

Día 8 de Marzo 2011
internacional
de la mujer



igualdad en el empleo

equidad en las pensiones

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER

EDITA

Secretaría Confederal
de la Mujer
de Comisiones Obreras



DIRECCIÓN POSTAL

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

Correo electrónico:
trabajadora@ccoo.es

Dep. legal: M-41.009-1988

RESPONSABLE

Carmen Bravo Sueskun

CONSEJO DE DIRECCIÓN
Y REDACCIÓN

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

REALIZACIÓN

Carmen Briz

COLABORADORAS Y COLABORADORES
EN ESTE NÚMERO

Asunción Capel, Pilar Villacorta,
Raquel Gómez, Raúl Olmos,
Cruces Rosado, Linda Sandalinas,
Eva Espeso, Carles Fons,
Yolanda Iglesias y Marisol Salazar.

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES EN
ESTE NÚMERO

Carmen Martín Baroja,
María Jesús Esparcia, Julián Rebollo,
Julio Castro,
José Antonio Piris y Laura Lucas.

TIRADA

99.500 ejemplares.

DISEÑO

io INNOVACIÓN CREATIVIDAD MARKETING

IMPRIME

Mateu Press, S.A.

DISTRIBUCIÓN

Raquel Prieto Tfno: 917 028 095
Correo electrónico:
mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

página 6/ POR AQUÍ

Con perspectiva de género, de
Asunción Capel

Asociacionismo saludable, de
Pilar Villacorta

**Jornadas de Mujeres
Sindicalistas**, de Raquel Gómez

Plan de Igualdad de la FSC, de
Maite Garabieta

página 8/ EMPLEO

Apariencia de igualdad
de Raúl Olmos

página 10/ ENTREVISTA
**Entrevista a Beatriz Gómez
Morante**, sobre elecciones sindicales en las
empresas de Carmen Briz

página 13/ GENERACIÓN XXI

Jóvenes cara a cara, de
Cristina Bermejo

página 15/ INFORME

**Estrategia para
la igualdad entre
mujeres y hombres
2010-2015**, de Raquel Gómez

página 20/ PUBLICACIONES Y LIBROS

Colaboraciones de Mayka Muñoz, Teodora
Castro y Raquel Gómez

página 21/ CIBERFEMINISTAS

Emakunde, de Maite Garabieta

página 22/ EN UN MUNDO GLOBALIZADO

**Mali (Bamako): compañera,
socia, reclutadora**, de Cruces Rosado

**El Salvador y Guatemala: corta
con el acoso**, de María Antonia Martos

página 24/ INVESTIGACIÓN

Hacia el igual salario, de Linda
Sandalinas y Eva Espeso

página 26/ SOCIEDAD

Nuevas masculinidades,
de Carles Fons

página 28/ GUÍA PARA NO PERDERSE

**Cine/ Cortometrajes por la
igualdad**, de Carmen Briz

**Libro y DVD/ Granada: 30 años
después, aquí y ahora**, de Yolanda
Iglesias

Teatro/ Todo va a salir bien, de
Raquel Gómez

**Literatura Juvenil/ Palabras
envenenadas**, de Raquel Gómez

página 30/ SALUD
**Laboratorio-Observatorio
Andaluz**, María Antonia Martos

página 31/ UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES

Las mujeres no han de esperar, de
Marisol Salazar



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

Puede consultar todos los números en la siguiente dirección:
www.ccoo.es/mujeres y en
<http://issuu.com/cscceo/docs>

Campana

¡Nos faltas tú!

COMISIONES OBRERAS inicia una campaña, bajo el lema ¡Nos faltas tú! Sé protagonista de tus reivindicaciones. Preséntate a delegada de Comisiones Obreras en las elecciones sindicales. Su objetivo obvio es animar a las mujeres a presentarse y participar en sus candidaturas, de cara a las elecciones sindicales, que se están desarrollando en la actualidad y que continuarán durante este año 2011.

Es un objetivo prioritario de igualdad avanzar hacia un modelo social y económico donde haya un equilibrio numérico en la representación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de decisión. El espacio sindical también debe avanzar hacia esa representación igualitaria.

Las elecciones sindicales suponen una oportunidad más para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y reforzar la sensibilización y propuestas en materia de igualdad de oportunidades. Una mayor presencia de delegadas en las empresas y de mujeres en las mesas de negociación colectiva acrecentará la sensibilización en cuestiones relativas al género. Incorporar medidas de igualdad y de no discriminación por razón de sexo en las empresas será relativamente más sencillo.

Comisiones Obreras edita un pequeño cuaderno ⁽¹⁾ donde se recogen sus objetivos y compromisos con las políticas de igualdad para eliminar la brecha de empleo, la brecha salarial, la segregación ocupacional y sectorial, la discriminación por embarazo y maternidad, el acoso sexual y la violencia contra las mujeres.

El sindicato cuenta en la actualidad con más de 470.000 afiliadas, cerca de 38.000 delegadas y un 40% de mujeres en las Comisiones Ejecutivas. ■

¹ DISPONIBLE, EN PDF, EN LA SIGUIENTE DIRECCIÓN ELECTRÓNICA: WWW.CCOO.ES/MUJERES

Susana B runel (s brunel@cco.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



PORTADA

CARMEN MARTÍN BAROJA cuenta de sí misma: "Experiencias vitales. bocetos y apuntes. Lo que hoy es negro, puede ser blanco mañana, actualización, traslación, en el camino. Nadar y guardar la ropa no es fácil, casi mejor, tirarse vestida a la piscina. Todo a cien, doscientos, trescientos, quinientos y más. Toma gato por liebre y que si quieres arroz, catalina. Siempre en la brecha, bajo la higuera, alternando nubes y claros, me distraje con el vuelo de una mosca y por eso estoy aquí." Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: barojaes@yahoo.es.

CONTRAPORTADA

LAURA LUCAS es la autora de la ilustración de portada. Laura Lucas es una diseñadora e ilustradora de Salamanca. Puede ver más trabajos suyos en www.lauralucasgrafica.blogspot.com o en www.lauralucas.es.

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través del siguiente correo electrónico: llbenito@gmail.com o llamarla al teléfono: 661922800.



editorial

Igualdad en el empleo, en las pensiones equidad

EL BIENOMIO DEL lema para el Día Internacional de la Mujer 2011, *Igualdad en el empleo, equidad en las pensiones*, enmarca el debate social y político que se ha abierto en torno a la sostenibilidad de nuestro Sistema Público de Pensiones (SPP), y que ha concluido con el *Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones*, alcanzado entre Gobierno y organizaciones sindicales y empresariales.

En este debate hay consenso generalizado en torno a que la sostenibilidad del sistema de pensiones se enfrenta a un axioma ineludible: serán necesarias más pensiones, costarán más económicamente y se pagarán durante más tiempo, debido a los cambios demográficos, con más personas de más edad y con nuevas necesidades sociales y económicas. La crisis demográfica nos lleva a una sociedad más envejecida, con menos niñas y niños, con más mayores a quienes atender y cuidar y con menos personas en edad de trabajar.

“La sostenibilidad del sistema de pensiones se enfrenta a un axioma ineludible: serán necesarias más pensiones, costarán más económicamente y se pagarán durante más tiempo”.

Por ello, CCOO ha firmado y se ha comprometido en la defensa del acuerdo, pues garantiza esa necesaria sostenibilidad del sistema y, por tanto, de las pensiones, preservando los niveles de protección en el futuro, frente a los retos demográficos y financieros que debe afrontar la Seguridad Social en nuestro país. La nueva regulación del derecho a la jubilación contempla la flexibilidad de la edad legal, con carácter general, en un intervalo entre los 63 y 67 años, a la vez que refuerza la relación entre cotizaciones y prestaciones, es decir, la *contributividad*.

La jubilación ordinaria se alcanzará cuando la vida laboral de una trabajadora o trabajador haya alcanzado

una cotización de 38 años y 6 meses a la Seguridad Social y haya cumplido 65 años. Para quienes no hayan alcanzado esa cotización, la edad de jubilación será de 67 años. El paso de la edad legal de jubilación de 65 a 67 años y de la cotización de 35 a 38 años y 6 meses se aplicará de forma gradual entre 2013 y 2027. La jubilación anticipada se podrá alcanzar con 63 años y un mínimo de 33 años de cotización, con la aplicación de un coeficiente corrector de 7,5 % por año de anticipo sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.

Los contenidos del acuerdo de pensiones prevén nuevas actuaciones para mejorar las carreras de cotización cortas, que afectan mayoritariamente a las mujeres. En concreto, reconoce periodos de cotización de 9 meses en relación a excedencias por nacimiento o adopción, con un máximo de 2 años, siempre que con ese periodo adicional se alcance una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 y los 67 años. La reforma pactada también contempla la ampliación a 3 años de excedencia para cuidado de hijos e hijas con cotización a la Seguridad Social.

