

# Trabajadora

número 14. IV época. diciembre de 2004

secretaría confederal de la mujer

**CC.OO.**



seremos más

afíliate  
y participa

más mujeres en la afiliación  
más mujeres en la toma de decisiones  
más y mejor empleo para las mujeres

*informe /* Empleo y conciliación

Entrevista con Teresa Freixes, premio *Mujer Europea* 2004

La atención a la dependencia

**Edita**

Secretaría Federal  
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  
Carmen Briz

**Consejo de redacción**

Carmen Bravo,  
Carmen Briz, Esmeralda Sanz,  
Gema Torres, Nuria Rico,  
Paz Perdiguier, Pura García  
y Susana Brunel.

**Colaboradoras y colaboradores en este número**

Andrea Biurrun, Esther Muñoz,  
Herminia González, Esmeralda Sanz,  
Ivonne Urriola, Belén Morales,  
Ramona Parra, María Antonia  
Martínez, Héctor Maraval, Gema  
Torres, Manoli Olmedo, Empar  
Pineda, Maite Gallego, Yolanda Ponce,  
Mª Cruz Landa y Kepa Astrain.

**Fotografías en este número**

Carmen Briz y Fran Lorente.

**Tirada**

28.000 ejemplares

**Diseño y fotomecánica**

IO sistemas de comunicación

**Imprime**

Mateu Press, S.A.

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

## Salud laboral

1. Las mujeres se encuentran normalmente en los sectores de menor peso económico y en las categorías laborales más bajas y peor remuneradas. Incluso cuando desarrollan tareas similares **soportan discriminación salarial**. Las ocupaciones laborales donde la mujer tiene mayor y casi exclusiva presencia, son aquellas en las que se produce una prolongación de las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito familiar-social: educación, sanidad, textil, servicios de limpieza, restauración y hostelería.
2. Existe una **desvalorización del trabajo desempeñado por mujeres** que, junto al desajuste entre el nivel de formación y los puestos de trabajo ocupados por ellas y las escasas probabilidades de promoción, genera insatisfacción y desmotivación.
3. Las mujeres están más afectadas por **factores de precariedad**: tienen mayor tasa de temporalidad, de contratación a tiempo parcial, problemas con la renovación de los contratos si se quedan embarazadas y ocupan el grueso de la economía sumergida.
4. En el ámbito privado la responsabilidad sobre los miembros de la familia y el hogar sigue recayendo principalmente sobre las mujeres provocando la “doble presencia” o “**doble jornada**”. Ello supone una mayor exposición al mismo tipo de riesgos que, unido a la falta de reposo, aumenta el riesgo de daños a la salud.
5. Los riesgos a los que se encuentran expuestas están más relacionados con la organización del trabajo y la ergonomía. Las trabajadoras refieren más molestias músculo-esqueléticas, debidas principalmente a trabajos repetitivos que afectan fundamentalmente al cuello, hombros y extremidades superiores; **menor control del trabajo y falta de autonomía con más frecuencia que los hombres**.
6. Son las principales **víctimas de acoso sexual** en el trabajo. Según un estudio realizado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras en el año 2000, el 18,3% de las mujeres entrevistadas se han visto inmersas en algún episodio de acoso sexual.



La discriminación de género, los riesgos específicos de género (de los que recogemos algunos más arriba) y la equiparación a mujeres y hombres en los derechos laborales son las preocupaciones que recoge esta campaña promovida por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Comisiones Obreras de Canarias. **T**

# sumario

página 6/ **POR AQUÍ**  
**De diplomas y escuelas**

página 8/ **EMPLEO**  
**A vueltas con el empleo femenino**, reflexiones desde la Secretaría Confederal de Empleo.



página 10/ **ENTREVISTA**  
**Entrevista con Teresa Freixes**, de Carmen Briz.

página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**  
**Así, me voy a otro país**, de Andrea Biurrum.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**  
Colaboraciones de Esther Muñoz, Susana Brunel y Herminia González.

página 15/ **INFORME**  
**Empleo y conciliación**, de Esmeralda Sanz.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**  
**Ciudad de Mujeres**, de Ivonne Urriola.

página 22/ **POR EL MUNDO**  
**Seminario de la OIT en Lima (Perú) y IV Congreso de Mujeres de la CUT de Colombia**, de Belén Morales y Ramona Parra



página 24/ **INVESTIGACIÓN**  
**Proyecto Alborde y la salud de las trabajadoras**, de María Antonia Martínez.

página 26/ **SOCIEDAD**  
**La atención a la dependencia**, de Héctor Maraval.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**  
**Lila Downs, Anna Boyé, María Antoñita la Fantástica y Elfriede Jelinek**.

Colaboraciones de Gema Torres, Manoli Olmedo, Empar Pineda, Maite Gallego y Yolanda Ponce.

página 30/ **SALUD**  
**Reflexiones sobre la prostitución**, M<sup>a</sup> Cruz Landa y Kepa Astrain.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**  
**Preguntas a José Campos**.



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

Puedes leer este número y todos los anteriores de *Trabajadora* en la siguiente dirección:

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



Detalle del óleo *El rapto de Europa* (1640), del pintor francés Simón Vouet. Este ha sido, sin duda, uno de los mitos más representados (Rubens, Tiziano, Veronese, Picasso...).

**“Sí a una Constitución para Europa porque la Unión Europea (UE) se fundamenta en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.**

*editorial*

# Una Constitución

**S**í a una Constitución para Europa porque la Unión Europea (UE) se fundamenta en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Sí a una Constitución para Europa porque, entre sus objetivos, la UE combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección social, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos de la infancia.

El próximo 20 de febrero de 2005 la ciudadanía española está llamada a votar una Constitución que es fruto de una larga experiencia que se inició en 1957 con el Tratado de Roma y que se ha visto reforzada mediante sucesivos Tratados (Maastricht, Amsterdam o Niza), para finalmente plasmarse en un texto constitucional, elaborado por la Convención Europea en el último año y medio, en el que han participado gobiernos, parlamentos y también los sindicatos, éstos últimos a través de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y del Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas.

No es objeto aquí de emitir opiniones sobre aspectos jurídicos del Proyecto de Tratado por el que se establece una Constitución para Europa. Es más interesante analizar si los valores y objetivos en los que se fundamenta-situará a la UE en un nivel superior en términos de democracia, derechos humanos, paz, libertad, igualdad entre mujeres y hombres, no discriminación, pleno empleo, desarrollo sostenible o protección del medio ambiente, entre otros, al de las constituciones actuales de muchos Estados miembros.

Todos estos valores y objetivos quedan perfectamente reflejados en la Constitución Europea, como hemos señalado al principio de este artículo. Sin embargo, no faltarán voces que argumenten su rechazo por no ser una “ley perfecta”, por ser antieuropeístas o simplemente escépticas.

Comisiones Obreras hace suyos los valores y objetivos presentes en el texto constitucional, sin embargo el texto hubiese sido mejor de haber recogido propuestas hechas por los sindicatos, aún así, la valora positivamente. Y teniendo en cuenta que su rechazo no abriría un nuevo proceso constitucional -sino que nos situaría de nuevo en el marco tan criticado del Tratado de Niza- defiende el “sí”.

Por lo tanto, invitamos desde aquí al debate sobre los “pros” y “contras” de la Constitución para Europa, al que aportamos nuestras conclusiones en torno a uno de los valores que consideramos de gran trascendencia: la igualdad entre hombres y mujeres. Y a alguno de sus objetivos: combatir la discriminación ejercida por razón de sexo y la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores.

# para Europa

En la segunda parte del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, titulado *Carta de los derechos fundamentales de la Unión*, se regulan los derechos y libertades fundamentales de la UE, entre los que se incluye el de no discriminación. En el artículo II- 81, apartado 1, se dice textualmente: “*Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo*”, enumerando a continuación los otros supuestos de prohibición de discriminación, entre ellos, por razón de raza, lengua, religión, discapacidad, orientación sexual. Al incluir expresamente, en primer lugar, la prohibición de la discriminación por razón de sexo queda manifiesta

**“Sí a una Constitución para Europa porque, entre sus objetivos, la UE combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección social, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos de la infancia”.**

la voluntad prioritaria de defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Dentro del mismo título de los derechos fundamentales, su artículo II-83 redundante en la igualdad: “*La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado*”.

El primer apartado de este artículo dispone que la igualdad debe garantizarse en todos los ámbitos, haciendo mención expresa a que en los mismos están incluidos materias de empleo, trabajo y retribución. Sin embargo -y sin dudar que se quiere resaltar los ámbitos del empleo, trabajo y retribución, como ámbitos incluidos en la garantía de igualdad- quizá hubiera sido más afortunado utilizar otro término en sustitución de “inclusive”, como “especialmente” o “particularmente”, que desde nuestro punto de vista, los definiría más determinadamente.

En el segundo apartado del artículo se recoge la posibilidad de realizar acciones positivas, si bien, lo que sin duda es criticable, no se contempla tal posibilidad sólo a favor del sexo femenino, sino a favor del sexo menos representado, pese a que sólo el sexo femenino constituye un grupo discriminado, y por tanto sólo estarían justificadas las acciones positivas en su favor. Con la opción adoptada por la Constitución Europea a favor de la posibilidad de contemplar acciones positivas a favor del sexo menos representado se podría querer resolver los problemas que ya han presentado ante el Tribunal Europeo algunos hombres que se han sentido discriminados debido algunas medidas de acción positiva para favorecer el empleo de las mujeres.

En la tercera parte del Tratado, denominado *De las políticas y funcionamiento de la Unión*, se incluyen dos artículos de gran interés, el 116: “*En todas las acciones contempladas en la pre-*

*sente Parte, la Unión tratará de eliminar las desigualdades entre la mujer y el hombre y de promover su igualdad*”, y el 118: “*En la definición y ejecución de las políticas y acciones contempladas en la presente Parte, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*”.

En el redactado de estos dos artículos se recoge el compromiso de la UE de integrar la perspectiva de género en el conjunto de todas sus acciones y políticas. Asimismo en el artículo 124 se contempla la posibilidad de que la UE mediante una ley o ley marco europea del Consejo pueda establecer las medidas necesarias para luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Igualmente en la parte tercera del Tratado, en el capítulo dedicado a la política social, encontramos dos importantes artículos, el III-210 y el III-214, relacionados con la igualdad

entre hombres y mujeres en el mercado laboral: “*La igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo*”, el primero; y a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores, el segundo: “*Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor*”.

La aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores debe ser garantizada por cada uno de los Estados miembros, si bien será una ley o ley marco, donde se establezcan las medidas que garanticen la aplicación no sólo del principio de igualdad retributiva, sino también: “*La igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación*”.

Es muy positivo que este artículo, que es una norma de máximo rango, no sólo proteja la igualdad de oportunidades, sino que también garantice la equidad en los resultados, tratando de atajar de este modo las discriminaciones indirectas que se puedan producir como consecuencia de las diferentes condiciones con que las mujeres acceden al mercado de trabajo.

A pesar de las carencias o posibilidades de mejora en el redactado de los artículos del texto, además de algunas imprecisiones; debemos concluir con el evidente avance que en el marco de la normativa europea implica en relación al principio de igualdad entre mujeres y hombres, máxime considerando que con la última ampliación de la UE se han incorporado países con normativas nacionales y realidades más alejadas que la nuestra en el entorno de este precepto.

Este proyecto de Tratado constitucional supone por tanto, más Europa, más Europa social y más igualdad entre mujeres y hombres en la UE de los 25 Estados. Nuestro “sí” a esta Constitución para Europa. **T**

**EL PASADO** mes de noviembre tuvo lugar la entrega de diplomas a las alumnas que habían cursado con aprovechamiento el programa formativo de Agentes de Igualdad de Oportunidades, que se ha venido realizando en la Fundación para la Formación y el Empleo "Miguel Escalera" (FOREM) en los últimos tres años. Al acto acudieron -entre otras representantes de instituciones y entidades- Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y Marta del Castillo, directora de FOREM. Las alumnas reconocieron el interés de los cursos y el esfuerzo de las personas y entidades que han completado, o colaborado, en esta formación. Fue gratificante reunirse al finalizar el programa formativo, que tiene como finalidad la preparación técnica y profesional para poder desempeñar *a posteriori* una labor de intermediación y puesta en marcha de iniciativas constantes de trabajo a favor de la igualdad. Sólo desde una perspectiva histórica de discriminación de las mujeres se puede ver la necesidad de la figura de las agentes de igualdad.

El curso de agente de igualdad de oportunidades cuenta con materiales formativos específicos y tiene una duración de 280 horas, combinando clases presenciales y a distancia, éstas últimas a través de la plataforma Integra Aula Virtual. Quienes deseen más información pueden encontrarla en la siguiente página web: [www.forem.es/integra](http://www.forem.es/integra). **T**

por aquí

# De diplomas y

**ISTAS21**  
(CoPsoQ)

**EL DÍA** 2 de diciembre se celebró en Madrid el seminario *Mujeres, trabajos y salud*, organizado por las secretarías confederales de Acción Sindical, de la Mujer y Salud Laboral y Medio Ambiente, respectivamente, al que asistieron alrededor de 35 personas. Del trabajo conjunto entre las dos últimas secretarías han surgido tres instrumentos: un curso específico en la materia dirigido a los delegados y delegadas de prevención; una guía sindical con el objetivo de introducir la mirada de género en la acción sindical en los trabajos de intervención y la metodología ISTAS 21 para detectar discriminaciones en las empresas.

Neus Moreno, del Departamento de Salud Laboral de la CONC; Clara Llorens, del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS); Joaquín Nieto, secretario confederal de Medio Ambiente y Salud Laboral; Amaia Otaegui, del Gabinete Técnico Confederal; Susana Brunel, de la Secretaría Confederal de la Mujer; Mariola Naranjo, responsable de la Secretaría de la Mujer de Comfia; Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer; Carmen Mancheño, de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región; Rita Moreno, de la Secretaría Confederal de Acción Sindical; M<sup>a</sup> Jesús Vilches de la Escuela Sindical de Formación e Ignacio Fernández Toxo, secretario confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales participaron como ponentes en el seminario. **T**

Con informaciones de: Pablo Martín (Forem), Dani Mesa (Juventud), Neus Moreno

Detalle del marcapáginas editado por la Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos con motivo del día 25 de Noviembre. Un ejemplo de las muchas acciones contra la violencia machista que se han realizado desde las diferentes secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras.



