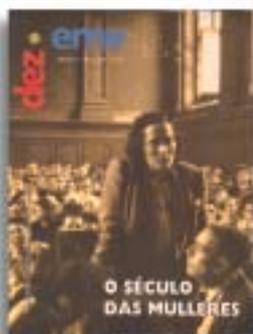
lúmenes que se han editado en las denominadas publicaciones feministas. Hago referencia al número 7 de la colección *Dossiers Feministes*, titulada también *No me arrepiento de nada: mujeres y música*, en donde se analiza el papel que han tenido las mujeres en una actividad en la que siempre han estado invisibles. Contiene artículos de Laura Viñuela, Mary Farell, Carmen Cecilia Piñero, Eulalia Piñero, Sara Martín, Silvia Martínez, Jordi Luengo y David Shea. Los anteriores núme-

ros versaron sobre masculinidades y la construcción del cuerpo respectivamente.

Además, navegando por la página podéis encontrar también una colección de cuadernillos *¿Qué queremos decir...? cuando hablamos de...* muy clarificadores en cuanto a los conceptos que nos afectan directamente para que sean utilizados de una manera correcta. **I**

Ofelia Vila es la secretaria confederal de la Mujer de CC.OO. del País Valencià.

Dez.eme



Dez.eme, revista de Historia y Ciencias Sociales de la Fundación 10 de Marzo del Sindicato Nacional de Galicia, coordinada por José Gómez, y con artículos de Marcella Aglietti, Claudia Cabrero, Ángels Caba, Rosa María Capel, Encarna Hidalgo, María Dolores Ramos, David Simón, Jorge Torres, Carme Vidal y Ricard Vinyes. Página web: www.galicia.ccoo.es. Correo electrónico: f10m.sn@galicia.ccoo.es.

LA REVISTA *Dez.eme* dedica su número 8 a las mujeres. Titulado de manera significativa *El siglo de las mujeres* contiene estudios pormenorizados sobre su situación durante el franquismo, en las cárceles, su presencia activa en las luchas obreras, en la transición e incluso la perspectiva del siglo XXI, como escribía María Dolores Ramos citando a Annarita Buttafuoco: *“La historia de las mujeres es hoy plural, diversa en los métodos y en las formas de escritura, y trasciende le piccole*

e grande diversità postulada por las autoras italianas”.

En este número la violencia de género y el sexismo en la escuela marcan dos reflexiones imprescindibles si hablamos de la construcción del ser mujer y su necesaria evolución. Pero hay un artículo, escrito por Carme Vidal, donde podemos sentir el siglo XX y la actitud inquebrantable de algunas mujeres, aquel que nos habla de Mercedes Núñez (militante de las Juventudes Socialistas, del PSUC y de la Resistencia fran-

cesa, presa en Ventas y superviviente del campo de exterminio de Ravensbrück), quien decía: *“No hay nada en el mundo tan fuerte como la fraternidad de los que luchan juntos por una buena causa”*.

Recuperar nuestra historia, repensarla, es imprescindible para crear un futuro posible como mujeres, como personas. **I**

Victoria Quivén es la nueva responsable de la Secretaría de la Mujer del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.



Camareras de piso en un hotel, fotografía de Rineke Dijkstra.

Observatorio de la negociación colectiva. La negociación colectiva en España: una visión cualitativa, de varios investigadores y coordinado por Ricardo Escudero. Valencia, 2004: Comisiones Obreras y Tirant Lo Blanch (librería virtual: www.tirant.es).

EL estudio –que analiza más de 250 convenios colectivos, con especial atención de hostelería y comercio; química, textil, piel y afines; telecomunicaciones; limpiezas y seguridad; artes gráficas, papel, y fabricación de papel y cartón– se centra en la estructura de la negociación colectiva; las modalidades de contratación, las empresas de trabajo temporal y subcontratación; los nuevos contenidos del salario, el tiempo de trabajo; la igual-

dad y la no discriminación; y la participación sindical. Intenta así contribuir al conocimiento y a la valoración de la compleja realidad de la negociación colectiva, una necesidad ineludible si se desea actuar sobre ella.

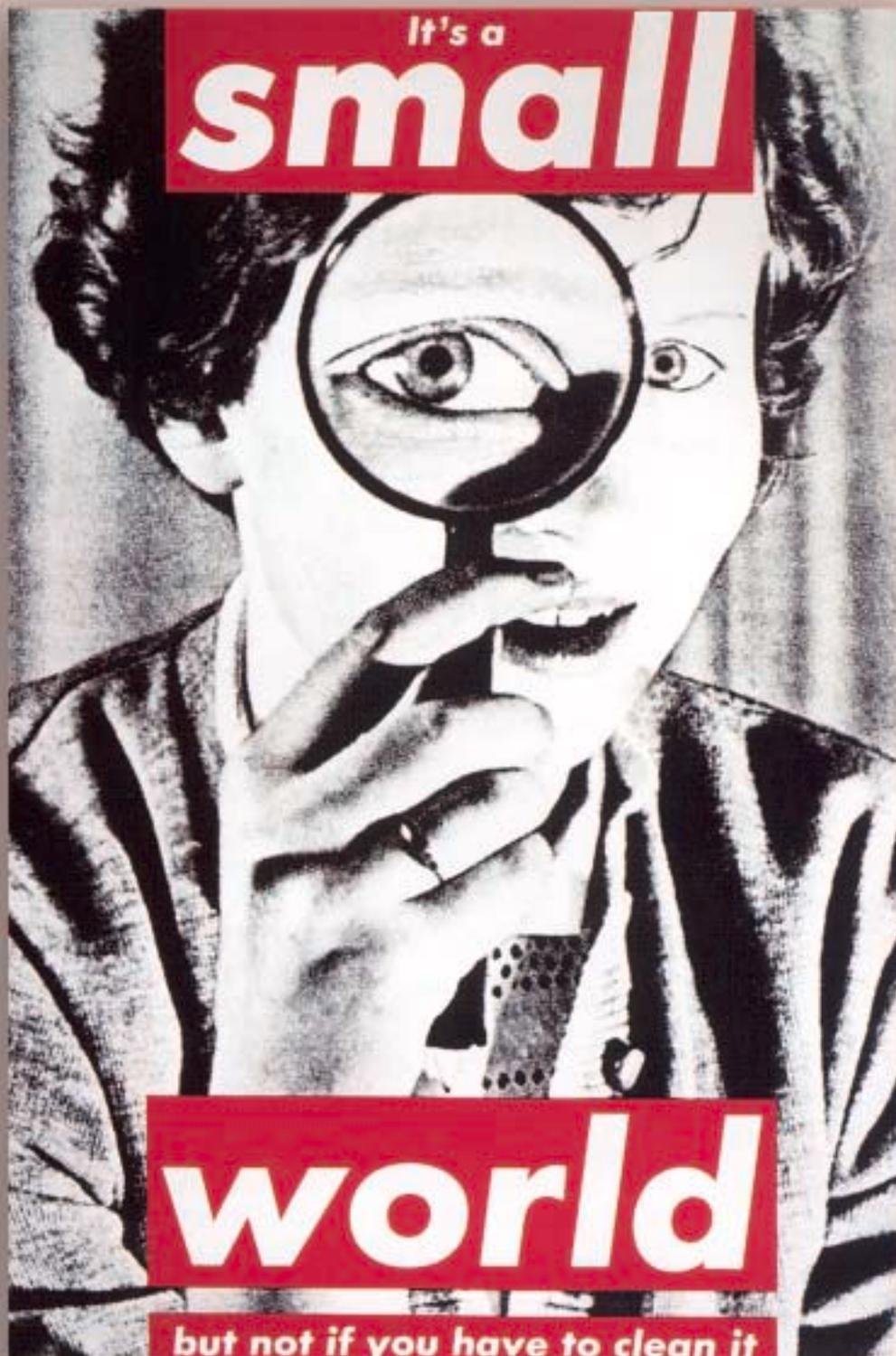
La publicación quiere contribuir también al debate abierto sobre las transformaciones del mundo del trabajo. La colaboración entre entidades tan variadas y heterogéneas –instituciones académicas, organiza-

ciones sindicales, expertos de distintas especialidades– no hace sino reconocer el valor de la diversidad. Diversidad necesaria en la construcción de vínculos sociales y de solidaridad que hagan suyo el compromiso de regenerar los derechos de trabajadores y trabajadoras, mejorando sus condiciones y contribuyendo a una mayor igualdad. **I**

Amaia Otaegui trabaja en el Gabinete Confederal de CC.OO.

Observar y actuar

¿Conciliación o más de lo mismo?



La compatibilidad entre la vida laboral y la vida privada se hace cada vez más difícil, sobre todo para quienes viven en grandes ciudades o cuentan con empleos precarios. Este informe pretende ofrecer algunas claves, dudas, problemas y preguntas acerca de la conciliación.

Qué pequeño es el mundo, pero no si tienes que limpiarlo, obra de la norteamericana Barbara Kruger.



La conciliación, un problema social

Haciendo un poco de historia sobre la discriminación de las mujeres, la autora del siguiente artículo nos descubre las contradicciones inherentes a las leyes de conciliación.

