

T Trabajadora

número 8. IV época. junio de 2003

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

informe / **El género de la negociación colectiva**
Entrevista con la iraquí Bahira Abdulatif
Chica joven busca piso



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

Dirección

Susana Brunel

Realización y coordinación

Carmen Briz

Consejo de redacción

Gema Torres, Paz Perdiguer,
Puri García, Carmen Briz,
Esmeralda Sanz, Rita Moreno
y Susana Brunel.

Colaboradoras y colaboradores en este número

Esmeralda Sanz, Pura García, revista
Dones, Carmen Heredero, Carmen
Hernández, María Antonia Martínez,
Carmen Sarasúa, Gema Torres, Alicia
Bermejo, Enrique Arce y
Olga Ruiz de León.

Tirada

28.000 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO centro de diseño y animática

Imprime

Altamira

Distribución

Marisa Jubrías

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

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

2003

AÑO EUROPEO

por la igualdad de los derechos de las personas discapacitadas

Violencia y mujer con discapacidad

"La violencia contra la mujer se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea en la vida pública o en la privada.

... La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales".

Definición IV Conferencia Mundial sobre la Mujer Beijing 1995

CC.OO.
federación de servicios y administraciones públicas



Por la igualdad de los derechos de las personas discapacitadas

Durante todo el año y a lo largo y ancho de Europa las personas con discapacidad están en el punto de mira de gran parte de la sociedad. Este es su año. Un año para no olvidar que después del 2003 vendrá el 2004 y luego el 2005 y que las personas discapacitadas merecen toda nuestra atención no para reclamar "ayudas" ni "miradas de compasión" sino para hablar de los derechos de los que se ven privados.

Celebramos la campaña iniciada por la sección sindical intercentros de la ONCE y la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de Comisiones Obreras sobre la violencia sexista y las discapacitadas.

página 6/ **POR AQUÍ**
**De premios, homenajes
y reparto de delantales**



página 8/ **REPORTAJE**
**Situación sociolaboral de
las trabajadoras**, de Esmeralda Sanz



página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista a la iraquí **Bahira
Abdulatif** sobre las mujeres en los
países árabes, de Carmen Briz.



página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**
Chica joven busca piso, de Pura García.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Carmen Heredero, revista *Dones* y
Susana Brunel.

página 15/ **INFORME**
**El género de la negociación
colectiva**, de Carmen Briz.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Lambda y la libertad sexual, de Carmen Hernández.

página 22/ **POR EL MUNDO**
**Conferencia de Mujeres de la
CIOSL**, de María Antonia Martínez.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Historia de una ausencia, de Carmen Sarasúa.

página 26/ **SOCIEDAD**
**Anteproyecto de Ley de Igualdad
de Trato**, de Rita Moreno.
IV Plan de Igualdad, de Susana Brunel.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
**Nuha Al-Radi, Isabel Coixet,
Nosoträsh y Marina Abramovic**
Colaboraciones de Gema Torres, Alicia Bermejo,
Enrique Arce y Olga Ruiz de León.

página 30/ **PENSAR EN...**
La solidaridad internacional,
de C.B.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Preguntas a Julio Ruiz.

María Luján tiene 26 años y, con toda probabilidad, cuando leas estas líneas ya será licenciada en Bellas Artes por la Universidad Complutense de Madrid. Tras de sí, años de estudio en técnicas de grabado y varias exposiciones en diferentes puntos del Estado español. María Luján crea su obra a partir de sí misma: "Utilizo mi imagen como herramienta de reflexión artística. Me autorretrato a través de los vientres de las mujeres de mi familia, sus cicatrices. Utilizo el arte como espejo de mi misma y cambio de lenguaje artístico según lo necesito". El vídeo, la fotografía, el grabado, la pintura o la escultura se entremezclan en sus trabajos.

Si deseas contactar con ella puedes hacerlo a través de su correo electrónico: mariualuj@yahoo.es.





editorial

Nuevos retos para la CES

EL 10º Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se celebra en Praga a finales del mes de mayo. Es un congreso de gran relevancia porque va a proceder a renovar la práctica totalidad del equipo de dirección y porque se celebra en un nuevo contexto internacional marcado por serias incertidumbres económicas y políticas. Una situación agravada por la puesta en cuestión de las instituciones y de las relaciones internacionales, tras las decisiones unilaterales tomadas por parte de Estados Unidos –y siendo apoyado por los Gobiernos inglés y español– en la guerra contra Irak.

También porque se realiza en el marco de una Unión Europea a las puertas de la celebración de la convención que aprobará un nuevo tratado constitucional y ampliará la pertenencia del número de países.

La apuesta que la CES hizo en su último congreso para fortalecer el modelo social europeo, relanzar el objetivo del pleno empleo, promover la cohesión social y afianzar la concertación social y las negociaciones a nivel europeo tuvieron un eco significativo en Lisboa. Allí se impulsó la generación de empleos de calidad, la igualdad de oportunidades y la transversalidad de género en las políticas de empleo, mediante los planes nacionales y anuales de empleo, que cada año vienen marcados por criterios y prioridades acordadas en el ámbito europeo y que cada año evalúa los planes nacionales a la luz de los indicadores y objetivos establecidos de forma común.

En el 10º Congreso, la CES presenta un programa de acción para los próximos 4 años por el que se compromete a promover un modelo económico y social europeo que continúe el camino iniciado. Estas son algunas de las consideraciones: más y mejores empleos, participación de los interlocutores sociales y el combate a la discriminación de género (políticas de empleo que promuevan la independencia económica de las mujeres y eliminen las diferencias de género y las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente masculinos).

Entre las iniciativas concretas que incluye el programa de acción está el reclamar el permiso parental retribuido y el mantenimiento de los derechos de pensión y de seguridad social durante las interrupciones de carrera. También, estimular la implicación de los sindicatos en la erradicación de todas las formas de discriminación, para garantizar la aplicación práctica de las directivas de igualdad de trato y el principio de no discriminación establecido en el artículo 13 del Tratado de Maastricht.

Foto del cartel de la Unión Regional de CC.OO. de Aragón

“A pesar de los recientes desencuentros entre U.G.T. y CC.OO., la unidad de acción ha sido una realidad en la mayoría del Estado español”.

El 9º Congreso de la CES aprobó un Plan de Igualdad destinado a promover la participación de las mujeres en la actividad sindical y a erradicar las discriminaciones laborales por razón de sexo. Durante el pasado año el Comité de Mujeres de la CES encargó un exhaustivo balance del Plan de Igualdad y en base a él ha preparado un nuevo Plan, que deberá ser ratificado en el 10º Congreso de la CES.

El propio Congreso será un indicador más del grado de evolución en la participación sindical de las mujeres. Las normas recomiendan que las delegaciones guarden un equilibrio de sexo en relación al nivel de afiliación que las mujeres tengan en cada organización. La delegación de CC.OO. está compuesta por 7 personas, de las cuales 3 son mujeres (las afiliadas suman el 34% del total de la afiliación a CC.OO.). **T**

1º de Mayo, por la paz

EL TÍTULO de este editorial ha sido el lema elegido para celebrar el 1º de Mayo en todas las ciudades españolas. A pesar de los recientes desencuentros entre U.G.T. y CC.OO., la unidad de acción ha sido una realidad en la mayoría del Estado español.

El clima pacífico sólo fue roto en Madrid por los ex trabajadores de la empresa Sintel, que durante tres horas boicotearon el acto sindical, impidieron el libre ejercicio de manifestación y utilizaron los recursos que nunca deben usarse en la defensa de unas determinadas posiciones -por muy legítimas que piensen que son quienes las protagonizan. Los insultos, las amenazas verbales y las agresiones físicas fueron constantes contra los dirigentes sindicales de CC.OO., personificados en la figura del secretario general, José M^a Fidalgo y en las personas que trataban de impedir los reiterados intentos de agresión.

Los ex trabajadores de Sintel consiguieron reventar la manifestación e impidieron que, al final del acto, pudieran intervenir los dirigentes sindicales, al herir a Fidalgo. Estas cosas estaban, desde hacía meses, en el guión de quienes en lugar de reconocer su responsabilidad directa y exclusiva en la errónea decisión de rechazar las ofertas de recolocación por grupos, abocaron a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Sintel a una situación frustrante y desesperada que cada vez tiene menos salidas individuales o colectivas. Las organizaciones sindicales de CC.OO. han cumplido con sus compromisos más allá de lo exigible y siguen actuando para buscar soluciones viables.

El derecho a decidir lo que cada persona quiere va acompañado del deber de responsabilizarse de lo que decide. Puede que aún sea tiempo de rectificar si se rompe con la violencia. **T**

Resolución de la Comisión Ejecutiva Confederal sobre los sucesos ocurridos el 1.º de mayo de 2003 en Madrid

ANTE los inculcables hechos que tuvieron lugar en Madrid en la manifestación convocada por UGT y CC.OO. para celebrar el 1.º de Mayo reivindicando la Paz y el Empleo, y que incluyeron una cobarde y aleve agresión al Secretario General de la C.S. de CC.OO. la Comisión Ejecutiva Confederal quiere:

1. Condenar y repudiar firmemente la misma así como cuantos insultos y agresiones verbales fueron proferidos contra el Secretario General de CC.OO. y contra otros dirigentes de la Organización, así como contra todas aquellas personas que desde el servicio de orden intentaron que un derecho tan importante como el de manifestación pudiera ejercerse libre y pacíficamente.
2. Condenar porque es, si cabe, aun más rechazable cuantas actitudes, actuaciones y comportamientos que de forma consciente e irresponsable han dado pie a un modo de proceder, que desde el engaño y la mentira ha llevado a muchos trabajadores de Sintel a una difícil salida y ha propiciado la adopción de métodos que nada tienen que ver con las buenas prácticas sindicales y que se asemejan mucho a los métodos fascistas.
3. Rechazar con la misma energía el atentado que estas actuaciones supusieron contra el derecho de manifestación de los trabajadores, atentado que se agrava teniendo en cuenta que la fecha del 1.º de Mayo constituye un patrimonio de la Lucha democrática de los trabajadores y de las organizaciones que los representan, el cual se ha visto así profundamente violentado.
4. Igualmente la Comisión Ejecutiva Confederal reitera la absoluta vigencia, en todos sus términos de la "Resolución del Consejo Confederal de CC.OO. sobre el conflicto de Sintel y su posterior desarrollo", aprobada el 28 de enero de 2003, y consecuentemente con la misma y a la luz de los hechos arriba condenados, acuerda: la ruptura formal y total de relaciones con la Asociación de Trabajadores de Sintel por parte de todas las organizaciones y estructuras de la Confederación; el apoyo explícito a cuantas decisiones ha adoptado la Federación Minero-metalúrgica de CC.OO. así como a cuantas actuaciones han venido desarrollando en relación con este tema; y entablar, si tras el estudio que jurídicamente se está llevando a cabo resultara procedente, las acciones judiciales oportunas contra los máximos responsables de los hechos aquí denunciados y condenados.
5. Asimismo, la Comisión Ejecutiva Confederal quiere reafirmar nuestra decidida voluntad, nacida del compromiso más responsable, de seguir desarrollando, junto con la Federación Minero-metalúrgica, cuantas posibilidades existan (tal como hicimos con los Acuerdos del 3 de agosto de 2001, que propiciaron 670 ofertas de empleo) para aportar salidas individuales a todas aquellas personas, que estando incluidas en los dos expedientes sujetos a los acuerdos citados aún carecen de empleo. En esta labor no hemos cejado ni dejaremos de hacerlo y admitiendo como admitimos el respeto a la libre decisión que cada uno pueda adoptar, nos creemos perfectamente legitimados para afirmar que las consecuencias que de tales decisiones se deriven deben ser responsablemente asumidas por quienes las adoptan y en ningún caso trasladables a quienes con su esfuerzo diario han venido propiciando las únicas soluciones reales que están sobre la mesa.
6. La Comisión Ejecutiva Confederal quiere mostrar su más profundo agradecimiento a las innumerables muestras de solidaridad que, desde los diferentes ámbitos sociales, políticos y sindicales nos han hecho llegar. Vaya para todas ellas el reconocimiento más unánime de nuestra organización y el convencimiento más íntimo de que dichas manifestaciones y solidaridades son un antídoto valiosísimo para evitar que actitudes tan repudiables como las que aquí mencionamos y condenamos puedan asentarse y constituir un riesgo para los valores democráticos que compartimos y defendemos.
7. Por último, la Comisión Ejecutiva Confederal acuerda que, con carácter inmediato, se publique el contenido textual de esta resolución en todos los medios de expresión del sindicato cualquiera que sea la organización que lo edite. **T**

Madrid, 13 de mayo de 2003.



(Como cada año y ante la imposibilidad de recoger todas las actividades organizadas con motivo de la celebración del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, nos limitamos a citar algunas de ellas, sabiendo de antemano que nos dejamos muchas cosas, también interesantes, fuera).

ORGANIZADO POR la Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa) y la Unión Sindical de Madrid Región (USMR) y para hablar de sindicalismo, mujeres y paz visitaron nuestro país (primero Madrid y después otras ciudades) las presidentas de las federaciones del textil de Serbia y de Bosnia-Herzegovia respectivamente, Salvica Savic y Ferdija Kojic. Y también la secretaria general de la Federación Europea del Textil Valeria Fedelli.

Ferdija Kojic explicó que en Bosnia-Herzegovina, como en todos los países ex comunistas, las mujeres lo han tenido más difícil: *"Hemos notado más las consecuencias de las reformas y los despidos"*. Alrededor de un 80% de bosnias se ocupan en las fábricas de piel, textil y calzado, realizando los trabajos más intensos y los peor valorados.