**LA** Escuela de Juventud de Comisiones Obreras tuvo lugar este año en el mes de octubre en Cádiz y giró en torno a la igualdad de trato en el empleo. A lo largo de cinco jornadas de trabajo, y a través de ponencias, mesas redondas y talleres específicos se debatió sobre las discriminaciones laborales que sufre la gente joven.

La Escuela de Juventud, que este año ha celebrado su XVIII edición, es la acción formativa más consolidada de Comisiones Obreras y contó con más de 120 jóvenes sindi-

calistas de todos los territorios y federaciones del sindicato.

Bajo el título *Igualdad de trato, prioridad sindical* se abordaron temas tales como el dialogo social, la sobrecualificación, el fraude en la contratación, la discriminación por razones de género, inmigración y discapacidad, las dobles escalas salariales, la flexibilidad o la emancipación juvenil. En este espacio de formación y de reflexión se han buscado respuestas sindicales y herramientas para abordar transversalmente la problemática concreta

# escuelas



**ORGANIZADA** por Comisiones Obreras de la Región de Murcia tuvo lugar el pasado 18 de noviembre la Jornada *Empleo y conciliación desde una perspectiva de género*, a la que asistieron alrededor de un centenar de personas. Fueron inauguradas por el secretario regional José Luis Romero y clausuradas por Julian García, responsable de Formación. Durante la misma se presentó el *Estudio sobre la situación laboral de la mujer en el municipio de Murcia* (Joaquín L. Nicolás y Daniel Bueno presentados por Charo González) y tuvieron lugar tres mesas redondas, una sobre *Mujeres emprendedoras* (Inger Berggren, Rosa Amelia Ramón, Olga Teresa Peral y Bertha Leonor Sánchez, moderadas por María José Gimena), otra sobre la *Conciliación de la vida laboral y familiar* (que contó con la colaboración de Esmeralda Sanz, María Jesús Esparcia y Dolores Frutos, y que fue presentada por Teresa Fernández), y una tercera sobre *Medidas de igualdad de género en las empresas* (Manuel Tovar presentó a Fulgencio Madrid, Clara Inés Guilló y Charo González). **T**

(CONC), Charo González (Región Murciana), María José Pulido (Extremadura).



del empleo en la gente joven, es decir, la nueva precariedad laboral que impone condiciones de desigualdad por razones de edad, género, o etnia.

Nuria Rico, secretaria confederal de Juventud de Comisiones Obreras inauguró una escuela que además contó con la presencia entre otros de Lola Licerias, secretaria confederal de Empleo; Ignacio Fernandez

Toxo, secretario confederal de Acción Sindical; Carmen Bravo, secretaria confederal de la Mujer; Julio Ruiz, secretario confederal de Inmigración y Pura García, secretaria confederal de Política Social. El secretario general de Comisiones Obreras, José María Fidalgo, intervino un año más en un plenario al que asistieron todos los participantes de la escuela. **T**

LA Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Extremadura de Comisiones Obreras celebró el pasado 22 de noviembre unas jornadas sobre *Negociación colectiva desde la perspectiva de género*. Abrió las mismas Julián Carretero, secretario general de la Unión Regional de Extremadura. María José Pulido, nueva responsable de la Secretaría de la Mujer, presentó el Plan General de Trabajo y también el de las Federaciones. Estos son algunos de sus principales objetivos: desarrollar campañas divulgativas que promuevan la igualdad de trato y de oportuni-



dades y la eliminación de la discriminación de acceso al empleo, en la promoción y en la contratación. Segundo, introducir medidas específicas para la integración de las mujeres en el mercado laboral desde la Negociación Colectiva y el Diálogo Social. Tercero, todas las medidas serán abordadas desde los principios de transversalidad y cooperación entre las distintas secretarías que se vean implicadas en la acción del proceso. Y cuarto, desarrollar propuestas de debate y participación en las campañas a través de encuentros de mujeres sindicalistas y en las reuniones de las secretarías de la Mujer en las distintas Federaciones. Ramón Barco, secretario de Acción Sindical, presentó sus propuestas para la negociación colectiva. Las jornadas se cerraron con una conferencia de la economista Rosa Calvo y Encarna Chacón, secretaria de Organización, sobre la importancia de la afiliación para tomar decisiones. Participaron en total 50 responsables sindicales (el 15% hombres) implicados tanto en el trabajo sindical como en la negociación colectiva. **T**

La Secretaría de Empleo de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras refleja en el siguiente artículo las dificultades que tienen aún las españolas para equipararse a las europeas en cuestión de empleo. Lograr la incorporación plena y en igualdad de las mujeres es uno de sus objetivos más importantes.



*Heroína de la clase obrera (1990), del holandés Erwin Olaf. Marie, la protagonista de la fotografía, trabajó día y noche durante 40 años como camarera. Ahora vive de su reducida pensión de jubilación, con sus tobillos negros de forma permanente. Exposición *Retóricas del trabajo*. Randastad photocollection.*

## Plan Nacional de Acción para el Empleo

EL PASADO OCTUBRE se presentó el séptimo *Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2004 (PNAE-2004)*, instrumento para la aplicación de la Estrategia Europa de Empleo en cada uno de los Estados miembros. En él se han de recoger las medidas concretas a adoptar en materia de política de empleo en el marco de los objetivos establecidos para el conjunto de la Unión Europea y de las Recomendaciones realizadas desde instancias europeas.

Hay que resaltar como avance positivo del PNAE-2004 el que se establecieron objetivos cuantificados<sup>(1)</sup> para España para 2010 en relación con los fijados para el conjunto de la Unión Europea (UE), así como que se señalaran las prioridades<sup>(2)</sup> del Gobierno en relación con los grandes déficit del mercado laboral en nuestro país. Ambas cuestiones, objetivos cuantificados y prioridades, han venido siendo una reivindicación sindical sostenida y no atendida en los anteriores PNAEs. Sin embargo, el avance producido no lo consideramos suficiente, ya que no se fijan objetivos interme-

dios específicos ni se establecen actuaciones suficientes para abordar los principales problemas del mercado de trabajo español<sup>(3)</sup>, entre los que se encuentran las grandes diferencias entre hombres y mujeres, lo que hace poco creíble el compromiso de alcanzar los objetivos medios previstos.

**“Crear más infraestructuras sociales, servicios que liberen a las mujeres de las tareas no compartidas y les permitan desarrollar una actividad laboral retribuida”.**

Las medidas establecidas en el PNAE-2004 para favorecer la incorporación laboral de las mujeres, la igualdad con los hombres y la conciliación entre la vida laboral y personal son insuficientes. Es más, consideramos que algunas de las medidas adoptadas, ya incluidas en PNAEs anteriores, como las reducciones fiscales establecidas para las trabajadoras con hijos menores de 3 años, no contribuyen a elevar la tasa de empleo femenino, ni favorecen la conciliación de la vida laboral con la personal. Este tipo de medidas no afecta a todas las trabajadoras, quedan excluidas las desempleadas y las que tienen empleos de muy corta duración.

Es imprescindible establecer medidas horizontales de conciliación de la vida laboral y familiar, que faciliten la incorporación y permanencia de las mujeres en el empleo, y que favorezca a todas las mujeres, independientemente de su situación de desempleadas u ocupadas, y esto no se ha hecho.

La primera premisa para aumentar la tasa de actividad y de empleo de las mujeres y crear más empleo es crear más infraestructuras sociales, servicios de atención y cuidado para las personas dependientes, ya sean niños, mayores o personas con discapacidad, servicios que liberen a las mujeres de la asunción en exclusiva de estas tareas no compartidas y les permitan desarrollar una actividad laboral retribuida.

### De cuidadoras a trabajadoras cualificadas

Los servicios de atención a las personas dependientes son un gran défi-

cit y así lo señala el Consejo Europeo en sus recomendaciones al Gobierno español, ya citadas anteriormente. En esta línea, cabe señalar que en el PNAE-2004, se dice que para 2010, se prevé que el 33% de los niños menores de 3 años disfrutarán de servicios de escuelas infantiles, en concordancia con el objetivo medio de la UE para 2010. Sin embargo, no se establece un objetivo intermedio a pesar del gran diferencial, actualmente sólo el 11% de los menores de 3 años disfrutan de estos servicios, y tampoco se le dota de apoyo presupuestario, por lo que este objetivo es poco creíble.

España tiene una tasa de empleo inferior a la media europea en los llamados servicios sociales<sup>(4)</sup>. Estas actividades son un campo claramente potencial para la creación de empleo. Para hacernos una idea del diferencial negativo de España, aquí trabajan 4,5 personas por cada mil habitantes en servicios de atención y cuidado, la proporción más baja del conjunto de países de la UE. Francia sin embargo tiene 18 ocupados por cada mil habitantes, por lo que para alcanzar su mismo nivel necesitaríamos crear medio millón de nuevos empleos en este ámbito. Invertir por tanto en servicios sociales de atención a la dependencia genera un “círculo virtuoso”, porque permite ganar en calidad de

vida –aumentar el Estado de bienestar–, posibilita la incorporación de las mujeres a la actividad laboral al establecer alternativas a un trabajo que realizan prácticamente en exclusiva en el ámbito de lo privado, y permite crear más y nuevos empleos.

**“Aquí trabajan 4,5 personas por cada mil habitantes en servicios de atención y cuidado, la proporción más baja del conjunto de países de la Unión Europea.”**

La responsabilidad de potenciar los servicios de proximidad es del Gobierno central, y también de los autonómicos y locales, que tienen fuertes competencias al respecto. Potenciar la oferta y no sólo la demanda; crear los servicios, residencias, centros, ayuda domiciliaria, escuelas infantiles frente a incentivos económicos. Los incentivos económicos son una medida selectiva en todo caso y discriminatoria en otros. Topadas por el nivel de rentas (sólo afecta a quienes tienen rentas muy bajas), y en otros casos no llega a las rentas más bajas (deducciones fiscales). Con este tipo de medidas se potencia la demanda, y si en paralelo no se potencia la oferta, se encarece el servicio. El apoyo a la demanda debe ser subsidiario, o al menos paralelo al desarrollo de infraestructuras sociales. Y no se trata de que este tipo de servicios los tenga que proveer el sector público directamente, cabe la gestión

privada, pero a las políticas públicas les corresponde desarrollar; dinamizar; apoyar –también económicamente– y regular condiciones.

Por tanto, hay que decir “no” a cubrir los servicios de atención y cuidado

en precario (de forma individual –inmigrantes en economía sumergida–; con programas europeos subvencionados –se acaba la subvención, se acaba el servicio–); y a subvencionar individualmente la demanda, a través de reducciones fiscales, subvenciones públicas a las empresas que a su vez subvencionan el coste de escuelas infantiles a sus trabajadores. Porque no se generaliza la prestación (quedan fuera quienes no tienen obligación de presentar la declaración –bajos ingresos–, o quienes no tienen empleo). Hay que decir “sí” a una red de servicios. **1**

(1) En tasas de empleo (tasa de empleo global 61,1%, tasa de empleo femenino 48,5% y tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años 41,7%), servicios de escuelas infantiles (se estima que se alcanzará el 33% en el caso de los niños menores de 3 años) educación (80% de los jóvenes de los jóvenes de al menos 22 años alcancen la Educación Secundaria Superior completa; reducir el abandono escolar prematuro al 18%) y formación (que participe al menos el 12,5% de la población adulta en formación continua).

(2) Aumentar el nivel de empleo e impulsar su estabilidad, reducir las diferencias existentes en la situación laboral de las mujeres respecto a los hombres, potenciar los Servicios Públicos de Empleo, incrementar la inversión en educación, I + D y en tecnologías de la información y de la comunicación.

(3) Baja tasa de actividad y de empleo y una alta tasa de paro; mala calidad del empleo (alta temporalidad, alta siniestralidad, baja productividad); y grandes diferencias entre hombres y mujeres.

(4) Cuidado de niños, mayores, discapacitados, exclusión social. Residencias de mayores, minusválidos, acogimiento de menores, mujeres maltratadas, centros de rehabilitación. Información, asesoramiento, orientación, tratamiento psicosocial. Atención diurna, escuelas infantiles, atención a domicilio.

Indicadores de Empleo. 2003			
	UE-15	España	Diferencias
<b>Tasa de actividad 15-64</b>			
Total	70,0	67,3	-2,7
Hombres	78,5	79,7	1,2
Mujeres	61,5	54,8	-6,7
<b>Tasa de empleo 15-64</b>			
Total	64,3	59,7	-4,6
Hombres	72,5	73,2	0,7
Mujeres	56	46	-10,0
<b>Tasa de paro</b>			
Total	8,0	11,3	3,3
Hombres	7,3	8,2	0,9
Mujeres	8,9	15,9	7,0
<b>Tasa de paro de larga duración (sobre total población activa)</b>			
Total	3,3	3,9	0,6
Hombres	2,9	2,4	-0,5
Mujeres	3,7	6,0	2,3
<b>Tasa de empleo temporal</b>			
Total	12,8	30,6	17,8
Hombres	11,9	28,6	16,7
Mujeres	13,9	33,5	19,6

Fuente: Eurostat. Newcronos



entrevista

## “No hemos normalizado todavía el valor de las mujeres”

Teresa Freixes porta la titularidad de *Mujer Europea 2004*, un reconocimiento más a su trabajo en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres. Ella es una de las “madres” de la Constitución Europea en lo que se refiere a la perspectiva de género.

Carmen Briz

**TERESA FREIXES** nació en Lérida hace 54 años y es catedrática Jean Monnet de Derecho Constitucional europeo y profesora en la Universidad Autónoma de Barcelona. Vive en esta ciudad, con su hija Núria, de 24 años, quien también estudia Derecho combinado con Literatura y Filosofía. Si pudiéramos hablar de las “madres” de la Constitución Europea, Teresa Freixes sería indudablemente una de ellas.