Ofelia Vila

DESDE LA instauración de la sociedad moderna, después de la Revolución Industrial y de la Revolución Francesa, en el último tercio del siglo XVIII, los roles sociales quedaron perfectamente definidos en función del género: a las mujeres se les adjudicó el papel de lo privado y los hombres pasaron a tener el dominio de lo público, creo que es suficientemente conocido el protagonismo que a lo largo de la Historia han tenido unos y otras en el devenir de los denominados “grandes acontecimientos” como para incidir ahora en ello. Ciertamente es que ya en aquellos momentos, muchas se levantaron ante esta situación que les iba a condenar al oscurantismo, la pobreza y la miseria y manifestaron su desacuerdo con esta situación que les negaba la posibilidad de ser ciudadanas con plenitud de derechos, recuérdense los cuadernos de quejas que elaboran algunas francesas rebelándose ante lo injusto de la situación.

Ya una mujer ilustrada de finales del siglo XVIII, madame de Coigny recoge una afirmación que todavía está en vigencia: *“Todas las personas nacen iguales, pertenezcan al sexo que pertenezcan, solo la educación las hace diferentes”*.

Lo cierto es que a lo largo de estos últimos ya más de 200 años, las mujeres se han ido, con mayor o menor fuerza, levantando contra una si-

Cuando esta actividad se mercantiliza, a través del mercado de trabajo, se queda en “manos de otras mujeres”.

tuación injusta en la que ni se las reconocía ni se las reconoce su esfuerzo en las actividades de reproduc-

ción de la fuerza del trabajo y del cuidado de las personas dependientes en el ámbito doméstico, a pesar de que sin este trabajo no hubiera sido

posible el mantenimiento de la economía de mercado. Pero esta actividad no ha sido incluida nunca a lo largo de la Historia como factor de mantenimiento y creación de la riqueza de las naciones, por ello no ha sido nunca remunerada y su reconocimiento social es nulo. Incluso cuando esta actividad se mercantiliza, a través del mercado de trabajo, se queda en “manos de otras mujeres”, pasando a formar parte, en un porcentaje muy amplio, de la economía sumergida. Cuando se legaliza queda fuera del Régimen General de la Seguridad Social (regulado por el Real Decreto 1424/85, de 1 de agosto) es decir se trabaja con unas condiciones laborales vejatorias.

Modificar situaciones

Sin embargo a lo largo de este periodo de tiempo, las mujeres se han ido incorporan-

Las inmigrantes, con su trabajo, están permitiendo que las occidentales puedan conciliar sus vidas. Dibujo de Jacob Lawrence de *La serie de la migración* (1993).



do, no sin dificultades, al ámbito de lo público y al mercado de trabajo, sin abandonar las actividades laborales que la sociedad les adjudica en el ámbito doméstico. Muchas trabas ha puesto la sociedad a esta incorporación al espacio de lo público y lo ha permitido en actividades que eran una continuación del trabajo que las mujeres ya realizaban en el ámbito del hogar, dando como resultado su masiva incorporación a la enseñanza, en los tramos de educación infantil y primaria, sobre todo, y a la sanidad. Una consecuencia de todo ello es la segmentación existente ahora mismo en el mercado de trabajo: el 80% de las mujeres trabajan en el sector servicios.

Negar la evolución de la sociedad sería absurdo, si comparamos las condiciones de vida con las mujeres de generaciones anteriores,

“Este es un problema social y lo que fallan son los mecanismos que tiendan a superar esos ancestrales repartos de tareas que tan interiorizados tiene toda la ciudadanía”.

indiscutiblemente se han ganado cotas de libertad, pero del mismo modo afirmar que ahora mismo existe una situación de igualdad material con los varones, sería negar la evidencia. Los avances de las mujeres han sido fruto de su empeño y esto ha obligado a modificar leyes, pero no situaciones. Corregir estas situaciones sería el paso siguiente.

Algunos datos que evidencian esta situación de discriminación son los siguientes: el 90% de las trabajadoras tienen la denominada doble jornada laboral, según datos del Instituto de la Mujer; la discriminación salarial en España puede llegar a ser del 30%, según datos



La resignación es mala para tu corazoncito... podemos cambiarlo todo!, cartel de Margarita Sada, recogido de la página web <http://www.creatividadfeminista.org>.

del último informe de la Organización Internacional del Trabajo; y, más de dos millones de mujeres en España son objeto de violencia por parte de sus compañeros senti-

mentales, también según datos del Instituto de la Mujer.

Entre las muchas opciones sociales, la situación es evidentemente discriminatoria y violenta hacia las mujeres y esto, en definitiva, es lo que tiene que ser corregido.

Reparto del trabajo

Siempre que se habla de conciliación se produce una confusión, a mí al menos me sugiere el término una cierta contradicción. Las medidas que se han venido dando, muy pocas por cierto, para la denominada conciliación de la vida laboral y familiar; desde mi modesta opinión, han sido totalmente erróneas, porque siempre se

han dado para conciliar la vida laboral y familiar de las trabajadoras, cuando las mujeres están conciliadísimas. La práctica lo demuestra: hay cada vez más que no tienen doble jornada laboral, sino triple jornada laboral. Son las que además de desempeñar su trabajo productivo en el mercado laboral y el trabajo reproductivo en el ámbito familiar; participan activamente en organizaciones sindicales, políticas o de cualquier otro tipo; por lo tanto las medidas deben ir enfocadas a lograr una situación en el mercado de trabajo y en el resto de los ámbitos sociales, que reconozca sus características, pero sobre todo deben ir acompañadas de medidas que “obli-

guen” a los hombres a un reparto del trabajo en el ámbito doméstico porque la situación de discriminación, a menudo sutil, pero a veces muy descarnada, no es un problema privado,

es un problema social. Por lo tanto tienes que ser los Poderes Públicos los que tienen que adoptar medi-

das que corrijan situaciones que atentan contra los Derechos Humanos de más de la mitad de la población y cuyo resultado es que en el mercado de trabajo, las mujeres mantengan tasas de empleo de hasta 20 puntos por debajo de las de los varones y en cambio doblen las tasas de paro.

La denominada Ley para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras (39/99 del 6 de noviembre de 1999) recoge una serie de medidas dirigidas exclusivamente hacia las mujeres, que algunas, no vamos a negarlo, eran necesarias: las relativas a la protección de las trabajadoras embarazadas ante situaciones de despido y protección del riesgo durante el em-



barazo, pero el resto de las medidas perpetúan las diferencias existentes entre hombres y mujeres, la subordinación de éstas ante aquéllos.

En la exposición de motivos, la ley alega, a modo de justificación, la necesidad de una normativa ante la masiva incorporación de las mujeres al

“Si mujeres y hombres aparecieran sometidos a los mismos condicionantes es lógico pensar que los empresarios tendrían menos razones para discriminar a éstas”.

trabajo, pero no reconoce como tal el trabajo que éstas vienen desarrollando en el ámbito doméstico y en el cuidado y mantenimiento de la familia y posiblemente el fallo está, como antes había apuntado, en la falta de reconocimiento social del trabajo familiar, indispensable para el mantenimiento del trabajo productivo.

Pero sobre todo la ley no ha contribuido al avance del reparto del trabajo doméstico y de cuidados. Muchos han sido los intentos de las mujeres para que se produjera, pero han chocado con una resistencia frontal por parte de los varones para responsabilizarse de unas tareas que nunca han sido las suyas y de las que tradicionalmente no se sienten responsables. Ni siquiera entre los más sensibles a combatir la injusticia social se ha producido este cambio.

No se entiendan estas afirmaciones como un ataque individual hacia los hombres, no, este es un problema social y lo que fallan son los mecanismos que tiendan a superar esos ancestrales repartos de tareas que tan interiorizados tiene toda la ciudadanía.

Tenemos ejemplos en distintos países europeos de la obligatoriedad por ley, del cuidado de los hijos e hijas por parte de los padres, recogidos en los denominados permisos parentales, estas medidas entre otras, contribuirían a vencer la resistencia que determinados empleadores

tienen ante la solicitud de trabajo de jóvenes y bien preparadas, a las que todavía ven como un posible riesgo de cuatro meses de baja. Es necesario que los poderes públicos legislen con fórmulas adecuadas de medidas de discriminación positiva que sean únicas e intrasferibles. En determinados países de la Unión Europea estas

fórmulas permiten un reparto de tareas más justo entre mujeres y hombres, y aunque se produce de una manera lenta, se produce.

Superar los papeles sociales

Si mujeres y hombres aparecieran sometidos a los mismos condicionantes es lógico pensar que los empresarios tendrían menos razones para discriminar a éstas.

De esta manera se irían corrigiendo toda una serie de perversiones que se mantienen ahora mismo en la estructura del mercado de trabajo en razón de género: la segregación horizontal que provoca que determinados sectores productivos todavía estén

vetados para las mujeres; la segregación vertical que impide que estén en una situación paritaria en los puestos de toma de decisiones; la discriminación salarial; el trabajo a tiempo parcial; las diferencias en las tasas de ocupación y desempleo, etcétera.