Uno de los momentos más emotivos del acto fue cuando Ferdija Kojic presentó a su amiga –antes y después de la guerra que asoló la ex Yugoslavia– la serbia Salvica Savic, quien le proporcionó todo lo que pudo cuando Sarajevo era una ciudad completamente destruida y sitiada. Ferdija Kojic afirmaba: *"Si las mujeres pudiéramos decidir nunca más habría guerras"*.

La historia de las serbias no es demasiado diferente al de otras europeas. *"Existe una sección de la mujer. Su tarea no es sólo participar en las actividades sindicales, sino también ayudar a las mujeres a defender sus derechos laborales y sociales"*, contó Salvica Savic en su intervención.

El acto terminó con la proyección del mediodrama en blanco y negro *Giovanna* (1955), de Gillo Pontecorvo, una hermosa historia de rebelión y solidaridad de un grupo de mujeres que deciden encerrarse en la fábrica en que trabajan para tratar de evitar el despido de 8 de ellas. Se enfrentan a su patrón y también a sus hombres. **T**

por aquí

De premios, homenajes



SOBRE Las mujeres en el

sector de la construcción fueron las jornadas realizadas por la Ejecutiva de la Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines (Fecoma) en Mollina (Málaga) y dirigidas a las delegadas de Comisiones Obreras. Se desarrollaron en el mes de marzo y asistieron 40 mujeres. Antonio Rodríguez, vicepresidente de la Fundación Laboral de la Construcción Andalucía por Fecoma Andalucía, y Dolores Berrocal, responsable de la Secretaría de la Mujer de Fecoma de Andalucía, estuvieron en las mismas. *Construyendo futuro* es el nombre de un proyecto equal -del que son socios CC.OO., U.G.T. y la Fundación Laboral de la Construcción- que intenta mejorar las posibilidades de salidas profesionales de las andaluzas en un sector absolutamente masculinizado como éste. **T**



LA Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de La Rioja vistió con delantales a las estatutas que salpican sus calles y plazas. Todas ellas de "ilustres" y "notables" riojanos como Sagasta, Navarrete el Mudo, Gonzalo de Berceo o el doctor Castroviejo. Estas fueron las leyendas que lucieron en sus delantales: *"Empleo estable, igualdad salarial"* y *"Todas las tareas para todas y todos"*. La estatua mejor trajeada y con más argumentos fue la del general Espartero, que "cargó" con un edicto que comprendía 10 medidas igualitarias para las mujeres. **T**

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias proyectó el cortometraje *Historia de una maestra*, basado en la novela del mismo título de Josefina Adecoa. Aida Terrón (profesora de Teoría de la Educación de la Universidad de Oviedo) fue la encargada de presentarlo. Alrededor de 60 personas se acercaron a verlo. Y otra proyección, la del vídeo *Rescatadas del olvido*, realizado por Fernanda Romeu (doctora en Historia por la Universidad de Valencia)

y reparto de delantales

LA Unión Comarcal de Vigo de Comisiones Obreras comenzó la andadura de sus *Páxinas Sindicais Viguesas* y lo hizo con un número especial dedicado a la lucha de las trabajadoras de la Empresa textil Regojo de Redondela. Junto al libro *Muller e Loita*, con textos elaborados por J. A. Xesteira, se distribuyen fotografías de estas movilizaciones históricas que tuvieron lugar a finales de los años 70. **T**



Fotografías cedidas por Felix Cal y Raimundo Cal para este libro-exposición.

LA Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Castilla y León organizó en el mes de marzo en Valladolid la jornada titulada *La participación de la mujer en los ámbitos de decisión*. Más de 60 personas, la mayoría mujeres, pudieron escuchar las intervenciones de: Nina Infante (presidenta de ALEMICYL, Plataforma de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres de Castilla y León), Milagros Alario (profesora de Geografía de la Universidad de Valladolid), Elena Hernández (profesora de la Universidad de Salamanca) y Rita Moreno (responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras). En Burgos se celebró otra sesión de similares características, a la que asistieron cerca de 120 personas. **T**

Con informaciones de: Pilar García, Pilar Morales, Raquel de Haro, Loren Cabral, Bernarda García, Rebeca R. Garnica, Herminia González y Teresa Pérez.

quien presentó además su libro *El silencio roto*, dentro de un acto de recuperación de la memoria histórica de las mujeres antifranquistas organizado por esta misma Secretaría, junto con el Área de la Mujer de Izquierda Unida de Asturias. **T**

Concentración de mujeres en la Plaza del Ayuntamiento de Avilés, el 8 de Marzo de 2003.



ACCIÓN JOVE, Joves de CC.OO. del Maresme, en Mataró (Barcelona), organizó el *Concurs de Fotografia Independent Dona i Treball*. El primer premio (consistente en una cámara digital, la publicación en la revista local *El Tot* y un libro de fotografías) recayó en José Luis Nieto, de 19 años de edad y estudiante de diseño gráfico.

Por otra parte, Marta Selva (codirectora de *Drac Màgic* y una de las responsables de la existencia de la Muestra Internacional de Cine de Mujeres de Barcelona) y Mèrcè Civit (responsable de la Secretaria de la Dona de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya), abordaron el tema de la publicidad y las mujeres en un acto organizado por **Acció Jove de CC.OO. de Catalunya** en Barcelona. **T**

Concealed (2003), fotografía ganadora de José Luis Nieto.



Empleadas y desempleadas

Conocer la realidad de las trabajadoras en distintas zonas geográficas o sectores es fundamental para poder encarar las discriminaciones por razón de género, a la vez que permite establecer medidas que las hagan desaparecer.

Esmeralda Sanz

ES IMPRESCINDIBLE conocer la realidad laboral para cambiar aquellos aspectos injustos o discriminatorios que se den. Son cada vez más numerosas las organizaciones de Comisiones Obreras que elaboran informes sobre la situación laboral de las mujeres en su correspondiente comunidad autónoma, en comparación con el mercado español.

Se trata de una información esencial para ver aquellas carencias o problemas específicos en cada una de las comunidades y tratar de buscar soluciones a través de la negociación colectiva. Estos análisis ponen de manifiesto, por una parte, as-

“La reciente y masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral no se ha traducido, sin embargo, en un similar incremento de su nivel de empleo”.

pectos importantes coincidentes en todas las comunidades autónomas, tales como que la reciente y masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral no se ha traducido, sin embargo, en un similar incremento de su nivel de empleo; o el hecho de que su permanencia como ocupadas se produzca a costa de una mayor precariedad laboral y salarios más bajos que los hombres.

Pero, por otra parte, cuando se profundiza en el examen, los datos revelan que esta desigualdad no es uniforme en el conjunto del Estado español. Así, desvelan importantes diferencias entre comunidades autónomas e, incluso, en el

seno de cada una de ellas cuando se introduce la variable provincial o comarcal, como ocurre en los informes de Andalucía, Asturias o Cataluña. Algunos ejemplos descubren estas dicotomías territoriales en las investigaciones e informes referidos al pasado año.

Diferencias sustanciales

Asturias, Extremadura y Andalucía tienen las tasas más bajas de actividad y ocupación femenina. Y en los dos últimos casos, además, las más altas de paro femenino, duplicando prácticamente la cifra nacional.

Por si fuera poco estas dos comunidades presentan mayor diferencia porcentual con respecto al desempleo masculino; si bien, y como aspecto positivo, esta distancia se va acortando lentamente. En Andalucía mediante una significativa bajada de la tasa de paro femenina en sectores tan masculinizados como la industria y la construcción. En cambio, las extremeñas han reducido en 7 puntos su presencia en el empleo industrial (el doble que los extremeños) y la han aumentado en el sector de los servicios.

En Asturias, por el contrario, la tasa de ocupación femenina está cada vez más alejada de la masculina, con el agravante de que el 40% de los

contratos indefinidos formalizados a mujeres durante 2002 fueron a tiempo parcial. Esta misma circunstancia sólo afectó al 15% de los hombres.



Aunque es verdad que se observa un acercamiento entre las respectivas tasas de paro, éste no es debido a un hipotético descenso del número de desempleadas, sino a un notable aumento de los desempleados.

Las comunidades que mejor panorama laboral presentan para las mujeres son Navarra y Euskadi, sobre todo en cuanto al paro se refiere, ya que se encuentra muy por debajo de la tasa nacional. En el informe vasco se señala, sin embargo, que más del 10% de las trabajadoras lo hacen sin contrato, hecho que afecta a menos del 1% de los vascos. Además, las mujeres ganan cada vez más peso en el volumen de contratación temporal y a tiempo parcial, modalidades contractuales tan

Dibujo de la artista Ivetta Fedorova.



frecuentemente confluyentes que el 93% de las vascas con jornada parcial tienen un contrato temporal.

“Hay que impulsar acciones positivas que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a sectores y ocupaciones en las que están muy poco representadas”.

Distinto parece el caso navarro que, aún siendo la única comunidad en la que la tasa de paro femenina está por debajo del 10%, es también la que en términos relativos mayor diferencial presenta con respecto a la masculina, casi 4 veces superior; dado que aquí los hombres han alcanzado el pleno empleo.

Con unos parámetros algo peores que los nacionales, Galicia presenta una característica diferencial en cuanto a la composición del empleo por ramas de actividad. Es la única comunidad en la que el sector servicios ocupa a menos del 70% de las trabajadoras y que cuenta con mayor presencia de éstas en la pesca y en la agricultura.

Sólo las asturianas, con un 11,2% empleadas en el sector primario, se acercan a ellas, y esto debido en buena

medida al considerable incremento de las que realizan tareas de ‘ayuda familiar’, es decir, que trabajan en la explo-

tación familiar, pero sin contratación ni remuneración alguna. Posiblemente éste sea uno de los aspectos que expliquen las desigualdades salariales entre géneros que todos los informes denuncian, pero que en el caso gallego llama la atención especialmente porque dicha diferencia está aumentando con el paso del tiempo.

Estos informes sociolaborales son útiles para: elaborar los planes de empleo territoriales; orientar correctamente las medidas contra la precariedad e impulsar acciones positivas que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a sectores y ocupaciones en las que están muy poco representadas. **T**

Esmeralda Sanz es socióloga y adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Informes sociolaborales 2002

Estos son los informes sociolaborales con respecto a la situación de las mujeres en el año 2002 editados desde diferentes territorios. Todos ellos se encuentran disponibles en el Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (correo electrónico: cedoc@ccoo.es)

- *Informe sociolaboral de las mujeres*. Bilbao, 2003: Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Euskadi.
- *El mercado laboral de la mujer en Asturias. 2002. Análisis del desempleo femenino por comarcas (cuaderno 10)*. Oviedo, 2003: Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias.
- *Mercado de trabajo en Extremadura 2002*. Gabinete Técnico de la Unión Regional de Extremadura de Comisiones Obreras.
- *Situación de la mujer navarra en el mercado laboral*. Comisiones Obreras de Navarra y el Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra.
- *Situación laboral de las mujeres en Andalucía: Informe 8 de Marzo de 2003*: Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.
- *A participación laboral e social da muller en Galicia*. 2003: Gabinete Técnico Área Económica do Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia.
- *La segregación laboral de género en Cataluña*. 2002: Centre d’Estudis i Recerca Sindical y Secretaría de la Dona de la CONC.

“Quiero servir de puente entre dos culturas”

Bahira Abdulatif es una bagdadí que decidió mudarse a vivir a Madrid tras sufrir la guerra del Golfo. Es una exiliada en busca de libertad de expresión para sus ensayos y cuentos. Pero también se ha declarado abiertamente en contra del intervencionismo estadounidense en Irak.

Carmen Briz



BAHIRA Abdulatif nació en Bagdad hace 46 años. En la capital iraquí tenía su residencia hasta que hace unos años decidió abandonar su tierra: *“Me cansé de las coacciones. Necesitaba un espacio con un poco de libertad para expresarme y también para denunciar ambos bloques, la dictadura iraquí y la presión norteamericana. Ahora quiero servir de puente entre dos culturas, dos mundos. Es la justificación de mi presencia aquí”*.

Su familia sigue viviendo en Bagdad y ha sido para ella terrible el no tener información suficiente para saber cómo se encontraban durante el asedio a la capital: *“Veía por televisión imágenes de misiles cayendo sobre los edificios y sabía que se trataba del barrio de mis hermanos. Ha sido muy duro no poder estar en contacto con ellos permanentemente”*.

Bahira Abdulatif era profesora de castellano en la Universidad de Bagdad y traductora de castellano: *“Los libros en árabe eran editados por instituciones iraquíes. Los libros son importantes para nosotros y están al alcance de casi todo el mundo. Siempre suelen tener precios simbólicos, populares”*, nos cuenta orgullosa. Acaba de publicar algunos de sus últimos artículos en el libro *¿Lapidación?*⁽¹⁾.

Y está finalizando su tesis doctoral.

¿Cuántas personas de nacionalidad iraquí viven en el exilio y cuáles son los principales motivos de éste?

Entre tres y cuatro millones de iraquíes viven fuera de su territorio geográfico. Lo curioso es que la mayoría es gente intelectual, gente del mundo del arte, tecnócratas... Ha salido la gente más cualificada del país. Dejaron Irak huyendo bien de la dictadura, bien del embargo. Hemos vivido un embargo feroz, durante casi 12 años, sin recibir periódicos, ni revistas, ni libros...

En los años 80 se vivía bien en Irak, el nivel de vida era bastante alto en comparación con otros países árabes. Los técnicos, que cobraban alrededor de 600 dólares al mes, pasaron a percibir 3 dólares al mes por la devaluación tan brusca de la moneda y la inflación. Antes teníamos al partido laico Baas en el poder. De tendencia semi socialista, los servicios

Bahira Abdulatif fotografiada en su casa de Madrid por Manoli Olmedo.

sanitarios, la educación y el transporte tenían precios tan sólo simbólicos.