Es ésta una mujer de tiempos ajustados: sale de la Universidad, nos encontramos en una cafetería de la Rambla de Catalunya, en

**“Que 25 Estados se hayan puesto de acuerdo para tener una Constitución me parece de una trascendencia histórica y de un valor incalculable”.**

Barcelona, y consigo sentarla unos escasos minutos para fotografiarla a toda prisa; en unas horas la esperan en Pamplona. Sus respuestas brotan sencillas –incluso antes de terminar de formular las preguntas– y hace fácil y comprensible lo difícil.

La directora de cine Iciar Bollain, la escritora Josefina Aldecoa y ella fueron seleccionadas en nuestro país para optar al título de *Mujer Europea 2004*. Sólo ella puede, a día de hoy, ostentarlo.

**¿Es difícil portar la titularidad de *Mujer Europea 2004*?**

Fue un alegrón tremendo. El premio se lo merecen todas las personas que trabajan en esta larga marcha por la igualdad. Supongo que el hecho de que fuera el año de la Constitución quizá pesara en el jurado.

**También es una alegría para quienes se dedican a la investigación desde el Derecho Constitucional.**

Es un estímulo porque incorporar el género al análisis jurídico es un tra-

ción de esa dimensión jurídica de género y también para hacer que se valore el trabajo.

**¿Cómo contempla nuestra Constitución el derecho al trabajo?**

Es muchísimo más amplio en la Constitución Europea que en la española. La española tiene una cláusula, el artículo 35, la referencia al Estatuto de los Trabajadores y otras cláusulas sociales que se pueden conectar; pero, la europea, además de reconocerlo como derecho en la Carta de Derechos Fundamentales, lo desarrolla en las políticas de empleo y en políticas sociales

Recuerdo toda la fuerza que tuvo en Bruselas la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La política de la Unión Europea (UE) tiene que ser una política tendente al pleno empleo, con garantías de protección para el desempleo, una buena organización del trabajo, medidas de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, las condiciones de trabajo y la promoción profesional, etc...

**Su tesis doctoral versó sobre los derechos sociales de los trabajadores en la Constitución. ¿Por qué ese tema?**

Los sindicatos cumplen una función muy importante y sin ellos mu-

chos avances sociales no se consolidarían. Sin derechos sociales, la libertad no es efectiva. Eso es lo que me gusta de Europa, que aunque no es perfecta, el tipo de Estados que hemos consolidado aquí es único en el mundo.

### ¿Qué salud tiene nuestra actual Constitución, a sus 25 años de edad?

Valoro muy positivamente su creación y creo que, mirando hacia atrás, ha sido el mejor periodo de la Historia de España. Ha permitido crear derechos y garantías, un desarrollo jurídico real importante, un Estado social sólido y, ade-



más, ha permitido la alternancia política. En cualquier foro jurídico constitucional la nuestra está presente siempre.

Aunque no hay contradicción entre la europea y la española tiene que haber un mejor acomodo entre ordenamientos jurídicos. El Tribunal Constitucional lo acaba de decir, no hace falta modificar la Constitución, pero una cosa es que no haga falta estrictamente y otra cosa es que no fuera conveniente hacer una cláusula en la cuál quedase mejor construida la supremacía de la Constitución Europea, el valor de la Constitución Española y el engarce, mediante el principio de subsidiaridad, con todo lo que son las normas de las Comunidades Autónomas y los Estatutos de Autonomía.

Tal vez sería bueno introducir algunas regulaciones que incluye la europea en materia de derechos fundamentales, de igualdad entre hombres y mujeres y de democracia participativa. En nuestra Constitución sólo tenemos una cláusula antidiscriminatoria por razón de sexo, pero no la igual-

dad de género en positivo y eso afecta a muchísimas cuestiones, por ejemplo en la sucesión a la Corona.

### ¿Cómo se garantiza la transversalidad en la Constitución Europea?

No puede haber ninguna política (agrícola, de medio ambiente, de cultura...) en la UE que no tenga presente la dimensión de la igualdad. Por ejemplo, en mayo se aprobó el reglamento de la cooperación al desarrollo y se exigen cláusulas de respeto a los derechos fundamentales y a la igualdad específica entre hombres y mujeres.

### Hay quienes opinan que las medidas de acción positivas -a las que Vd. llama "correctoras de desequilibrios"- son discriminatorias, ¿tienen cabida dentro de una Constitución?

Las medidas de acción positiva consisten en darle un trato diferente a dos situaciones porque si le diéramos igual trato ahondaríamos en la discriminación.

Nuestra Constitución habla de promover y remover obstáculos que dificulten o impidan que la igualdad sea real y efectiva. Se trata en realidad de una medida de acción positiva.

### Hay un pequeño movimiento social, del que forman parte algunas organizaciones de mujeres, que critica la Constitución Europea alegando que olvida la parte más social. ¿Cuál es su opinión?

Entiendo que se trata de una Constitución de más de 400 artículos, pero si leemos la parte de las políticas en conjunción con los derechos fundamentales y principios y valores, vemos que no hay ninguna Constitución de ningún Estado que tenga una garantía social tan fuerte. Incluye el Fondo Social Europeo, la Carta Social Europea y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

### Deme cuatro razones por las cuáles piensa que está bien votar "sí".

Primera, por los valores que reconoce (igualdad, solidaridad, dere-

chos de las minorías...), que son una garantía fuerte, de hecho los Estados que no los acepten podrán ser expulsados. Segunda, por el aumento de la democracia al afianzar el poder económico y político del Parlamento Europeo, órgano que realmente representa a la ciudadanía. Funcionará así mismo la Iniciativa Legislativa Popular (con un número de firmas total de 1.000.000). Tercera, porque la UE va a ratificar el Convenio Europeo de Derechos Humanos y habrá un Tribunal que lo controle. Los ciudadanos podrán interponer demandas contra la Comisión, el Parlamento... y esto es una revolución. Por último, que 25 Estados de toda Europa (en donde ha habido guerras, genocidios, bloques, etc...) se hayan puesto de acuerdo para tener una Constitución, aunque critiquemos cuestiones técnicas, me parece de una trascendencia histórica y de un valor incalculable.

### ¿Cuáles son esos problemas técnicos?

Nos va a dar bastante trabajo de interpretación. Vamos a tener que utilizar técnicas muy depuradas para aplicar siempre el mejor nivel de protección de los derechos fundamentales. A nivel técnico critico mucho la complejidad de la Constitución.

### ¿En que situación va a quedar la población inmigrante trabajadora que está llegando a Europa?

Los Estados no van a poder decidir sobre sus políticas migratorias (la forma de "entrar" a un país, los visados, la reagrupación familiar...). La Carta de Derechos Fundamentales tendrá que aplicarse a todas las personas que se encuentren en territorio europeo aunque los derechos políticos (derecho al voto, derecho a la protección diplomática...) quedarán reservados exclusivamente para la ciudadanía europea.

**El Parlamento Europeo presume de ser una de las instituciones más igualitarias del mundo, con más de un 30% de mujeres, pero esta situación puede variar preocupante-**

mente en los próximos meses por la ampliación.

Estamos un poco vigilantes porque aunque hay normas, orientaciones, recomendaciones y resoluciones para que haya una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, a veces los Estados no las tienen en cuenta y eso causa algo de temor. El procedimiento para la elección de los europarlamentarios tendrá en cuenta la representación equilibrada; de modo que los Estados tendrán que adaptar sus sistemas electorales.

**Hay ejemplos en Europa (Bélgica, Francia...) de democracias paritarias, sin embargo los resultados tampoco son todo lo favorables que en un principio pudieran esperarse. ¿Cómo ve la situación en nuestro país?**

Son procesos técnicos difíciles en los que hay que tener en cuenta la proporcionalidad, los métodos de escrutinio, el tamaño de las circunscripciones, las barreras electorales, la forma de hacer las listas... todo esto según como lo organices ayuda a que haya o no una representación equilibrada. Hay Estados que tienen las "listas cremalleras" (hombres/mujeres simultaneados) pero hay otros que tienen tradición de "voto preferencial" (listas abiertas o no).

En el Estado español hemos corrido mucho en cuanto a participación política de las mujeres, pero no es suficiente con dictar una ley, hay que crear las condiciones para la buena articulación entre la vida personal-laboral-familiar-política. O se crean y organizan bien los servicios sociales o las leyes de paridad nunca van a funcionar.

**¿Qué habría que modificar en la ley de conciliación laboral y familiar española?**

El principal problema es que se aplica casi exclusivamente en el sector público y los convenios colectivos no integran explícitamente las medidas de conciliación en sus textos. Se aplica sólo cuando uno de los miembros de la pareja prescinde de parte de su trabajo y esto va en detrimento, casi siempre, de

las carreras profesionales femeninas. El 80% de mujeres se acogen al trabajo a tiempo parcial porque indirectamente les han "obligado" a asumirlo. Se trata de una discriminación indirecta por los resultados. En el trabajo a tiempo parcial la antigüedad no vale lo mismo, no

**"El 80% de mujeres se acogen al trabajo a tiempo parcial porque indirectamente les han 'obligado' a asumirlo. Se trata de una discriminación indirecta por los resultados".**

se contabiliza bien de cara a la promoción profesional de las mujeres...

**La discriminación salarial es otro de las grandes preocupaciones de las trabajadoras...**

Sí, las mujeres cobran un 30% menos. Hay que acudir a los tribunales. Está prohibido legalmente y por lo tanto hay que exigirlo. La Constitución Europea tiene en cuenta este aspecto y las mujeres podrán acudir al Tribunal de Luxemburgo, además de a los tribunales de sus países de origen.

**¿Qué opinión le merece la nueva ley de violencia que acaba de aprobarse en relación a las existentes en otros países europeos?**

La ley pionera fue la austriaca del año 1998. Luego se hicieron leyes similares en Alemania, Bélgica y Luxemburgo. Las preocupaciones y los índices de fallecimientos suelen ser los mismos. Desgraciadamente no se trata de un fenómeno exclusivamente español.

Más que un tratamiento penal, que tiene que tenerlo, necesita todo un tratamiento preventivo y reparador. Teníamos bastante desarrollada la parte penal, lo que ocurría es que tal vez no se aplicaban bien las normas. En Austria las mujeres que han sufrido maltrato cuentan con una retribución económica. Estas medidas reparadoras son fundamentales.

**Realizó un estudio jurídico para la Generalitat de Catalunya sobre prostitución.**

Comparaba el tratamiento entre las diversas normas europeas, que son

muchas. Para regular hay que tener en cuenta no sólo si la habitación de trabajo es higiénica, sino garantizar que quienes ejercen la prostitución tengan una serie de derechos. En 2001, el Tribunal de Justicia de la UE, ubicado en Luxemburgo, consideró la

prostitución ejercida por cuenta propia como una profesión liberal. Tiene que haber garantías de que quienes la ejercen lo hagan en libertad y por supuesto penalizar aún más la prostitución de menores y el turismo sexual con menores, cosa que no podemos permitir desde nuestros Estados.

**Forma parte de la Red Ciudadanas de Europa que preside Paloma Saavedra.**

Sí, fui cofundadora con ella de esta organización<sup>(1)</sup>. Permite que estemos en conexión y conoces mejor la realidad europea, lo peor (las discriminaciones) y lo mejor (las buenas prácticas).

**María Emilia Casas, presidenta del Tribunal Constitucional; Montserrat Comas en el Consejo General del Poder Judicial... parece que las cosas se mueven para las mujeres de la judicatura.**

A las mujeres nos cuesta entrar en las dinámicas de la elección de cargos. No sé si vivimos la competencia de un modo diferente o no nos tienen demasiado en cuenta o se olvidan de que existimos. ¿Por qué no hay mujeres en el Consejo de Estado?, ¿En las reales academias cuántas hay? Por ejemplo en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación no hay ninguna y a mí me parece inaudito. No hemos normalizado todavía el valor de las mujeres. 

(1) Su página web, <http://www.redciudadanas.org>, contiene información en castellano, francés e inglés.

los mejores años de nuestra vida

## “Así, me voy a otro país”

Un músico tocaba en la puerta de la estación de trenes. La gente pasaba pensando en su inmensa nada. En la *tele* han anunciado que posiblemente regularicen la situación de miles de inmigrantes: esperanza.

Andrea Biurrun

**CON TAN SÓLO** 15 años de edad, he tenido que enfrentarme a cosas, lamentablemente, típicas de América Latina; Y una de esas cosas es la emigración de nuestra tierra. Los inmigrantes que venimos del Tercer Mundo, venimos de un país lleno de violencia, debemos soportar toda clase de maldiciones; todas vinculadas a la miseria. En América latina, un plato de comida es un milagro, miles de niños mueren de desnutrición cada día, miles de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no buscados “*por no tener ni con qué comprar preservativos*”, robos a cada segundo, perros abandonados por no tener como alimentarlos, precios cada día más altos, sueldos cada vez mas bajos, impuestos que se acumulan y pueden llegar a ser mas altos que tu sueldo, casas sin luz y sin agua, niños durmiendo en la calle y comiendo de la basura, muchísima droga, tan solo para olvidar los problemas y así engañarse pensando que no existen tales problemas. No me gustaría seguir; porque ya he pintado a grandes rasgos, un panorama de lo que sucede, y creo que aquel que lea estas desgracias con plena imaginación, sabrá que me lastima sólo recordar. Claro que el calvario de los que huyen del Tercer Mundo no termina allí; todavía les queda el enfrentarse a este otro mundo también imperfecto. Esperamos con ansiedad el que las autoridades gubernamentales tomen cartas en el asunto y se den cuenta de la enorme necesidad que tenemos nosotros los “inmigrantes”, por ser lo que se dice, ciudadanos “legales”. Dejar y para siempre este derrotero por la marginación del subempleo, la mendicidad y el desamparo, de ser personas sin derechos. El inmigrante debe explotar el ingenio al máximo para salir adelante.