El Sistema Público de Pensiones es hoy más fuerte con las medidas que se han incorporado al acuerdo social del 2 de febrero de 2011, pero se reforzaría más su sostenibilidad y se corregirían las ineficiencias que le hacen vulnerable en el factor ingresos con el aumento de la ocupación de las mujeres en el empleo de calidad. La exclusión del mercado laboral de millones de mujeres, que se encuentran en el paro de larga duración o estructural, dificulta el objetivo del principio de equidad del sistema de pensiones. Además, son muchas las mujeres activas laboralmente que no alcanzarán una pensión plena y suficiente por las condiciones de segregación y precariedad laboral. Por ello, adquiere gran valor el mantenimiento del número de años mínimo exigido para generar derecho de pensión en 15 años, lo que permite el acceso a los complementos a mínimos que garantizan los ingresos mínimos para las personas cuya carrera de cotización no les ha permitido construir una pensión igual o superior a las pensiones mínimas.

El compromiso alcanzado en el *Acuerdo de la Integración de los Regímenes Especial Agrario y el del Empleo del Hogar al Régimen General de la Seguridad Social*, durante el trámite parlamentario, propiciará que muchas trabajadoras y trabaja-





“La interacción entre los factores de salarios, jornada a tiempo parcial y las reglas de cálculo de la pensión influyen en la desigualdad entre las pensiones de mujeres y hombres”.

desde el 9º día y la cobertura de contingencias profesionales; aunque en este caso habrá que esperar a que la ley se desarrolle reglamentariamente. CCOO considera de gran trascendencia -a demás de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social- la profesionalización de este sector, pues facilitará la creación de empresas dedicadas a esta actividad, la sindicalización y la cobertura del convenio colectivo para quienes la desempeñan.

El sistema público de pensiones contributivas de jubilación es un fiel reflejo de la vida laboral de cada una de las personas que han contribuido al sistema; la cuantía de su pensión viene determinada por la base reguladora que determina la cotización. Es decir, la cotización económica realizada y el tiempo trabajado son determinantes en la cuantía de la pensión percibida. La conclusión es que la interacción entre los factores de salarios, jornada a tiempo parcial y las reglas de cálculo de la pensión influyen en la desigualdad entre las pensiones de mujeres y hombres.

Lo más relevante -de esta reflexión sobre la reforma de las pensiones- es que, por sí misma, no resolverá el principal problema: la suficiencia en el ingreso de cotizaciones a la Seguridad Social como principal elemento de sostenibilidad y *contributividad* del sistema. Para esto último, es necesario un cambio en el modelo productivo, que promueva transformaciones estructurales para el empleo de calidad, de manera que mujeres y hombres participen en igualdad (tanto en el trabajo retribuido como en el no retribuido, también necesario para el mantenimiento, atención y cuidados de las personas).

Las propuestas de CCOO son bien conocidas: creación de empleo de calidad en un modelo productivo más igualitario (de manera que la segregación ocupacional por sexo se reduzca); cumplimiento del principio de igualdad en el acceso al mercado laboral; igualdad salarial por trabajo de igual valor; adecuación de los tiempos de trabajo para la compatibilidad con la vida personal y familiar mediante la negociación de medidas y planes de igualdad; y, por último, el fomento de medidas para la corresponsabilidad, (como son la universalización de la educación infantil de calidad de 0 a 3 años y el desarrollo e implantación total del sistema de atención a la dependencia). ■

dores logren cotizar el mínimo exigido para alcanzar una pensión contributiva y se incorpora a toda la población trabajadora a la cotización a la Seguridad Social. En el caso del Empleo del Hogar, con la cotización de todas las horas que trabajen; la prestación por incapacidad temporal se percibirá

AUTORRETRATO EN PIE Y CON PALETA 1933, DE LA ARTISTA EXPRESIONISTA HOLANDESA CHARLEY TOOROP 1891 1955.

UN MOMENTO DEL CURSO CELEBRADO
A FINALES DE 2010, FOTOGRAFÍA DE
MARÍA JESÚS ESPARCIA.



Con perspectiva de género

Asunción Capel Lova

LA NEGOCIACIÓN colectiva desde una perspectiva de género, es una prioridad en Comisiones Obreras en la Región de Murcia. Desde el último congreso, ya se han impartido dos cursos sobre negociación colectiva y políticas de género, destinados prioritariamente a las secretarías de la Mujer de las distintas federaciones regionales, a delegadas y delegados sindicales y a personas de comités de empresas de medianas o grandes empresas que están en proceso de inicio de la negociación colectiva o bien negociando la futura implantación de planes de igualdad; como por ejemplo El Pozo (de agroalimentaria) o las empresas DIA y ZARA (de comercio), entre otras.

Carmen Bravo Sueskun (secretaria confederal de la Mujer) Susana Brunel (socióloga) o Santiago Navarro (secretario general de la Federación Agroalimentaria de CCOO de la Región Murciana) han sido algunas de las personas que han presentado ponencias de lujo en este proceso formativo, que se inició en junio de 2009, continuó en 2010 y tendrá una nueva edición en 2011.

Los cursos han contado con un módulo específico de género, en el que se han definido conceptos como igualdad e identidad, discriminación y diferencia, igualdad formal y real, discriminación directa e indirecta, acción positiva y protectora, segregación ocupacional vertical y horizontal, trabajo igual y de igual valor, acoso sexual ambiental y chantaje sexual, etc. Los cursos permiten aprender a introducir la mirada de género en uno de los ejes más importantes y una de las razones de ser del sindicato: la negociación colectiva y, además, ahondar en cuál es la situación sociolaboral en la que se encuentran las mujeres y el por qué de las reivindicaciones específicas, la acción positiva y los planes de igualdad, siempre desde un enfoque práctico. ■

Asunción Capel Lova (acapel@murcia.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de la Región de Murcia.

Asociacionismo saludable

Pilar Villacorta Díez

LOS DÍAS 1 y 2 de diciembre tuvo lugar en Madrid, en la Escuela Sindical Confederal "Juan Muñoz Zapico" de Comisiones Obreras, el curso *Asociacionismo con perspectiva de género. Secretarías de la Mujer*, programado por las secretarías de Formación y de la Mujer de la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC), junto con el área de formación de Comisiones Obreras.

Entre otros objetivos, se proponía interiorizar en el feminismo para enfocar un trabajo de representación de género y de representación asociativa, desterrando el victimismo y abogando por argumentos de peso en la estrategia de la defensa de los derechos laborales de las guardias civiles, en minoría en este ámbito laboral.

En segundo lugar, sirvió para analizar y ahondar en los conceptos de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007, al objeto de detectar la discriminación de género en el ámbito laboral de la Guardia Civil. Conocer es fundamental para hacer uso de la

transversalidad y poder aplicar la perspectiva de género en todos los contextos laborales al objeto de producir cambios positivos para mujeres y hombres que forman parte de la Guardia Civil.

Por último, consiguió reforzar la formación, ampliar la información y las redes de comunicación entre las secretarías de la Mujer y consecuentemente dinamizar a éstas.

El curso respondió no sólo a la necesidad de formación del colectivo en general y de las secretarías de la Mujer en particular, sino que dentro del marco de la formación, es fundamental reforzar cuestiones propias del ideario de AUGC para que, de forma transversal y con una acción colectiva, se vaya consolidando el compromiso de trabajo con la afiliación. El asociacionismo en la Guardia Civil ya ha sido calificado como "saludable" pero muchas personas desde AUGC creen en la necesidad y utilidad de un sindicato de pleno derecho en un futuro. ■

Pilar Villacorta (mujer@augc.org) es secretaria de la Mujer de la Asociación Unificada de la Guardia Civil (AUGC).



Jornadas de mujeres sindicalistas

Raquel Gómez Merayo

LA SEGUNDA jornada anual de mujeres sindicalistas, organizada por la Secretaría Confederal de la Mujer, se celebró los días 3 y 4 de noviembre pasado en Madrid. El tema objeto de análisis y reflexión ha sido la *Negociación colectiva de planes de igualdad*. Inauguradas por Ramón Górriz y Carmen Bravo Sueskun (secretario de Acción Sindical y secretaria de la Mujer, respectivamente, de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras), ambos coincidieron en que hay una serie de factores que se repiten en los convenios colectivos, relativos a los planes de igualdad que es preciso "desterrar", como son: la reproducción del articulado de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) de 2007; la falta de concreción en cuanto a quien realiza el plan; la información necesaria para realizar el diagnóstico; la concreción sobre la creación y funciones de las comisiones de igualdad; además de la necesidad de establecer cré-

encargaron además de dirigir los talleres del segundo día. Quienes asistieron a las jornadas pudieron profundizar en los aspectos de la negociación de planes de igualdad.

Entre las conclusiones de los talleres cabe señalar: la necesidad de incorporar el lenguaje no sexista (ya que no existe justificación para continuar posponiéndolo) y diferenciar el acoso moral (que se regula por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), de 1995 pero actualizada en 2007) del acoso sexual y por razón de sexo, (que atentan contra el principio de igualdad y se regulan por la LOIMH que les confiere un plus de protección). En cuanto a los planes de igualdad la principal conclusión fue interiorizar que van más allá de la conciliación y la corresponsabilidad, porque para equilibrar la vida laboral y social es necesario incidir en las actuales condiciones de trabajo. ■

Negociación Colectiva de PLANES de IGUALDAD

ditos horarios para su negociación y establecimiento de apoyo económico para su ejecución.