Pero todas estas medidas a corto plazo, no serían efectivas si la sociedad no se dota del instrumento imprescindible para ese necesario cambio de mentalidad, forjado a través de los siglos, de la situación de inferioridad de las mujeres con respecto a los hombres. Es necesario un sistema educativo que propicie, entre otros valores, la igualdad, el respeto, la coeducación, la convivencia... No podemos olvidar que el sistema educativo es el que modela la sociedad y si esta, por mandato constitucional, ha de ser igualitaria, los poderes públicos, tienen que dotarla de un sistema educativo que no discrimine a las niñas, adolescentes y jóvenes.

Termino este artículo haciendo alusión a un debate que actualmente está abierto en la sociedad y que, aunque hay que profundizar más en él, presenta una serie de aspectos, como mínimo sugerentes, para superar la dependencia económica que todavía muchas mujeres tienen respecto a sus compañeros y que constituye una traba importante para su desarrollo personal, me refiero al debate sobre la Renta Básica de Ciudadanía (RCB), un ingreso pagado por el Estado a cada ciudadano o ciudadana de una sociedad por el mero hecho de serlo. Es importante mantener abiertos los debates que ayuden a superar los papeles tradicionales que se adjudican en función del género. **T**

Ofelia Vila es la secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.

Tiempo para vivir, tiempo para disfrutar, fotografía de Rafael Luna.



Algunas conclusiones del Informe Randstad

El Informe Randstad. La calidad del trabajo en la Europa de los Quince. Las políticas de conciliación, (mayo de 2003), coordinado por Carlos Obeso y elaborado por el Instituto de Estudios Laborales (IEL) ESADE-Randstad, analiza y valora las políticas de conciliación puestas en marcha en los 15 países comunitarios. Por su interés publicamos parte del prólogo y algunas de las conclusiones más interesantes.

PARA este informe lo central es avanzar en la clarificación de las condiciones que permitan a los hombres y mujeres, pero fundamentalmente a las mujeres, incorporarse al mercado de trabajo de la forma que voluntariamente elijan.

El informe es el resultado de un trabajo colectivo que no pretende ni de lejos agotar un tema que es poliédrico por definición y que está marcado por posicionamientos ideológicos muy determinantes. Es en cualquier caso un informe completo y complejo en las materias que desarrolla



Tiempo para trabajar. Fotografía de la exposición *El trabajo de la mujer a través de la Historia*, del Instituto de la Mujer.

y que ha sido elaborado con la intención de ser un referente de consulta obligada. El informe Randstad no toca todos los posibles temas que se articulan alrededor de la conciliación pero

“La ley de conciliación 39/1999 hoy vigente (...) aunque suponga un avance y haya puesto orden en la dispersa legislación sobre conciliación es una ley pensada para proteger la natalidad y la familia tradicional”.

desarrolla en profundidad los que trata estructurándose en cuatro capítulos: *La conciliación familiar y laboral para las mujeres trabajadoras; Cambios familiares, políticas familiares y de conciliación de la vida laboral y familiar o personal; La conciliación de la vida familiar y laboral: una perspectiva jurídica; y Análisis de contenido en convenios colectivos (septiembre 2003-febrero 2004). Cláusulas de conciliación.*

Resumen ejecutivo

- Junto a la incorporación de la mujer al trabajo han aparecido nuevas realidades como los bajos índices de natalidad (en los países económicamente desarrollados), la variedad creciente de modelos de familia, el incremento de los divorcios o el replanteamiento de lo que, sobre todo en el entorno familiar; se entienda como roles exclusivamente femeninos o masculinos, muy especialmente en lo relacionado con el cuidado de los hijos.
- De cómo se definan e interrelacionen esas nuevas situaciones las políticas de conciliación tendrán uno u otro sentido. En España y en los últimos años ha prevalecido la idea de que:

- existía una relación entre baja natalidad y trabajo de la mujer y que por lo tanto si se quería potenciar la natalidad autóctona había que colocar el trabajo de la mujer en un papel subsidiario.
- que en situaciones de incompatibilidad o conflicto entre el papel de madre/esposa y el de mujer trabajadora debería prevalecer el primero y
- que en relación a la familia y la crianza de los hijos el rol de la mujer es determinante y el del hombre secundario.

Este informe respeta estos planteamientos pero no los comparte. En concreto y en relación a la natalidad entendemos que la relación entre baja natalidad y trabajo de la mujer no es directamente causal.

- La ley de conciliación 39/1999 hoy vigente responde claramente a estos parámetros. Aunque suponga un avance y haya puesto orden en la dispersa legislación sobre conciliación es una ley pensada para proteger la natalidad y la familia tradicional. (...) Existen varias ideas de fondo entre las que destacamos dos:
 - que una protección adecuada del menor exige desvincular lo que es especial conexión biológica, la que se da alrededor del parto, de la heterosexualidad de la paternidad o del cuidado de familiares. Entendemos que en la ley la vinculación excesiva de los cuidados al sexo (femenino) y no al género subordina el papel del padre a un papel secundario patrimonial y no emocional lo que dada la diversidad de situaciones familiares puede acarrear desprotección más que cuidado para el niño. Es además contra-



dictorio con las exigencias de equilibrio en las responsabilidades paternas y un mal mecanismo para reeducar a varones y mujeres en el cambio cultural de los roles familiares.

- que se tiene que desvincular el trabajo estable y la cotización regular con el concepto de trabajo (y los derechos derivados) que se manejan en la ley. Aunque la ley pretenda con esas definiciones proteger a la mujer que trabaja no lo consigue más que en parte dado que esas formas de trabajo regular no son, especialmente en las mujeres, generalizables al conjunto de mujeres trabajadoras.

de la población ese porcentaje sería del 14% mientras que un 20% defendería el modelo subordinado donde la mujer trabaja como complemento salarial. Hasta ahora las políticas de conciliación en España se han basado en esos valores relativamente minoritarios mientras que no se han atendido los deseos relativamente mayoritarios de mayor igualdad y corresponsabilidad entre géneros.

- La realidad laboral y familiar de la mujer en España está todavía lejos de los deseos y valores expresados. (...) Las políticas de conciliación tienen que fijarse como objetivo priori-

natalidad no es inmediata e incluso puede ser inversa como en los países nórdicos. En España el descenso de la natalidad es muy pronunciado mientras la incorporación de la mujer al trabajo es débil. Además, como ya se ha comprobado el número de mujeres que trabajan en España es sensiblemente bajo en relación a la Unión Europea. En este informe se entiende que si la natalidad es un problema en España la causa debe buscarse en la forma en que trabaja la mujer no en que la mujer trabaje.

- En España las asalariadas con contratos temporales tienen 0,67 hijos

“La presencia de hijos en la familia afecta negativamente al trabajo femenino. A medida que aumenta el número de hijos se incrementa el diferencial de ocupación entre hombres y mujeres”.

- Las políticas de conciliación en España hasta la fecha se han basado en unas premisas que no responden a los deseos de los españoles aunque sí a su realidad. El modelo de relación de trabajo-familia preferido (...) responde a un criterio de igualdad. Un 60% de parejas con hijos querían trabajar ambos a pleno tiempo, y en el conjunto de la población un 66% prefieren un modelo de familia igualitaria donde el hombre y la mujer no tienen papeles subordinados por razón de género en ninguno de los dos ámbitos.
- Un 20% de las parejas con hijos defienden en España el modelo familiar clásico donde la mujer se dedica exclusivamente al hogar. En el total

tario acercarse al modelo de estructura familiar igualitario.

- Los contratos a tiempo parcial pueden ser, si se regulan convenientemente, un buen mecanismo que ayuden a la mujer a permanecer en el trabajo, en especial después de la maternidad. Sin embargo el contrato a tiempo parcial tal como hoy se concibe (...) no garantiza el desarrollo profesional. Mientras no cambie en las empresas la cultura de uso de estos contratos no podrán ser una alternativa profesional recomendable para las mujeres aunque si lo sea laboral.
- (...) La relación entre la incorporación de la mujer al trabajo y la baja

de promedio; las asalariadas fijan 1,07%; las ocupadas por cuenta propia 1,46 y finalmente las amas de casa 1,97. Que las ocupadas por cuenta propia tengan más hijos (a pesar de estar menos protegidas por la ley) puede explicarse por su mayor libertad para conciliar vida profesional y personal cosa que las licencias y otros mecanismos regulan mal para la mujer trabajadora por cuenta ajena.

- (...) La presencia de hijos en la familia afecta negativamente al trabajo femenino. A medida que aumenta el número de hijos se incrementa el diferencial de ocupación entre hombres y mujeres. Las mujeres en España tienen hijos en promedio a los 31 años, es decir, cuando la actividad laborales más fuerte (entre los 25 y los 34 años seis mujeres de cada diez están ocupadas, dos buscan empleo y dos están inactivas). En esta etapa es cuando las familias tienen más gastos y más requerimientos de tiempo y es precisamente cuando más se necesitan servicios de atención infantil, de calidad y coste adecuados especialmente para los menores de un año, algo mal atendido en nuestro país. **T**

Tiempo para compartir y organizarse. Fotografía recogida de la exposición *Con las mujeres avanza el mundo*, del Instituto de la Mujer.