Artistas en el arte de sobrevivir; me gustaría compartir con ustedes mi gran admiración por los músicos callejeros, una inmensa mayoría inmigrantes *paperless*. Ellos viven de ustedes, de su amistad, de sus palabras transmitiendo

**“Dejar y para siempre este derrotero por la marginación del subempleo, la mendicidad y el desamparo, de ser personas sin derechos”.**

fuerza, de sus miradas las cuales valen mas que mil palabras, de su compañía para compartir su música con alguien más que su imaginación, de su muestra de voluntad. Gracias a eso, día a día

*Marisa II, óleo y polvo de oro sobre tela, de la artista uruguaya María Clara Rossi.*



pueden vencer las tormentas, las lluvias, el frío, el calor; los 40° bajo el sol, las malas caras de aquellos con corazón de plomo, las horas interminables, las preocupaciones del alquiler y la comida, el peso de los instrumentos cada día, la Policía, que no hace más que molestarlos, la gente que los denuncia por hacer ruido. Por la sensibilidad de la que hablaba al principio, cuando se les denuncia; se

les está negando la única posibilidad de trabajo que tienen, y también se les está quitando el sueño de creer que se fueron de América Latina, África o de la Europa pobre del Este. Los recuerdos de sus tierras se aparecen al sonar sus melodías. Han dejado todo: sus pertenencias, su hogar, culturas y amistades, deben renunciar a todo lo que han logrado en años; hasta lo más mínimo se vieron obligados a dejar.

Admiro a los músicos, también a las estatuas, a los vendedores, los pintores, los que ofrecen espectáculos. Han tenido que apelar a su imaginación y a su creatividad. Son parte de un colectivo inmenso de más de un millón de personas con trabajos que nadie de aquí quiere hacer. Mal pagados, explotados y en manos de mafias inmorales. Tras

ellos hay familiares que alimentar, alquileres que pagar; debemos entender que son indocumentados, y aunque me avergüence decirlo, son personas sin derechos. Quiero que sepan que cada muestra de apoyo que les brindan a cualquier trabajador callejero es, por si no me expliqué bien antes, felicidad para ellos.

Me gustaría acabar este artículo con una cita del escritor uruguayo Eduardo Galeano. Se titula *Magia* y dice así: “*En el barrio de Cerro Norte, un suburbio pobre de la ciudad de Montevideo, un mago ofreció una función callejera. Con un toque de la varita, el mago hacía que un dólar brotara de su puño o de su sombrero. Cuando terminó la función, la varita mágica desapareció. Y al día siguiente, los vecinos vieron que un niño descalzo andaba por las calles, varita mágica en mano: golpeaba con la varita cuantas cosas encontraba, y se quedaba esperando. Como muchos niños del barrio, ese niño, de nueve años, solía hundir la nariz en una bolsa de novoprén (pegamento que aspiran los niños y jóvenes en Montevideo para “colocarse”). Y alguna vez explicó: Así, me voy a otro país”.* **1**

Andrea Biurrun tiene 15 años y reside en Irún, donde su familia, de origen uruguayo, vive del trabajo en el sector de la construcción.



Ada Byron, boletín de la Organización Española para la Coeducación Matemática (OECOM). Más información en su página web: [www.adabyron.org](http://www.adabyron.org) y en el siguiente correo electrónico: [adaweb@adabyron.org](mailto:adaweb@adabyron.org).

**LA** Organización Española para la Coeducación Matemática Ada Byron edita un interesante boletín con artículos, experiencias, trabajos y noticias que nos permiten tener una visión más lúdica, moderna y práctica de las matemáticas y establecer nuevas relaciones entre los números y los sentimientos. El boletín nº 28 hace una reflexión sobre la LOCE, desde la perspectiva de género y las esperanzas que se abren con el cambio de Gobierno. Publican asimismo

el cuento *Coma flotante*, premio del concurso de cuentos 2003 de la organización; un análisis comparativo de la violencia ejercida sobre mujeres españolas y cubanas; la unidad didáctica para 4º de la ESO titulada “*Del dicho al hecho: ¿estudias o trabajas?*”; la actividad de papiroflexia *Los origamis de Alicia II* y un apartado de noticias que incluye bibliografía, convocatorias, felicitaciones...

Ada Byron fomenta la coeducación en los centros

de enseñanza, ofreciendo iguales oportunidades a chicas y chicos tanto para el aprendizaje de las matemáticas como para sus perspectivas profesionales. Ada Byron nació en Londres en 1815, matemática y música, fue una adelantada de su época y consiguió sentar las bases de elementales programas informáticos. **I**

Esther Muñoz es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza.



*Crisálida*, boletín digital quincenal editado por la Unión General de Trabajadores, realizado por Marta Seara y maquetado por M<sup>o</sup> Paz Carnerero. Correo electrónico: [mujer@cec.ugt.org](mailto:mujer@cec.ugt.org).

**DAMOS** la bienvenida, a *Crisálida*, un boletín digital editado por la Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores. *Crisálida* surge a comienzos de 2004, a iniciativa de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, e intenta llegar a trabajadoras y trabajadores de todo el mundo gracias a su formato digital. El boletín da cabida a noticias de actualidad (tanto nacionales como internacionales), temas jurídicos, estudios, entrevistas, artícu-

los de opinión, actos de interés... Todo ello con un nexo común y un objetivo: la igualdad entre hombres y mujeres y el tratamiento y difusión de los problemas, inquietudes, ideas y propuestas que afectan a éstas.

Realizado por Marta Seara, *Crisálida* tiene una periodicidad quincenal y un número aproximado de 8 páginas y se cuelga los miércoles en la red en la siguiente dirección: [www.ugt.es/Mujer/crisalida](http://www.ugt.es/Mujer/crisalida).

Saludamos esta iniciativa que cubre un espacio de comunicación importante y necesario en las organizaciones sindicales como forma de visualizar e identificar aspectos que afectan mayoritariamente a las trabajadoras y que en muchas ocasiones se diluyen en una visión global. Desde *Trabajadora* animamos y felicitamos a las compañeras y compañeros embarcados en este proyecto. **I**

Susana Brunel

## Crisálida

## Sanidad y violencia



*La violencia contra las mujeres. Prevención y detección. Cómo promover desde los servicios sanitarios relaciones autónomas, solidarias y gozosas*, de Consue Ruiz-Jarabo y Pilar Blanco (directoras) y escritos de Fina Sanz, Paloma Andrés, Belén Nogueiras, Lurdes Mendi, Luis Bonino, Raquel Millán, Juana Teresa Jiménez, Carmen Pujol, Javier Barbero y Rosa María Arranz. Madrid, 2004: Ediciones Díaz de Santos.

**ESTE** libro es fruto del trabajo colectivo y multidisciplinar de un grupo de trabajadoras de los servicios sanitarios de la Comunidad de Madrid, al que se incorporan la colaboración de especialistas de otros ámbitos. Recoge los materiales elaborados y utilizados en más de veinte talleres de formación sobre la salud de las mujeres dirigidos a profesionales de los servicios de salud, educadores y sociales organizados

en diferentes Comunidades Autónomas.

En él se aborda el contexto histórico y social del origen de la violencia de género, mitos y estereotipos sociales relacionados con el maltrato y como abordar desde los servicios sanitarios el maltrato masculino; las consecuencias que la violencia tiene sobre la salud de las mujeres, así como su detección precoz; formas de atención e intervención en la preven-

ción de la violencia desde los servicios sanitarios y de promoción de la salud de las mujeres; aspectos legales del maltrato, propuestas de medidas a adoptar en el ámbito sanitario y las experiencias y conclusiones de grupos de trabajo de nuestro país. **I**

Herminia González ha sido la responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias hasta su último Congreso.

# Empleo y conciliación



Detalle de la obra *Proyecto de caja casa* (2000), de la artista Trinidad Irisarri.

*“Las mujeres trabajan más horas que los hombres”, esta fue una de las conclusiones de un estudio realizado en el año 2000 sobre los usos del tiempo. Trabajan más porque lo hacen dentro y fuera de las paredes de sus casas. Dentro suelen trabajar a solas y cuando trabajan fuera lo hacen en peores condiciones.*

**Veo a los que quiero  
todo lo que puedo.**



# Repaso a una ley

La incorporación de las mujeres al mundo laboral se ha realizado siguiendo pautas políticas y socioculturales tradicionalmente masculinas. El siguiente texto se adentra en los aspectos positivos y en los más controvertidos de la normativa nacional en materia de conciliación.

Esmeralda Sanz

**EN EL AÑO** 1864, en la ciudad de Londres, la I Internacional proclamó la política de las 8 horas; encargó para la ocasión la fabricación de 12 relojes con fondos diversos pero con una leyenda común: “8 horas para el trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas para nuestra instrucción”.

Pasados 140 años, el mercado del trabajo se ha ido transformando y uno de los cambios más importantes ha sido sin duda la incorporación de las mujeres al trabajo,

*Abuela y nieta posan en la cocina (2000), de Ivonne Venegas*



una incorporación que ya no es voluntariamente temporal, que alcanza a cualquier mujer sea cual sea su estado civil y que cada vez tiene

**“Según las encuestas, muchas trabajadoras-madres buscan la proximidad espacial con sus madres, para aliviar su carga de trabajo”.**

más movilidad, menos limitaciones en el tiempo o espacio.

Esta incorporación se ha realizado, sin embargo, siguiendo las pautas políticas y socioculturales tradicionalmente masculinas. El compartir esta esfera pública con

los hombres, sin que se haya modificado la organización social que sigue girando en torno a su experiencia temporal, y sin compartir

igualmente la esfera privada con ellos, supone la existencia de “tiempos” diferentes en la vida de hombres y mujeres, una diferencia de tiempos que penaliza claramente a éstas.

De los datos aportados por el Instituto de la Mujer en *Mujeres en cifras*<sup>(1)</sup>, sobre las diferencias en el uso del tiempo según el sexo, se concluye que las mujeres trabajan más horas al día que los varones, 2 horas y 46 minutos diarios más en el año 2001; y que la presencia de unos y otras en el trabajo doméstico y asalariado sigue una distribución totalmente desigual. En el trabajo asalariado la media diaria de tiempo trabajado es para los hombres de casi 3 horas y 30 minutos, mientras que para las mujeres no llega a las 2 horas. En el trabajo doméstico se invierten las cifras: ellos trabajan una media de 3 horas y 10 minutos y ellas lo hacen durante 7 horas y 22 minutos al día.

De gran interés son los resultados de la *Encuesta de compatibilidad familia-empleo*<sup>(2)</sup>, que refleja lo que se denomina “ayudas de la fa-

milia extensa”: la estrategia espacial de vivir cerca de familiares que hacen posible la conciliación. Alguno de los datos que aporta son los siguientes: 3 de cada 4 madres que trabajan (77%) tienen un familiar próximo viviendo en la misma localidad. En el 56% de los casos es su propia madre, en el 44% el padre, 43% la suegra y 37% el suegro.

La conciliación de la vida familiar y laboral se sigue considerando socialmente un problema que afecta mayoritariamente a las trabajadoras, ya que de forma efectiva son quienes asumen las responsabilidades familiares y el cuidado de las personas dependientes y por tanto quienes tienen mayores dificultades para equilibrar su presencia en el ámbito laboral y familiar.

Según datos de la *Encuesta de panel a hogares de la Unión Europea*, en 1998, un 40% de las mujeres entre 20 y 49 años afirmaban que una parte de sus actividades diarias incluían el cuidado de los niños, frente sólo al 20% de los hombres. A este porcentaje se debería añadir un 6% de mujeres que dedican parte de su tiempo al cuidado de otros miembros de la familia que no son los niños.

### El engaño de la jornada parcial

La presencia de niños o niñas en la casa repercute en una menor dedicación al trabajo asalariado, aunque la estrategia de los sexos suele ser diferente: mientras ellas optan mayoritariamente por trabajar en modalidad de jornada parcial, ellos suelen optar por mantener sus empleos a tiempo completo, pero siendo más estrictos en el cumplimiento de los horarios.

La jornada a tiempo parcial se presenta así como esa posibilidad



Dibujo de Hiroshi Tanabe.

de conciliar la vida familiar y laboral (en principio para los dos géneros, pero, *de facto*, sólo para las trabajadoras), especialmente cuando no existen apoyos institucionales

**“La jornada a tiempo parcial no es compatible con una voluntad política de desarrollo igualitario del mercado laboral, sin diferencias entre sexos, tal y como recoge la Agenda de Lisboa”.**

para el cuidado de los niños o de los mayores.

Sin embargo, se trata de una opción que presenta evidentes desventajas. No todas las ocupaciones permiten este tipo de jornada; es más fácil encontrar trabajos a tiempo parcial en ocupaciones que están peor remuneradas y que ofrecen muchas menos oportunidades de desarrollo de carrera profesional que los trabajos a tiempo completo; y con frecuencia las ofertas de jornada parcial se combinan con contratos de empleo temporal.

Estos hechos son importantes porque marcan una ruptura entre el proceso de desarrollo profesional de trabajadores y trabajadoras. Si

una mujer reduce la jornada en su actual empleo posiblemente repercutirá en una ralentización de su trayectoria profesional. Si su actual trabajo no le ofrece este arreglo de jornada, deberá buscar otro, y la probabilidad de que el nuevo trabajo esté peor pagado y sea de peor calidad que el primero es alta. Especialmente en aquellos países con poca tradición del uso de la jornada a tiempo parcial, como es el caso de España.

Es importante, a pesar del estímulo evidente que supone esta facilidad para el empleo femenino, no olvidar que no es una medida que resuelva los problemas de la acumulación menor de capital humano, del distinto desarrollo de carrera profesional entre trabajadores y trabajadoras, ni el de la independencia económica femenina, por lo que a largo plazo no es compatible con una voluntad política de desarrollo igualitario del mercado laboral, sin diferen-

cias entre sexos, tal y como recoge la Agenda de Lisboa.

Además, otra importante barrera para el empleo femenino son los elevados costes que el cuidado infantil puede comportar, y es evidente que esta barrera será tanto más difícil de franquear mientras menor sea el ingreso que, con su trabajo, puede obtener la madre. Es evidente que la conciliación laboral y familiar no es únicamente un problema de armonización de tiempos, sino también de viabilidad económica.

### Érase una vez una ley...

La Ley para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las personas Trabajadoras (39/1999) es



producto de la necesidad de transposición al ámbito estatal de las Directivas Comunitarias sobre maternidad (92/85), permisos parentales (96/34) y relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (96/80). Esta ley, conocida como *ley de conciliación*, supuso la introducción de modificaciones al Estatuto de los Trabajadores y a las leyes de Procedimiento Laboral, General de la Seguridad Social, y a la de Prevención

cial y urgente para tramitar los conflictos con el empresario por esta causa.