Teníamos ventajas gracias a décadas de luchas por la consecución de derechos. Las mujeres pedíamos igualdad e incluso disfrutamos de algunos programas de discriminación positiva. Las campañas de alfabetización fueron muy importantes. Sin embargo, a partir del año 91 todo esto se deteriora y ya con el embargo norteamericano las cosas empiezan a torcerse definitivamente para las iraquíes.

¿Cómo es la comunidad iraquí en nuestro país y cómo han vivido desde la distancia esta absurda guerra?

En España hay viviendo entre 1.000 y 3.000 personas. Éste no ha sido un destino favorable para los refugiados, porque aquí no existen programas de integración o ayudas. Además, nunca miran tu *curriculum* cuando vas a buscar un empleo. Todo lo que te ofrecen es trabajo en el servicio doméstico. Hay mucha gente por ejemplo viviendo en Alemania, Holanda, Inglaterra, en los países escandinavos... [De hecho durante la entrevista el teléfono nos interrumpe en dos ocasiones. Bahira se despacha en árabe con dos amigos, uno vive en Dinamarca, el otro en Alemania].

Al vivir tan dispersos, la guerra nos cogió sin respuestas. En mi caso por ejemplo he participado en muchas actividades y conferencias contra la guerra, pero siempre organizadas por asociaciones y grupos de aquí. De todos modos, a raíz de las movilizaciones estamos pensando en la posibilidad de montar un colectivo laico.

Lo que sí es cierto es que había poca gente que estaba a favor de la intervención, una minoría. La mayoría no queremos a Sadam Hussein, queríamos acabar con él pero con nuestro propio esfuerzo, y nuestros propios medios, no con una ocupación. Ahora la formación de un gobierno se ha aplazado hasta mediados de julio. Ya veremos. Hay iraquíes muy preparados para organizar la economía, la educación... llevan años esperando para poder hacerlo pero los norteamericanos piensan que aún es demasiado pronto y no hay consenso. Que-

ríamos que desapareciera Sadam pero necesitamos de nuestra cultura y queremos mantenerla, no queremos adaptarnos a la cultura de Estados Unidos.

¿Es el islam más machista que otras religiones?

Es de una ignorancia tremenda calificar al islam como una religión machista o decir que los musulmanes son machistas. La mayoría de la gente juzga el islam de este modo sin haber leído una sola línea al respecto. Es injusto e imperdonable. Hoy compartimos culturas y se puede obtener información veraz, uno puede contrastar opiniones.

Ninguna religión es en sí machista, aunque si puede serlo la interpretación que se haga de ellas. Soy una persona laica pero he leído el Corán y la Biblia, comparando la situación de las mujeres en el cristianismo, el judaísmo y el islam. Normalmente quienes interpretan estos textos sagrados suelen hacer una lectura ma-

“Dependiendo de qué modelo cultural elijas vistes más occidental o vistes ropas más recatadas. Hay feministas iraquíes luchando desde cada uno de esos modelos”.

chista porque no desean perder la hegemonía y el poder. Los hombres, históricamente, han interpretado todo como les ha dado la gana, muchas veces en contra, incluso, del sentido común. El Corán habla de igualdad entre hombres y mujeres y libra a estas últimas de la culpabilización cristiana de la figura de Eva como responsable del pecado.

Irak es un mosaico de religiones. Hay una mayoría musulmana pero se profesa también el judaísmo, el cristianismo en todas sus variantes... Por eso existe la convivencia pacífica. Nunca hubo guerras religiosas. Mis amigas iraquíes profesaban todo tipo de religiones. La fe se entiende que es algo personal.

¿Cuál es el prejuicio más extendido sobre las occidentales en el mundo árabe? ¿y en sentido contrario?

A veces se piensa que la libertad de las occidentales raya con el liberti-

naje. Allí se recomienda siempre andar con ropa de la denominada “decente”. Para las árabes es escandaloso la forma de vestir de las occidentales.

Las sociedades musulmanas se basan en la comunidad y los individuos han de sacrificarse siempre por el conjunto. Sin embargo, las sociedades occidentales se basan en el individuo. A la sociedad iraquí el concepto de individualismo le da miedo, porque lleva al egoísmo y a una vida carente de solidaridad.

A nosotras, desde Occidente, se nos suele mirar como si aún viviésemos en la Edad Media. Te preguntan por el velo, por el camello... son cosas que te indignan. Parece como si las árabes viviésemos en los harenes inventados por los otomanos. Las imágenes de mujeres sumisas a través de los medios de comunicación o del cine son horribles. Recién llegada a España vi la película *No sin mi hija*, situada en Irán (es decir con una tradición musulmana persa detrás) y encadenaba estereotipo tras estereotipo. Nada era real. Me quedé horrorizada. El

otro día me alegré muchísimo de que la escritora marroquí Fátima Mernissi consiguiera el Premio Príncipe de Asturias de las Letras 2003, junto a la estadounidense Susan Sontag. Fátima Mernissi es una mujer luchadora, independiente, con inquietudes profundas y universales. Y lo que es más importante, ella está consiguiendo romper esos estereotipos tan negativos.

¿Cómo son los movimientos organizados de mujeres en Irak? ¿Podrías describirnoslos?

El movimiento de mujeres comenzó en los años 20. En los años 50 teníamos más de 40 asociaciones. Fueron promulgadas leyes en cuanto al estado civil, a los ingresos laborales de la mujeres... En los 70 el partido Baas era un partido abierto, compuesto por grupos progresistas, y favoreció la promulgación de leyes importantes como la abolición de la poligamia, la custodia de niños y niñas,

entrevista / "Quiero servir de puente entre dos culturas"

ayudas a las mujeres maltratadas (muchas se atrevieron a denunciarlos en estos años), la prohibición de los matrimonios concertados en contra de la voluntad de las mujeres... Todo lo ganado se perdió en los 90 con las guerras y el bloqueo económico y muchas mujeres dejaron sus trabajos porque su salario no alcanzaba ni siquiera para pagarse el transporte público necesario para desplazarse.

Llama la atención la presencia política de las iraquíes en partidos e instituciones, ¿a qué es debido?

En 1958, tuvimos nuestra primera ministra. Se trataba de la doctora Nazih Ad-Dilemy. Ahora vive exiliada en Alemania y está pensando en regresar. Intentó sacar adelante las reivindicaciones de las iraquíes. Hemos tenido embajadoras, cónsules, incluso una abogada iraquí que en 1945 firmó la carta de

"Muchas mujeres dejaron sus trabajos porque su salario no alcanzaba ni siquiera para pagarse el transporte público necesario para desplazarse".

Naciones Unidas. Siempre hubo mujeres relevantes en mi país: pintoras, artistas. Se podrían haber conseguido más logros, pero sufrimos una marcha atrás. Ahora tenemos que volver a conquistar y a luchar por lo que perdimos.

Vamos con la pregunta prevista y tónica, ¿cómo viven las mujeres el uso del hiyab?

Antiguamente las iraquíes han usado el *abaya*, que era una especie de pañuelo enorme, procedente de la tradición persa. Tan sólo lo usaban las ancianas y las jóvenes más conservadoras.

El *hiyab* es más moderno y se ha generalizado en los años más duros del embargo, los años de la pobreza. Personalmente nunca lo usé, pero hay mujeres que sí. Cuando alguien lo usa por convicción, sin ser impuesto ¿quién tiene derecho a reprochárselo? Es tan sólo una vestimenta, por tanto no hay que alarmarse ni asociarlo a fanatismo o integrista, porque no tiene nada que ver. Tampoco es sinónimo de sumisión.

Hoy en día hay dos modelos de pensamiento en las sociedades árabes. Uno de ellos ve el modelo occidental como viable y quiere seguirlo (en muchos casos se trata de personas que han estudiado fuera). Otro es el modelo que mira hacia la cultura propia. Ambos son legítimos. Dependiendo de qué modelo cultural elijas vistes más occidental o vistes ropas más recatadas. Hay feministas iraquíes luchando desde cada uno de esos modelos.

En mi familia nunca se vestía el *hiyab* y a mí nunca me lo impusieron. Tan sólo me enseñaron a respetar a los demás. Hace tiempo, mi hermana que es catedrática en la Universidad de Veterinaria de Bagdad me informó de que había decidido usarlo porque se encontraba mejor, más tranquila llevándolo. Me extrañó un poco, pero tampoco me preocupó, ella es una mujer brillante, con varios libros

científicos publicados. Siempre tuvo ideas religiosas y decidió ponérselo. Eso es todo. No es fanatismo ni nada que se le parezca.

La investigadora sudanesa Jadiya Safwat, que ha estudiado exhaustivamente y durante 7 años el *hiyab* en el mundo musulmán, descubrió que hay más de 15 motivos diferentes para usarlo: la pobreza, la carestía de la moda, la inmigración de las campesinas a las ciudades, la inmigración laboral, la propagación de la cultura de países conservadores como Arabia Saudí...

Hablar de fanatismo o sumisión es una lectura muy simplificada y sesgada. Estoy segura de que si en Irak se llega a formar un gobierno nacional democrático volverá a desaparecer porque no forma parte de la vida de la gente sino de años de muerte, agonía y pobreza, en donde las mujeres no pueden permitirse el lujo de arreglarse el pelo ni tienen recursos para ir a una peluquería.

¿En qué situación viven las iraquíes? ¿cuáles son sus principales de-



Fotografía de Manoli Olmedo.

ficiencias tras dos guerras y un embargo?

Siempre se han usado los anticonceptivos pero ahora se reduce el número de hijos porque no se les puede mantener. Hay muchas mujeres con anemia. Yo también la he padecido. Después de la Guerra del Golfo era imposible encontrar hierro o medicamentos que lo evitaran. Casi el 76% de las mujeres tienen alteraciones de todo tipo: insomnio, angustia. Siempre piensan en los demás y en cuidarlos, pero no se cuidan a sí mismas, se envejecen rápidamente. Lo veo en mi madre y en mis hermanas. Nos vimos obligadas a abandonar nuestros sueños, nuestros trabajos, nuestros estudios y dedicarnos a hacer duras y primitivas tareas domésticas, sin luz, sin agua, sin gas...

Es un sufrimiento que te acompaña. De repente apartas tus libros y te dedicas a hacer masa de pan para poder comer cada día. Recuerdo que en medio de la Guerra del Golfo estaba traduciendo al árabe *La arboleda perdida* de Rafael Alberti y me trasladaba con él a todas partes, entre los bombardeos. No quería separarme del manuscrito, prefería morir con él. ¹

(1) *¿Lapidación? Mujer árabe, islam y sociedad*, de Ahmed Hijazy y Bahira Abdulatif. Madrid, 2003: Ediciones Olivum.

los mejores años de nuestra vida

Chica joven busca piso

Una joven interesada en comprar su vivienda deberá ahorrar durante 28 años sólo para hacer frente a la entrada.

Pura García

QUIZÁ la imagen la tengamos todos en la cabeza: una chica joven de veintitantos o treinta y pocos que acaba de emanciparse y se marcha de casa de sus padres. Si tiene suerte y ha encontrado un banco “amable” que se la conceda, cada mes se encontrará encadenada a una hipoteca que le vence a día 5 y que hasta que cumpla 60 años le costará el 78,9% de su salario (70,6% si fuese chico). No es broma ni invención, son datos oficiales del Ministerio de Fomento y el Instituto Nacional de Estadística.

Con la media de salarios actual y el precio de la vivienda nueva, una pareja tendrá que haber estado ahorrando durante más de 13 años para poder pagar la entrada del piso. Si es mujer, y lo intenta en solitario, necesitará la friolera de 28 años. Y si además es o quiere ser madre, mejor ni hablamos... Vamos que la cosa es como para pensárselo dos veces.

Apenas hay vivienda en alquiler, y cuando la encontramos nos cuesta cada mes lo mismo que si nos comprásemos la casa. No en balde los tipos medio de interés en las hipotecas se encuentran ahora en el 4,75% frente al 14,02% de 1992. Pero además, ¿por qué razón las mujeres jóvenes no tenemos derecho a tener una casa propia desde la que afrontar un proyecto de vida independiente? ¿O es que tenemos que ser “precarias” en todo?; ¿es que tenemos que “emanciparnos” de seis en seis, compartiendo todos nuestros espacios? ¿O será que lo que tenemos que hacer es “casarnos” o “emparejarnos” para poder tener una casa?

Con esta fotografía no es difícil hacerse una idea de lo determinante que puede llegar a ser la carga del pago de una vivienda a la hora de afrontar cosas tan cotidianas como puede ser pactar con el jefe una mejora en el trabajo o la negociación de un convenio laboral.

¿Qué joven puede arriesgarse a secundar una movilización por sus legítimos derechos laborales si el empresario le amenaza con el despido? Perder

“Perder el trabajo supone no poder hacer frente a algo tan básico como pagar un sitio en el que vivir.”

el trabajo supone no poder hacer frente a algo tan básico como pagar un sitio en el que vivir. Pero vayamos más allá: si al empresario en cuestión no le gusta que haya presencia sindical en su empresa: ¿quién se presentará para ser delegada? Y si al empresario no le gusta ni tan siquiera que sus trabajadoras estén afiliadas... ¿qué hacer?

Mientras que los sindicatos, desde un ejercicio de responsabilidad, moderan las mejoras salariales y las ligan siempre a una mejora de la productividad, el propio Ministerio de Fomento reconoce que desde 1998 la vivienda se ha encarecido un 82,45%. Unas cifras que escapan a una explicación que no sea la de la especulación del mercado pura y dura. Comisiones Obreras ha instado al Instituto de Estadística para que incluya el precio de la vivienda en los cálculos del IPC, de modo que las cláusulas de revisión salarial que se negocien en los convenios colectivos sirvan para frenar esta situación.



Instalación de la artista londinense Tracey Emin.