Las jornadas contaron además de la ponencia introductoria de Beatriz Quintanilla con la participación de varias expertas en temas de acoso (Gemma Fabregat), lenguaje no sexista (Eva Antón) y planificación y ejecución de planes de igualdad (Natividad Mendoza y Remedios Menéndez), que se

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

Plan de Igualdad de la FSC

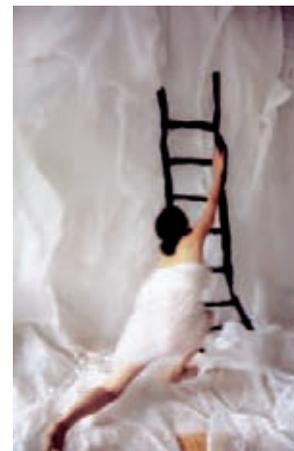
Maite Garabieta Bidaurrazaga

EL MINISTERIO de Sanidad, Política Social e Igualdad ha concedido una ayuda económica, en concepto de subvención, a la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de Comisiones Obreras para realizar un plan de igualdad. La Secretaría de la Mujer comenzó a realizar todos los trámites para la obtención de la subvención el mes de julio de 2010 con la intención de realizar un plan de igualdad para el personal de estructura de la FSC, unas treinta y cinco personas aproximadamente.

Tras varios meses de espera, y algún que otro trámite por medio, el ministerio concede la subvención en diciembre de 2010, marcando una serie de pautas a la hora de hacer efectivo el pago (fraccionado en tres partes) y con una serie de condicionantes (antes, durante y después) para la elaboración del plan. Las condiciones más relevantes para la obtención de la subvención completa son las siguientes: la realización de un diagnóstico de situación y la firma del plan de igualdad (todo antes del 30 marzo de 2011) y la puesta en marcha de tres acciones, que se hayan acordado como prioritarias, antes de septiembre de 2011.

La representación sindical del personal trabajador de la FSC es conocedora de la solicitud de la subvención para la realización del plan, medida que ha sido recibida de buen agrado. En estos momentos, se está realizando el diagnóstico de situación a la vez que se negocia el convenio colectivo. Porque, además del condicionante marcado por el ministerio en cuanto a plazos, la FSC tiene la intención de que ambos, convenio y plan estén relacionados entre sí, dependen el uno del otro. ■

Maite Garabieta (mgarabieta@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.



ESCALERA IV 1994, DE LAURA TORRADO.

empleo

Apariencia de igualdad

Raúl Olmos Mata

SEGÚN LA ENCUUESTA de Población Activa (EPA), en España el paro se ha incrementado entre el primer trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2010 en 2.400.500 personas. De ellas, 939.000 son mujeres. Aparentemente, la crisis en el empleo ha hecho tabla rasa con las diferencias de género en el desempleo: en el primer trimestre del 2008 había 1.155.600 mujeres en paro, frente a 1.018.600 hombres. En cambio, en el tercer trimestre de 2010 el paro masculino (2.480.200) superaba al femenino (2.094.600). No obstante se mantiene un importante diferencial en la tasa de actividad, siendo esta del 52,22% en las mujeres frente al 68,28% en el caso de los hombres.

Durante este mismo período, también aparentemente, la tasa de temporalidad ha descendido más de cuatro puntos, pasando del 30,15% al 25,56%, manteniéndose dicha tasa un punto y medio porcentual superior en el caso de las mujeres. Ambas "apariencias" (la "igualdad" en el desempleo y la mejora en la calidad del empleo) ya han sido analizadas en diversos documentos de CCOO, y su perspectiva de género también (1).

El ajuste en el empleo se produjo, en una primera fase, de manera más intensa en los sectores de construcción e industria, sectores más masculinizados (de ahí el mayor incremento del paro en los hombres), si bien en paralelo se ha dado un ligero incremento de la tasa de actividad de las mujeres. La tendencia de los últimos trimestres tiende a "corregir" esa aparente igualdad, pues en una segunda fase el ajuste en el empleo está siendo más intenso en el sector servicios (menos masculinizado) y todo apunta a que, si no se pone remedio, volverá la desigualdad ya conocida. Y en lo que hace referencia a la calidad en el empleo, que nadie se llame a engaño: la caída en la tasa de temporalidad obedece a que son los primeros empleos que se han perdido (por ser más fácil y barato), pero, a la espera de conocer y analizar la EPA del cuarto trimestre del 2010, todos los datos apuntan a que la lenta recuperación en el empleo de



FRAGMENTO DE UN TRABAJO DE LA VIDEOARTISTA SUECA PIPILOTTI RIST.

“Vienen nubarrones para el empleo y la igualdad. Pero aun se puede evitar la tormenta, o al menos buena parte de la intensidad de la misma”.

determinados sectores se está produciendo incrementando la temporalidad (según los datos de contratos registrados en los servicios públicos de empleo, los contratos indefinidos –incluidas las conversiones– han pasado de representar un 11,49% del total de contratos en el año 2008 a un 8,47% en el año 2010). Y la reforma laboral no viene a corregir esta situación sino todo lo contrario, como se demuestra en el detalle de los últimos meses.

En la administraciones públicas

Y en ese período, ¿qué ha pasado en el ámbito de las administraciones públicas? Si se analiza el epígrafe “Administración Pública, Defensa y Seguridad Social” de la EPA (que no incluye ni sanidad ni educación, donde se concentra una buena parte de empleados y empleadas públicos) se observa que el empleo total se ha incremen-

tado un 15,95% (195.000 personas) entre el primer trimestre de 2008 y el tercer trimestre de 2010, si bien los últimos trimestres presentan un crecimiento muy leve. En la actualidad, bajo ese epígrafe trabajan algo más de 1.400.000 personas, más de un 41% mujeres (porcentaje que se incrementa muy considerablemente si se incorporara sanidad y educación). En ese mismo período la tasa de temporalidad ha permanecido en el 21,9%, pero ha descendido significativamente en las mujeres (del 30,3% al 26,2%) que, no obstante, mantienen una tasa superior de temporalidad.

Es previsible que en los próximos meses, también eso comience a cambiar a peor. A continuación, tan sólo, algunos de los elementos que llevan a esta reflexión.

Desde 2009 se vienen aplicando tasas de reposición de efectivos (porcentajes de jubilaciones y otras bajas que se cubren a través de las correspondientes ofertas de empleo público) mínimas, no alcanzando siquiera el 10% para el año 2011. Si eso aún no ha tenido traslado más visible a la EPA es solo por el retraso en el desarrollo de las ofertas públicas de empleo, que hace que aún se estén desarrollando las de años anteriores. Pero va a tener un impacto, y muy significativo, en los datos globales.

Las restricciones de las leyes de presupuestos a la cobertura de vacantes con interinidades (o la amortización directa de las mismas) también se van a hacer notar en los datos totales de empleo (si bien, en este caso, puede que disminuyan la temporalidad).

“Y desde el punto de vista de la igualdad de género puede tener consecuencias inmediatas: pérdida de empleo, en un sector con una fuerte presencia laboral de mujeres, y mayor precariedad.”

Las políticas impulsadas para superar el déficit de las cuentas públicas, que se centran en el ajuste del gasto público, con especial incidencia en los gastos de personal, con lo que todo apunta a que las políticas de ajuste en el empleo público de estos últimos años puedan prolongarse en el tiempo.

Especial mención merece la situación de las administraciones locales: la caída de los ingresos por operaciones inmobiliarias ha hecho emerger el déficit histórico de su financiación, auténticas “parientes pobres” desde los inicios de la democracia en España. Pendiente desde hace años abordar su financiación, vienen prestando multitud de servicios públicos que, teóricamente, no les son propios (pero que, de no prestar los

ayuntamientos, nadie haría). La práctica desaparición de los “ingresos atípicos” relacionados con la gestión del suelo y la construcción hace que su situación financiera sea, en muchos casos, dramática⁽²⁾.

¿Nubarrones o tormentas?

La calidad en el empleo también tiene serias amenazas. Al histórico incremento de la temporalidad que ha provocado la aplicación de bajas tasas de reposición, hay que unirle la autorización, aprobada en la reforma laboral de septiembre de 2009, de la entrada de las empresas de trabajo temporal en las administraciones públicas, hasta ahora prohibida en la ley. A la espera de cómo se produce el desarrollo reglamentario de dicha entrada (que deberá estar para marzo de 2011) y lo que da de sí la negociación previa que la propia ley mandata (negociación que aun no se ha iniciado por la expresa desidia del Gobierno), es probable que abra la puerta a una mayor precarización.

Y desde el punto de vista de la igualdad de género, lo anterior puede tener dos consecuencias inmediatas: pérdida de empleo, en un sector con una fuerte presencia laboral de mujeres, y mayor precariedad en el mismo. Eso por no entrar en otros factores como

ajuste salarial, falta de impulso –y de medios- para el desarrollo de políticas de igualdad, etc.