Estudios de mujeres

Los institutos de estudios de la mujer cumplen años. Repasamos sus páginas web y el quehacer de dos de los más antiguos: el de la Universidad Autónoma y el de la Complutense de Madrid.

Begoña Marugán

HACE ahora veinticinco años que un puñado de mujeres, convencidas de que la democracia real no era posible sin una transformación del conocimiento científico, fundaron el Seminario de Estudios de la Mujer. Combatir contra la invisibilidad de las mujeres y hacerlas sujetos activos del conocimiento científico era una carrera de fondo en la que este equipo de docentes estaba dando los primeros pasos. Las Jornadas de Investigación Interdisciplinar que se realizaban cada año eran pequeñas zancadas a añadir a una ya larga trayectoria que queda reflejada en sus publicaciones (<http://www.uam.es/otroscentros/instituto-mujer>). Así, desde los márgenes del sistema académico, se sentaron las bases de lo que, en 1983, sería el conocido Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid (IUEM). Un instituto que en abril celebraba su aniversario con las Jornadas *Democracia, feminismo y Universidad* en las que participaron más de cuatrocientas personas y estuvieron representados cincuenta institutos, seminarios y centros de estudios de las mujeres, ya que esta experiencia, aunque pionera, no ha sido la única.

Afortunadamente en las universidades españolas han proliferado los institutos de investigación que cuestionan los paradigmas de una ciencia androcéntrica y buscan nuevos marcos teóricos y metodológicos. Actualmente institutos, seminarios, centros de estudios y cátedras de diversas universidades (Barcelona, Valencia, Alicante, Granada, Salamanca, Valladolid, Zaragoza, etc.) se ocu-

“Los institutos de investigación cuestionan los paradigmas de una ciencia androcéntrica y buscan nuevos marcos teóricos y metodológicos”.

pan de generar y difundir conocimiento feminista a través de la docencia en cursos, seminarios, talleres, títulos propios y publicaciones. Hay estudios de doctorado en temas de género en prácticamente todas las universidades. Además se han creado títulos propios como el de Experta/o en Políticas Europeas de Género que imparte el Instituto de Investigaciones Feministas de la Complu-

tense. Instituto que, en este momento, trata de poner en marcha el nuevo título de postgrado: Feminismo y Género, como se puede comprobar en su página web: (<http://www.ucm.es/info/instifem>).

Y es que, como señala la directora del IUEM, Virginia Maquieira: “*Uno de los éxitos del movimiento feminista es haberse convertido en una fuerza plural, heterogénea e internacional que tiene su expresión en los ámbitos profesional, sindical, ciudadano, en las organizaciones no gubernamentales, de derechos humanos e instituciones académicas*”.

Desde Internet se puede acceder a los seminarios y centros de estudio de las mujeres y conocer la ingente actividad que desde los mismos se desarrolla. La única dificultad reside en su acceso, pues la “puerta de entrada” es la de la universidad a la que el organismo pertenece.

Para ponerse en contacto con el Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid: iuem@uam.es y con el Instituto de Investigaciones Feministas de la Complutense, dirigido en la actualidad por Rosa María García Rayego, en: instifem@rect.ucm.es. 

Begoña Marugán es socióloga y experta en cuestiones de género.



Logotipos del Instituto de Investigaciones Feministas de la UCM y del Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la UAM.

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

Cirugía general,
estética y plástica

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

por el mundo

Cooperación sindical

C. B.

DICE Gracia Santos que los proyectos de cooperación sindical han sido, por lo general, mal entendidos: “*Existe una gran satisfacción por el reconocimiento logrado al papel y aporte específico de la cooperación sindical, hecho que ha sido una reivindicación demandada por largo tiempo tanto por Comisiones Obreras como por la propia Fundación y que ha precisado de importantes esfuerzos para su consecución*”. De hecho, hasta el año 2001 la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga (1), que dirige esta valenciana, no había puesto su acento en este asunto: “*Este reconocimiento permite que, a partir del año 2001, la Fundación pueda intensificar su trabajo en este campo*”. El derecho a la vida, los derechos humanos más elementales, el derecho a la creación de sindicatos, el derecho a pertenecer a alguno de ellos parecen evidentes en los países del Primer Mundo, pero no es así de claro en el resto. De hecho, hay personas en Colombia, en El Salvador, en Nicaragua... que se encuentran amenazadas por el simple hecho de estar sindicadas o por ser líderes.

Tradicionalmente los vínculos más fuertes han existido con proyectos ubicados en centroamérica y Latinoa-



mérica, la facilidad de comunicación, entre otras cosas, lo hizo posible. Pero hoy día la Fundación Paz y Solidaridad cuenta con nuevas realidades en los países del Magreb, Sudáfrica, Palestina o Guinea Ecuatorial.

Desde el apoyo en la negociación en Latinoamérica hasta formas de actuación ante situaciones de reconversión industrial en países como Argelia o Túnez. Todo abarca la Fundación porque desgraciadamente los problemas de deslocalización o la precarización de los contratos tienen idéntico rostro en todos los lugares del mundo. Esta organización no gubernamental para la cooperación, la asistencia internacional y la promoción de la paz y la solidaridad entre los pueblos pone en marcha acciones de formación y sensibilización que intentan terminar con las situaciones de subdesarrollo y de interdependencia.

“El 0,7% de la cuota de cada persona afiliada a Comisiones Obreras se destina a desarrollar los proyectos de cooperación”.

Las mujeres, la economía informal, la población indígena, los inmigrantes, el medio ambiente y la salud laboral están en su punto de mira.

Reforzar a las trabajadoras, dándoles participación y generando líderes, es uno de sus principales objetivos: “*Sabemos cuánto les cuesta a las mujeres salir al mundo laboral y también los problemas con que se enfrentan en los países del Sur. Por eso deseamos generar fuerza, hacer lobby, conquistar espacios*”, dice Gracia Santos. Y nos hablan de los proyectos de los que se sienten más orgullosas: la experiencia de trabajo con la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (2) y el fortalecimiento de las sin-

Fotografía de Joan Tomás en La Habana (Cuba).

dicalistas; o con Las Mélicas de El Salvador en la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras de las maquilas o con Convivamos de Colombia y la promoción de la participación pública de las mujeres.

Alrededor de un 15% de los proyectos impulsados por la Fundación Paz y Solidaridad son exclusivamente de mujeres. Eso no quiere decir, sin embargo, que se pierda la perspectiva feminista en el resto de proyectos. Hay tres ejes fundamentales siempre presentes. Así se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, el medio ambiente y la pobreza. El equipo de Gracia Santos huye de la conmiseración, de la caridad, y no desea repetir modelos de caridad laica, sino que se inclina por organizar y dar fuerza a las protagonistas: “*No es bueno depender siempre de la ayuda. Debemos desarrollar capacidades no suplir necesidades*”.

Mentxu Carpintero, de 35 años, economista y una de las técnicas de la Fundación, asiente: “*Generar capacidades es lo que puede llevar al final a un cambio y a que las condiciones de vida de la gente mejoren. El problema no es solamente la falta de recursos sino la imposibilidad de participación*”. Y cuentan con orgullo que el 0,7% de la cuota de cada persona afiliada a Comisiones Obreras se destina a desarrollar los proyectos de cooperación puestas en marcha por la Fundación. **T**

(1) Más información sobre la Fundación Paz y Solidaridad en su página web (actualmente en construcción): <http://www.ccoo.es/pazy-solidaridad/index.htm>.

(2) Más información sobre las actividades de Comuande en *Trabajadora* nº 12 (junio de 2004).



Leyla libre

"Tengo dos hijos, un marido y amigos a los que quiero.

Amo la vida... pero mi pasión de justicia, sin duda, es más grande" (Leyla Zana).

LA DIRIGENTE kurda Leyla Zana ha sido puesta en libertad. Parece una contradicción decir que ahora es libre porque si algo ha caracterizado su vida es el uso que ha hecho siempre de ella.

Nació hace 43 años en Diyarbarkı, una región kurda situada geográficamente y políticamente en territorio turco y fue diputada, la primera mujer kurda en el Parlamento turco. Le duró realmente poco. El día de su juramento tuvo la "desfachatez" de presentarse con una diadema en el pelo con los colores tradicionales de su pueblo (amarillo, verde y rojo) y añadió en kurdo (una lengua prohibida en público) lo siguiente: "*Lucharé por una convivencia en paz*". Tres años después, cuando ya no gozaba de inmunidad parlamentaria fue detenida y acusada, junto con tres compañeros, de pertenencia al Partido de los Trabajadores del Kurdistán (PKK) y condenada a 15 años de cárcel, de los que ha cumplido 10 íntegros.

En 1993 fue protagonista de una bonita historia de solidaridad. El Parlamento turco recibió un documento firmado por mujeres de diferentes países ofreciéndose a pasar un día de cárcel en su lugar; entre ellas se encontraba Danielle Mitterrand. Un par de años después recibió el Premio Sajarov de Derechos Humanos del Parlamento Europeo. Aunque en ocasiones el Gobierno turco le ofreció el indulto —por su grave estado de salud y las presiones internacionales— nunca aceptó si la amnistía no era general para todos los presos políticos turcos o kurdos.