Tercero, la ampliación de la excedencia para el cuidado de familiares enfermos o que no puedan valerse por sí mismos, así como por acogimiento tanto permanente como preadoptivo.

Cuarto, la ampliación de los su-

Séptimo, la posibilidad de utilizar 4 semanas de permiso previo a la resolución judicial o administrativa en los casos de adopción internacional.

Octavo, la posibilidad de disfrutar de forma simultánea o sucesiva el permiso de maternidad o el de adopción o acogimiento, cuando ambos padres trabajen, ampliando –en el caso de nacimiento– hasta 10 semanas el periodo que puede dis-

**“Comisiones Obreras hizo en 1999 una valoración global positiva si bien también incidió críticamente en la insuficiencia de la ley al no incorporar aspectos fundamentales para hacer efectiva la conciliación”.**

de Riesgos Laborales, en relación a permisos retribuidos, reducción de jornada por motivos familiares, excedencia por cuidado de hijos y familiares, permiso por maternidad y paternidad, prestación por riesgo durante el embarazo y extinción del contrato de trabajo.

Comisiones Obreras hizo en 1999 una valoración global positiva de dicha ley, ya que muchas de las medidas que recogía partían de la propuesta de *Acuerdo para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres* que conjuntamente la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras presentaron en su día al Gobierno, si bien también se incidió críticamente en la insuficiencia de la ley al no incorporar aspectos fundamentales para hacer efectiva la conciliación.

Entre los aspectos positivos de la ley vamos a destacar 9 de ellos. Primero, la ampliación de la reducción de jornada para el cuidado de familiares enfermos o que no puedan valerse por sí mismos.

En segundo lugar, la ratificación del derecho del trabajador para decidir la concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada, así como para la reincorporación a su jornada anterior, y la regulación de un procedimiento espe-

puestos de suspensión del contrato, con el correspondiente derecho a la prestación económica a cargo de la Seguridad Social, tanto para los casos de acogimiento preadoptivo o permanente, como en caso de riesgos durante el embarazo.

Quinto, la ampliación del permiso por maternidad en caso de partos múltiples.

Sexto, la ampliación del permiso por adopción y acogimiento hasta 16 semanas para menores de 6 años, ampliable en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

frutar el padre, siempre que la madre le ceda el derecho.

Y por último, la protección frente al despido discriminatorio por maternidad o atención de responsabilidades familiares, requiriendo la inversión de la carga de la prueba para que el empresario acredite causas ajustadas a derecho en la decisión extintiva.

**...no del todo buena**

Por el contrario, entre los déficits de la ley destacan, entre otros, los que señalamos a continuación. El primero de estos déficits es la falta de permisos retribuidos para el acom-



Dibujo de Liz Lomax.

pañamiento a la asistencia sanitaria de hijos menores de edad y la atención a menores con enfermedades infecto-contagiosas.

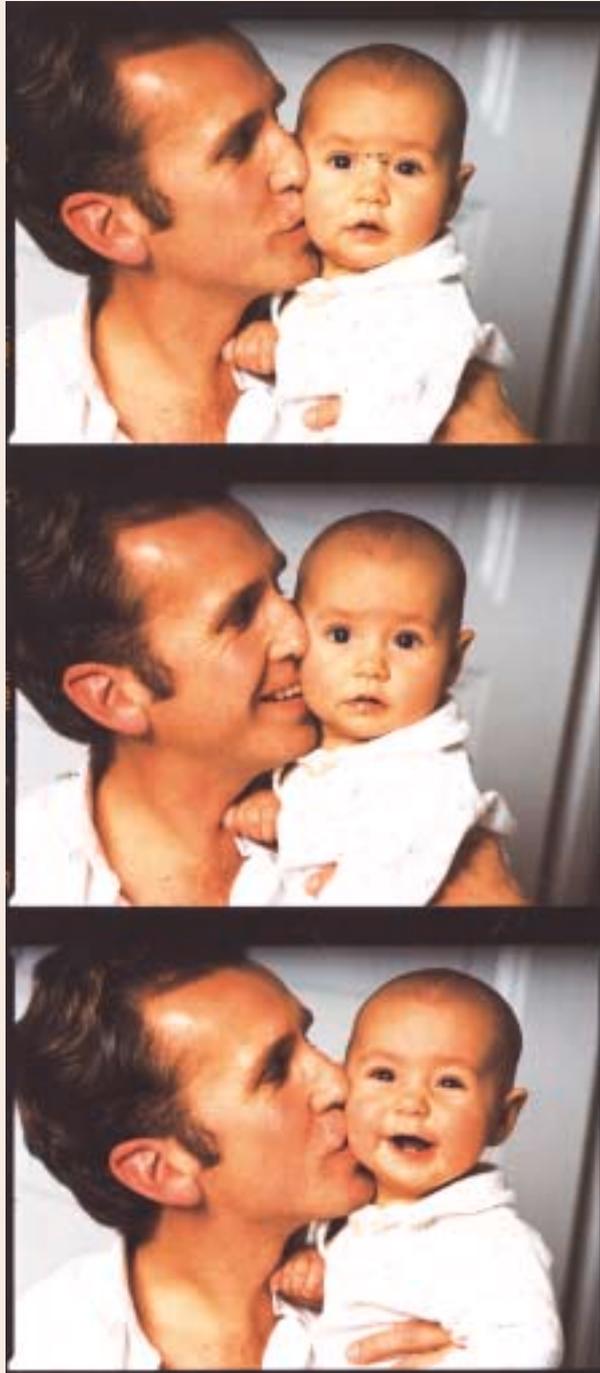
En la reducción de jornada por motivos familiares, ampliar la edad para el cuidado de un hijo o hija a menor, hasta al menos los 8 años y ampliar la reducción de jornada por lactancia hasta 1 hora.

En la excedencia por cuidado de familiares, posibilitar que el periodo de excedencia para el cuidado de hijos, tanto biológicos como adoptivos o en acogimiento, pueda serlo hasta los 8 años de edad; ampliar el derecho a la excedencia para el cuidado de familiares, hasta 3 años; y, considerar como periodo efectivo de cotización toda la duración de la excedencia.

En la suspensión con reserva del puesto de trabajo, cambiar la denominación del actual permiso de maternidad por el de permiso de maternidad o permiso de paternidad según corresponda; promover el establecimiento de un permiso por paternidad individual, remunerado y no transferible; utilizar el permiso de maternidad o paternidad por parte del padre en el caso de que la madre no trabaje -este supuesto, junto con el anterior, garantizaría al padre el derecho individual y reforzaría la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los varones-; eliminar el requisito de carencia para tener derecho a la prestación de maternidad durante las 6 semanas posteriores al parto y

**“Promover el establecimiento de un permiso por paternidad individual, remunerado y no transferible”.**

garantizar que en el supuesto de que el permiso de maternidad o paternidad coincida con el periodo de vacaciones, éstas puedan ser disfrutadas en periodo distinto.



Robert, papá de Inez, fotografía de la sueca Ulla Lemberg.

En los riesgos para el embarazo o lactancia, incluir el supuesto de riesgo durante la lactancia, a efectos del derecho a la suspensión con reserva del puesto de trabajo y del derecho a

la prestación y ampliar la prestación al 100% de la base reguladora.

En la protección frente a acciones discriminatorias del empresario, am-

pliar la protección a los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y movilidad geográfica. La protección frente al despido debe entenderse en su sentido amplio, incluyendo los despidos encubiertos bajo el procedimiento de no renovación de contratos temporales.

Otras medidas de interés serían la creación y mejora de la infraestructura social para el cuidado de niños y personas dependientes, así como servicios de atención domiciliaria públicos o subvencionados con fondos públicos.

Con posterioridad, la Ley 12/2001 de 9 de Julio introduce 3 nuevas medidas a aplicar en el supuesto de que el recién nacido deba quedar hospitalizado. La primera, la posibilidad de suspender el descanso por maternidad, si el recién nacido permanece hospitalizado con posterioridad a las 6 semanas después del parto, y hasta que sea dado de alta, reanudándose a partir de ese momento el periodo de descanso de la madre o del padre. La segunda, un permiso retribuido de 1 hora diaria de duración mientras dure la hospitalización del recién nacido. Y la tercera, una reducción de la jornada de hasta 2 horas diarias, con descuento proporcional del salario.

### Real Decreto de 2001

En el mismo año, el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgos durante el embarazo introduce 5 medidas que merecen ser comentadas.

*“El descanso por maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada*



a tiempo parcial y se podrá compatibilizar el trabajo, en jornada a tiempo parcial, y prestación por maternidad". Ésta es una medida ya contemplada en la *ley de conciliación*, como una posibilidad por la que la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento permanente, puede compartirse con el ejercicio de la actividad profesional, siempre que haya previo acuerdo entre empresario y persona que utilice la suspensión. Además de que este previo acuerdo empresarial implica una limitación al derecho que se establece, hasta ahora era inaplicable por incompatibilidad legal entre la prestación y el trabajo retribuido. El Real Decreto determina la compatibilidad entre prestación y trabajo. Esta opción servirá tanto para ampliar las semanas de la suspensión (con la excepción de las 6 primeras semanas después del parto en caso de maternidad), como para compartirlas entre el padre y la madre a tiempo parcial.

También será compatible la percepción del subsidio de maternidad a tiempo parcial con el de incapacidad temporal si durante la jornada laboral sobreviene algún supuesto que dé lugar a una contingencia de incapacidad temporal. El disfrute del permiso a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo, por el mismo trabajador o trabajadora, de los permisos de lactancia, reducción de la jornada por guarda legal y excedencia por cuidado de familiares. Para la mayor efectividad de esta opción, además de extender su divulgación, será necesario que la negociación colectiva la recoja como un derecho de las personas trabajadoras, es decir, no limitado por la necesaria aceptación previa del empresario.

*"Las familias que adopten o acogan, de forma simultánea, a más de un menor disfrutarán, además de la prestación por maternidad, de un subsidio especial de maternidad".*

Durante las 6 primeras semanas se cobrará el doble de la cuantía de la prestación por maternidad si se adopta o acoge simultáneamente a 2 menores, el triple si son 3, y así sucesivamente. Esta medida viene a equiparar el tratamiento de los supuestos de adopción y acogimiento múltiple, con la de parto múltiple, que ya tenía establecido el derecho a un subsidio especial durante 6 semanas.

*"Se amplían las beneficiarias de la prestación por riesgo durante el embarazo a las autónomas y a las integradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar". La ley de conciliación estableció la prestación*

**"Las medidas contempladas en el Real Decreto son positivas pero no eliminan ni corrigen las insuficiencias de la ley en los temas más relevantes."**

por riesgo durante el embarazo y el Real Decreto la desarrolla reglamentariamente, detallando la situación protegida, el contenido de la prestación económica (75% de la base reguladora), los requisitos para ser beneficiaria de este subsidio, el cálculo de la prestación, las causas de denegación, anulación y suspensión del mismo, la gestión y los aspectos procedimentales. En esta especificación el Real Decreto extiende esta prestación a las trabajadoras por cuenta ajena, a las autónomas y a las integradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar que presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo. En el caso de las trabajadoras por cuenta ajena es requisito estar afiliadas y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y con 180 días cotizados, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores. En el caso de las autónomas y empleadas de hogar, será requisito estar además al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social.

*"Posibilidad de que, en caso de parto, el padre pueda percibir la prestación de maternidad durante la*

*totalidad del permiso de descanso (a excepción de las 6 primeras semanas) en aquellos supuestos en lo que la madre no reúna el requisito de cotización mínima exigible para el percibo de la prestación".* Esta opción existía con anterioridad al Real Decreto, e incluso con anterioridad a la *ley de conciliación*, puesto que ya antes existía la posibilidad de que la madre cediera al padre hasta 4 semanas del descanso por maternidad, aunque era una posibilidad prácticamente desconocida y por tanto poco o nada utilizada. Para que opere es imprescindible que la madre ceda al padre las semanas de descanso (hasta 10 en la actual ley).

Finalmente, el Real Decreto regula las posibilidades en que una mujer puede revocar la cesión a favor del padre de parte del descanso por maternidad (ausencia, enfermedad o accidente, abandono de familia o separación). Las medidas contempladas en el Real Decreto son positivas pero no eliminan ni corrigen las insuficiencias de la ley en los temas más relevantes: permiso individual de paternidad, cuantía de la prestación por riesgo durante el embarazo, exigencia de cotización para la prestación por maternidad durante las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto, entre otras. **T**

Esmeralda Sanz es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) *Mujeres en cifras* Instituto de la Mujer. <http://www.mtas.es/mujer/MCFRAS>

(2) La *Encuesta de compatibilidad familia-empleo* incluye 1200 entrevistas representativas de madres trabajadoras españolas, realizada entre marzo y junio de 1998. Esta investigación se realizó en el marco del Programa Sectorial de Estudios del Género y las Mujeres del III Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

# Un lugar donde habitar

Una ciudad en la que habitan cientos de mujeres que te saludan al verte llegar. Eso es sucintamente el portal

<http://www.ciudaddemujeres.com>.

Ivonne Urriola

**INSPIRADA** en parte por la *Ciudad de las damas* de Christine de Pisan<sup>(1)</sup>, un grupo diverso de mujeres decidió construir este sitio para dar continuidad al intercambio iniciado en una comunidad feminista de mensajería instantánea<sup>(2)</sup>. Pero a diferencia de la autora del siglo XIV, no querían construir una utopía en el sentido de: “*Un lugar que no existe*”, sino que deseaban crear: “*Un lugar propio, tangible, dotado de corporeidad*”. Es así como las habitantes de esta ciudad se definen como un grupo de ciudadanas unidas por ser: “*Una suma de individualidades que reivindican el lugar que corresponde a un nosotras*”.

Lo primero que percibimos al llegar a *Ciudad de mujeres* es que es un espacio violeta, luminoso y animado. Nada más entrar, vemos la silueta de muchos edificios iluminados y muchas mujeres saludándonos desde sus ventanas, dándonos la bienvenida. Haciendo *click* en *Mujeres en...*, nos encontramos con biografías de pensadoras, políticas, filósofas, bailarinas, pintoras... que han dejado su legado.