Vienen nubarrones para el empleo y la igualdad. Pero aun se puede evitar la tormenta, o al menos buena parte de la intensidad de la misma. Para ello, CCOO –además de las propuestas generales que plantea para una salida más rápida, justa e igualitaria de la crisis- plantea propuestas específicas en las administraciones públicas. La fundamental de ellas: que el Gobierno abandone la senda de la imposición, iniciada con el decreto de recorte (mayo de 2010). El acuerdo Gobierno-

sindicatos para la función pública (25 de septiembre de 2009) contenía los elementos de desarrollo que permitían una modernización de las administraciones para un mejor y más eficaz servicio a la ciudadanía, una mejora de la calidad del empleo y un impulso decidido de las políticas de igualdad en el sector público, que debería servir de ejemplo para el conjunto de sectores en estas materias. CCOO no cejará en el empeño de impulsar el desarrollo del citado acuerdo, dinamitado por el Gobierno con sus políticas e imposiciones. **T**

- 1 ESPECIALMENTE EN *LOS EFECTOS DE LA CRISIS SOBRE LAS MUJERES*, DE AMPARO MERINO SEGOVIA, ELVIRA SÁNCHEZ LLOPIS, LAURA ARROYO ROMERO SALAZAR Y MARÍA JOSÉ ROMERO RÓDENAS; EDITADO POR LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO EN MARZO DE 2010. EL DOCUMENTO COMPLETO PUEDE VERSE EN: [HTTP://WWW.1MAYO.CCOO.ES/NOVA/NPCD/GESTORPUBLICACIONESVIS?COD_PRIMARIA=1442&COD_PUBLICACION=270](http://www.1mayo.ccoo.es/nova/npcd/gestorpublicacionesvis?COD_PRIMARIA=1442&COD_PUBLICACION=270).
- 2 LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE FUENTE EL SAZ DEL JARAMA MADRID Y ALBORAIA VALENCIA A FINALES DEL AÑO 2010 O EL ANTERIOR PRESENTADO EN JEREZ DE LA FRONTERA, LEJOS DE SER LA ANÉCDOTA, PUEDE QUE NO SEAN MÁS QUE LA PUNTA DEL ICEBERG DE LO QUE SE APROXIMA, SI NO SE PONE REMEDIO EN LOS PRÓXIMOS MESES.

Raúl Olmos (raul.olmos@fsc.ccoo.es) es secretario de Empleo y Seguridad Social de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

entrevista

“Hay que actuar, no sólo

Carmen Briz Hernández

Beatriz Gómez Morante trabaja en una multinacional y hace años decidió luchar por la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras en su empresa. Como muchas otras personas implicadas en el sindicato, en estos días, trabaja porque las elecciones sindicales sean un éxito.

BEATRIZ GÓMEZ MORANTE es de Madrid, donde ha pasado casi toda su vida, a excepción de una etapa corta que pasó en Vigo, justo al independizarse: “Estudié hasta COU, luego antepuse el trabajo a los estudios, porque quería independizarme y era la única posibilidad; ahora estoy intentando retomarlos”. Vive en Carabanchel, un barrio con carácter propio, tiene dos hijas, de 9 y 3 años, y un empleo en Siemens: “Empecé a trabajar en un departamento administrativo, pero siempre he sido muy autodidacta en el mundo de la informática y una jefa apostó por mí y tuve la posibilidad de incorporarme a un departamento técnico, relacionado con la telefonía móvil, así pude crecer laboralmente”. Pero sólo le permitieron hacerlo hasta un punto: “Dos cuestiones en mi vida profesional han supuesto un punto de inflexión: cuando me quedé embarazada y el día que entré en el comité. No obstante, la empresa me ha dejado a un lado no por sindicalista sino por ser madre”. Lo peor es que Beatriz Gómez tiene sólo 41 años, no estamos hablando de tiempos pretéritos: “En una empresa como ésta, se sufre más por ser madre que por ser sindicalista”.

Por pelear contra éstas y similares situaciones injustas y por convicción y necesidad personal de implicarse y trabajar por una sociedad mejor es secretaria general de la Sección Sindical de Siemens Tres Cantos, de la Sección Sindical Intercentros y presidenta tanto del Comité de Empresa de Tres Cantos como del Comité Intercentros.

Siemens, con más de 400.000 personas empleadas en 190 países, cuenta con 2.500 en nuestro país, una sede central en Tres Cantos (Madrid) y sucursales en Barcelona, Getafe, Valencia, Bilbao, Santiago, Las Palmas de Gran Canaria, Palma de Mallorca. Todas bajo un único convenio colectivo.



A las mujeres nunca se les permite asumir. Ahora creo que hay que forzar el proceso para

¿Es complicado que las mujeres se animen a formar parte de las candidaturas electorales?

Este año hemos tenido dificultades para acabar la candidatura, porque los últimos cuatro años en Siemens han sido bastantes complicados, y ha supuesto la salida de muchas personas afiliadas. Faltaba gente en general y mujeres en particular, pero lanzamos la campaña confederal ¡Nos faltas tú! Y tuvimos una buena respuesta. Finalmente vamos al 50% hombres y mujeres.

Las mujeres se implican, pero no con el compromiso que sería necesario. Suelen ir en los últimos puestos de lista. La conciliación no está bien incorporada en el mundo sindical.

Hay que trabajar con todo el mundo, pero especialmente con las mujeres y exigir buenas medidas que acaben con las discriminaciones que existen dentro de la empresa, porque a pesar de que, de cara a la galería, se “vendan” propuestas de conciliación, las discriminaciones están ahí.

sta protestar“

En su caso, cuenta que tener a su hija marcó un antes y un después en su carrera profesional...

Entré a trabajar en Siemens en 1996 con un contrato temporal, y mi hija nació en 2000. Tuve que demostrar que era capaz de compaginar perfectamente mis actividades profesionales con mi condición de madre. Aunque en algún momento tenía que anteponer el cuidar del bebé (si se ponía mala había que llevarla al médico, a veces su padre y otras veces yo) ni reduje jornada ni cogí excedencias. Me gustaba mucho mi trabajo, resolvía situaciones límite en telefonía móvil (caídas de red, por ejemplo) donde tienes que responder inmediatamente, sea la hora que sea, del día o de la noche. Sin embargo, se me pusieron un montón de trabas e invariablemente me asignaban todas las guardias y todas las salidas fuera de Madrid. Todas. Me hicieron “elegir”. Además de una injusticia, el error, por parte de las empresas, es bestial, las mujeres tienen mucho que dar y ofrecer. Están más preparadas y también más dispuestas a “hacer sacrificios”, pero no se les permite demostrarlo.

¿Qué mensaje les dirige a las más jóvenes?

Cuando era más joven, opinaba que las mujeres tenían que estar en los sitios en función de su capacidad (conocimiento, formación, ganas de hacer algo), sin forzar cuotas. Pero, la realidad, la propia experiencia laboral, te dice que algo no funciona, a las mujeres nunca se les permite asumir mayores responsabilidades. Ahora creo que hay que forzar el proceso para que se produzca el cambio. No podemos quedarnos de brazos cruzados a ver si se solucionan por sí solos los problemas. Primero te discriminan por ser joven (y mujer), luego por ser madre (y mujer) y después por ser mayor (y mujer). Es decir, que es el hecho de ser mujer lo que genera discriminación. Las jóvenes están siendo educadas “en la teoría” de la igualdad, pero la práctica es otra cosa...

¿Cuál es la situación en su empresa?

A las empresas les encantan los distintivos de igualdad... El consejero delegado hace dos años, en la

videoconferencia anual comentó: “En Siemens no hay desigualdades. Lo único, es que los hombres están preparados para asumir responsabilidades y las mujeres no”. Las cifras hablan por sí solas: el 75% de la plantilla de Siemens son hombres y solo el 25%, mujeres. O sea, se inventan su propia realidad hecha con mentiras y con datos falseados.

Hay muchas medidas incluidas en el convenio colectivo después de muchos años de lucha sindical que mejoran las condiciones laborales de la plantilla (flexibilidad, jornadas de verano, vacaciones en Navidad), ahora se meten bajo el concepto de “conciliación”, que vende más, hasta de las máquinas expendedoras de patatas se dice que son medidas de conciliación. Es ridículo.

Lamentablemente las mujeres somos las que más accedemos a las reducciones de jornada, a las excedencias, a las adecuaciones de jornada para poder atender responsabilidades familiares. De cada 100 reducciones solo 1 la solicita un hombre. Y la empresa lo permite, pero deja de contar contigo, por ejemplo, para los cursos de formación... dejas de ser “productiva”. Por otro lado, en la Comisión Directiva no hay ninguna mujer. El porcentaje de mujeres en cargos de mando (no de dirección) no llega al 5%. Es una situación discriminatoria. Hay muchas mujeres muy válidas en la compañía que deberían tener la oportunidad de crecer laboralmente.

¿Sin embargo, ha de negociarse un plan de igualdad?

La Secretaría de la Mujer de la Federación de Industria se ofreció a la empresa para elaborar, de forma gratuita, un diagnóstico de situación, contando con la participación de todos los sindicatos, pero la empresa prefirió subcontratar el diagnóstico a una consultora externa. Podría haberse ahorrado ese dinero e invertirlo en las medidas positivas que sí que va a tener que acabar implementando. Trascendieron tan sólo los preliminares y algunas cifras y había tantas discrepancias que están rehaciéndolo. Para la empresa, las desigualdades quedan reducidas al uso de un lenguaje sexista.

mayores responsabilidades.
que se produzca el cambio“.