Su recorrido vital ha sido llevado al cine a través de dos películas documentales, una de ellas dirigida por la directora kurda Kudret Gunes titulada *Leyla Zana. El grito más allá de la voz estrangulada*. En *La espalda del mundo*, del director Javier Corcuera, es la protagonista de la segunda historia, aquella que responde a *La palabra*. A través de imágenes de archivo y de una larga conversación con Mehdi Zana, su marido, desde su exilio en Estocolmo (Suecia) vamos descubriendo a esta mujer "*encarcelada por decir lo que piensa*". Hoy muchas niñas kurdas llevan su nombre.

Ahora Leyla podrá trabajar con los suyos, por lo suyo: "*Pienso que hemos llegado a un momento crucial, que una página nueva se ha abierto en la que los kurdos y los turcos van a poder darse la mano y abrirse al mundo*". Bienvenida Leyla. 

clínica dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL
HASTA 22 SEMANAS**

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

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



SERVICIO DE URGENCIAS

24 HORAS

91 571 27 00

Instantánea de delegadas

Esther Conde Eujen

DURANTE LAS III Jornadas de Mujeres Sindicalistas, organizadas por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía los pasados 29 y 30 junio en Málaga, tuvo lugar la presentación del estudio *Delegadas sindicales en Comisiones Obreras* (1). La inquietud por conocer, desde una perspectiva de género, la situación sociolaboral y sindical de las representantes sindicales en Andalucía, así como su percepción sobre el sindicato en materia de igualdad de oportunidades, impulsó a la Secretaría de la Mujer a llevar a cabo el estudio. Como su propio título indica, se trataba de realizar una instantánea de las delegadas sindicales. Estas son algunas de sus conclusiones.

Las delegadas sindicales de Comisiones Obreras de Andalucía tienen una edad media de 39 años. Hay que señalar la escasa presencia de jóvenes. Esto puede explicarse por el hecho de que la mayoría de las personas con edades comprendidas entre los 18 y 23 años aún están cursando estudios y, por otro lado, la juventud que trabaja suele estar sujeta a contratos temporales y a condiciones laborales precarias, hecho por el que la acción sindical se ve más dificultada.

En cuanto a la formación de las delegadas, todos los niveles están representados aunque hay que aclarar que los resultados están muy polarizados sobresaliendo, por un lado, las que poseen titulación universitaria con un 24% y, por otro lado, las que han finalizado estudios primarios con un 36%. Sólo un 3% no tiene ningún tipo de formación.

Otro dato de interés extraído es que las representantes sindicales tienen pocas cargas familiares. Su tasa media de natalidad es de 1,29 hijos o hijas, cifra ligeramente superior a la registrada en el Estado español en el año 2002 (1,26). Llama la atención que el 86% de las delegadas sostiene que no tienen a su cargo otros familiares o personas dependientes por razón de edad o enfermedad.

Para definir su situación laboral se tuvo en cuenta, entre otras, dos cuestiones fundamentales: la caracterización de las empresas y las condiciones laborales. Según la titularidad de las empresas, el 70% de las delegadas trabajan en empresas privadas frente a un 29% que se encuentran en las públicas. En función del tamaño de la empresa, la ma-

yor parte de las delegadas están ubicadas en pequeñas y medianas empresas. En las grandes empresas, donde los sindicatos suelen tener mayor presencia, el nivel de representación de mujeres baja al 16%, dato que nos debe llamar a reflexión.

Asimismo las delegadas sindicales andaluzas no están sujetas a condiciones laborales precarias y disfrutan de cierta estabilidad laboral. El 46% de ellas tiene una jornada laboral de 8 horas y el 73% posee un contrato indefinido. De hecho, la media de antigüedad o permanencia en sus respectivos trabajos es de 12 años.

Se aborda también, entre otros aspectos, el historial de afiliación de las delegadas y su participación en la negociación colectiva. El 92% de las mismas está afiliada, registrándose sólo un 7% que no tienen vínculo de afiliación con el sindicato.

Según los resultados obtenidos, la participación de las delegadas en la negociación colectiva -una de las principales actividades del sindicato- es considerablemente alta, ya que un 36% ha formado

Desconocimiento y escepticismo

C.B.

LA RECOGIDA de datos personales y laborales de un número importante de castellano-leonesas ha aportado nuevas claves que ayudan a reflexionar sobre las causas y las necesidades sentidas por las trabajadoras tanto para acercarse como para implicarse en los sindicatos. Así lo explicaba la responsable de la Secretaría de la Mujer de Castilla y León, Bernarda García: *“Las conclusiones vienen a corroborar opiniones generalizadas sobre las dificultades de las mujeres para implicarse en la vida sindical, como puede ser por ejemplo la falta de tiempo; y en otras, aportan datos*

diferentes que hacen que ideas preconcebidas deban ser revisadas para orientar mejor nuestro trabajo sindical”.

Las trabajadoras más dispuestas a sindicalizarse, a pelear por sus derechos, tienen entre los 26 y los 45 años. El desequilibrio existente en algunos sectores (o demasiado masculinizados o demasiado feminizados) tiene una correlación inmediata en la desigual representación de mujeres en algunas federaciones regionales. Otro dato que llama la atención tiene que ver con el tipo de empleo que consiguen: la mitad de las encuestadas ocupa categorías consideradas no cualificadas, es decir, sin demasiado reconocimiento social y con salarios exigüos. El dato ya alarmante de por sí es aún más absurdo si se le suma otro más: el que nos recuerda que las mujeres cuentan con mayor formación.

Las responsabilidades familiares en todas sus variantes las desaniman a la hora de asumir puestos de mayor responsabilidad en el sindicato. Según los resultados de la encuesta, quienes aceptan cargos cuentan con la ventaja de compartir dichas responsabilidades al 50% con sus



sindicales

parte de las mesas de negociación.

El apartado de la investigación relacionado con la percepción de las delegadas sobre la situación del sindicato en materia la igualdad de oportunidades, contiene información de carácter más cualitativa. El objetivo era descubrir las barreras que dificultan la participación de las mujeres en la actividad sindical, así como la manera de evitarlas.

A la hora de valorar el grado de implantación de la igualdad de oportunidades en sus respectivas secciones sindicales y federaciones, las representantes sindicales dan por sentado que se toma en cuenta la igualdad y la perspectiva de género, sin embargo, a la hora de preguntarles en qué aspectos, un alto porcentaje de las mismas no sabía responder:

Entre las mejoras que las delegadas introducirían en el sindicato hay que destacar las siguientes: más protagonismo a las dirigentes, mayor sensibilización hacia los problemas específicos de las sindicalistas, más formación sobre la igualdad de oportunidades, facilitar la asistencia de mujeres a reuniones y actividades del sindicato (adaptando para ello los horarios de las mismas) y, por último, dar más información sindical sobre igualdad de oportunidades en las empresas. **1**

Esther Conde Eujen es periodista y trabaja en la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.

(1) *Delegadas sindicales en Comisiones Obreras*, esta investigación, realizada por Esther Conde Eujen y Almudena Arrabal, se enmarca dentro de la iniciativa comunitaria Equal "Ítaca: Empleo e Igualdad en Clave Local" y fue elaborada el pasado año 2003 bajo la coordinación de Loren Cabral, responsable de la Secretaría de la Mujer en Andalucía.

parejas afectivas, en mucha mayor proporción que quien sólo recibe ayuda.

La falta de infraestructuras sociales de carácter gratuito, semi gratuito o privado que descarguen a las familias de la responsabilidad de los cuidados de menores o personas dependientes; las bajas o ajustadas rentas familiares que impiden la contratación externa; y, finalmente, la asunción por parte de las mujeres de esos trabajos como algo propio hace que la participación femenina en los sindicatos sea dificultosa.

En Castilla y León ha habido en los últimos años un avance significativo en cuanto afiliación femenina aunque no ha tenido la misma traducción en cuanto a representación se refiere. En los órganos de dirección se puede hablar de "una presencia destacada", eso sí teniendo en cuenta que el 40% se ubican en las secretarías de la Mujer.

Junto con la falta de tiempo, las encuestadas expresaron otro tipo de impedimentos, como el escaso dominio de medios técnicos o el temor a expresarse en público. La falta de autoestima sale a flote una vez más. Y un motivo más para la reflexión: piensan que afiliarse no les sirve de nada; es decir, desconocen los beneficios que les pueden aportar los sindicatos. **1**

(1) *La participación de las mujeres en Comisiones Obreras de Castilla y León*. Valladolid, 2004: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León.

Bajo el franquismo

Pilar Muñoz

UN objetivo fundamental de la Fundación 1º de Mayo es el estudio del mundo laboral y de la reciente Historia sociopolítica de nuestro país, incluyendo la emigración, el antifranquismo o los movimientos de mujeres. Precisamente sobre estos temas versan dos trabajos recientemente auspiciados por la Fundación y que coinciden en señalar la invisibilidad, también historiográfica, femenina, tanto en su movilización y represión política como en su actividad laboral: *Las mujeres de presos republicanos: movilización política nacida de la represión franquista*, de Irene Abad Buil y *Adoctrinamiento versus formación. Las mujeres emigrantes españolas, el trabajo y la cualificación profesional a mediados del siglo XX*, de Ana Fernández Asperilla (1).