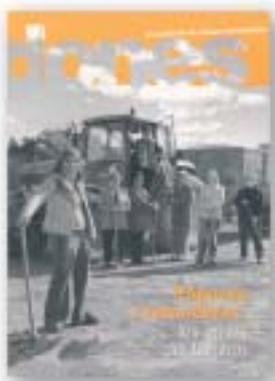
El informe “*La emancipación de los jóvenes y la situación de la vivienda*”, elaborado por el Consejo Económico y Social (CES) de España, con la participación de la Secretaría Confederal de la Juventud de Comisiones Obreras, define como “escandalosa” la dificultad que tiene la gente joven para acceder a una vivienda en nuestro país y para hacer frente a los pagos de las mensualidades. También critica la deficiente política pública en relación a la vivienda. Por ejemplo, en

el año 2002 las viviendas protegidas representaron tan sólo el 10% del total de las construidas.

Son las Administraciones Públicas quiénes han de garantizar la relación de las entidades financieras con la gente joven que desee comprar o alquilar una vivienda; quiénes han de establecer mecanismos fiscales más rigurosos que impidan la compra-venta con fines estrictamente especulativos; y, por supuesto, quiénes fomenten el alquiler en forma de ayudas directas y no sólo, como ha hecho el “Gobierno de la Nación” “incentivado” económicamente a los propietarios. **T**

Pura García es la secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

Puedes encontrar más información en: <http://www.ccoo.es/sindicato/vjoven.html> y el informe completo en http://www.ccoo.es/pdfs/CES_Emanicipacion_Empleo_Vivienda_joven.pdf



Dones, revista editada por la Associació de Dones Periodistes de Catalunya y coordinada por Elvira Altés. Página web: www.adpc.cc. Correo electrónico: adpc@adpc.cc.

Dones

L'ASSOCIACIÓ de Dones Periodistes de Catalunya edita trimestralmente y desde el año 2000, la revista *Dones* a través de la cual propone una nueva mirada a la realidad social de las mujeres que ejercen sus responsabilidades en el mundo profesional y a las problemáticas, contradicciones y satisfacciones que esta vía de autonomía personal comporta.

Su contenido gira entorno al mundo laboral y profesional de las mujeres a través de una exploración sistemática de cada

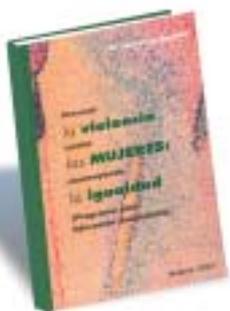
una de las profesiones, de forma monográfica, para evidenciar las grandes aspectos y los pequeños matices, las protagonistas y las mujeres anónimas y el lugar que ocupan estas trabajadoras en la sociedad.

Tienen cabida asimismo los grandes debates sociales (como, la violencia contra las mujeres, el aborto, las normativas laborales sobre maternidad, la ingeniería genética, la inmigración, la globalización política y económica, etc...); la información sobre las políticas sociales que

desde las diversas administraciones, en especial las locales, se arbitran para facilitar la incorporación de las mujeres al ámbito público; y aspectos relativos a la legislación y las políticas laborales y sociales.

En los monográficos hemos tratado las siguientes profesiones: ingenieras, políticas, secretarías, psicólogas, sociólogas y politólogas, deportistas, periodistas, abogadas y agricultoras. **T**

Comité de redacció de la revista **Dones**



Prevenir la violencia contra las mujeres: construyendo la igualdad (Programa para Educación Secundaria), investigación coordinada por María José Díaz-Aguado. Equipo investigador: Rosario Martínez, María Teresa Andrés, Belén Martínez, Gema Martín Seoane y Paz Toldos. Madrid, 2002: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. <http://www.mtas.es/mujer>. Correo electrónico: inmujer@mtas.es

Educación y violencia

SE trata de un Programa para Educación Secundaria que ha sido desarrollado a partir de una serie de investigaciones, dirigidas por María José Díaz-Aguado, catedrática de Psicología de la Educación de la Universidad Complutense de Madrid. El material consiste en un libro y dos vídeos que están siendo enviados por dicha entidad a los centros educativos de Secundaria.

El punto de partida es el análisis de las causas que pue-

den conducir al sexismo y a la violencia, así como las condiciones que deben promoverse para prevenir dichos problemas en la adolescencia.

Basándose en procedimientos educativos que sitúan al alumnado como claro protagonista de su propio aprendizaje, el programa desarrolla objetivos, contenidos, actividades y materiales que facilitan enormemente una práctica educativa para prevenir el sexismo y la violencia de género desde las distintas áreas del *currículum*

de Secundaria (Lengua, Historia, Filosofía...)

Felicitemos desde aquí al equipo que ha participado en la elaboración de este material. Para una práctica coeducativa, el profesorado necesita de recursos que, desafortunadamente, las Administraciones educativas no se preocupan demasiado en promover. **T**

Carmen Heredero es secretaria de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO.



Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo, editado por el Gabinete Jurídico Confederado y la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras. Madrid, 2003. Puedes encontrarlo también en Internet, en la siguiente dirección electrónica: http://www.ccoo.es/pdfs/guia_acoso.pdf

EN LA nueva actualización de la *Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo* se incorporan tanto los cambios normativos producidos desde la anterior edición como las nuevas propuestas sindicales. Pretende ser un elemento de consulta y ayuda en la búsqueda de soluciones ante este fenómeno. El acoso sexual ha sido objeto de mayor denuncia en los últimos años, sin embargo no

parece haber remitido de forma significativa. La guía ayudará a mejorar dentro del ámbito sindical el tratamiento y la comprensión hacia este problema.

El acoso sexual constituye una forma de discriminación laboral con repercusiones muy negativas para las mujeres. Desde la acción sindical hay que trabajar paralelamente en distintos aspectos, mejorando la situación

Guía de acoso sexual

laboral de las mujeres, analizando las causas y los efectos que el acoso sexual provoca e impulsando acciones dirigidas a su erradicación. Son fundamentales la prevención a través de campañas informativas y de sensibilización social, la sanción, la existencia de normas laborales y su regulación en la negociación colectiva. **T**

Susana Brunel



Ilustración de
Kari Alberg.

A finales del pasado mes de febrero se celebraron en Madrid las jornadas *Negociación colectiva y género: una apuesta de futuro*. Fernando Puig-Samper, Pura García, Mercedes Rodríguez, Victoria Pumar, Pilar Arriaga, Amaia Otaegui, Carmen de Miguel y Dolores Licerias fueron algunas de las personas invitadas a intervenir en ellas. José María Fidalgo las inauguró.

Es tarea imposible reproducir todas las reflexiones que de allí salieron. Sin embargo, si recogemos algunos de los aspectos que se trataron a través de algunas de las personas protagonistas.

El género de la negociación colectiva





Apostando por otro futuro

Rita Moreno negoció el Acuerdo Interconfederal. Carla Bonino realizó una investigación. Eduardo Alcaín trata de mejorar la situación de las trabajadoras. Y Loren Cabral nos cuenta una experiencia. Hablamos de la negociación colectiva.

Carmen Briz



Rita Moreno

DESDE LA Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Rita Moreno satisfecha por el trabajo realizado en torno a la negociación colectiva, se empeñó en sacar adelante unas jornadas bajo el título *Negociación colectiva y género: una apuesta de futuro*, que se desarrollaron en Madrid a finales del mes de febrero. Sobre las jornadas y los logros conseguidos en el último Acuerdo Interconfederal charlamos con ella.

¿Qué ha supuesto la entrada de las mujeres al mercado laboral desde el punto de vista de la negociación colectiva?

Ha supuesto cambios en la negociación colectiva, en las leyes, en las políticas empresariales y en la propia organización de vida de las familias. Las mujeres siempre han trabajado y lo han compatibilizado con el trabajo doméstico no retribuido y con el cuidado de sus familias. Otra cosa ha sido el volumen de quienes lo han hecho y en qué sectores y condiciones. Durante las décadas de dictadura franquista el trabajo asalariado de las mujeres en la economía regularizada se redujo a la mínima expresión, sobre todo para el caso de las casadas y con hijos.

La Constitución y las leyes posteriores en materia laboral, junto con los cambios económicos y sociales (por ejemplo en el acceso a la universidad por parte de las mujeres), ayudaron enormemente al cambio de actitud en relación a su participación en el mercado laboral, y eso es así, con carácter general, tanto para las nuevas generaciones como para las mujeres de edad media, que en muchos casos no han renunciado ni cortado su relación laboral cuando han formado una familia o han sido madres.

En la negociación colectiva también ha habido diversos tipos de efectos, uno de ellos, la visualización de las mujeres como un colectivo laboral a considerar, ya que no venían a las empresas para estar sólo unos pocos años, sino para quedarse de forma lo más estable posible.

Por otra parte, la necesidad de que la negociación colectiva no siguiera contemplando aspectos derivados de las normas legales precon-

tucionales que discriminaban a las mujeres. En este sentido hay que decir, que una parte de los convenios y gracias a la reivindicación sindical, eliminaron las discriminaciones de sus textos, en otros sólo se produjo un “lavado de cara”, encubriendo más que eliminando la discriminación hacia las mujeres e introduciendo con ello las llamadas discriminaciones indirectas. Y otros convenios, afortunadamente cada vez menos, han seguido manteniendo cláusulas con contenidos “atávicos”, discriminatorios para las mujeres e ilegales, pero que la fuerza de la costumbre o la escasa fuerza sindical han impedido hasta ahora su erradicación, ni si-

“Las empresas privadas aún tienen todo el poder de decisión sobre la contratación y la organización del trabajo”.

quiera por medio de utilizar la vía de la demanda legal. Y la gravedad de estos casos, es que afectan sobre todo a sectores muy feminizados.

Otro efecto positivo de la incorporación masiva de las mujeres al trabajo y de su participación en los sindicatos ha sido la revisión crítica y la aportación de nuevos contenidos en la negociación colectiva.

¿Dónde radica la fuerza de la negociación colectiva?

En la posibilidad de equilibrar la desigualdad de posición entre la empresa y las personas que la dirigen o representan, y las personas trabajadoras. El contrato de trabajo –que es el primer elemento de conformación de las condiciones de trabajo que se pactan de forma individual– no se establece en igualdad de condiciones, máxime en un país con unos niveles de desempleo y precariedad como los que tenemos en el Estado español.

La negociación colectiva, y el convenio colectivo en particular, regulan derechos colectivos e individuales y ofrecen la posibilidad de que las plantillas –a través de sus representantes sindicales– los defiendan. Eso sí, sabiendo que no todo puede ser negociado. Las empresas privadas aún tienen todo el poder de decisión sobre la contratación y la organización del

trabajo. Y ambos aspectos son centrales en relación a la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres.

¿Por qué unas jornadas sobre negociación colectiva y género?

Porque queríamos dar a conocer el trabajo que en este terreno se viene realizando de forma constante desde hace ya algunos años y que ahora empieza a dejar ver resultados positivos.

Por un lado, el reciente Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 ha incluido un capítulo específico sobre la igualdad de oportunidades y ha aportado una amplia recopilación de “buenas prácti-

cas” ya firmadas en convenios colectivos. Las organizaciones empresariales y sindicales nos hemos comprometido en extender estas “buenas prácticas” al mayor número posible de convenios.

Por otro lado, hemos presentado diversos trabajos de análisis de la negociación colectiva desde la perspectiva de género. Carla Bonino, una joven excelente profesional, nos ha aportado, con su investigación, perspectivas muy interesantes que con seguridad nos ayudarán a mejorar en el futuro las formas en que abordamos los procesos de negociación colectiva y los resultados que se consiguen en los convenios.

Éstas no son ni las primeras ni las únicas jornadas que sobre este tema se han hecho en Comisiones Obreras. Cada vez son más las actividades (cursos, seminarios, reuniones de trabajo...) que nuestras organizaciones realizan en relación al tema del género en la negociación colectiva.

También se vienen haciendo desde hace años estudios sindicales sobre contenidos de los convenios. En estas jornadas confederales se presentaron algunos. Todos ellos son muy necesarios, porque ninguno, por sí sólo, puede abarcar la totalidad de los convenios colectivos existentes, pero todos nos aportan información muy valiosa. Además indican

que la sensibilización sindical en torno a los problemas de las mujeres es cada vez mayor; y que las declaraciones de intenciones no se quedan en palabras sino que se trasladan al trabajo cotidiano.

Sin embargo, no podemos confundirnos: es mucho más lo que queda por hacer que lo realizado hasta ahora. Y los sindicatos han de saber que las mujeres cada vez exigirán más el cumplimiento de sus derechos y la mejora de sus condiciones de trabajo.

Investigar para modificar

La investigación *La negociación colectiva como instrumento para la igualdad laboral entre mujeres y hombres* impulsada por la Fundación 1º de Mayo (área de Relaciones Laborales y Empleo), y en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se desarrolló a lo largo del año 2001.

La negociación colectiva se ha estudiado, largo y tendido, por eso el reto estaba en hacer una investigación útil y a la vez novedosa. Carla Bonino, socióloga, de 26 años, fue la encargada de buscarlo y también de realizar un trabajo importante de cara a la lucha contra el sexismo en los convenios colectivos.

¿Qué es lo que tiene de novedosa la investigación que has coordinado?

La línea de trabajo fundamental de las investigaciones realizadas hasta el momento era la de detectar las discriminaciones de género que existían en los convenios colectivos, lo que resulta indispensable como primer paso de visibilización y corrección de las discriminaciones tanto directas como indirectas. Ayudándonos de todas estas aportaciones, pero intentando dotar de valor añadido a nuestra investigación, decidimos realizar un estudio en positivo, de “buenas prácticas” en la negociación colectiva.

La negociación colectiva en España cuenta ya con un conjunto de experiencias positivas que recopilamos y analizamos.



Carla Bonino.

¿Habéis tenido en consideración no sólo los resultados obtenidos en los convenios colectivos aprobados sino también el proceso negociador, ¿por qué?