¿Las trabajadoras las perciben en el día a día?

Las mujeres tienen que salir del ostracismo social. Creo que se protesta pero, al mismo tiempo, se asumen, y bien, los roles impuestos: madre, compañera, ama de casa. Hay que actuar, no sólo protestar, hay que formarse, tomar conciencia. Porque se da también en las chicas más jóvenes. Las mujeres tenemos un valor añadido pero no lo enseñamos, de momento, a la sociedad.

¿Cuándo decide sumarse a Comisiones Obreras?

Como afiliada, desde mi primer empleo en una filial de Telefónica, subcontrataban sólo a gente muy joven, sufríamos un montón de injusticias solo por el hecho de ser jóvenes: estar disponibles 24 horas, poco salario, imposiciones empresariales... Así que promoví un proceso de elecciones sindicales y la empresa me despidió en cuanto lo supo. Entendí lo importante que es unirse para exigir derechos.

En Siemens, entré en el comité de empresa formando parte de una candidatura muy grande (23 personas). Al frente estaba un histórico del sindicato que, al jubilarse, hay que sustituir. No creía que fuera la persona más adecuada pero alguien tenía que asumirlo. Si trabajadoras y trabajadores no se implican, el sindicalismo desaparece y eso no nos lo podemos permitir. A pesar de que estamos en el siglo XXI, las grandes multinacionales siguen haciendo verdaderas barbaridades. Lamentablemente no hay demasiada gente dispuesta a representar a trabajadores y trabajadoras. Tampoco se puede ser sindicalista de 8 a 15 horas. Es imposible. Tienes que poner sobre la mesa tu tiempo libre. Se necesita un plus de compromiso y de conciencia de clase.

¿En su opinión, el sindicalismo asume el compromiso de igualdad?

Hay espejos donde mirarse. Marcelino Camacho en su experiencia, en su día a día, se dio cuenta de que la única forma de alcanzar logros como ciudadanía era a través de la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres. Sin igualdad, la sociedad nunca terminará de ser madura y el 50% de la población no estará representada. En Comisiones Obreras cada vez hay más compañeros participando (en reuniones, cursos, encuentros). En la Federación de Industria, históricamente, ha habido mucha presencia masculina y aún algunos compañeros nos ven con cierto recelo. En parte es cultural,



BEATRIZ GÓMEZ
FOTOGRAFIADA POR
JULIÁN REBOLLO.

“Si [los sindicalistas] no tienen interiorizada la igualdad, mantendrán el tipo en el discurso, pero a la hora de plantear medidas la cosa cambia”.

pertenecen a otras generaciones donde las mujeres eran compañeras en el hogar, no en el trabajo. Y si no tienen esta cuestión interiorizada mantendrán el tipo en el discurso, pero a la hora de plantear medidas la cosa cambia. Queda mucho por hacer. El relevo generacional creo que cambiará, en parte, la situación. Los hombres han de hacer sitio y las mujeres han de reivindicarlo.

¿Cuáles son los mejores momentos y los peores que ha vivido en relación a su implicación sindical?

En los expedientes de regulación de empleo (ERE) se dan las situaciones más tristes pero contradictoriamente también sale la cara más amable. En un ERE hay que asumir responsabilidades y compromisos, hay que estar muy segura de lo que haces, porque juegas con el pan de compañeros y compañeras (y a lo mejor es el pan del resto de su vida). Pero esta situación permite estudiar de forma individualizada las diferentes situaciones de quienes lo tienen más difícil (familias monoparentales o con personas a cargo...) e intentar paliar los efectos más negativos de posibles despidos (que se deciden desde Alemania) presionando a la empresa. Se intenta negociar un acuerdo de prejubilaciones y unos planes de renta donde se garanticen los ingresos, desde la salida de la empresa hasta prácticamente los 65 años.

Un despido siempre es un despido, pero al menos hay que conseguir las mejores condiciones. Apelamos siempre a la responsabilidad social corporativa de la empresa, esto que tanto “se lleva” últimamente.

¿Cómo están transcurriendo las elecciones sindicales?

En un centro de Valencia se ha alcanzado un 89% de participación y en la fábrica de Cornellà (la única que queda en España) se llegó al 96%. Afortunadamente se van mejorando resultados, pero la participación deja mucho que desear... En Tres Cantos (Madrid) la participación ha sido del 47% y, por primera vez, CCOO ha alcanzado la mayoría absoluta (con 9 personas frente a 4 de UGT y otras 4 personas del sindicato corporativo ATIS).

La gente reconoce que si no estuvieran los sindicatos las cosas serían peor, pero falta su participación, que la empresa sepa, a la hora de negociar, que el comité representa a toda la plantilla. Se debería valorar más la posibilidad democrática de elegir, cada cuatro años, a representantes que defiendan los intereses de trabajadores y trabajadoras frente a los desmanes de las empresas. Los sindicatos los conforman personas. Quienes estamos en los comités de empresa entramos a trabajar cada día a las 6:45 horas de la mañana, como el resto de la plantilla. La gente no se afilia, no participa, no se informa, no asiste a las asambleas, reuniones... pero se permite hablar sin conocer. Es una pena, porque es cierto que “la unión hace la fuerza”. No es cierto que no se consigan cosas. Como no se consigue nada es quedándose en casa. ■

Carmen Briz (cbriz@ccoos.es) es periodista, realiza la revista *Trabajadora* y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

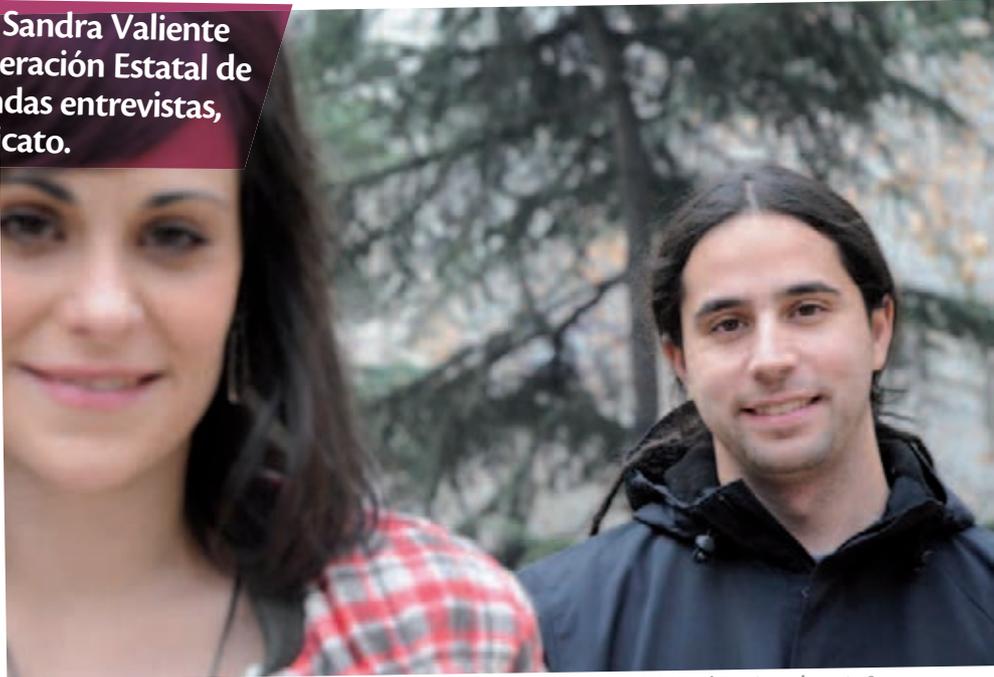
generación XXI

Jóvenes cara a cara

Cristina Bemejo Toro

José María Ruiz Herranz, 30 años, y Sandra Valiente García, 29 años, vinculados a la Federación Estatal de Enseñanza, cuentan, a través de sendas entrevistas, su experiencia de trabajo en el sindicato.

JOSÉ MARÍA Ruiz Herranz, 30 años, se afilia al sindicato en 2002, coincidiendo con su incorporación al mundo laboral, como eventual en la Asociación de Telefónica de Atención al Minusválido (ATAM) y las movilizaciones contra el decretazo: *“Empecé a colaborar con la sección sindical, sobre todo a nivel de actividades, con el colectivo de eventuales, bastante numerosos. También participé con la comisión ejecutiva en la realización de aportaciones para la plataforma negociadora del convenio colectivo de 2005 y en la propuesta de CCOO sobre los turnos al año siguiente”*. Desde 2006 es docente en la Comunidad de Madrid, delegado de la Junta de Personal Docente de Madrid Capital y adjunto en la Secretaría de Juventud y Cultura de la Federación Estatal de Enseñanza.



JOSÉ MARÍA RUIZ, FOTOGRAFIADO POR JULIÁN REBOLLO.

¿Por qué decidiste ser delegado sindical?