Aquí las mujeres tienen la palabra, acostumbradas a oír que las citas célebres y palabras para la Historia son un patrimonio masculino, se agradece un *Citatorio de mujeres* porque recoge pensamientos y frases firmados por autoras que podemos encontrar ordenados alfabéticamente o por categorías.

**“Acostumbradas a oír que las citas célebres y palabras para la Historia son un patrimonio masculino, se agradece un Citatorio de mujeres”**

En la sección *Artículos* encontramos una selección de textos feministas sobre temas como trabajo, derechos humanos, discapacidad, Historia o economía. El arte es algo muy importante para las habitantes de esta ciudad. Tanto la creación literaria como pictórica están recogidas en varias secciones de la página.

Podemos disfrutar de tres especiales monográficos: *Mujeres republicanas*; *Aproximación a la pareja de mujeres en*

*la pintura y Aproximación al lesbianismo a través de la literatura*. Los tres están en la sección *Temáticos*. También se pone a disposición de las visitantes, el *Vocabulario violeta*: una selección de conceptos sobre pensamiento feminista que no pretende ser un referente enciclopédico sino una herramienta de comprensión.

Como no todo es leer lo que otras escribieron o dijeron, en este sitio existe la posibilidad de escribir; reivindicar; opinar. Para ello, además de los habituales foros temáticos, ciudaddemujeres.com ha puesto en marcha un *chat*.

Por último, con el objetivo de promocionar las empresas y la contratación de servicios ofrecidos por mujeres, existe la posibilidad de publicar gratuitamente un anuncio en las *Páginas violetas*. Cuando termines tu recorrido por este nuevo paisaje urbano, puedes dejar un mensaje en el libro de visitas y decir que te ha parecido y si quieres más información puedes escribir a [info@ciudaddemujeres.com](mailto:info@ciudaddemujeres.com) 



Ivonne Urriola Pérez es historiadora y consultora en igualdad de género.

(1) *La Ciudad de las damas*, de Christine de Pisan. Madrid, 2000: Ediciones Siruela. Colección Biblioteca Medieval nº 7.

(2) Comunidades messenger por ejemplo.

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

# “El poder desgasta... al que no lo tiene”

El Seminario de Evaluación y Seguimiento para Mujeres Líderes del Movimiento Sindical Iberoamericano reunió a un buen número de sindicalistas en Lima a principios del mes de noviembre.

Belén Morales y Ramona Parra

**ACUDIMOS** a Lima del 8 al 11 de noviembre para participar en este seminario organizado por la OIT -dentro del programa de actividades para los trabajadores (ACTRAV), coordinado por Carmen Benítez,- a fin de intercambiar información con mujeres sindicalistas en Iberoamérica, uno de los primeros datos que pudimos constatar fue la positiva valoración de los proyectos de cooperación que CC.OO. desarrolla desde la Fundación Paz y Solidaridad.

Fue de especial interés el diálogo directo entre mujeres sindica-

listas, provenientes de realidades diversas pero con objetivos y metas comunes, entre las que cabe subrayar el firme compromiso para erradicar todo tipo de discriminación, garantizar la presencia de mujeres en la toma de decisiones y continuar la tarea sindical que culmine con un mundo más justo y solidario.

Los países y organizaciones sindicales presentes fueron los siguientes: Argentina, (CTA, CGT), Brasil, (CUT, FORZA SINDICAL), Colom-

bia, (CGT, CTC), Costa Rica, (CCTD), El Salvador, (FEASIES), España, (CC.OO. y UGT), Guatemala, (CUSG), Honduras, (CGT), Panamá, (ASPUMED), Perú, (CGPT, CUT, CATP), Portugal, (UGT), Uruguay, (PITCNT), Venezuela, (CTV), esta variedad aportó riqueza a los debates y dio una visión global de la situación actual del sindicalismo y las fases por las que atraviesan los diferentes países y regiones.

Entre las conclusiones generales destacar la necesidad de que haya una mayor presencia de mujeres en la dirección y otros ámbitos de toma de decisiones de la OIT, ya que ello repercutirá directamente en los avances y criterios en materia de género en el mundo del trabajo. **I**

El esquema del seminario fue el siguiente:

## COMUNICACIONES

*El trabajo decente para una globalización justa: el papel de la OIT y de los/as actores sociales*

*Avances y desafíos para el movimiento sindical ante los procesos de integración regional y subregional: equidad de género y desarrollo*

*El informe global de la declaración de la OIT sobre la discriminación y su seguimiento. La discriminación salarial*

*Las migraciones internacionales por razones de empleo: presentación de casos*

*Presentación de informes: el movimiento sindical en su compromiso por la igualdad.*

*Los TLC, procesos de integración regional y los derechos fundamentales*

*El informe global sobre libertad sindical y negociación colectiva*

*La discriminación antisindical. presentación de un banco de datos*

*Presentación del sistema SOLICOMM para las redes sindicales*

## CONCLUSIONES

Necesidad de incidir para garantizar que otra globalización es posible, en especial la de los derechos

En ningún caso estos procesos deben convertirse en un problema de competencia entre las personas que trabajan en uno u otro lugar. Son necesarios acuerdos y uniones para tener capacidad de incidir en el ámbito mundial y como idea fuerte surgió la siguiente frase “ el poder desgasta... al que no lo tiene”

El tiempo debe tener el mismo valor para hombres y mujeres

Los sindicatos deben representar a las personas migrantes en el país de origen y en el de destino

Todas las participantes facilitaron informes, publicaciones y documentos sobre las políticas de género que desarrollan y explicaron como estas inciden en los cambios y avances, tanto sindicales como sociales, conquistados a veces, en condiciones muy adversas.

Los tratados de libre comercio que se firman con Estados Unidos se visualizan en muchos países como el cuento de tigre suelto contra burro amarrado, ya que según prevén la mayoría de las empresas no estadounidenses serán arrasadas, repercutiendo muy negativamente en la ciudadanía que ha visto como en los últimos años la riqueza se ha concentrado en pocas manos y se han producido los mayores niveles de pobreza para el resto de la población

Fue ampliamente debatido analizándose entre otros aspectos los recientes acontecimientos acaecidos a las representaciones del movimiento sindical internacional en Colombia

El problema no es la falta de normas sino de aplicación de las mismas

Contemplamos la conveniencia de participar en redes de información entre mujeres sindicalistas para mantener la comunicación

# IV Congreso de la Mujer Trabajadora de la CUT

Belén Morales y Ramona Parra

**AL** IV Congreso de Mujeres de la CUT Colombia celebrado en Bogotá los días 2 y 3 de noviembre de 2004 asistió una delegación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, integrada por La Secretaria Confederal de Cooperación Marisol Pardo y por las compañeras de la Secretaría Confederal de la Mujer Ramona Parra y Belén Morales.

La llegada a Bogotá se produjo en un ambiente tensionado por el gobierno de Álvaro Uribe Vélez, que con una conducta claramente antisindical el día anterior impidió la entrada en el País a Víctor Báez, Secretario General de la CIOSL/ORIT, Rodolfo Benítez, Secretario Regional de la Union Network Internacional (UNI), Antonio Rodríguez, Secretario Regional de la Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) y Cameron Duncan, Secretario Regional de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) además, tras una prolongada retención, limitaron a 72 horas la estancia de integrantes de las delegaciones de, Reino Unido, Irlanda Francia y dos compañeras de CC.OO. de la Unión Sindical de Madrid Región

Este incidente condicionó y limitó nuestra actividad en el Congreso hasta que las gestiones concluyeron con la petición de disculpas por parte de las autoridades que habían motivado el conflicto. El suceso pone de manifiesto el talante y las circunstancias en que se encuentra el sindicalismo en Colombia

Centrándonos en el Congreso, lo primero que debemos destacar es la cordial acogida que nos brindaron las compañeras de la CUT, nos acompañaron en todo momento, con ellas pudimos departir ampliamente, comprobando los múltiples planteamientos sindicales y sociales que nuestras organizaciones comparten, la importancia de la cooperación y la solidaridad internacional así como el firme compromiso en la lucha por la universalización de los derechos y el decidido empeño para que el trabajo decente sea una realidad.

El Congreso contó con las intervenciones de Carlos Rodríguez Díaz presidente de la CUT y Patricia Buriticá Directora del departamento de la Mujer; los saludos de las representaciones institucionales y de las delegaciones internacionales. Tras la exposición de las orientaciones metodológicas y logísticas, se desarrollaron dos paneles: “Los tratados de libre comercio y su impacto en las mujeres trabajadoras” y “Mujeres trabajadoras y mo-



vimiento social de mujeres”. Se trabajó y debatió en tres comisiones: “Análisis y propuestas frente a la situación política nacional e internacional”, “Propuestas y plan de acción que conduzca a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo”, “Propuestas de organización de trabajadoras y trabajadores frente a la nueva realidad del trabajo”. El acto de clausura incluyó: saludos internacionales, Acción permanente por la paz, Intervención del comité ejecutivo, lectura de la declaración y concierto musical.

En este viaje muchas cosas llamaron nuestra atención, desde la fuerza y la entereza de una sociedad que padece los absurdos de la guerra, hasta los colores, sabores y sonidos que nos eran nuevos y cotidianos a la vez, pero si algo nos sorprendió y sobrecogió de manera especial, fue ver el cúmulo de mujeres sindicalistas, eran más de setecientas, las que se dieron cita en el Congreso, eran muchas e impactantes, tenían energía, fuerza y decisión, exponían con firmeza sus ideas y generalmente concluían exigiendo la paz que les niegan, reclamando un presente y un futuro sin agresiones, apostándolo todo, hasta la propia vida por la libertad. Oyendo relatos de historias de vida, nos sentimos sacudidas por dentro, nos sentimos compañeras y nos comprometimos a no marcharnos del todo, a seguir codo con codo apoyando su lucha. **T**

# Proyecto Alborde

**La atención al público y la salud de las trabajadoras. Proyecto Alborde. Proyecto Leonardo da Vinci (2002-2004)** es el nombre del último estudio editado por la Secretaría de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

María Antonia Martínez

**LA FEDERACIÓN** de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras ha desarrollado el Proyecto Alborde sobre la atención al público y la salud de las trabajadoras cofinanciado por el Programa Leonardo da Vinci de la Unión Europea. Con él hemos querido analizar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres en el ámbito de nuestra federación en las categorías profesionales que desarrollan funciones de atención al público y los efectos que tienen sobre su salud.

Han formado parte de este proyecto organizaciones sindicales como: Transport and General Workers Unión (T&G) del Reino Unido, la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT-CGIL) y la Free Trade Unión of Railway Workers (VDSzSz) de Hungría. También ha sido socia de este proyecto la Fundación para la Formación y Empleo "Miguel Escalera" (FOREM) cuya colaboración ha sido un pilar fundamental para su desarrollo.

Uno de los sectores en que la presencia de las mujeres es más significativa es en el sector servicios y dentro de éste, la atención al público, que es donde las mujeres que trabajan en comunicación y transporte han aumentado su presencia, favorecida por el desarrollo de las nuevas tecnologías y por la apuesta de las empresas en optimizar sus resultados a través de la "atención al cliente" para hacer frente a la competitividad de las empresas del sector.

Estos elementos junto con el compromiso de nuestra federación en impulsar y desarrollar las políticas de igualdad en todos nuestros ámbitos de actuación, nos han



obligado a hacer una revisión del tratamiento de la salud laboral introduciendo el enfoque de género como elemento específico de análisis.

## Fases de un proyecto

El proyecto ha consistido en una primera fase, imprescindible para el conocimiento de la realidad, mediante un estudio sobre las condiciones de trabajo y salud de las mujeres en tres

da fase de elaboración de materiales didácticos para la formación de formadores y agentes de prevención de riesgos laborales como producto central del proyecto, desarrollo de la experiencia piloto formativa y la evaluación de la misma para poder dar continuidad al proyecto. Por último, se organizó un seminario donde reflexionar y debatir los resultados del estudio junto con las personas involucradas en el proyecto, mujeres trabajadoras, delegados y delegadas sindicales, técnicos de prevención, responsables de salud laboral y negociación colectiva así como los socios transnacionales y nacionales, personas expertas tanto en salud laboral como en igualdad, todas ellas han colaborado con el propósito de hacer propuestas para la mejoras de las condiciones de trabajo y salud de estos colectivos.

Algunas de las reflexiones plantean que existe un modo de enfermar diferente entre hombres y mujeres, muy ligado a los problemas de género. Trabajos más estresantes, menor remuneración, menor autonomía, condiciones er-

**"Uno de los sectores en que la presencia de las mujeres es más significativa es en el sector servicios y dentro de éste, la atención al público".**

figuras profesionales (azafatas, taquilleras y teleoperadoras) de las comunicaciones y el transporte en cuatro países de la Unión Europea. Una segun-

gonómicas inadecuadas, etcétera. En relación a la organización de las tareas en telemarketing, manifestaba una trabajadora: "Otitis, afonía y la espalda. La

espalda, muchos. Y dolores de cabeza. Pero por eso no se suele dar; no nos solemos dar de baja; solemos tomar paracetamol... No, pero lo más normal son los dolores de espalda, afeúas, otitis y la depresión". Visualizar que los mismos riesgos pueden afectar de forma distinta a hombres y mujeres nos hace avanzar. La automedicación puede estar ocultando problemas de salud que pueden hacerse crónicos. Recordad que lo que no se reconoce no existe.

Las mujeres no constituyen un grupo homogéneo por tanto hay que tener en cuenta su diversidad. Necesitamos medidas efectivas que mejoren el equilibrio entre trabajo remunerado y vida privada, que tenga en cuenta los tiempos de trabajo de hombres y mujeres y que permitan la conciliación de los espacios públicos y privados (laboral y doméstico).

Tener en cuenta los riesgos derivados de la organización del trabajo unido a los riesgos psicosociales, la doble jornada, el acoso sexual o moral, ya que la conjunción de todos o de algunos de estos elementos, sitúa a las mujeres en una posición de mayor riesgo para su salud. Nuestro propósito es promover medidas, compartir experiencias tanto con organizaciones nacionales como internacionales. Cada organización y país deberá examinar sus circunstancias particulares con respecto al género y a la salud para adoptar las medidas apropiadas.