Además del enfoque en “positivo”, el análisis del proceso negociador es otro de los valores añadidos de esta investigación. El texto del convenio colectivo venía siendo el objeto central de análisis al abordar la negociación colectiva desde la perspectiva de género. Pero el convenio es el resultado de todo un proceso anterior de negociación, cuyo análisis implica considerar a los propios agentes sociales como protagonistas.

Para ello, la metodología utilizada fue la realización de entrevistas a las personas implicadas en la negociación, y la recopilación y análisis de documentos de las partes negociadoras relacionados con la igualdad de género.

¿Cuándo podemos calificar una cláusula como “buena cláusula”?

En esta investigación se entiende el término “buena cláusula” en un sentido relativo. Es decir, es buena en función del contexto en el que se ha desarrollado, por fomentar de alguna manera la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral. Esto quiere decir que las cláusulas señala-

das como buenas en la investigación lo son en el marco de la negociación colectiva en España, entre convenios vigentes en 2000.

Por eso, las buenas prácticas, y en este caso las “buenas cláusulas”, no constituyen un modelo ideal definitivo, sino que reflejan lo que mejor se ha hecho en un determinado contexto y pueden –y deben– ser superadas en el desarrollo de la negociación colectiva.

La investigación no aborda su aplicación en la práctica, lo que quiere

“Se trata de ver cuáles son las estrategias de quienes negocian para fomentar la igualdad de género y cuáles son las dificultades y obstáculos encontrados”.

decir que pueden no respetarse o que pueden existir vías alternativas que terminen en su no cumplimiento.

¿En qué materias has encontrado una mayor presencia de cláusulas antidiscriminatorias para con las mujeres?

Donde más desarrolladas están las buenas prácticas es en las cláusulas declarativas antidiscriminatorias, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la protección de la salud en la maternidad. Se trata de tres aspectos que tienen una apoyatura legal, a través del Estatuto de los Trabajadores y, en los dos últimos casos, relaciona-

das con las modificaciones introducidas por la Ley de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Por su parte, las cláusulas declarativas antidiscriminatorias, como dice su nombre, son una declaración de principios, que no implica necesariamente que se plantee una actuación concreta a favor de la igualdad en el resto de las cláusulas del convenio, e incluso pueden existir en él, al mismo tiempo, discriminaciones indirectas.

¿Cuáles han sido las conclusiones más interesantes que habéis obtenido con esta investigación?

Hay una serie de temas en donde los avances pasan de manera fundamental por la visibilidad y tratamiento de las discriminaciones indirectas hacia las mujeres, lo que está necesariamente vinculado al enfoque de la transversalidad. Y esto sigue teniendo dificultades en la práctica de la negociación. De ahí que haya un menor desarrollo de buenas cláusulas. Se trata de la selección, la participación en la formación, la promoción, la clasificación profesional y la retribución. En relación con estos tres últimos temas, existe lo que en el proceso de investigación denominamos “núcleo duro”,

ya que los cambios a favor de la igualdad implican con toda probabilidad costes económicos para la empresa y transformaciones culturales, relacionadas con la valoración del trabajo, de las habilidades y de las disponibilidades.

Otra de las conclusiones es que debe haber leyes a favor de la igualdad y una mayor asunción de la transversalidad. Y se señala un problema: la falta de asunción por parte de los hombres de las tareas familiares. En la medida en que éstas sigan socialmente asignadas de forma predominante a las mujeres, constituirán una desventaja en el mercado de trabajo frente a la “plena disponibilidad” de los hombres.

En acción desde el sindicalismo

Es desde las secretarías de Acción Sindical donde se trabaja duramente para conseguir buenas negociaciones colectivas. Eduardo Alcaín, de 47 años, es el responsable de una de ellas, de la Secretaría de Acción Sindical de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia).

¿Qué utilidad tiene el trabajo desarrollado por las secretarías de la Mujer en la negociación de un convenio colectivo?

La Secretaría de la Mujer es parte activa en los trabajos de preparación, diseño y desarrollo de la negociación colectiva. Presenta las propuestas que en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar, salud laboral, etcétera, deben incorporarse a las plataformas de convenio y revisa los textos para eliminar de su contenido las referencias sexistas e incorpora nuevas fórmulas que favorezcan la igualdad.

El compromiso alcanzado es que siempre se considerarán como estratégicos algunos de los objetivos de la Secretaría de la Mujer. Actualmente lo hemos centrado en la incorporación de aspectos de la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto en sus referencias

“La igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral no son asuntos exclusivos de las mujeres”.

legales como en su mejora y ampliación y así se han beneficiado la mitad de los convenios colectivos firmados el año pasado. Este año se firman los grandes convenios sectoriales de Comfia (Banca, Ahorro, Rurales, ETT...) y queremos que se incorporen también.

Este esquema de funcionamiento quedaría cojo sin la presencia de mujeres en las mesas de convenio. Procuramos que haya mujeres del sector en las mesas, y cuando esto es inviable, quien acude es la Secretaría de la Mujer.

¿Podemos hablar de transversalidad de género en los convenios colectivos?

No sólo podemos, es necesario si queremos dar importancia y priori-

dad a estas propuestas. La transversalidad de género no es hablar de reivindicaciones excluyentes, sino de un colectivo determinado, quien por su papel social, más directamente siente y percibe las exclusiones de una organización del trabajo que prima la disponibilidad sobre la profesionalidad.

La igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral no son asuntos exclusivos de las mujeres, aunque ellas sean las más afectadas. Creo que es tarea del sindicato cambiar las condiciones de trabajo que en la actualidad impiden la conciliación y la igualdad.

¿Qué dificultades encuentran para trasladar a los convenios colectivos las recomendaciones no sexistas?

Mirando hacia dentro, una cosa es incorporar en las plataformas estas reivindicaciones y otra muy distinta considerarlas claves para la firma del convenio. El sindicato es demasiado masculino, romper esta tendencia es condición necesaria para avanzar en la consecución de derechos. En Comfia se han incorporado mujeres a las mesas de negociación y a otras responsabilidades sindicales, más allá de las propias secretarías de la Mujer.

En la patronal, sin duda, los prejuicios ideológicos están más extendi-

dos. Sin embargo, sería pobre quedarse en ello. Existen intereses objetivos, a corto plazo, basados en la simple contención de costes, en la desregulación de horarios, en el despido a la motivación y la satisfacción de la persona, en definitiva, una visión empresarial y un estilo de dirección que chocan directamente con estas reivindicaciones.

En los sectores de Comfia, tantos en los que llamamos maduros (bancas, cajas de ahorro, seguros...) como en los nuevos (*telemarketing*, ETT), nos enfrentamos a estas realidades. En los maduros encontramos su negativa a reconocer el techo de cristal, la desigualdad salarial en la retribución variable, los horarios prolongados que dificultan



La artista madrileña Carmen Blacoluma en su obra *Delantal* (2000).

el acceso de las mujeres a la dirección... Sin embargo, son aspectos de la organización del trabajo que hemos de mover si aspiramos a la igualdad y queremos ser padres y madres, amigos y amigas además de trabajadores y trabajadoras.

En los nuevos sectores, además de estos problemas, se sitúan en primer plano los de la precariedad. *Telemarketing* es paradigmático. Se trata de un sector fuertemente feminizado (más del 80% de la plantilla), con una notable rotación en el empleo, donde sólo el 30% tiene contrato fijo, con sueldos bajos y una notable flexibilidad. **T**



Sin título, obra de Delia Piccirilli.

NUUESTRA experiencia trata de una empresa de la costa de Cádiz, concretamente un campo de golf, que participó en el programa Óptima, a propuesta de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Actividades Diversas.

Cuando comenzamos a introducir una mirada de género en la empresa Golfo Novo Sancti Petri, de cara al diagnóstico que contempla el Programa Optima, nos topamos con la situación que describimos a continuación.

Primero, no había mujeres con hijos o hijas en la empresa (a excepción de una trabajadora de un departamento vinculado a la dirección de la empresa, y al parecer con algunas dificultades ligadas al ejercicio de sus derechos en materia de conciliación). Segundo, la media de hijos e hijas por varones era de dos. Tercero, las con-

“Era la primera vez que las mujeres de esta empresa contaban con un espacio propio donde analizar su situación laboral”.

diciones de trabajo de las mujeres, asociadas a sus puestos, eran más precarias que la de los puestos masculinizados (jornadas partidas y más largas, condiciones más estresantes, menos

Una empresa óptima

Los programas Óptima consiguen medidas antidiscriminatorias para con las mujeres en las empresas que se sujetan a ellos. Incluyen desde formación hasta soluciones para el acoso sexual, conciliación de la vida laboral y familiar...

Loren Cabral

tiempo de descanso, etc. Como contraste, el departamento de jardinería, ocupado exclusivamente por hombres, tenía jornada continua de 8 a 3 de lunes a viernes y un plus de disponibilidad para los fines de semana). Cuarto, no existían canales de información formales, y existía incluso una “costumbre” de no hablar entre compañeros y compañeras de las condiciones de trabajo de cada persona (salarios, pluses que en muchos casos respondían a negociaciones individuales). Quinto, no existía comunicación entre el comité de empresa –formado por jardineros hombres en su mayoría– y la plantilla. Y en sexto lugar, las categorías y las tablas salariales y los pluses del convenio daban lugar a discriminaciones indirectas por razón de sexo.

Establecer una mejor comunicación con las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, especialmente con los puestos de administración y cafetería; colocar un tablón de anuncios en el comedor para colgar informaciones competentes a la empresa;

revisar las categorías profesionales, las tablas salariales (cuidando la no discriminación por razón de sexo), las jornadas de trabajo y los pluses asociados a cada puesto de trabajo; e introducir en

el convenio las ofertas de plazas de promoción interna; fueron las tareas que corrieron a cargo por parte de los miembros del comité de empresa.

De la experiencia de los cursos de formación de Óptima, es importante destacar que era la primera vez que las mujeres de esta empresa contaban con un espacio propio donde analizar su situación laboral atravesada por la condición de ser mujeres. Esto les permitió tomar conciencia por un lado de las desigualdades discriminatorias que por el hecho de serlo estaban padeciendo, y por otro tomar conciencia de hacer valer sus derechos contando con los sindicatos.

Independientemente del plan de acciones positivas que se firmó en el marco del programa –y que está pendiente de desarrollar en su totalidad– se han producido algunos cambios significativos. Por ejemplo, ha habido un incremento del número de embarazos y nacimientos y algunas mujeres se han acercado al sindicato o se han afiliado. Además se han aplicado dos de las acciones positivas: se han valorado los puestos de trabajo de reserva y administración (ocupados mayoritariamente por mujeres y con distinta retribución entre ellos) y se han incorporado mujeres al departamento de jardinería. **T**

Loren Cabral es la responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.

Lambda

El Col.lectiu Lambda del País Valencià ofrece en su página *web* multitud de recursos, algunos específicos para lesbianas y transexuales femeninas. Conoce las discriminaciones a que se enfrentan quienes tienen opciones sexuales distintas a la heterosexualidad.

Carmen Hernández

DESDE 1986 el Colectivo Lambda de Valencia ha estado trabajando por los derechos de lesbianas, gais y más recientemente transexuales. Su página (<http://www.colectivolambda.com>) es un fiel reflejo de la diversidad que vive el colectivo y de su activa presencia en la sociedad valenciana.

La primera impresión que produce su página es que hay mucha actividad en marcha y muy heterogénea: campañas sobre temas muy locales, como la homofobia en Fallas; y más generales, como los derechos de lesbianas y gais en el mundo, acampadas lésbicas, protestas de mujeres y hombres transexuales ante la Consellería de Sanitat, visitas a museos, protestas en la Universidad por la existencia de textos homófobos...

"Hallaremos información sobre 'cómo tener sexo seguro' o sugerencias sobre 'cómo salir del armario' o 'cómo decírselo a tus padres' (...) o el apartado 'creo que tal vez sea lesbiana... ¿y ahora qué hago?'"

Navegando entre sus ventanas conocemos los diversos grupos que se reúnen en el colectivo: desde el específico de lesbianas para mujeres biológicas y transexuales, hasta el grupo cristiano, pasando por el de identidad de género y transexualidad, el universitario, el de stop sida, el de autoapoyo, el de jóvenes... Así como distintas comisiones: la de educación, derechos laborales, estudios *queer* (*) y deporte.

Una búsqueda más exhaustiva confirma su contenido práctico: desde qué actividades organizadas por el colectivo se pueden hacer y dónde salir en Valencia, hasta

consejos para la vida diaria de las mujeres lesbianas y bisexuales biológicas y transexuales. Por ejemplo, en la sección de prevención hallaremos información sobre "cómo tener sexo seguro" o sugerencias sobre "cómo salir del armario" o "cómo decírselo a tus padres". Esa sección es especialmente útil para aquellas mujeres que se cuestionan su sexualidad y buscan información. El apartado "Creo que tal vez sea lesbiana... ¿y ahora qué hago?" ofrece una primera pista. Y si les apetece indagar más, en servicios podrán encontrar recursos de atención psicológica, jurídica, así como el teléfono de atención Inforosa (teléfono: 963 913 238) e información sobre el archivo y documentación del colectivo.



El 28 de junio se celebra el Día del Orgullo Gai, Lesbiano y Transexual. Este mes celebra los 11 restantes de lucha por los derechos no reconocidos. No conviene olvidar que erradicar la homofobia y frenar a quienes la promueven, en el Estado español y en el mundo, depende de todas y de todos. **T**

Carmen Hernández es periodista.

(*) *Queer* significa literalmente homosexual, marica o maricón. Se trata de un término asumido por el colectivo de homosexuales para dotarle de un significado visibilizador y de asunción de una realidad.