Abad analiza cómo la ayuda individual de las mujeres a sus familiares encarcelados generó una solidaridad femenina que acabaría convirtiéndose en lucha colectiva por la amnistía de los presos políticos y en reivindicación de mejoras de clase y finalmente de género. En cuanto al trabajo de Fernández Asperilla sobre las españolas que emigraron a Europa desde los años sesenta se centra en dos aspectos. En primer lugar, en su falta de formación, fruto de las duras circunstancias socioeconómicas que obligaron a muchas a trabajar desde niñas descuidando la escuela; de la demanda de trabajadores no cualificados por parte de los empresarios extranjeros; pero, sobre todo, del discriminatorio sistema educativo franquista, que además proporcionaba a las emigrantes cursos de adoctrinamiento moral en lugar de formación profesional. En segundo lugar, el choque que estas mujeres encontraron entre el modelo femenino del que procedían (que las recluía en la esfera doméstica reduciéndolas al papel de esposas y madres) y el de los países receptores, donde el trabajo las colocaba en la esfera pública, mejoraba sus condiciones económicas e incluso llegaba a cambiar sus pautas sociofamiliares. **1**

Pilar Muñoz es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo.

(1) *Las mujeres de presos republicanos: movilización política nacida de la represión franquista*, de Irene Abad Buil está disponible en <http://www.1mayo.org/> (Publicaciones à Documentos de trabajo à DOC 2/2004). *Adoctrinamiento versus formación. Las mujeres emigrantes españolas, el trabajo y la cualificación profesional a mediados del siglo XX* (Ana Fernández Asperilla), que se presentó originalmente al Colloque International de la Université Libre de Bruxelles *Pour une histoire européenne des femmes migrantes* (Bruselas, 7-8 Mayo 2004), está a punto de ser publicado por la revista *Sextant*.

Perversidad

El último documento eclesiástico y la campaña contra el integrista católico y por la igualdad de derechos promovida por la Red de Organizaciones Feministas es el motivo del siguiente artículo de opinión.

Ofelia Vila

EN UN VERANO que ha sido ardiendo por la cantidad de crueles asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o ex parejas sentimentales y por el aumento de maltratadores detenidos cuando amenazaban o intentaban quitarle la vida a las mujeres con las que habían convivido, lo que nos faltaba era que el Vaticano sacará a la luz el “libelo” en el que de una manera pública y muy clara, nos coloca a las mujeres en una situación de dependencia con respecto a los hombres. No podemos olvidar que estas situaciones de sometimiento, bendecidas por la Iglesia católica, mantienen a esa lacra que día a día golpea a la sociedad. Su resultado son los crímenes

cometidos, hasta ahora en la más absoluta impunidad, por esa serie de individuos que han considerado a las mujeres como propiedad suya y no aceptan que quieran salir; ejercitando un derecho legal, de ese infierno doméstico en el que se había convertido su convivencia diaria con un maltratador.

Pues bien, no voy a repetir los pseudo-argumentos que esgrime el Vaticano respecto a las funciones naturales y vocacionales de las mujeres, para justificar ese acuerdo social, no natural, que nos ha tenido sometidas a las tareas domésticas y expulsadas del ámbito de lo público. A lo largo de la Historia, las muje-

res hemos intentado, con mucho esfuerzo, superar la discriminación que hemos padecido y padecemos. Hoy, aunque lentamente, nos vamos incorporando a la vida social y pública, actualmente todas las instituciones, excepto la Iglesia católica, entienden o al menos esas son las declaraciones que hacen, esta lucha contra la discriminación de las mujeres en términos de justicia social.

El documento, objeto del artículo, nos tacha a las mujeres de feministas radicales y emplea este término con un sentido peyorativo. Todas las mujeres somos feministas, porque lo que ignora la Iglesia católica oficial es que feminismo es sinónimo de lucha por la igualdad, algo inherente a las personas. Las mujeres queremos ser tratadas como personas y a ninguna le gusta ser vejada, apaleada o muerta por su compañero. En consecuencia todas las mujeres continuaremos reivindicando esa situación de igualdad que se mantiene viva gracias a la lucha de las mujeres y algunos hombres que nos precedieron.

No conozco ningún documento eclesiástico en el que se recoja el rechazo de la Iglesia católica a los asesinatos de mujeres por sus parejas. No la he



En las afueras de la ciudad (1926), pintura del artista alemán Hans Grundig.

Reducción de jornada y desempleo

Eva Silván

LA RECIENTE sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 6 de abril de 2004, dictada en el recurso para la unificación de doctrina número 4310/2002, supone un nuevo avance para hacer realmente efectivo en nuestro ordenamiento interno lo dispuesto en el artículo 2.6 de la Directiva 96/34/CEE: “*Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales*”.

La sentencia se pronuncia sobre la forma de calcular la base reguladora de la prestación de desempleo, cuando se accede a la misma tras un despido o extinción de contrato de una trabajadora o trabajador en situación de reducción de jornada por guarda legal de un menor de seis años o un minusválido ó por cuidado de familiar.

El artículo 211, apartado 1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social dispone que la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días anteriores a la situación de desempleo.

visto condenar las prácticas abusivas de algunos empresarios con las trabajadoras sólo por el hecho de ser mujeres: recuerdo que existe una discriminación salarial de las mujeres que puede llegar a ser de hasta el 30% en la Comunidad Valenciana; recuerdo también las dificultades que las mujeres tenemos en el acceso al primer empleo y que cuando una empresa sufre una crisis las primeras que sufren las consecuencias son las mujeres. Tampoco he visto la condena del acoso sexual y otros delitos que en el mercado de trabajo sufrimos las mujeres sólo por el hecho de ser mujeres. Teniendo en cuenta todos estos aspectos, mala cabida tenemos las mujeres en una institución que nos niega los más elementales derechos democráticos y en definitiva nos considera ciudadanas de segunda clase.

Ante esta situación, a las personas que hemos solicitado salir de esta institución que día a día nos está maltratando (yo personalmente lo solicité el día 17 de febrero), ni siquiera se nos ha contestado. Nos hemos enterado a través de la prensa de la imposibilidad de `borrarse´ de la Iglesia católica. Muchas personas pertenecemos a esta Iglesia no por decisión propia y tenemos la firme voluntad de utilizar los medios legales para

Adán y Eva (1531), óleo sobre tabla del artista alemán Hans Bandung Grien.

salir de una institución que se aprovecha de las arcas de los contribuyentes y encima nos insulta.

Desde aquí recomiendo la participación en la campaña de recogida de firmas, a través de la Red de Organizaciones Feministas contra la Violencia hacia las Mujeres⁽¹⁾, para que sean retiradas las ayudas públicas que la Iglesia católica recibe de los distintos gobiernos. También espero el pronunciamiento del Gobierno valenciano ante esta sarta de despropósitos que recoge el documento vaticano, y que ha sido avalado, entre otros, por los obispos de la Comunidad Valenciana. **T**

Ofelia Vila es la secretaria de la Dona de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valencià.

(1) Campaña de la Red de Organizaciones Feministas: En defensa de los principios constitucionales; contra los acuerdos económicos con el Vaticano y contra el integrismo católico y por la igualdad de derechos; actúa; firma (www.redfeminista.org). Ya son más de 12.000 las personas que se han sumado a la misma.



Cuando una trabajadora o trabajador reduce su jornada por cuidado de hijos o familiares, su salario se reduce en igual proporción, por lo que la base de cotización a la Seguridad Social igualmente disminuye, y por tanto es inferior a la que corresponde por jornada completa.

Si una trabajadora o trabajador, que está en situación de reducción de jornada por los motivos antes señalados, es despedido o se le extingue su contrato en dicho período, el INEM, en una interpretación literal del artículo 211 anteriormente citado, calcula el importe de la prestación de desempleo teniendo en cuenta las bases de cotización de los 180 últimos días anteriores al despido o extinción de contrato, periodo en los que la base de cotización, al corresponder con la reducción de jornada, es inferior.

El Tribunal Supremo, en la sentencia comentada, afirma que se infringe la ley al aplicar literal y mecánicamente el artículo 211.1 de la L.G.S.S., sin tener en cuenta el bloque normativo que regula la maternidad y concretamente lo establecida para el supuesto de excedencia para cuidado de hijo.

La sentencia falla estableciendo que: *“La base reguladora en la prestación de desempleo será el promedio de la base por lo que se haya cotizado durante los últimos 180 días anteriores a la fecha en que se comenzó a cotizar conforme al salario de una jornada reducida”*.