En este sentido las propuestas emanadas de los discursos de las mujeres y los hombres que han participado en los debates pasan por: la necesidad de formación específica para identificar y evaluar los riesgos desde la perspectiva de género; favorecer una mayor sensibilidad y conocimiento, desde los distintos gabinetes técnicos y jurídicos, sobre posibles demandas o conflictos; fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y especialmente favoreciendo su presencia en las mesas de negociación; considerar la uniformidad como una herramienta de trabajo, con un diseño ergonómico adecuado a la función que se desarrolla, eliminado su actual consideración como elemento de la imagen de la empresa con connotaciones eróticas, con el consiguiente perjuicio que esta situación produce en las mujeres; e impulsar el incremento y la mejora de los servicios sociales públicos, en lo que se refiere a la atención y cuidado de la infancia y de las personas dependientes.

El estudio *La atención al público y la salud de las trabajadoras*<sup>(1)</sup> y el *Manual y guía del módulo. La salud laboral desde la perspectiva de género en el subsector de atención al público*<sup>(2)</sup> han sido ya editados. Además hemos elaborado un *CD Rom* con una síntesis que tendréis disponible en la página *web* de nuestra federación: [www.fct.ccoo.es](http://www.fct.ccoo.es) y en las secretarías de la Mujer y de Salud Laboral de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras. **T**

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

(1) Gabriel Moreno, del Departamento de Salud Laboral de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras y la autora de este artículo han sido los coordinadores y directores del proyecto. Clara Bachiller, Belén Mateos, Reyes Matías y Eva Nuño corrieron con la elaboración del estudio.

(2) El Manual y la guía del módulo ha sido elaborado por Intermedia-Laboral, con la colaboración de María Jesús Vilches y Araceli Larios.

# 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>



La fotógrafa Ana Casas y su abuela se funden en un Abrazo (Viena, 1992).

sociedad

# La atención

La inexistencia de un sistema público de atención a la dependencia afecta negativamente, y en primer lugar, a las personas dependientes. En segundo lugar a sus familias, especialmente a las mujeres, que son quienes, según las cifras, se hacen cargo de los cuidados.

Héctor Maraval

**ES NECESARIO** afrontar la construcción de un sistema público de atención a la dependencia, considerando que éste es el mayor déficit que tiene el Estado de bienestar social de nuestro país. Esta exigencia no es sólo una cuestión de mejora de la política social, además tiene un evidéntísimo componente de género.

Las mujeres son las principales y mayoritarias perjudicadas de la inexistencia de un sistema público de atención a la dependencia, tanto en su condición de personas dependientes, como en la tarea que tienen de cuidadoras de dependientes.

Aunque no hay que vincular estrictamente dependencia con envejecimiento, no podemos olvidar que el 55'6% de las personas entre 65 y 80 años son mujeres, porcentaje que asciende al 66'3% en el tramo de más de 80 años. A ello hay que añadir que el 22% de las personas mayores de 65 años viven solas y que el 44% de las mujeres de más

de 65 años están viudas (frente al 13% de los hombres).

En lo que se refiere a la incidencia de la situaciones de dependencia, el 58% del total de las personas dependientes son mujeres, porcentaje que llega al 69,3% en el tramo de más de 80 años.

La mayor prolongación de las expectativas de vida está provocando por primera vez en la historia, que mujeres en torno a los 70 años, que ya tienen algún grado leve o moderado de dependencia y que por tanto necesitarían recibir algún tipo de cuidados, no sólo no lo reciben sino que están a su vez cuidando a sus madres dependientes. En otras palabras, la dependencia tiene un perfil mayoritariamente femenino.

**"El 80% de la dedicación de cuidados a mayores y personas enfermas es realizado por mujeres, superando en España los 9 millones de horas anuales y siendo equivalentes a 5'2 millones de empleos".**

En lo que se refiere a quienes cuidan (que no pertenecen a entidades públicas o privadas), el 83'6% son mujeres (el 69'5% hijas), siendo su edad media

de 52'9 años, estando empleadas el 26% y siendo su nivel de formación mayoritariamente sin estudios o con estudios primarios (60'1%).

## Aportación clandestina

Pero quizás los datos más escalofriantes son los que miden la intensidad y duración de los cuidados. El 41'5% le dedica más de 40 horas semanales y el 24'7% entre 15 y 40 horas. El 44'4% lleva realizando tareas de cuidados durante más de 8 años y el 37'6% entre 2 y 8 años.

Según la socióloga e investigadora María Ángeles Durán, el 80% de la dedicación de cuidados a mayores y personas enfermas es realizado por mujeres, superando en España los 9.000 mi-

llones de horas anuales, y siendo equivalentes a 5'2 millones de empleos. Esa es la tremenda "aportación clandestina" que realizan las mujeres de nuestro país

# a la dependencia

a las graves carencias del Estado de bienestar social y que hasta ahora no ha tenido ni reconocimiento social ni valoración económica.

Las negativas repercusiones físicas, psicológicas, económicas y sociales, de

**“Es una tarea, sin duda, compleja en el plano técnico, jurídico y político, pero que va a suponer un profundo cambio en la calidad de vida de muchas mujeres”.**

vida laboral, de ocio, etc. que conlleva para las cuidadoras son tan obvias que no merece la pena insistir en ello. A lo anterior hay que sumar que presumiblemente en torno a 300.000 inmigrantes están realizando tareas de cuidados a personas dependientes, muchas de ellas sin papeles y, por lo general, en condiciones de abuso en sus salarios y jornada y sin estar dadas de alta en la Seguridad Social.

En lo que se refiere a los servicios sociales existentes de atención a la dependencia (públicos y privados), el empleo está muy feminizado (especialmente en la ayuda a domicilio), con condiciones de trabajo, especialmente en el sector privado, marcadas por una fuerte precariedad, una baja retribución salarial, cambios de turnos, etc., consecuencia en la mayoría de los casos de los limitados recursos económicos destinados a los servicios sociales y a los irreales precios de la concertación pública con entidades privadas.

Son todas ellas razones más que suficientes para que de manera urgente se proceda al reconocimiento legal del derecho universal de atención a la dependencia. Los sindicatos y las organizaciones feministas tienen aquí una prioridad reivindicativa clarísima.

Pero desde una perspectiva de género no nos sirve cualquier tipo de regulación de la atención a la dependencia. Hay que defender un modelo que aúne

universalidad en el acceso, igualdad de prestaciones y condiciones en cualquier lugar de España, responsabilidad pública en la gestión (no incompatible con la gestión concertada de centros y programas), calidad en la atención, mejora de las condiciones de trabajo del personal,

respeto a la voluntad de las personas dependientes y de sus familias y de manera muy especial favorecer de forma decidida y eficaz la liberación de las mujeres en relación a la responsabilidad de los cuidados.

## Cuidadoras profesionales

Por tanto el derecho debería materializarse en servicios y no tanto en prestaciones económicas tasadas en función del grado de dependencia. Hay un sector de la Administración Pública favorable a priorizar la prestación económica (300, 600, 900, 1000, euros/mes según el grado de dependencia) que se entregaría a la familia o a la persona dependiente, para que por su parte buscaran en el mercado (sobre una relación de entidades acreditadas) el servicio que considerasen más oportuno. Sería, pues, una especie de cheque de servicio.

También se está considerando la posibilidad de reconocer una prestación económica mucho más reducida (posiblemente al 50%), que se entregaría sin exigir a cambio ninguna justificación del destino de la ayuda.

Ambas fórmulas, y sobre todo la segunda, conllevaría en muchos casos que las mujeres seguirían realizando las tareas de cuidados complementarios, en el caso de las ayudas en forma de cheque de servicio, y fundamentales, en el supuesto de ayuda sin comprobación de gasto.

En definitiva aunque la prestación económica supondría un cierto alivio económico para las familias, no facilitarían, sino todo lo contrario, la emancipación de cientos de miles de cuidadoras y su posibilidad de entrar en el mundo laboral normalizado.

Es muy posible que –teniendo en cuenta la edad media y la formación que se ha citado anteriormente– haya cuidadoras que no tengan nada fácil su incorporación al mercado de trabajo y que decidan, sobre todo en el ámbito rural, seguir cuidando a cambio de una prestación económica.

Que haya que valorar y afrontar esas situaciones específicas de manera razonable no debe ser un pretexto para generalizar la vía de la prestación económica, sin duda mucho más barata y más fácil de gestionar para las Administraciones Públicas, que la garantía del acceso a un servicio social o sociosanitario.

Nos encontramos, por tanto, ante un reto de grandes dimensiones y repercusiones, que puede suponer ampliar la cobertura actual a más de un millón de personas, con unos costes cercanos a los 6.000 millones de euros al año (una vez esté funcionado a pleno rendimiento el nuevo sistema), con una creación de empleo superior a los 300.000 puestos de trabajo.

Es una tarea sin duda compleja en el plano técnico, jurídico y político (en el marco competencial de nuestro Estado autonómico) pero que va a suponer un profundo cambio en la calidad de vida de mucha gente y de manera muy especial de cientos de miles de mujeres. **T**

Héctor Maraval es abogado y experto en Seguridad Social y trabaja en la Secretaría Confederal de Política Institucional de Comisiones Obreras.

(1) Comisiones Obreras ha iniciado una campaña de sensibilización sobre la necesidad de una Ley de Atención a las Personas Dependientes. Más información en:

[http://www.ccoo.es/publicaciones/docsindiciales/0411\\_PersonasDependientes.html](http://www.ccoo.es/publicaciones/docsindiciales/0411_PersonasDependientes.html)

guía para no perderse

## Música / Lila Downs

*One Blood. Una sangre* (2004), de la mexicana Lila Downs.

Página web: [www.narada.com](http://www.narada.com).

Gema Torres

**La fuerza** de la estética mixteca que Lila Downs (Oaxaca-México), mujer de ambas orillas del Río Grande, ha asumido como una de sus señas de identidad, hace inevitable el recuerdo de Frida Kahlo, a quien se parece incluso en los rasgos físicos. Pero Lila Downs pinta canciones en las que todos los colores se desprenden del dominio de su voz.

Hija de india mixteca y norteamericano de origen escocés, estudió ópera y antropología, reivindica especialmente el origen y la cultura indígena materna, porque defiende el propio orgullo como arma contra la marginación. Su opción estética, su aprendizaje y experiencia le previenen contra la alucinación de la identidad excluyente: “*Para mí fue un misterio el hecho de que había personas que asumían que tú eras solamente de un lugar*”, dice.

Es este espíritu el que alimenta sus composiciones, y es su voz, en una sorprendente gama de tonalidades (profunda, clara, dulce, dura, intensa, lúdica), la que las hilvana una a una, uniendo la música nativa mesoamericana con otros géneros latinoamericanos (rancheras, boleros y por supuesto corridos). Recupera y reinventa la música tradicional mexicana, fundiéndola con ritmos de jazz, blues y folk music. La fusión alcanza también a las lenguas: inglés, español y lenguas indígenas.

Lila Downs tiene una larga experiencia como cantante, y unos cuantos discos editados: *Ofrenda* (94), *Azulao* (96), *La sandunga* (97), *Border* (01)... y no está sola, su banda la componen músicos de diferentes países (Brasil, Cuba, Chile, EEUU...), expresión y base de la música que quiere comunicar.

Comprometida con determinados problemas sociales, especialmente la inmigración, el racismo y la situación de las mujeres, en *One Blood*, su último disco, encontramos composiciones inspiradas en esta conciencia, junto a versiones muy personales de canciones tradicionales: *La bamba* (que reivindica la presencia de población negra en el golfo de México), *La cucaracha*... Este disco está dedicado: “*A las mujeres que habitan todos los tiempos, las que han parido frutos de sus ideales: una sangre*”, un regalo y un reto para las que estamos en el camino. *One Blood* es uno de esos frutos, en él Lila Downs despliega un excelente dominio técnico de la voz, con el orgullo de haber encontrado su propia manera de comunicar sentimientos e ideas. **T**



## Fotografía / Anna Boyé

*La mujer y Dios. Viaje a través de la espiritualidad de la mujer en el mundo*, exposición fotográfica de Anna Boyé. Más información en [www.annaboye.com](http://www.annaboye.com).

Manoli Olmedo

**La manera** que tienen las mujeres de relacionarse con Dios es el eje central del impactante reportaje fotográfico *La mujer y Dios*, de Anna Boyé

publicado por *L'Agenda de la Imatge*, una revista editada por la Unió de Professionals de la Imatge i la Fotografia de Catalunya. En él describe la intensidad con la que las mujeres, de todas las edades, viven sus diferentes creencias e indaga en el enigma de la existencia, el papel de las mujeres en las diferentes religiones del mundo y su toma de postura ante la espiritualidad.

Esta muestra nos acerca a religiones profesadas en países en los que las mujeres sólo son consideradas como máquinas reproductoras y plasma algunas de las desigualdades desde la forma femenina de acercamiento a Dios.

Las fotografías representan un singular recorrido espiritual que parte de Nepal. Chania, una niña de la casta sakyá, es elegida por el Sacerdote Real de Katmandú para convertirse en *kumasi*. Pero antes ha de enfrentarse a una prueba de valentía: pasar una noche sola con la imagen de la diosa Tajelu, rodeada de las cabezas de los búfalos sacrificados para la ceremonia sin mostrar miedo ni dolor. A cambio podrá conceder deseos pero nunca podrá mostrar sus sentimientos. Continúa el recorrido por las viudas de Vindravan de la India abandonadas por sus familias y que subsisten recitando cánticos en los templos, las santeras cubanas, las novicias de clausura en Barcelona y llega hasta el continente africano, China o Japón.

De especial interés resulta el reportaje fotográfico sobre el acceso de las mujeres al sacerdocio de la iglesia anglicana. Es especialmente cercano a nuestro entorno ya que estas sacerdotisas de la nueva era tienen los mismos problemas domésticos y laborales que cualquier otra de su tiempo y país, y la mayoría están casadas, ya que su Iglesia no exige celibato.