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

Paz, pan, libertad, justicia e igualdad

Melbourne (Australia) acogió en el mes de febrero a más de 400 sindicalistas que hablaron de patronales, de mercado laboral, de la masculinización de los sindicatos y de la diferencia de ser una trabajadora y no un trabajador.

María Antonia Martínez

Por la paz, el pan, la libertad, la justicia social y la igualdad más de 300 sindicalistas, provenientes de alrededor de 100 países, se reunieron en Melbourne (Australia) el pasado mes de febrero. Respondían a la convocatoria realizada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) para celebrar la 8ª Conferencia Mundial de Mujeres⁽¹⁾.

El próximo año, en 2004, tendrá lugar el XVIII Congreso Mundial de la CIOSL y las mujeres de la mayoría de las organizaciones sindicales asociadas pretendían recoger propuestas políticas feministas que hacer llegar al conjunto de la Confederación.

Por ejemplo, conseguir el compromiso de que se desarrollen estrategias innovadoras que hagan de los sindica-

tos un espacio importante en la vida de las trabajadoras. Al tiempo, que se reconozca en su justa medida los esfuerzos y el buen trabajo de las mujeres en el mantenimiento y la dirección de los sindicatos. Estar del lado de la solidaridad feminista, la solidaridad entre mujeres (o *sororidad*) era otro de los ejemplos.

Los sindicatos para las mujeres; las mujeres con los sindicatos fue el lema de esta 8ª Conferencia Mundial. Dos fueron los debates que acapararon la mayor atención: uno, cómo lograr que los sindicatos se movilicen por las mujeres y dos, el futuro y la lucha de las sindicalistas.

En los talleres simultáneos las distintas organizaciones intercambiaron experiencias positivas y prácticas y tam-

bién los deseos de conseguir cambiar realmente sus sindicatos, que éstos reflejen las necesidades y preocupaciones de las trabajadoras.

Sobre todos los temas principales y los talleres -planeando como una sombra temible primero y como una barbarie después- la guerra de Irak. Y las discusiones iban de la imperiosa necesidad de encontrar soluciones pacíficas en cualquiera de los conflictos que se den en el planeta hasta la perplejidad por el papel desarrollado por Naciones Unidas. El *No war (No a la guerra)* mundial estuvo presente en gran parte de las intervenciones y en el ambiente. De hecho se adoptó una resolución que hacía hincapié en las consecuencias nefastas y catastróficas de toda guerra para el conjunto de la población.

En voces femeninas

Elsa Ramos, directora de Igualdad y Juventud de la CIOSL, declaraba que



en la conferencia se contemplaba a los sindicatos con ojos de mujer: “¿Y qué se ve?. Muchas cosas buenas, pero también muchas otras que tienen que cambiar. Las buenas noticias son que muchas mujeres se están incorporando a los sindicatos, a pesar del predominio masculino que se da en nuestras estructuras, por lo que sabemos que estamos haciendo algo bueno. Además, en algunos países ya tienen paridad de género en sus estructuras”.

Por su parte, Helen Creed, presidenta del Comité Femenino de la CIOSL, realizaba el inestimable valor de compartir experiencias, a la vez que enunciaba las directrices políticas emanadas de la Conferencia para el próximo Congreso Mundial de 2004: “Hemos desarrollado estrategias concretas y hemos promovido un intercambio de información y de experiencias entre mujeres sindicalistas. Lo hemos hecho a través de los procedimientos oficiales de la conferencia, a través de las actividades sociales y a través de las redes que se fueron estableciendo de persona a persona a lo largo de estos cuatro días. Hemos buscado reforzar la solidaridad tanto dentro como fuera del movimiento sindical. Sé que al término de esta conferencia sentiré de manera más profunda lo que son realmente el compañerismo y la solidaridad”.

Era cierto, el sentimiento de solidaridad impregnó esos 4 días en Melbourne y hubo palabras para con casi todos los pueblos que sufren pandemia y sida en África o injusticias sociales o persecuciones sindicales o conflictos bélicos (como Irak, Palestina e Israel). Además de este sentimiento existía un pronunciamiento unánime: trabajar día a día en los grandes y en los pequeños problemas con el convencimiento de que otro mundo -mejor- es posible, pero no sin las mujeres. **1**

María Antonia Martínez es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

(1) La CIOSL agrupa a 158 millones de trabajadores y trabajadoras de 231 sindicatos afiliados, ubicados en 150 países. Las conclusiones de la 8ª Conferencia Mundial de Mujeres se pueden encontrar en el apartado “Igualdad” de la siguiente página web: <http://www.icftu.org>.

Concentración en Melbourne de las participantes en la 8ª Conferencia Mundial de Mujeres.



clínica dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL
HASTA 22 SEMANAS**

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

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



**SERVICIO DE URGENCIAS
24 HORAS**

91 571 27 00

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

Historia de una ausencia

El trabajo y la participación sindical de las mujeres en el franquismo desde 1940 hasta 1985 son los focos de atención de un interesante proyecto de investigación que acaba de ponerse en marcha. Nos lo presenta una de sus autoras.

Carmen Sarasúa

EN LOS últimos años los sindicatos han desarrollado distintas iniciativas para recuperar su Historia. Distintas investigaciones (por ejemplo, la dirigida por David Ruiz, *Historia de Comisiones Obreras, 1958-1988*) (1) han demostrado que la acción reivindicativa y organizativa de los trabajadores comenzó en España antes de que los sindicatos fueran legalizados en 1977, y que era incluso intensa en los años 60. La investigación de las luchas obreras ha cobrado actualidad en 2001, cuando Comisiones Obreras celebró su 25º Aniversario de la Asamblea de Barcelona con el libro *Comisiones Obreras: memoria democrática, proyecto solidario* (2) y una exposición itinerante, en los que se reivindica la importancia de

fueron apenas ni candidatas ni delegadas. Esta historia de las organizaciones sindicales donde las mujeres apenas cuentan se justifica diciendo que no existen documentos ni investigaciones que digan otra cosa.

Son muchas personas, empezando por las mujeres que trabajan hoy en el sindicato, quienes consideran que esta ausencia no hace justicia a la presencia activa y tantas veces determinante de las mujeres en la lucha por mejorar las condiciones de trabajo durante el franquismo y la transición. Por eso, la Secretaría Confederal de la Mujer ha impulsado un proyecto de investigación que se propone reconstruir la actividad laboral de las mujeres entre 1940 y

“Cuando se legalizaron los sindicatos no fueron apenas ni candidatas ni delegadas”.

conocer el pasado, de comprender cómo, cuándo y por qué se consiguieron los cambios que hoy son centrales en nuestra vida democrática.

Pero de esta reconstrucción histórica hecha en los últimos años están ausentes las mujeres, como lo están de la Historia que construyen todas las organizaciones sindicales, políticas o sociales predominantemente masculinas: parece que no trabajaban en las fábricas, ni en el campo, ni en los talleres; que no protestaban, ni iban a la huelga, ni repartían propaganda; que su participación contra la dictadura se limitó a apoyar a los compañeros encarcelados; que no estaban organizadas, y que cuando se legalizaron los sindicatos, no

1985, y su actividad sindical antes y después de la legalización de los sindicatos en 1977.

El Instituto de la Mujer ha financiado la investigación, que durará 3 años. El período de estudio se inicia en 1940, al acabar la guerra civil, y se cierra en 1985, con el efecto de los primeros Gobiernos del PSOE desde 1982.

Tareas sumergidas y pequeños talleres

Los documentos impresos (periódicos, boletines, panfletos, octavillas...), manuscritos (diarios, cartas...) y gráficos (fotos, carteles...) que se localicen relativos a estos 45 años, así como la realización de entrevistas a las protagonistas se



Trabajadoras organizándose en una asamblea.

depositarán en el Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo ubicada en Madrid. Una exposición mostrará los primeros resultados de la investigación el próximo año 2004 y un libro, que se publicará al final de los 3 años de proyecto, incluirá todos los trabajos elaborados por los distintos miembros del equipo investigador:

Las mujeres estuvieron masivamente presentes en la actividad laboral desde el inicio de la dictadura, si bien su actividad adoptó formas distintas a la de los hombres, pues a éstos reservaba el régimen los empleos. “*Se liberará a las mujeres del taller y de la fábrica*”, era la promesa del Fuero del Trabajo en 1938. La actividad laboral oficial de las mujeres era mayor entre las solteras, separadas y viudas, y menor entre las casadas, con frecuencia afectadas por la expulsión del empleo al contraer matrimonio (prueba de ello era la práctica de la llamada “dote” con que las grandes empresas “premiaban” a quienes se ca-

saban y renunciaban a su puesto de trabajo). La actividad de las mujeres era mayor en el trabajo sumergido, en pequeños talleres o a domicilio, y estaba sujeta a una estricta segregación ocupacional: apenas había ocupaciones que unas y otros desempeñasen de forma indistinta, lo que también condicionará la formación laboral, hasta los años 60 dirigida por la Sección Femenina.

Las mujeres en estas décadas debieron hacer compatible su trabajo asalariado con las tareas no remuneradas que la costumbre, la ley y la ideología oficial les asignaban: el trabajo doméstico, el cuidado de hijos, ancianos y enfermos, la visita a los presos...

Participación sindical

En cuanto a la participación sindical, las trabajadoras estuvieron presentes desde el primer momento en las acciones de movilización y organización, junto a los hombres. Además, muchas fueron conscientes de que tenían problemas específicos como mujeres, por no hablar de la profunda discriminación impuesta por las leyes. Esto explica que en la transición los sindicatos se convirtieran en importantes agentes de la mejora de nuestras condiciones de trabajo, desde los primeros avances en la igualdad salarial hasta la reciente de-

nuncia del acoso sexual. El hecho más relevante es la creación, en 1978 y dentro del I Congreso de Comisiones Obreras, de las secretarías de la Mujer; que han demostrado ser extraordinariamente útiles.

Sin embargo, las mujeres han estado poco presentes, y lo están aún hoy, en los órganos de dirección de los sindicatos. No puede olvidarse que las primeras organizaciones de trabajadores fueron los gremios medievales, cuyas ordenanzas las excluían expresamente, las impedían abrir tiendas, ser maestras o aprender los secretos de cada oficio. Y que en las asambleas de las Internacionales en el siglo XIX, la mayoría de los socialistas era contraria al trabajo de las

“Las trabajadoras estuvieron presentes desde el primer momento en las acciones de movilización y organización, junto a los hombres”.

mujeres en las fábricas, que impedía que las camisas del obrero no estuviesen cosidas, ni su comida preparada. Esta tradición del sindicato como organización más bien masculina explica su desinterés por organizar a sectores laborales muy feminizados y que no se identificaban con “la fábrica”, como el servicio doméstico; la baja afiliación femenina, y la relación, con frecuencia difícil, entre trabajadoras y sindicatos.

La investigación analizará el papel de las mujeres en conflictos. Los motivos y estrategias de concienciación y participación sindical; la participación femenina en las organizaciones obreras; la movilidad política y sindical de las mujeres y las relaciones de género en estas organizaciones serán los otros grandes bloques de trabajo.

Los investigadores participantes desarrollarán distintos estudios sectoriales y de empresas⁽³⁾: Gloria Nielfa sobre los grandes almacenes; Pilar Díaz sobre el textil-confección, incluyendo talleres sumergidos; Mayka Muñoz trabajará en archivos (de empresa, de sindicatos y públicos); Lina Gálvez sobre los servicios públicos (sanidad, en-

señanza, administración pública), Ángel Pascual Martínez sobre la industria agroalimentaria, en especial la conservera; José Babiano recogerá y catalogará la documentación localizada y yo misma sobre el trabajo en la agricultura y el servicio doméstico⁽⁴⁾. **T**

Carmen Sarasúa es historiadora.

Pegada de carteles por la mejora de condiciones laborales para las trabajadoras del servicio doméstico (marzo de 1978), fotografía de Yeti.



(1) Madrid, 1993: Siglo XXI Editores.

(2) *Comisiones Obreras: memoria democrática, proyecto solidario. XXV Aniversario Asamblea de Barcelona (1976-2001)*, editado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2001.

(3) José Babiano (Fundación 1º de Mayo. jbabiano@1mayo.ccoo.es); Pilar Díaz (U. Complutense de Madrid. pdis@lycos.es); Lina Gálvez (U. Carlos III de Madrid. lgalvez@clio.uc3m.es); Ángel Pascual (U. de Murcia. apascual@um.es); Mayka Muñoz (U. Complutense. maykamr@yahoo.es); Gloria Nielfa (U. Complutense. gnielfa@ghis.ucm.es) y Carmen Sarasúa (U. Autónoma de Barcelona. carmen.sarasua@uab.es).

(4) Quiénes deseen mostrarnos fotos, documentos o papeles de interés o puedan ofrecernos su testimonio personal pueden ponerse en contacto con la Secretaría Confederal de la Mujer (E-mail: mujeres@ccoo.es) o con cualquier persona del equipo investigador.

Anteproyecto de Ley de Igualdad de Trato

Rita Moreno

DOS NUEVAS directivas comunitarias fueron aprobadas en el año 2000. Una de ellas, la 2000/43/CE, está referida a la igualdad de trato y no discriminación en razón de origen étnico o racial; y la otra, la 2000/78/CE, a la igualdad de trato y no discriminación en razón de convicciones religiosas, discapacidades, edades u orientaciones sexuales. Además se aprobó recientemente la Directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres de la que informábamos en otro número de *Trabajadora*⁽¹⁾.

Hasta la fecha, el Gobierno español no ha dado a conocer ningún anteproyecto para llevar estas dos nuevas directivas a la normativa interna, cuando el plazo máximo para hacerlo es de tres años desde la fecha de su publicación. Tampoco ha convocado a los agentes sociales para llevar a cabo las correspondientes negociaciones, a pesar de que los secretarios generales de las

Confederaciones de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras, respectivamente, se dirigieron al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales reclamándoselas.