Para llegar a esta resolución, el Tribunal Supremo realiza una interpretación finalista de las últimas medidas legislativas sobre protección por maternidad, y en concreto del artículo 4 de la ley 4/1995, reguladora del permiso parental y por maternidad, en el que se establece que la situación de excedencia para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada al alta para obtener las prestaciones por desempleo. Apoyándose en lo dispuesto en este artículo, la sentencia de seis de abril de dos mil cuatro, afirma que al supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares debe darse el mismo tratamiento que a los supuestos de excedencia por iguales causas, y por tanto a efectos de cálculo de prestación, el INEM debe retrotraerse al periodo inmediatamente anterior al inicio de la reducción de jornada.

La sentencia del Tribunal Supremo continúa la línea interpretativa mantenida por la de fecha 11/12/01, también de la Sala de lo Social que a efectos del cálculo de la indemnización por despido, en un supuesto en que la trabajadora fue despedida cuando tenía reducida su jornada por cuidado de un hijo, consideró que el salario regulador para fijar la indemnización era el que correspondía a la jornada completa. **T**

Eva Silván es abogada en el Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras.

Libros / Retales de la reconversión

IKE. Retales de la reconversión: Trabajo femenino y conflicto social en la industria textil asturiana, coordinado por Carlos Prieto Fernández. Madrid, 2004: Ladinamo Libros.

Mayka Muñoz Ruiz

Un grupo de trabajadoras de una empresa textil asturiana luchó por la defensa de algo que era vital para ellas: sus puestos de trabajo⁽¹⁾. Así enunciado parece sencillo, pero no lo es, por varias razones: porque la empresa en cuestión, Confecciones Gijón, S. A., más conocida por IKE, era una empresa de carácter paternalista donde la vinculación con el empresario tenía un importante componente emocional; porque eran jóvenes venidas del campo en su mayoría y poco socializadas en cuestiones de reivindicaciones y luchas laborales; porque tuvieron que enfrentarse a una concepción muy extendida de que el trabajo de las mujeres era secundario y el que ellas fueran al paro no era un problema “social” porque podían volver tranquilamente al hogar; porque, finalmente, en su lucha, se enfrentaron no sólo con los poderes económicos y empresariales, sino con la Administración regional, con los sindicatos mayoritarios y con sus propias familias.

La parte más importante es la que trata del conflicto narrado por sus protagonistas, sobre todo la época que va de 1984 a 1994, con un encierro continuado durante 4 años en los locales de la fábrica; pero también encontramos aportaciones de otros autores que nos hablan del contexto de la reconversión industrial en Asturias, del panorama jurídico del conflicto de IKE; así como, y este es un aspecto muy relevante, de los costes psicológicos que conllevó la lucha, el encierro y, sobre todo, la salida del empleo estable, del lugar de trabajo.

Una de las protagonistas, Ana Carpintero, manifiesta la importancia de este conflicto en la lucha contra la deslocalización industrial y el empleo precario. Problemas de absoluta actualidad. El de IKE no fue el único caso, otros conflictos se dieron, en esos años, como los de las empresas textiles Rock o Induyco. Cientos de mujeres lucharon por defender unos empleos que, aunque eran duros y rutinarios, les otorgaban identidad como trabajadoras y les daban independencia, tanto económica como personal. **T**

Mayka Muñoz es doctora en Historia y ayudante de investigación en el proyecto *Trabajo y participación sindical de las mujeres en el franquismo (1940-1980)*.

(1) La versión electrónica se puede descargar en la siguiente dirección: <http://www.ladinamo.org/>

Música / Bebe



Pa fuera telarañas (Virgin Records, 2004). Página web: <http://www.virgin-records.es>

Gema Torres

Es este un disco literalmente emocionante. Las canciones, compuestas desde y para una sensibilidad femenina (sin exclusión de sexos), describen sin pudor, a veces con una inocencia que desarma, paisajes amorosos. Paisajes del amor propio y del otro.

La mayor parte de las letras giran en torno a la entrega, nostalgia por el amor perdido, dolor por el abandono, deseo, esperanza por lo que vendrá. Sin embargo, la calidad poética con que se tratan estos sentimientos y la interpretación y fusión personal de estilos musicales (*hip-hop*, *pop*, etc.), se refuerzan consiguiendo un efecto sorprendente por su originalidad.

Hay canciones para reír (*7 horas*), para llorar (*Con mis manos*), comprometidas (*SKA de la tierra*), para amar (*Como los olivos*, *Cuidándote*), y para atreverse a cambiar y amarse (*“Se va quitando poco a poco telarañas, pero se siente tó guapa... hoy vas a descubrir que el mundo es solo para ti... que el miedo se puede romper con un solo portazo”*, en *Ella*). Y también para rebelarse (*Malo*: *“No te pienses mejor que las mujeres”*). *Malo* se ha convertido en una de las canciones del verano. Ha coincidido con la presentación del Anteproyecto de Ley de Medidas contra la Violencia sobre las Mujeres y es una feliz coincidencia, porque pensando en la gente joven, es esta la mejor campaña para llamar la atención. El mensaje es simple, o malo o estúpido, sin concesiones.

El día en que redacto esta nota podía leerse en la portada de *El País* dos noticias: el 75% de las mujeres en nuestro país dependen económicamente de su marido y la muerte de una mujer en Bilbao a manos de su ex novio.

Pero Bebe tiene 26 años y es la otra cara de la realidad de las mujeres de este país. Actualiza una tradición de lucha iniciada hace ya muchos años. Es la hija, la sobrina, la nieta de aquellas que llevan años luchando por cuestiones que hoy parecen evidentes, pero que tal como reflejan los periódicos a diario no lo son. En la dedicatoria del disco incluye a *“Todas las mujeres del mundo... luchemos juntas por construir un mundo un pokito mejó”*.

Las noticias y las canciones de Bebe. Alguna relación hay. Hace 30 años esas noticias no lo eran y es difícil imaginar entonces un disco con la frescura, la solidez ‘femenina’, y por qué no, el tierno atrevimiento de *Pa fuera telarañas*.

Esta mestiza peninsular que se reivindica valenciana, extremeña y de Madrid, nos ha regalado un primer disco con canciones para escuchar atentamente, para sonreírse y para cantar a gritos. Hermoso. **T**

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

Teatro / Casa Matriz

Casa Matriz, de la autora argentina Diana Raznovich. Dirección: Diego Montoya.

Página web:

www.epfproducciones.com/casamatriz.



Las actrices de la obra Patricia Maldonado y Saida Santana el día del estreno en Casa de América de Madrid.

Es posible vivir todas estas situaciones cuando sé es madre y cuando sé es hija.

La escritora y novelista argentina Diana Raznovich nos sumerge en este marasmo de contradictorios sentimientos que hace que nos identifiquemos con más de una situación. *Casa Matriz* es el recurso de la búsqueda de volver a sentir; una empresa que ofrece madres sustitutas a hijas solas para revivir situaciones pasadas; para resolver conflictos que continúan ahí, que nunca se hablaron; para sufrir el desprecio o la ausencia; para sacar lo mejor y lo peor de ti o para tener aquello que no tuviste en la infancia.

En esta sociedad de consumo de hoy en día todo se compra, todo se vende y todo se alquila, hasta una madre o hasta muchas madres, a gusto del consumidor. Y para ello que mejor elección para representar tan complejo y difícil texto teatral que las dos veteranas actrices de teatro: Patricia Maldonado, conocida actriz colombiana, que hace el papel de madre sustituta y Saida Santana, en su desgarrado papel de hija, conseguirán que llores, que rías, que las quieras, que las odies, que te enfrentes a tus fantasmas.

Con un decorado sencillo y acogedor y un vestuario, diseñado por Claudia Botero, que te pone en antecedente del tipo de madre que va a representar Patricia Maldonado, ambas consiguen pasar de la ficción a la realidad sin que te des cuenta, consiguen engañarte y, a la vez, seguir la trama sin perderte, te meten en su juego, formas parte de ellas. Creo que son razones más que suficientes para no perderte esta obra de teatro, una obra que te hace pensar; unas actrices que te hacen sentir.

Diana Raznovich es, además de la autora de textos teatrales como *Jardín de otoño* o *Máquinas divinas*, actriz, humorista gráfica, colaboradora con sus viñetas e ilustraciones de la *web* feminista e-leuis.net y promotora de las asociaciones de mujeres en las artes escénicas.

Casa Matriz podrá verse próximamente en Madrid Barcelona, Bilbao, Valencia, Palma de Mallorca, Las Palmas de Gran Canaria, Mérida y Sevilla. Para contrataciones pueden dirigirse al productor Ángel Soto: info@epfproducciones.com. 

Fátima Mahmut es periodista.

Documental / Maquiladoras



Maquiladoras. Un documental sobre los derechos laborales. Dirección:

Germán Reyes. Guión: Germán Reyes y Javier Calderón. Producción: Fons Català de Cooperació al Desenvolupament y La Brecha Producciones. Más información en www.fonscatala.org.