La verdad es que siempre había estado vinculado al sindicato, incluso cuando no estaba en enseñanza. Cuando entré como maestro en la Comunidad de Madrid intenté movilizar e informar en lo posible en cada centro en el que estuve destinado. Tenía ganas de participar y aportar trabajo, sobre todo ahora que son tiempos tan complicados para todo. Imagino que lo de ser delegado sindical, era la evolución lógica.

¿Encuentras diferencias por ser hombre o mujer en el desempeño de las tareas sindicales?

Sin duda hay diferencias. Las noto por el hecho de ser joven, siempre hay alguien en una asamblea que te dice: *“Te engañan los que mandan en el sindicato”*, pues imagínate si eres mujer. Sé de casos donde se ha recibido de una manera u otra en función de que vaya un hombre o una mujer, igual que se ha recibido de una manera u otra por ser joven. Además, la cuestión de género dentro del sindicato todavía tiene que avanzar mucho más.

¿Qué objetivos has conseguido desde que empezaste?

Para mí es importante mostrarme como alguien con criterio. Quizá era uno

de los mayores miedos que tenía, sobre todo a la hora de enfrentarte a asambleas, porque no solo tienes que informar, sino que tienes que defender una posición y hacerla llegar como trabajador. Otro problema es la organización del trabajo, al principio es complicado saber hasta donde puedes llegar en el día a día.

¿Cuáles son tus retos como delegado?

Está claro que hay muchas cosas que aprender, cada día surgen nuevas, tienes que estar informado y, sobre todo, ser resolutivo, ya sea en los problemas que surgen de la acción sindical o en las consultas que se te plantean desde los centros de trabajo. Como delegado, tengo que aportar nuevas ideas y visiones al sindicato (hay cuestiones generacionales que inciden, como los mecanismos y vías de comunicación), animar a la afiliación joven a participar y estar atento para incluir aspectos relativos a la juventud dentro de las distintas áreas. Indudablemente son trabajos que recaen en delegados y delegadas jóvenes.

“Sé de casos donde se ha recibido de una manera u otra en función de que vaya un hombre o una mujer”

¿Participa suficiente gente joven en tu sector en la actividad sindical y las elecciones sindicales?

En Madrid, en estas elecciones sindicales, creo que se ha hecho un esfuerzo y progresivamente se va cumpliendo los objetivos marcados. Aún así, todavía estamos lejos de poder decir que la renovación de los cuadros sea una realidad. Por ejemplo, sólo el 10% de delegados y delegadas en las elecciones sindicales de pública no universitaria son jóvenes. Además no está solo el factor de rejuvenecer el sindicato en números, también está el reto de dar responsabilidad a la gente joven o de vincularla a las actividades sindicales (asambleas, grupos de trabajo, escuelas, etc...). Aún así, todo va ligado. Ante delegados y delegadas y responsables jóvenes, mayor vinculación con personas de su misma edad a las actividades del sindicato.

¿Cómo defiendes el trabajo de Comisiones Obreras frente a otros sindicatos?

En la enseñanza, Comisiones Obreras ha revalidado su mayoría en las últimas elecciones sindicales. La distinción creo pasa por el trabajo en los centros, es el factor determinante, que permite obtener buenos resultados (47% de representantes), y también el mantener una postura reivindicativa ante las situaciones que se están viviendo en estos últimos años. ■

SANDRA Valiente García, 29 años, nace en Madrigueras (Albacete) y realiza estudios de magisterio, en la especialidad de educación musical. Durante los cursos 2003 y 2004 trabaja en la Escuela Municipal de Música de Madrigueras. En 2005, supera la fase de concurso-oposición al cuerpo de maestros en la Comunidad de Madrid. Ejerce de maestra durante los cuatro cursos siguientes y desde el curso pasado es delegada sindical en Comisiones Obreras. Actualmente cursa 5º de pedagogía en la Universidad Complutense de Madrid.

¿Por qué decidiste ser delegada sindical?

Fue un cúmulo de situaciones. A través de la propuesta de un delegado de Comisiones Obreras me lancé a pensar en la idea de ser delegada. Las principales razones que me llevaron a ello fueron mis inquietudes, ganas de vivir la experiencia, la oportunidad de mejorar la injusta situación que vive la educación pública madrileña, así como mi familia y amigos y amigas que me animaron.

¿Encuentras diferencias por ser hombre o mujer en el desempeño de las tareas sindicales?

Sí, por el género y por la edad. Ha habido centros en los que llegaba por primera vez y la reacción era: *“¿Tú eres la delegada de Comisiones Obreras? Esperaba encontrarme un señor mayor con barba...”* En otras ocasiones ha habido comentarios duros, por tema de género, que prefiero guardar. Algunas personas creen que -por ser joven y encima mujer- tienen más derecho a insultarte o a dudar de tu trabajo. Desde mi punto de vista, enriquece la mezcla entre la experiencia y la juventud, así como el defender la igualdad entre hombres y mujeres.

¿Qué objetivos has conseguido desde que empezaste?

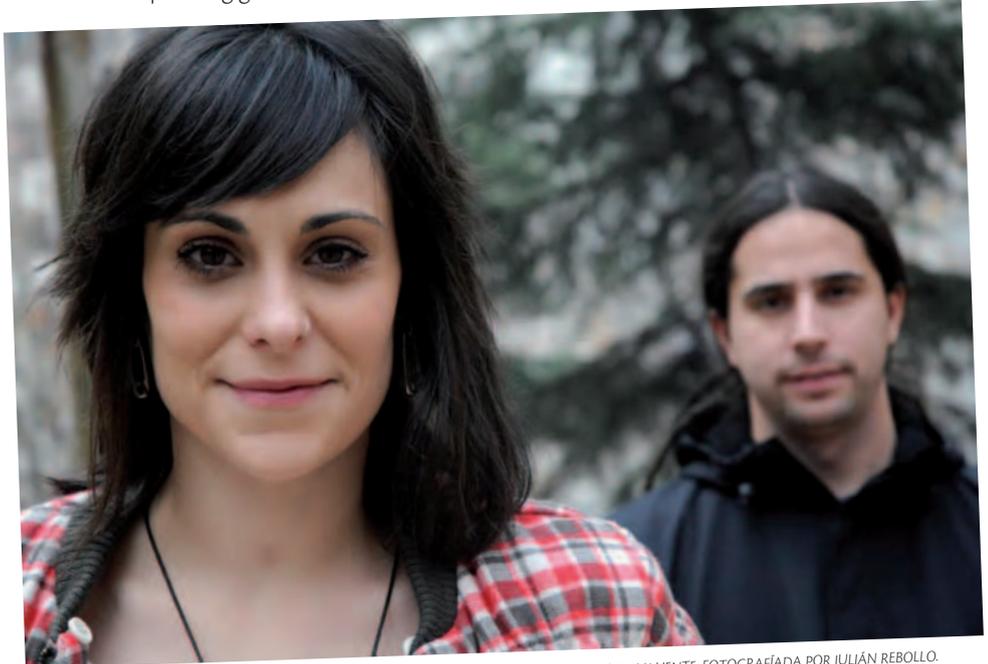
Llevo poco más de un año, pero resalto el enorme aprendizaje que estoy desarrollando y las personas que estoy conociendo. También me satisface el poder solucionar dudas y ayudar a trabajadores y trabajadoras, sobre todos a quienes viven una situación laboral crítica.

¿Cuáles son tus retos como delegada?

Trabajar en el sindicato ayudando, resolviendo y mejorando las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, y como

consecuencia, cambiar la opinión pública errónea. No es cierto que “los sindicatos no sirven para nada” sin ellos no sé qué sería de los trabajadores y trabajadoras.

Y, mejorar la educación pública en esta comunidad autónoma pues se está deteriorando a pasos agigantados.



SANDRA VALIENTE, FOTOGRAFADA POR JULIÁN REBOLLO.

¿Participa suficiente gente joven en tu sector en la actividad sindical y en las elecciones sindicales?

En el sector de la enseñanza, la participación de jóvenes en actividad sindical es escasa. Desde mi punto de vista, no se implican lo que deberían. Hay un bajo porcentaje de jóvenes activos en movilizaciones. Quizá porque pertenecemos a una generación a la que nos han dado “todo hecho” y un alto porcentaje cree que las movilizaciones “no sirven para nada”. En ocasiones, oyes opiniones que resultan estridentes, no se dan cuenta de que lo que realmente no sirve para nada es quedarse en casa cuando hay una movilización o ir a trabajar cuando hay una huelga.

Si la juventud no se moviliza, ¿qué condiciones laborales tendrá la generación que nos sigue? Vivimos una situación económica difícil y ahora más que nunca hay que defender los derechos pues, poco a poco, se están perdiendo. Intento animar siempre a toda la juventud para que participe en todo aquello que les incumbe (por una educación pública de calidad, por un trabajo digno, por mejorar nuestras condiciones, por un futuro mejor...) sino, se perderán los derechos adquiridos con tanto esfuerzo por anteriores

generaciones. Como suelo repetir: si luchas puedes perder, pero si no luchas estás perdido.

En cambio, en las elecciones sindicales hemos tenido un gran apoyo y la gente joven ha participado,

se ha implicado muchísimo y ha ayudado en todo, y esto es digno de mencionar y agradecer.