Finalmente el pasado mes de abril, la Secretaría General de Empleo informaba a los sindicatos de que ya tenía redactado un anteproyecto de ley de igualdad en el que se incluían ambas directivas e invitaba a la realización de consultas “informales” antes de su aprobación definitiva en el Consejo de Ministros.

El descontento está servido. Una ley de igualdad dirigida a prevenir y erradicar la discriminación en el ámbito laboral no puede limitarse a un proceso de consultas, ni informales ni formales, sino que necesita de un proceso de negociación con los agentes sociales, como se desprende y exige el contenido de las propias directivas que se pre-

tenden incorporar a nuestro ordenamiento interno.

Tampoco parece una buena idea el que se realice la transposición de las tres directivas en una sola ley. Una directiva que afecta a la igualdad de trato entre hombres y mujeres debe tener una ley específica, que permita el desarrollo de acciones positivas, la transversalidad y la consideración de la perspectiva feminista en el conjunto de las políticas públicas, que no es de aplicación al resto de las causas de discriminación. Además, el plazo para la transposición de esta directiva tiene un plazo mayor que las anteriores, de hecho no finaliza hasta el año 2005.

Argumentos suficientes

El anteproyecto que ha presentado la Administración se limita a hacer una transposición de mínimos y es restrictiva

IV Plan para la Igualdad de Oportunidades

Susana Brunel

TRAS DOS años desde la finalización del III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (PIOM, 1997-2000), el día 7 de marzo el Consejo de Ministros aprobaba de forma precipitada un IV PIOM, vigente entre 2003 y 2006, que no ha sido suficientemente debatido ni acordado con los agentes sociales ni con el movimiento asociativo de mujeres.

Hay que cuestionarse tanto el procedimiento utilizado como la falta de participación en la aprobación de este PIOM. El Instituto de la Mujer se limitó a solicitar, de manera acelerada y urgente, aportaciones a una escueta y a todas luces inacabada propuesta.

El IV PIOM aprobado intenta ser un reflejo del programa de igualdad europeo pero, al contrario de este último, carece de un plan de trabajo anual, de seguimiento a través de una memoria y de una valoración adecuada de las medidas adoptadas.

El plan de trabajo anual y la memoria presupuestaria resultan imprescindibles para evitar que las medidas se vayan presentando en forma de goteo permanente, adecuándose a la oportunidad política y electoralista de cada momento. Medidas que se lanzan a la opinión pública de forma confusa e imprecisa, anunciándose periódicamente como inminentes y que sin embargo a veces quedan aparcadas.

A la espera de realizar un análisis exhaustivo del contenido del PIOM que nos permita tener una valoración del conjunto de las medidas que incluye, apunto únicamente algunas de las cuestiones que me parecen más importantes vistas desde el empleo y la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Uno de los déficits más significativos del IV PIOM es que no contempla la creación de un permiso retribuido individual por paternidad. Esta ausencia no se justifica ya que fue una de las grandes críticas que las organizaciones de mujeres y sindicales hicieron a la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral aprobada en 1999. El permi-

en aquellos aspectos en que las mismas cuestiones tienen algunas diferencias de regulación en una u otra directiva. En segundo lugar, se limita a adoptar definiciones; suscribe algunas obligaciones hacia las empresas y los agentes sociales y establece algunos instrumentos. Lo que no hace es aportar medidas concretas y acciones positivas para fomentar la consecución de los derechos que se pretende garantizar; y contiene numerosas imprecisiones y lagunas en cuanto al número de leyes que deben ser modificadas para adaptarse a la norma comunitaria.

Hemos presentado un importante número de objeciones al texto del anteproyecto, pero resaltamos sobre todo dos peticiones: que haya un proceso de negociación acotado en el tiempo, pero sin “urgencias” electorales; y que se apruebe una regulación separada para la transposición de la directiva de Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres.

Los sindicatos saben que es materialmente imposible que la ley de igualdad pueda ser aprobada en esta legislatura. El Gobierno sólo persigue que el anteproyecto se apruebe como proyecto ante el Consejo de Ministros y que se remita al Congreso, aunque posteriormente quede paralizada la tramitación parlamentaria por la disolución de las Cámaras.

Y esto a costa de no abrir un proceso de negociación, siempre más largo y complejo que un proceso de consultas, y de hacer una unificación de normas que no viene exigida desde las instituciones europeas y que estamos convencidos de que va a generar una amplia contestación social.

Deseamos que los argumentos verbales y escritos que desde los sindicatos se han dirigido a la Administración, haga al Gobierno reconsiderar en todo

o en parte el procedimiento a seguir; así como anular muchos de los contenidos y añadir aquellos otros de los que carece en anteproyecto.

Si así lo hace, estaremos ante la oportunidad de dar un verdadero impulso a las políticas antidiscriminatorias, con medidas más eficaces para enfrentar sobre todo los efectos de las discriminaciones indirectas. Si rechaza globalmente las propuestas sindicales, además de perder esa oportunidad, el Gobierno tendrá la responsabilidad de generar una nueva fuente de conflicto social. **T**

Rita Moreno es la responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Más información en “Igualdad de trato”, de Rita Moreno, en el número 6, correspondiente a diciembre de 2002, de la revista *Trabajadora*.

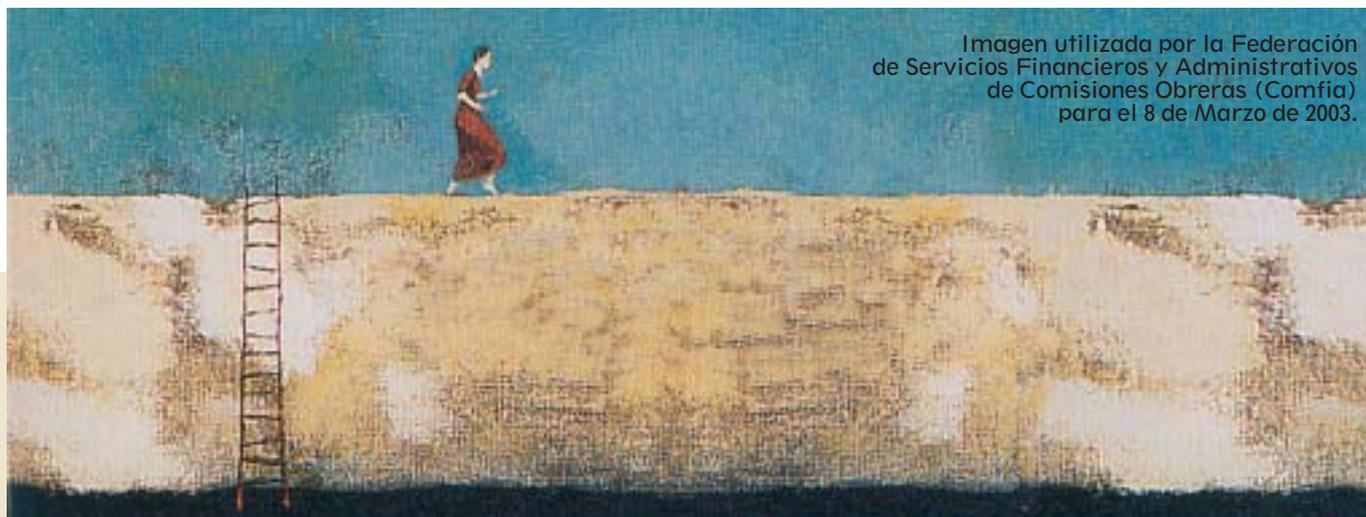


Imagen utilizada por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (Comfia) para el 8 de Marzo de 2003.

so retribuido por paternidad es fundamental para promover el cambio de mentalidad en relación al reparto igualitario de las responsabilidades familiares y es una medida que permite avanzar de forma efectiva en la conciliación.

Los costes en prestaciones sociales deberían ser asumidos por el Estado, que tan generoso se muestra cuando se trata de ahorrárselos a los empresarios. Actualmente quienes hacen uso de derechos además de ver reducido su salario pierden en prestaciones sociales futuras.

Con respecto a la inclusión de una Ley sobre Igualdad de Trato y no Dis-

criminación, como reclamaba Comisiones Obreras, no debería limitarse a una mera transposición de mínimos de la directiva comunitaria, sino que debería contemplar medidas de acción positiva.

Es también cuestionable que la prestación económica de riesgo por embarazo corra a cargo de la Seguridad Social en su totalidad; cuando deberían ser las empresas quienes complementen el 25% restante de la prestación actual para alcanzar el 100% de la base reguladora. Las empresas tienen la responsabilidad de asegurar puestos de trabajo alternativos a las mujeres embarazadas o con criaturas en periodo de

lactancia de manera que éstas no se vean forzadas a suspender su contrato de trabajo. Si la empresa no ha cumplido con esas obligaciones legales no es de recibo que la trabajadora vea mercados sus ingresos como pasa en la actualidad, ni que la Seguridad Social cubra la totalidad de la prestación.

Si no se permite la participación de las organizaciones sociales (feministas y sindicales) en la puesta en marcha del IV PIOM el Gobierno estará presentando, cara a la galería, un estúpido catálogo de buenas intenciones con medidas, en muchos casos, vacías de contenido o de escasa eficacia práctica. **T**

guía para no perderse

Libros / Los diarios de Bagdad

Los diarios de Bagdad. Un testimonio de vida en Irak, de Nuha Al-Radi. Madrid, 2003: Editorial Lumen. Colección Lumen Vivencias.

Gema Torres

Nuha Al-Radi, tal como se dice en la cubierta de estos diarios publicados por la editorial Lumen, no es una mujer desamparada. Es una intelectual iraquí, nacida en Bagdad hace 62 años, pintora y escultora, que se formó en Londres. Viene de familia acomodada y, por su trabajo y sus relaciones, viaja constantemente (Francia, Estados Unidos, Pakistán, Jordania, Líbano, Yemen...).

Inicia sus diarios con la guerra del Golfo, en 1991, y se cierran en noviembre del 2002, cuando ya se anunciaba una nueva guerra. Durante estos años Nuha Al-Radi ha seguido viviendo, en el sentido más profundo de esta palabra, y observando con fina ironía y sentido del humor las consecuencias de ser iraquí en este preciso momento de la historia. Escucha la BBC y ve la CNN y se reconoce como profundamente iraquí, y como tal mestiza, dadas las diversas culturas y pueblos que han construido ese país, y además como musulmana que “come cerdo”.

Escribe Nuha Al-Radi sobre su familia, su trabajo, sus preocupaciones y opiniones frente a decisiones políticas, tanto de Estados Unidos, como de Israel, la Unión Europea y del propio gobierno iraquí.

Desde la anécdota nos quedan imágenes de aquella guerra: los pájaros muertos a miles por el ruido de aviones y bombas, los perros salvajes descontrolados que vagan por la ciudad. Nos quedan imágenes del embargo: el mercado negro, los huevos que se convierten en moneda de cambio... Nos quedan imágenes del exilio, la angustia por conseguir visados y permisos de residencia...

En las últimas anotaciones hay menos ironía y más desesperanza ante la nueva guerra contra Irak. Una crítica abierta al doble rasero de la política exterior estadounidense.

Bush se parece mucho al gobernador de que nos habla Nuha: “*En el siglo XII un nuevo gobernador fue destinado a Irak y el hombre se quejó del calor. Le dijeron que ese calor era el que hacía madurar las palmeras datílicas, así que ordenó talarlas*”.

Hay en estos diarios aprecio a la vida, capacidad de disfrutarla aún en condiciones difíciles y, especialmente, mucha inteligencia. **T**

Gema Torres es adjunta en la Secretaría Confederada de Formación de Comisiones Obreras.

Homenaje a la palmera (1998), óleo de Nuha Al-Radi.



Cine / Mi vida sin mí

Mi vida sin mí. Dirección y guión: Isabel Coixet. Director de fotografía: Jean Claude Larrieu. Reparto: Sarah Polley,



Amanda Plummer, Scott Speedman, Leonor Watling, Deborah Harry, María de Medeiros y Mark Ruffalo. Año de producción: 2003.

La actriz Sarah Polley es Ann en *Mi vida sin mí*.

Alicia Bermejo

Es este el cuarto largometraje de una realizadora española a quien ya tuvimos la oportunidad de conocer por sus tres películas anteriores: “*Demasiado viejo para morir joven*” (1986), “*Cosas que nunca te dije*” (1995) y “*A los que aman*” (1998). Se trata de un cine de un lirismo difícilmente superable, aún cuando, como en el caso de la película que hoy comentamos, enfoque una situación vital cuanto menos amarga. Isabel Coixet trabajó durante años como creativa de agencias de publicidad hasta que puso en marcha su propia productora y comenzó a realizar vídeo clips y documentales.

Mi vida sin mí es una adaptación de la novela *Prentending the bed is a raft*, de Nanci Kincaid, que narra la historia de una valiente mujer que, a raíz del momento en que le diagnostican una grave enfermedad, se propone hacer felices a cuantos le rodean y satisfacer algunos de sus propios deseos incumplidos. Incluso –sin proponérselo– adopta frente al propio médico una actitud a todas luces beneficiosa para este último.

Con su único esfuerzo y mérito, todos sus esperanzadores planes van convirtiéndose poco a poco en realidad, de modo que –por decirlo en expresión no ortodoxa– puede “estar tranquila”, una vez que discretamente, sin abrumar a nadie con sus temores, ha conseguido encarrilar a todos por la senda de la felicidad.

Todos y cada uno de los intérpretes bordan su papel hasta hacérselos parecer tan familiares como si fueran de nuestro propio entorno íntimo. La música compuesta por Alfonso De Vilallonga ayuda también a ello. La ciudad en que se desarrolla la historia es Vancouver (Canadá) y ha sido rodada íntegramente en inglés.