En estas imágenes, tomadas durante siete años por distintos continentes Anna Boyé recapitula toda una serie de historias desde la diversidad con un denominador común: la búsqueda de la Fe, como una parte representativa de la vida cotidiana de las mujeres. **T**



Detalle de los pies de la niña diosa de Nepal.

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

Manoli Olmedo es periodista y fotógrafa en *Gaceta Digital*.

## Libro / **Antoñita la Fantástica**

En tiempos de *Antoñita la Fantástica*, de Paloma Uría. Madrid, 2004: Foca, ediciones y distribuciones generales, S. L.



Empar Pineda

**La lectura** de este ensayo nos sumerge en un tiempo ya ido, pero aún presente en la educación sentimental de tantas mujeres que fueron niñas en la posguerra. Son recuerdos de tardes lluviosas de domingo, allá por los años cincuenta. Niñas con coletas, con tirabuzones, con pelo cortado a lo *garçon*, niñas embebidas en las intrépidas aventuras de Mari-Pepa... Antoñita la fantástica dibuja en la imaginación infantil una anhelada mañana veraniega, y Celia o su hermana Mila tejen imposibles peripecias con Maimón el morito, doña Benita y el perro Piolín.

Las lectoras ya adultas que hoy nos adentramos en este repaso por las lecturas de nuestra infancia nos sentimos invadidas de recuerdos que evocan un mundo cerrado, que entonces quizá no pudimos comprender, pero que hoy reconocemos como una parte esencial de nuestras vivencias.

Con una mirada lúcida y crítica, pero cargada de complicidad, la autora recorre el panorama de las lecturas dirigidas a las niñas y a las adolescentes ("jovencitas" como se decía entonces) de aquella larga posguerra que se extendió durante dos décadas. Sin casi percatarnos del tiempo transcurrido, volvemos a un mundo de religiosidad, estricta moralidad y silencio que, como un manto engañoso, pretendió cubrir una dura realidad de miedo, represión y pobreza. Pero también se evocan unas ansias infantiles de aventura, de emoción, de sublimación de los deseos, que se trataron de llenar con las historias de aquellas heroínas de la vida cotidiana, como Celia, Mari-Pepa o Antoñita, quienes ejercieron en las lectoras un fuerte poder de identificación y, por lo tanto, supusieron una vía de escape de una realidad más vulgar o más dura. Como dice la autora: "*Para muchas lectoras infantiles no funcionó el pacto de ficción autobiográfico y leyeron los diarios de Celia o de Antoñita como verdaderas biografías de personajes reales y cercanos*".

Paloma Uría es profesora de lengua y literatura castellana y doctora por la Universidad de Oviedo. Afiliada a Comisiones Obreras fue responsable de la Secretaría de la Mujer por la Federación de Enseñanza en Asturias. El libro se inicia con un prólogo en el que la autora recuerda la vida de una niña en la posguerra. Siguen siete capítulos en los que se analizan las series narrativas de Celia, Antoñita y Mari-Pepa, los cuentos infantiles, las lecturas escolares y las novelas para adolescentes. **T**

Empar Pineda es filóloga y directora de la Colección *Hablan las Mujeres* de Talasa Ediciones.

## DVD / **La pianista**

*La pianista*. Dirección: Michael Haneke.

Basada en la novela de Elfriede Jelinek.

Reparto: Isabelle Huppert y Benoit Magimel.

Año de producción: 2001.



Maite Gallego y Yolanda Ponce

**En más** de un siglo sólo diez escritoras<sup>(1)</sup>, frente a más de noventa escritores, han sido consideradas dignas del premio Nobel de Literatura. Y aunque nos irrite

la desatención de la Academia Sueca, debemos agradecerle la publicidad que hace de autoras que, como la última galardonada, Elfriede Jelinek (Murzzuschlag, 1946) son del todo desconocidas en nuestro país, donde apenas cuenta, de momento, con dos títulos publicados *El ansia* (Cátedra, 1993) y *Los excluidos* (Mondadori, 1993).

Jelinek es una trabajadora del arte que ha escrito novela, ensayo, poesía y teatro. Miembro durante casi veinte años del Partido Comunista Austriaco, se define como feminista (aunque critica la lucha de género) y forma parte, junto a Thomas Bernhard o Peter Handke del grupo de escritores austríacos que aborrecen su propio país. Algunos, como Handke han renunciado a vivir en Austria y otros, como la autora, ha llegado a prohibir la representación de sus obras de teatro en Austria como protesta por la entrada en el Gobierno del partido fascista de Haider.

La película *La pianista* nos permite acercarnos a la corrosiva visión del mundo de Jelinek, autora de la novela en la que se basa el *film* y coguionista. El tema de la película es la incomunicación. Para la protagonista la música no es una forma de expresión sino más bien una forma de aislarse de la decadencia y la hipocresía de la sociedad vienesa. La música es lo único que, en sus propias palabras, permanece vivo e inmutable en un mundo donde todo muere rápidamente. La imposibilidad de expresar sentimientos afecta no solo a su relación con la madre, dolorosa y cruel, sino sobre todo a su relación con los hombres.

La autora se vale de la pornografía y el sadomasoquismo para mostrar la cosificación de las mujeres en sus relaciones sexuales con los varones. En sus propias palabras: "*Educada por mi madre para ser un genio (...) podía sentirme única e inconfundible hasta que, por no tener la suerte de ser lesbiana, tuve que convertirme en el objeto de un hombre*". Desde esta óptica la palabra y los sentimientos son sólo el ropaje que encubre una realidad insoslayable: que siempre estamos solas. **T**

Maite Gallego es documentalista y Yolanda Ponce es socióloga.

(1) Selma Lagrolef, Grazia Deledda, Sigrid Undset, Pearl S. Buck, Gabriela Mistral, Nelly Sachs, Nadine Gordimer, Toni Morrison y Wislawa Szymborska.

# Reflexiones sobre la prostitución

M<sup>a</sup> Cruz Landa y Kepa Astrain

**LAS ASOCIACIONES** Abiatze, Comisión Ciudadana Antisida de Navarra, Sare, SOS Racismo Navarra, junto con algunas personas a título individual, se agrupan desde hace algo más de dos años para reflexionar de manera conjunta sobre la situación de la prostitución en la Comunidad Foral. En el mes de octubre tuvo lugar la jornada titulada *La prostitución en Navarra*<sup>(1)</sup>, en la que diferentes grupos relataron su experiencia de trabajo con quienes ejercen la prostitución. Todas las ponencias ayudaron en la reflexión, la sensibilización y el debate social. Asistieron más de 80 personas, entre profesionales de la salud, trabajadores sociales, funcionarios públicos y miembros de organizaciones sociales, políticas y sindicales; reflejo de la diversidad de miras con las que se puede abordar este asunto.

*Desde la experiencia cotidiana, cómo y quiénes abordamos la prostitución.*<sup>2</sup> fue el título de la primera mesa redonda. Moderada por Blanca Fernández (profesora del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra), participaron: Francisca Corbalán (de Hetaira-Colectivo en Defensa de los Derechos de las Prostitutas de Madrid); Gonzalo García (de la Comisión Ciudadana Antisida de Aragón, que desarrolla un programa de prostitución masculina) y la psicóloga Marian Arias (de Askabide de Bilbao).

La segunda mesa dio a conocer experiencias desarrolladas en la Comunidad Foral de Navarra. Moderada por M<sup>a</sup> Cruz Landa, intervinieron: Imanol Azanza (que representó a los grupos organizadores con el informe *El oficio de la prostitución en Navarra: estigmas y modo de vida*<sup>(2)</sup>); la psicóloga Koro Ormaetxea, de la Asociación Abiatze (que gestiona en convenio con el Servicio Navarro de Salud/Osasunbidea el Programa de atención sociosanitaria a mujeres que trabajan en la prostitución, que se lleva a cabo dentro de los Centros de Atención a la Mujer); y Visi González (del Centro Betania de Cáritas).

Sobre la situación legal de la prostitución y las posibilidades de cambio en las leyes versó la tercera mesa. Bajo el título *Cambio de marco legal: beneficiarias y excluidas*, estuvo moderada por la abogada Ana Recarte. En ella participaron Jordi Xuclà (diputado de las Cortes Generales y compareciente en la Comisión Especial del Senado sobre la prostitución); y Begoña Zabala (abogada y representante de SOS Racismo Navarra). La mañana terminó con un divertido resumen de lo que se había trabajado gracias a la aportación de las *Klownclusiones*.

Dos talleres de trabajo, coordinados por Asun Roldán (de la Asociación Abiatze) y por Julia Munárriz (de Sare) abrieron la tarde. También hubo ocasión de disfrutar viendo la película *En la puta vida* (2001), dirigida por la uruguayaya Beatriz Flores Silva.

El día se cerró con una conferencia a cargo de Laura M<sup>a</sup> Agustín, quien señaló las actitudes, falsedades, tópicos y estereotipos que existen alrededor de la migración, la prostitución y la industria del sexo. La presentó Pablo Sánchez-Valverde (ginecólogo del Centro de Atención a la Mujer An-

**“Hay que solicitar a los poderes públicos actuaciones concretas para la mejora de la situación de las personas que trabajan en la prostitución”.**

draize y del Programa de atención sociosanitaria a mujeres que trabajan en prostitución).

La jornada demostró que existe la necesidad de seguir trabajando a fin de llegar a planteamientos y conclusiones comunes desde los que poder ir solicitando a los poderes públicos actuaciones concretas para la mejora de la situación de las personas que trabajan en la prostitución. **I**

M<sup>a</sup> Cruz Landa es ginecóloga y Kepa Astrain educador de la Asociación Abiatze. Ambos trabajan en el Programa de atención sociosanitaria a mujeres que trabajan en prostitución.

(1) La jornada, fue financiada por el Departamento de Bienestar social del Gobierno de Navarra y contó con la colaboración de la Universidad pública de Navarra.

(2) El informe se encuentra en:

<http://euskalherria.indymedia.org/media/2003/06/7414.pdf>.

Concentración de trabajadoras del sexo ante el Ayuntamiento de Madrid la primavera pasada, fotografía de José Candón.



## “La cara del sindicato va tomando rasgos femeninos”

José Campos nació en Alozaina (Málaga) hace 44 años. Licenciado en Filosofía y Letras, es padre de Daniel, de 2 años y de Lara, de 6. Desde 1992 desempeña diversas responsabilidades sindicales, en mayo fue elegido secretario general de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras. Sus cercanos le definen como: “Noble y generoso, creativo, dinámico y positivo”, además le gusta dirigir la organización contando con la opinión de quienes le rodean.



José Campos fotografiado por Fran Lorente.

*¿Piensa que ha habido un cambio de sensibilidad en el sindicato en relación a los problemas de género?*

Sí, creo que ha sido muy importante el trabajo constante y continuo de las secretarías de la Mujer, que no han bajado la guardia. Hay cambios en el lenguaje de los documentos, la forma de las reuniones, los horarios, los sindicalistas vamos dando mayor importancia a nuestra vida familiar... La cara de este sindicato va tomando rasgos más femeninos... aunque todavía nos queda mucho por trabajar para animar a las compañeras a incorporarse en mayor medida a los puestos de dirección. Hay también una mayor sensibilización para evitar discriminaciones.

*¿Qué destacaría como más positivo del Plan de Igualdad?*

Que se están desarrollando políticas de género de una forma más organizada, precisa y eficaz, que mejoran las condiciones sociolaborales de las mujeres, avanzando en el camino de la igualdad y promoviendo la representación de éstas en los órganos de dirección.

*¿Por qué persisten las situaciones de discriminación laboral de las profesoras?*

El sistema educativo también produce y reproduce las pautas culturales sexistas que discriminan a las mujeres. La formación del profesorado en te-

mas de igualdad es fundamental para cambiar, desde la escuela, esas pautas que mantienen las desigualdades por razón de sexo. La educación puede cambiar actitudes y comportamientos (al igual que la familia, el entorno, los medios de comunicación...)

*¿Por qué es importante el trabajo desarrollado por la Secretaría de la Mujer?*

La labor de sensibilización, la elaboración de unidades y materiales didácticos ayudan a “descubrir” situa-

**“La formación del profesorado en temas de igualdad es fundamental para cambiar, desde la escuela, esas pautas que mantienen las desigualdades por razón de sexo”.**

ciones sexistas y a evitarlas. Su punto fuerte es su labor pedagógica. También nos ayuda a tener presente en nuestro trabajo sindical el desarrollo de políticas transversales de género y la coeducación.

*¿Qué significa para Ud. la transversalidad?*

Implica el trabajo coordinado de las secretarías, el esfuerzo conjunto en aras a la consecución de unos objetivos que, si son consensuados por todos, se convierten en un eje de actuación muy poderoso. El problema suele estar en que nos falta este hábito de trabajo. El cambio de mentalidad, la propia evolución social y nuestra respuesta ante las situaciones sociopolíticas nos han hecho tomar conciencia de la importancia del trabajo en aspectos como la igualdad de oportuni-

dades, la solidaridad internacional, la educación para la paz y la no violencia... temas que hoy día forman parte de nuestra agenda prioritaria.

*¿Con qué tareas fundamentales se va a enfrentar?*

Abogamos por un sistema educativo que avance en calidad, igualdad y mejor empleo. Por eso reivindicamos un Pacto Social en la Educación que recoja estos tres indicadores de calidad. Somos conscientes que este pacto

social -fruto del consenso de todos los sectores de la comunidad educativa y agentes sociales y políticos- es un reto difícil, pero es nuestra apuesta. La educación en España tiene que ser un edificio estable, bien cimentado y construido, en el que cada cuatro años a lo sumo, se cambie el mobiliario. También exigimos unas dotaciones presupuestarias que nos equiparen en calidad a los países europeos.

*¿Cuál es la discriminación sexista que más le indigna?*

Me indignan todas las discriminaciones, no sólo las sexistas. Me parecen especialmente crueles los chistes, que como van en tono de broma parece que no tienen importancia pero, en algunos casos, reflejan un gran desprecio por colectivos diferentes. **T**



SUBVENCIONADA POR EL  
MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

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

e-mail: [trabajadora@cco.es](mailto:trabajadora@cco.es)