“Ha habido centros en los que llegaba por primera vez y la reacción era: ¿Tú eres la delegada de Comisiones Obreras? Esperaba encontrarme un señor mayor con barba”

¿Cómo defiendes el trabajo de CCOO frente a otros sindicatos?

CCOO es un sindicato que se aproxima a sus trabajadores y trabajadoras, tratando cada incidencia con el mayor empeño para solucionarla, apoyando a cada persona, resolviendo sus dudas, acompañándoles, abriendo sus puertas, convocando movilizaciones, con un gabinete jurídico excepcional, realizando formación permanente y gratuita... **T**

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



La igualdad es, junto con el respeto a la dignidad humana y los derechos humanos, la libertad, la democracia y el Estado de Derechos- uno de los valores en que se fundamenta la Unión Europea. La *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*, aprobada en la Comisión Europea (CE), pretende, a través de diferentes medidas, mejorar la situación profesional de las trabajadoras en Europa y terminar con las discriminaciones existentes en relación a los varones. Sin embargo, la discriminación salarial, se lamenta la Confederación Europea de Sindicatos (CES), no ha tenido su traslación al terreno legislativo. El siguiente informe analiza algunos de sus aciertos y desaciertos.

informe

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015



EVA LOOTZ, ESCULTORA ESPAÑOLA DE ORIGEN AUSTRIACO, RECIBIÓ EN NOVIEMBRE DE 2010, EL PREMIO MUJERES EN LAS ARTES VISUALES MAV EN RECONOCIMIENTO A SU TRAYECTORIA PROFESIONAL. TRABAJA CON TODO TIPO DE MATERIALES Y TÉCNICAS: VÍDEO, DIBUJO, AUDIO... DESTACAMOS QUIZÁ SU FACETA MÁS DESCONOCIDA, SU COLECCIÓN DE FOTOGRAFÍAS PEQUEÑO TEATRO DE DERIVAS. EN LA PORTADA DE ESTE INFORME LA ARENA ESCRIBE 1995.

informe

Estrategias para afrontar un futuro en igualdad

Raquel Gómez Merayo

LAS DESIGUALDADES entre géneros violan los derechos humanos fundamentales, además suponen una pesada carga para la economía y una infrautilización de capacidades y talentos. Los papeles asignados a los sexos siguen influyendo en decisiones individuales cruciales relacionadas con la educación, carrera profesional, organización del trabajo, familia y fertilidad. Todas estas decisiones tienen un impacto en la economía y la sociedad, por ello es positivo que se ofrezcan auténticas opciones, tanto a mujeres como a hombres, a lo largo de sus vidas.

La igualdad es uno de los cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea (UE), que se compromete a luchar por conseguirla en todas sus actividades. Así se recoge en el Tratado de la UE, en concreto, en su artículo 2: *“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”*. Y en su artículo 3: *“La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres...”*.

Igualmente la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE consagra esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo. En el artículo 23 especifica: *“La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”*.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

EL CONSEJO EUROPEO, en una reunión mantenida en marzo de 2006, adopta el pacto por la igualdad para animar a la acción de los Estados miembros y de la UE a apoyar la puesta en marcha de la *Hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)*.

En 2009, el Consejo invita a la Comisión Europea (CE) -en el marco de las conclusiones Beijing+15: *Balance de progresos realizados-* a elaborar una estrategia de seguimiento, apoyándose sobre las seis prioridades de la *Hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y*

hombres (2006-2010). Toma así en consideración las herramientas existentes y las cuestiones y déficits planteadas en ese momento: la crisis económica y financiera; el medioambiente y el cambio climático; el desarrollo sostenible; el envejecimiento de la población; el crecimiento de la emigración; la situación de las mujeres de minorías étnicas o el papel que desempeñan los jóvenes y los hombres, entre otros.

El Consejo, en el documento *La igualdad de sexos para reforzar el crecimiento y el empleo-contribución a la estrategia de Lisboa después de 2010*, insiste en que la igualdad es primordial para la cohesión económica y social y alcanzar el nivel de empleo perseguido por la UE.

Las presidencias española, belga y húngara, el 26 de marzo de 2010 en Valencia, adoptan una declaración en la que reafirman la necesidad de reforzar las políticas de igualdad en el marco de la Estrategia 2020 (E2020, la nueva estrategia de la CE, aún



ÉL CRECE 1995, DE EVA LOOTZ



Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

en proceso de elaboración), además de la puesta en marcha de un pacto europeo y el programa de acción de Beijing. Finalmente, el 17 de junio, el Consejo Europeo adopta la llamada E2020: *Una nueva estrategia para el empleo y el crecimiento.*

DESDE LA CARTA DE LA MUJER

LA ESTRATEGIA para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 tiene su origen en dos documentos aprobados, a lo largo de 2010, por la CE: la Carta de la Mujer y la E2020.

En marzo de 2010, para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing, y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la CE adopta la Carta de la Mujer y se compromete a su aplicación. En ella se articulan cinco ejes: independencia económica; salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor; participación en la toma de decisiones; dignidad, integridad y fin a la violencia sexista; y, por último, igualdad entre géneros más allá de la UE. La CE se compromete a presentar una nueva estrategia de igualdad, a lo largo de 2010, así como a informar de manera periódica sobre su aplicación.

La E2020 constituye el fundamento de la política económica para los próximos 10 años y responde a la sustitución de la Lisboa por una nueva, basada en el crecimiento económico. La CE identifica tres motores clave, que deberán ponerse en marcha a través de acciones concretas (tanto en el ámbito nacional como de la UE): el crecimiento científico basado en la innovación; el sostenible, basado en una economía más verde, más eficaz y más competitiva; y el crecimiento inclusivo, centrado en lograr un alto nivel de empleo, inversión en capacidades y lucha contra la pobreza.

La E2020 tiene cinco metas, y en todas ellas, la transversalidad de género está presente. No en vano, para alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador es preciso utilizar el potencial y el talento femenino de manera más extensa y eficaz.

Los objetivos son: lograr que la tasa de empleo de la población del grupo de 20 a 64 años sea como mínimo del 75%; inversión del 3% del PIB de la UE en I+D; reducción del 20% de las emisiones de CO2 aumentando en un 20% el consumo de energías renovables para el año 2020; reducir la tasa de abandono escolar hasta el 10%; y, finalmente, reducir en un 25% el número de personas, principalmente mujeres, que viven bajo el umbral de la pobreza. En la E2020 se refuerzan los métodos de gobernanza para asegurar que los compromisos se traduzcan en la acción eficaz sobre el terreno.

Un documento anterior, e inspirador también, de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 es la *Hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010)*, que ya refleja el compromiso de la CE y su determinación para alcanzar la igualdad. Algo demandado desde instituciones, Estados miembros, agentes sociales y la propia sociedad civil.



ELLA VIVE EN EL TRAJE 1995, DE EVA LOOTZ.

“La estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 tiene su origen en dos documentos aprobados, a lo largo de 2010, por la CE: la Carta de la Mujer y la E2020”

ESTRATEGIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2010~2015

EN SEPTIEMBRE DE 2010, la CE adopta una táctica quinquenal que tiene como fin específico la utilización del potencial femenino, contribuyendo a los fines generales, económicos y sociales de la UE. La CE se compromete así a promover la igualdad de género en todas sus políticas y detalla acciones con arreglo a las cinco áreas definidas en la Carta de las Mujer, con sólo un capítulo añadido, referido a la transversalidad, que incide en los roles de género, la legislación y los instrumentos de gobernanza.

Las principales actuaciones previstas giran en torno a cinco prioridades: la eco-



EL QUE NO OYE, LA QUE NO VE 1994, DE EVA LOOTZ.

nomía y el mercado laboral; la igualdad en puestos de dirección; la igualdad de remuneración; el tratamiento de la violencia de género; y el fomento de la igualdad fuera de la UE.

La incorporación de más mujeres al mercado laboral contribuiría a alcanzar uno de los propósitos que preconiza la *Estrategia Europa 2020*: empleo para el 75% de la población. Es imprescindible contar con las mayores, las familias monoparentales, las mujeres con discapacidad, las inmigrantes y con aquellas que pertenecen a las minorías étnicas. La CE se compromete: a prestar apoyo técnico y económico (a través de los fondos estructurales); a promover iniciativas empresariales a cuyo frente se encuentren mujeres; a evaluar y reducir las disparidades persistentes (relacionadas con los permisos por motivos familiares); y a promover la igualdad entre géneros en todas las iniciativas relacionadas con la inmigración y la integración de inmigrantes.

Pero también la UE habrá de dictar medidas específicas que consigan: aumentar el número de ejecutivas con capacidad de decisión en el ámbito económico; que, el 25% de investigadoras se sitúe al frente de quienes deciden en su ámbito; lograr que también las mujeres sean una fuerza (al menos del 40%) dentro de la propia CE, formando parte tanto de los grupos de personas expertas como de las candidaturas electorales al Parlamento Europeo.

La discriminación salarial habrá de ser diseccionada para comprender sus causas más profundas y poder desactivarla.