La película es un ejemplo de cine cuasi minimalista, con una protagonista principal mujer, fuerte, luchadora y atípico pero feliz ejemplo de hija, madre, pareja, amiga o compañera de otros tantos seres igualmente tiernos y merecedores de sus desvelos, que se enriquecen por el solo hecho de seguir sus propuestas. **T**

Alicia Bermejo es jurista.

Música / Nosoträsh

Gloria, de Nosoträsh. 2002: Elefant Records. Nosoträsh son Natalia Quintanal, Montse Álvarez, Beatriz Concepción y Covadonga de Silva.

Olga Ruiz de León

Situadas en la escena musical de Gijón, las componentes de Nosoträsh ganaron el concurso de maquetas de la revista *Rock de Lux* en el año 1995, lo que les permitió grabar su primer disco, *Nadie hablará de ... Nosoträsh*, elegido entre los mejores álbumes de la década, y fichar por una gran discográfica como RCA. Su segundo disco, *Mi vida en un fin de semana*, editado por una compañía independiente (Elefant Records, 1997) incluye la canción *El enemigo en casa* sobre la violencia machista.

En abril de 2002 nos sorprenden con *Popemäs*, un disco audaz, con unas letras sensibles y singulares, sobre todo por su brevedad. Pequeñas historias acompañadas por deliciosas melodías, que sitúan a Nosoträsh entre los grupos más conocidos de música *indie* española. Abiertas a colaborar con diferentes músicos desde su primer disco, en éste han contando entre otros, con Nacho Vegas, Frank Rudow (de Manta Ray y Viva las Vegas) y la exquisita e imaginativa producción de Ibon Errazkin.



Tras su éxito con *Popemäs* extraen su primer single *Gloria*, en el que incluyen cuatro temas nuevos: *Saeta Doble* (popema-homenaje a Vainica Doble), todo un “quejido pop”; *Para*

qué pensar en momentos mejores si los que están por venir nos curarán las heridas del pasado; *Perdida* entre toques de jazz, destapa la fragilidad de una mujer que huye de su propia soledad y *Porque total...* en donde nos encontramos con el más puro estilo de Nosoträsh, un pop fresco y cargado de optimismo, que junto a *Gloria* y *Corazón colilla* completan un disco donde destacan, no sólo la simplicidad, concisión y brevedad de las letras, sino algo de poesía, reflexión, incluso un poco de mala leche. Canciones de amor y desamor, con una apuesta por continuar viviendo sin sentimentalismos ni autocompasión.

Así son ellas, cuatro chicas asturianas que en poco más de cinco años se han convertido en uno de los grupos de pop independiente más respetados y aclamados por público y crítica, gracias a la frescura de sus letras y contundentes directos que le han valido, además, para ser uno de los grupos favoritos del Festival Internacional de Benicàssim. Os animo a degustar esta succulenta colección de pequeños poemas aliñados con maravillosas melodías y un toque agrídulce, que seguro os conquistarán **1**

Olga Ruiz de León es documentalista en el Centro de Documentación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Exposición / Marina Abramovic

Shoot, de Marina Abramovic en La Fábrica Galería de Madrid.

Enrique Arce



“*Yo soy el objeto*”, es la frase con la que describe Marina Abramovic en que consiste *Rythm 0* (1974), después una lista con 72 utensilios que los espectadores podían aplicar sobre ella. Entre las fotografías que documentan esta *performance*, un hombre besa los pezones de la artista. Durante la primera mitad de los 70 se lanza a investigar con los extremos del dolor, la resistencia física, la resistencia emocional y psicológica; explora, en definitiva, los límites del ser humano, a través, fundamentalmente, de su propio cuerpo desnudo como territorio de creación. Convierte la soledad y la incomunicación verbal y sensorial en material artístico.

Ulay y Marina Abramovic en *AAA-AAA*, marzo de 1978.

Nacida en Belgrado en 1946, Marina Abramovic se interesa a finales de los 60 por los lenguajes radicales de creación. En 1973 realiza sus primeras *performances* en solitario que pretendían traspasar el umbral de lo convencional, moral y políticamente correcto, de la comunicación íntima y profunda con el espectador. Junto a su compañero Ulay, desarrolló durante 13 años la más sincera y arriesgada investigación artística -pero sobre todo humana- sobre la relación de pareja. Las fotografías que registran estas acciones desprenden emoción, tensión, conocimiento, intimidad, confianza pero peligro, demanda de solidaridad y compañía pero necesidad de soledad e individualidad, amor pero odio. En su última acción, *The Lovers* (1988), recorrerán cada uno 2.000 kilómetros a pie para reunirse en el mismo centro de La Gran Muralla China; después, la separación definitiva. Encuentro y desencuentro: certero resumen de la vida en pareja.

Tras unos años en un pueblo minero de Brasil, hacia 1992 retoma su actividad de *performer*, conjurando fantasmas y miedos, reflexionando sobre su vida y los acontecimientos políticos de su país. Proceso de purificación física y mental que concluye con *Balkan Baroque*, premiado en la Bienal de Venecia, en el que la artista durante días lava cuidadosamente miles de huesos de vaca mientras canta canciones de su infancia. Descarnada transposición de los osarios originados por el odio racial y la guerra en Yugoslavia.

Shoot, la exposición de La Fábrica, reúne fotografías y proyecciones en vídeo de algunas de los “trabajos” de una de las mujeres más coherentes y valientes de aquella apuesta artística que giraba en torno al cuerpo del propio artista como soporte de la obra de arte, y que algunos dieron en llamar *Body Art* y *Performacen Art*. Para los que busquen averiguar cosas sobre sí mismos y afrontar las contradicciones encontradas, quizás les merezca la pena asomarse a los libros sobre Marina Abramovic, ojalá a ese espectáculo multimedia con una única representación al año (*Biography*) que compendia toda su trayectoria. No en vano, el arte -Marina *dixit*- es una herramienta, no un final del proceso. **1**

Enrique Arce es documentalista y especialista en la obra de artistas mujeres.

pensar en...

La solidaridad ¿quién dijo que fuera fácil?

¿Cómo hacer solidaridad con otros pueblos? ¿cómo respetar el trabajo cotidiano de los grupos locales -sea éste más o menos acertado- y conseguir a la vez actuar en campañas realistas de solidaridad internacional? El caso de Amina Lawal nos ayuda a reflexionar sobre ello.

C. B.

A COMIENZOS del mes de mayo el portal de Internet Mujeres en Red⁽¹⁾, dirigido por la periodista Montserrat Boix, distribuía el siguiente aviso: “*Por favor, cesad la campaña internacional de cartas de protesta a favor de Amina Lawal*”. Al mismo le acompañaba la traducción de Yolanda Sobero a un texto escrito por la organización feminista nigeriana Baobab, en el que se reflexionaba sobre la conveniencia o no de realizar determinadas acciones internacionales de solidaridad⁽²⁾. Desde Mujeres en Red se hacía un llamamiento a toda la ciudadanía para realizar un uso responsable y crítico de Internet, sobre todo a la hora de propagar campañas internacionales de las que se desconocen los procedimientos y los resultados.

Baobab por los Derechos Humanos de las Mujeres, quien en la práctica lleva adelante la defensa legal del caso de Amina Lawal, es una organización involucrada en la defensa de personas acusadas de incumplir la *sharia* o conjunto de leyes musulmanas. Sus miembros, pertenecientes a la comunidad islámica, hacen declaraciones públicas contra las leyes retrógradas y discriminatorias para con las mujeres.

Amina Lawal, de 30 años, tuvo un bebé estando ya divorciada. El embarazo fuera del matrimonio es una prueba suficiente para ser acusada de adulterio en el Estado de Katsina, situado al norte de Nigeria. La pena que puede caer sobre ella -en el largo proceso que tiene por delante de tribunales y apelaciones- es de condena a muerte por lapidación. No es el único caso, aunque sí uno de los más conocidos internacionalmente junto con el de Safiya Husaini también condenada por tribunales inferiores y puesta en libertad gracias a la lucha continua de los grupos feministas nigerianos y por la sentencia dictada por los tribunales superiores, por lo general más progresistas en sus planteamientos.

Baobab afirma en su comunicado que a veces los gobernadores de algunos Estados nigerianos deciden desafiar, de forma intencionada, las presiones internacionales y dictan castigos más duros aún: “*La campaña internacional de cartas*



Amina Lawal y su hija Wasila.

de protesta no es necesariamente la forma más eficaz de actuar. Por el contrario, los defensores de los derechos de las mujeres deberían valorar sus potenciales efectos contraproducentes antes de planificar las estrategias”.

Hacen hincapié igualmente en la existencia de falsos clichés y visiones etnocéntricas del mundo: “*Los estereotipos aceptados que presentan al islam como incompatible con los derechos humanos perpetúan el racismo*”. Clichés que no invitan a la reflexión y a reforzar lazos con las asociaciones progresistas nigerianas.

“Los estereotipos que presentan al islam como incompatible con los derechos humanos perpetúan el racismo”.

La información inadecuada e inexacta que se suele manejar es otro de los grandes problemas y pueden agravar más la situación en lugar de ayudar e incluso dañar la credibilidad de quienes trabajan en organizaciones nigerianas contra esta serie de actuaciones. Unos grupos que luchan cada día en sus propios países (apropiadamente o no), que representan directamente a las víctimas, y a quienes se debe ante todo un gran respeto, no exento por ello de críticas constructivas por supuesto. Es el caso de Baobab o de WRAPA (Agencia para la Protección y el Avance de los Derechos de las Mujeres) implicadas en el caso de Amina Lawal.

Su petición es clara: “*Por favor, contacte con las personas implicadas o con los grupos locales directamente involucrados para debatir las estrategias de solidaridad y apoyo antes de lanzar las campañas*”. Es el caso de Amina, pero nos sirve para reflexionar en general sobre qué es y qué significado tiene la solidaridad. **T**

(1) <http://www.mujiereenred.net>.

(2) Women Living under Muslim Laws (Mujeres Viviendo bajo Leyes Musulmanas): <http://www.wluml.org/english/new-archives/nigeria/amina-lawal-summary-0802.htm>

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

“Que la desigualdad pertenezca al pasado”

Julio Ruiz nació hace 57 años en Aznalcollar (Sevilla). Conoció el sindicalismo desde la clandestinidad. En 1970 fue enlace sindical, más tarde negociaría el convenio estatal de Uralita. En la actualidad es el secretario general de Comisiones Obreras de Andalucía. Fuente Clara y Yuli son los nombres de sus dos únicas hijas.



Julio Ruiz.

¿Está equilibrada la representación sindical de mujeres y hombres?

No. Existe un desequilibrio importante y no se soluciona de un plumazo. En Andalucía estamos avanzando en esta dirección. La Secretaría de la Mujer persevera y trabaja con objetivos concretos. Uno de ellos era hacer que en las candidaturas de Comisiones Obreras aumentase la presencia de delegadas y de trabajadoras en los comités de empresa. Se perseguía alcanzar el 20% y se consiguió.

¿Se está trabajando para hacer cada vez más partícipes a todas las mujeres de las tareas del sindicato?

Sí, se trabaja en esta dirección y me gustaría que se hiciera con mayor intensidad y mayor convicción por parte de los cuadros dirigentes hombres, porque trabajar para cambiar la realidad significa ser coherente con la defensa de la sociedad democrática. Mientras que existan desigualdades por razón de género, mientras no se alcance la paridad

“Nadie de este sindicato debería estampar su firma en ningún documento que provoque una discriminación por razón de género”.

entre hombres y mujeres en todas las facetas de la vida, la sociedad no será plenamente democrática. Esa plenitud se logrará cuando la igualdad sea presente y no futuro, cuando la desigualdad sea pasado y no presente.

¿Cómo valora esta participación?

La participación está siendo cada vez mayor, pero aún los papeles sociales obstaculizan bastante la participación activa de trabajadoras. Se avanza más lentamente de lo deseable. En cuanto a la afiliación crece pausadamente pero de manera constante. La mayor participación activa de las sindicalistas depende de que esa curva no se pare y continúe en aumento.

¿Qué es lo más valioso que le han enseñado las sindicalistas?

La tolerancia es una de las virtudes más apreciables de la democracia. Muchos hombres nos comportamos en ocasiones con soberbia e incluso “desprecio”, sin embargo las sindicalistas son un manantial de tolerancia y de eso hay que aprender y mucho.

¿Cree que las organizaciones tienen en cuenta la cuestión de la transversalidad?

Hoy se tiene bastante más en cuenta que hace años. La transversalidad ha de

estar presente en las tareas cotidianas porque es fundamental para seguir avanzando. Las organizaciones que no la contemplan acabarán anquilosándose en un pasado poco saludable para el desarrollo del conjunto.

¿Cómo valora la actuación del Servicio Andaluz de Defensa Legal para las mujeres en caso de discriminación laboral, dependiente de Comisiones Obreras de Andalucía?

Este es un servicio especializado único en nuestro país. Es un instrumento más para trabajar por la igualdad. Muchos casos han acabado ante los tribunales, sobre todo aquellos que tienen relación con el acoso sexual. Lo importante es extender al conjunto de sindicalistas la idea de que la discriminación laboral por razón de género es una de las antiguallas más regresivas que existen en el mundo del trabajo. Nadie de este sindicato debería estampar su firma en ningún convenio colectivo, norma, pacto o documento que directa, inducida o indirectamente provoque una discriminación por razón de género. La negociación colectiva es otra herramienta más.

¿Cuál es la discriminación sexista que más le indigna?

Aquella que se sostiene en que hay trabajos que las mujeres no pueden hacer, que están reservados para los hombres y sobre todo cuando va referido a las labores ejecutivas, de dirección y de toma de decisiones. Es indignante. Los poderes públicos y el Gobierno tienen que tomar medidas específicas y sobre todo eficaces y penalizar las discriminaciones por razón de género, como por ejemplo los despidos por maternidad. **T**