Carme López

“... no tenía derecho a hacer pausas ni para ir al baño... aparte de las 48 horas semanales, trabajaba 40 horas extra, y sólo me pagaban la mitad... en Nicaragua trabajar en una maquila es un privilegio...” lo dice Miriam Valle, una nicaragüense de 26 años que ha trabajado desde los 18 en maquilas. Ella es la protagonista de *Maquiladoras*. Producido por el Fons Català de Cooperació y con la colaboración de la Fundació Pau i Solidaritat y la Fundació Josep Comaposada, este documental analiza y reflexiona con rigor sobre el contexto cambiante y extremadamente complejo de la industria maquilera en Nicaragua, que parece representar el maná, la única vía válida para el desarrollo. Pero en realidad, la maquila suele ser conocida por las constantes violaciones de los derechos de las trabajadoras; por la trasgresión de las leyes medioambientales; por no generar riqueza al país donde está ubicada y por beneficiarse, en cambio, de exenciones de todo tipo de impuestos.

Cerca de 50.000 nicaragüenses están empleadas en estas empresas instaladas en zonas francas, que fabrican mayoritariamente ropa, calzado y componentes electrónicos para multinacionales asiáticas y norteamericanas. Las condiciones laborales son infrahumanas pero cobran más que cualquier funcionario y es su única salida para sobrevivir y conseguir sacar adelante a su familia.

El equipo, a pesar de las enormes dificultades, consiguió filmar, por primera vez, el interior de diversas maquilas y recoger testimonios y reflexiones de las trabajadoras. Es un paseo por una maquila y muestra las denuncias habituales que genera el régimen especial de zonas francas. Además, se hacen visibles las cifras macroeconómicas que no consiguen aniquilar ni la cotidianidad ni la sonrisa de las mujeres que las sufren. También asistimos al conflicto histórico entre las trabajadoras y trabajadores y la gerencia de una empresa transnacional que amenaza con abandonar el país.

A pesar todas las dificultades las maquiladoras se están organizando para conseguir negociar con las gerencias de las empresas, no quieren que se marchen del país, quieren regular la actividad, negociar el salario y la jornada, quieren unas condiciones mínimamente dignas. La lucha de estas mujeres es nuestra lucha. 

Carme López, de la Secretaría de la Dona de Comisiones Obreras de Catalunya.

salud

Mayores

Llevar una buena vida en la vejez. Eso es lo que merecen todas las personas mayores, pero tal vez especialmente aquellas que durante años se despreocuparon de su salud personal para dedicarse al cuidado y atención de los demás. Son nuestras mayores.

María Carreño

LA LONGEVIDAD va ligada a la salud de las mayores. Vivir más tiempo de la mejor forma posible es la clave. La reconstrucción de la nueva Europa democrática fue la esperanza de millones de personas que hoy son las personas ancianas de nuestras sociedades. La situación en que vive actualmente la mayoría de mujeres debe vincularse a su pasado reciente, normalmente han sido “sufridoras” de guerras mundiales, y en el caso español, de una guerra civil y una dictadura fascista después. En los tiempos duros, la desprotección se ceba en las mujeres, ya sea esta de tipo económica, social, sanitaria o emocional.

Las mujeres, por vivir en una sociedad arcaica y patriarcal, se formaron sumisas dentro de su círculo familiar y dejaron su vida personal en último lugar. Sus bajos ingresos y la mala educación aparecen ligados a una salud deficiente, con problemas físicos o mentales que afectan a su vida. La falta de prevención de enfermedades en la edad adulta también influye negativamente.

Los mejores trabajos no suelen estar disponibles para las mayores. Muchas de ellas, según envejecen, recurren a la economía sumergida que supone bajos salarios y un esfuerzo físico mayor y que conduce, en un futuro, a bajas pensiones. La situación suele agravarse si fallece el cónyuge, ya que en el Estado español la pensión de viudedad (menor siempre que la pensión del fallecido) está por debajo de la de algunos países europeos.

El aislamiento social, la pobreza y la dependencia afectan a la calidad de vida y muchas mujeres acaban viviendo en completa soledad, en unos años en que la afectividad debería cobrar más fuerza. La falta de recursos sociales a los que acudir agudiza seriamente la



situación, sobre todo cuando además de ir adecuándose a la realidad del “hacerse mayor” una debe cuidar de otros familiares que comienzan a sufrir una disminución progresiva de las capacidades físicas o mentales (hermanos o hermanas de la misma edad, el cónyuge, etc...).

El Parlamento Europeo calificó a las mayores como: “*Un ejército de trabajadoras sumergidas que trabaja muchas horas sin ser remunerado perdiendo algunas veces oportunidades laborales*”, por supuesto dejando en último lugar su vida y su salud.

“Es responsabilidad de los Gobiernos europeos adoptar medidas que garanticen el bienestar de las personas ancianas”.

La falta de atención médica preventiva a lo largo de la vida debe tenerse en cuenta y suplirse, en la medida de lo posible, por programas informativos adecuados a las diferentes edades y fases del envejecimiento. La prevención de las enfermedades, de los factores de riesgo y la detección y el tratamiento precoz ayudarán a una vida adulta más saludable en todas sus fases. Y es responsabilidad de los Gobiernos europeos adoptar medidas que garanticen el bienestar de las personas ancianas. El alargamiento de la esperanza de vida está convirtiendo a las mayores (por su longevidad) en un grupo muy importante que llegará a tener un gran potencial político (una vota a quien defienda con más fuerza sus derechos constitucionales), cultural y de consumo. Merece la pena oír su voz, merece la pena escucharlas. **T**

María Carreño tiene un *curriculum* plagado de luchas a favor de la defensa de los derechos de las mujeres y de las personas mayores.

“Que las mujeres asuman nuevas responsabilidades”

Encarna Chacón tiene 47 años y dos hijos; licenciada en Historia es agente de igualdad y también técnica en Educación Infantil en un centro de Cáceres, ciudad en la que vive, aunque de momento se dedica plenamente a labores sindicales. Ha sido la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Extremadura durante los últimos 4 años y actualmente lleva la Secretaría de Organización y Administración.

La nueva Comisión Ejecutiva de la Unión Regional de Extremadura está conformada por 7 hombres y 8 mujeres, y con responsabilidad en secretarías, 5 hombres y 6 mujeres.

Es un paso muy importante ya que en nuestro sindicato seguimos reproduciendo los estereotipos que nos afectan socialmente (aunque quizás en menor medida) y que conducen a la segregación ocupacional, que en nuestro caso podríamos decir “segregación sindical”, es decir, que existen tareas y responsabilidades muy feminizadas y otras altamente masculinizadas. Los cambios que se están produciendo en nuestro sindicato son muy importantes porque propician la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

¿Qué destacaría del Plan de Igualdad de Comisiones Obreras?

Nos permitió planificarnos y obtener ciertos objetivos. Desde luego ha conseguido una mayor sensibilización en torno a la igualdad de oportunidades y una mejor definición de la situación de las mujeres en el sindicato. En el mercado laboral ha ayudado a identificar mejor las discriminaciones y nos ha permitido actuar.

¿Cuál es el perfil de las trabajadoras extremeñas?

El mayor porcentaje de ocupadas oscila entre los 25 y los 54 años, que de-

sarrolla su trabajo principalmente en el sector servicios, con una presencia mayor en la Administración Pública, la educación, la sanidad, los servicios sociales, el comercio y el empleo doméstico. Aunque crece la participación como empresarias en autoempleo, hay un predominio de asalariadas, que se caracterizan por la poca cualificación y por poseer contratos parciales y eventuales, con una alta temporalidad tanto en el sector público como en el privado, además perciben en torno a un 22% menos del salario con respecto a los hombres.

¿Por qué es importante el trabajo de la secretarías de la Mujer?

Su gran fortaleza es la capacidad de impulsar la transversalidad y deben convertirse en cantera para que las mujeres asuman nuevas responsabilidades. El punto débil es que quizás no hemos sabido hacer un trabajo que resulte imprescindible para el desarrollo de nuestra organización.

¿Qué es la transversalidad?

La transversalidad es una nueva forma de abordar la igualdad de oportunidades, integrando de forma sistemática la perspectiva de género en todos los

“Las secretarías de la Mujer deben convertirse en cantera para que las mujeres asuman nuevas responsabilidades”.

ámbitos de la vida, con el objetivo de transformar el sistema social actual. Por eso debemos hacer extensible la trans-

versalidad a los poderes públicos. Siempre debemos plantearnos cómo afectan a las mujeres cada una de nuestras actuaciones.

Vd. es la nueva responsable de la secretaría de Organización y Administración de la Unión Regional de Extremadura, ¿con qué tareas se va a enfrentar?

En materia de igualdad no nos hemos comprometido a promover la incorporación de las mujeres a la acción sindical. La afiliación femenina contribuirá al reforzamiento del sindicato, además vamos a poner en marcha medidas de acción positiva que faciliten su acceso a los órganos de dirección y de representación.

¿Cuál es la discriminación sexista que más le indigna y qué hace personalmente por evitarla?

Me molestan evidentemente todas las discriminaciones (la violencia contra las mujeres, el acoso sexual, la desigualdad en el mundo laboral) pero me preocupan sobre todo las discriminaciones indirectas porque van levantando barreras, a veces infranqueables. Hemos de aplicar la perspectiva de género en nuestro quehacer cotidiano,

aprender a vislumbrar situaciones o actuaciones discriminatorias para poder actuar y erradicarlas. **T**



SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

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

e-mail: trabajadora@cco.es