Las iniciativas han de ir más allá de la formulación: *"igual salario para trabajos iguales"*. Hay que prestar atención al tránsito entre la educación y el mercado laboral, debido a la gran disparidad actual entre el nivel de estudios de las mujeres y sus perspectivas profesionales. Profundos análisis requieren también la segregación ocupacional y la carga desproporcionada para las mujeres de las responsabilidades familiares, que puedan dificultar la conciliación entre la vida privada y la laboral (es bien sabido que el trabajo a tiempo parcial y los contratos atípicos –fundamentalmente tienen nombre de mujeres– si bien permiten la permanencia en el mercado laboral, tienen un impacto negativo sobre el salario, la carrera profesional, las promociones y las pensiones. Una de las acciones planteadas es la instauración anual de una *Jornada Europea de la Igualdad de Remuneración*. Las trabajadoras

europeas siguen ganando (de media) casi un 18 % menos que los varones.

La colaboración entre los Estados para acabar con la violencia machista es otra de las necesidades presentes, aunque haya que legislar penalmente (dentro de los propios límites de la UE), poniendo especial esfuerzo en terminar con la mutilación genital femenina (tanto en Europa como en otros continentes). El informe *Combatir la violencia contra las mujeres*, editado en 2006 por el Consejo de Europa, calcula que entre el 20% y el 25% de las europeas ha sufrido violencia física al menos una vez en la vida, y según estimaciones del Parlamento Europeo en 2009 hasta medio millón de mujeres que viven en Europa pueden haber sufrido mutilación genital.

Las desigualdades de género también se presentan en la atención sanitaria; mujeres y hombres se enfrentan con riesgos y enfermedades específicos. La CE, tras publicar el *Informe de la Salud de las Mujeres 2010*, elaborará otro similar sobre la salud de los hombres.

La UE, empeñada en reforzar la cooperación y mejorar la gobernanza, busca la cooperación entre todos los Estados, entre todas sus instituciones y apuesta por dinamizar el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (creado en 2006).

La *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* contempla un apartado relativo a la evaluación y supervisión de las diferentes actividades que se desarrollen. Para la CE es importante demostrar cómo las acciones y medidas contribuyen al fin de las discriminaciones. En 2013 –además de actualizarse las acciones– se revisarán los progresos alcanzados en cada una de las áreas prioritarias; y, en 2015 habrá una evaluación final.

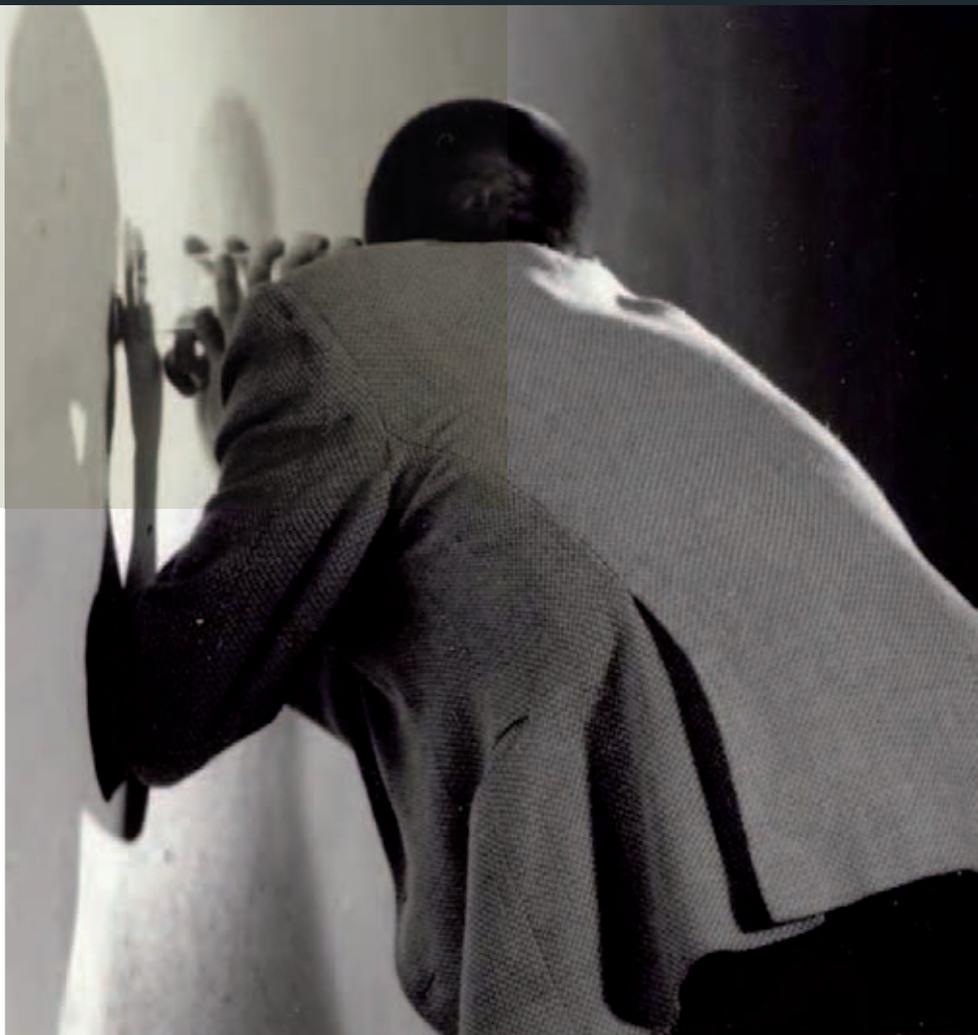
“Es imprescindible contar con las mayores, las familias monoparentales, las mujeres con discapacidad, las inmigrantes y con aquellas que pertenecen a las minorías étnicas”



POSICIÓN DE LA CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS

LA CONFEDERACIÓN EUROPEA de Sindicatos (CES) se felicita por la *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015* y acoge con satisfacción todas las medidas que pretenden mejorar la situación profesional de las trabajadoras en Europa; y, particularmente, agradece el poder participar en la evaluación del impacto de los contratos a tiempo parcial, pero siente que no se concrete la discriminación salarial desde el punto de vista legislativo y muestra su preocupación por el hecho de que la CE no proponga ninguna medida apremiante para alcanzar las finalidades señaladas anteriormente. Según declaraciones de John Monks: *“Si es efectivamente llevada a cabo por todos los socios a quienes se dirige, esta nueva estrategia puede ser un instrumento útil para la mejora de las condiciones de empleo de las mujeres a través de toda Europa. La CES está dispuesta a desempeñar su papel y a sostener las iniciativas de la Comisión con el fin de luchar contra la discriminación entre los sexos que subsiste en un cierto número de profesiones y de lugares de trabajo. Sentimos, sin embargo, que la Comisión no hubiera asumido ninguna propuesta legislativa concreta para hacer frente a la desviación de salarios entre hombres y mujeres. Habría sido una señal fuerte en el período de crisis económica y social.”* ■

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



ATRAVIESA EL MURO 1994, DE EVA LOOTZ.

La CE pone en marcha su propia estrategia

R.G.M.

LA PROPIA COMISIÓN EUROPEA (CE) ha puesto en marcha la nueva estrategia para la igualdad de oportunidades en su organigrama. Sus tres principios centrales son: atraer, desarrollar y mantener una plantilla de personal equilibrada entre géneros; promover un marco laboral más flexible; y, garantizar la participación de todas las instituciones europeas.

Así, tendrá que aumentar el número de trabajadoras en puestos directivos e intermedios y en la categoría de administración. Cada organismo o servicio de la CE elaborará su propio plan de acción y la Dirección General de Recursos Humanos (DGRRHH) realizará estudios periódicos. En 2014, el 25% de los puestos directivos habrán de estar ocupados por mujeres

(en contraste con el 21% actual). Se sustituirán alrededor de un 30% de directores jubilados por mujeres. Por primera vez, los objetivos se fijarán en todas y cada una de las direcciones generales.

Se hará un mayor uso de métodos de trabajo flexibles: en horarios, en teletrabajo y en trabajo a tiempo parcial. Esto requerirá que los mandos intermedios y directivos (sobre todo, varones) se impliquen y adquieran más formación en políticas de igualdad.

Con el fin que la igualdad de oportunidades se integre de manera sistemática en la política de recursos humanos de cada dirección general se procederá a reforzar la comunicación al personal. Por su parte, los directores deben comprometerse plenamente con las políticas a seguir. Las evaluaciones y seguimientos trimestrales de cada una de las direcciones generales serán asunto de la DGRRHH. Las direcciones generales que cumplan mejor con las finalidades de la estrategia recibirán una etiqueta de buena conducta por un período de tres años. ■

R. G. M. (raquelgomez@ccoo.es).

IMÁGENES de violencia contra las mujeres.

fotografías prefabricadas en estudios que ilustran las informaciones en los periódicos... Imágenes que intentan dotar de verosimilitud a un discurso, construido visualmente, en el que las experiencias de las propias mujeres son sustituidas por fotografías con modelos, que reducen una vivencia a un suceso con un titular impactante y que meramente difunden estereotipos. Esta publicación se centra en criticar la práctica de los bancos de imágenes, los *Haga Como Que* producidos por estudios, que son luego utilizados por los periódicos colombianos para ilustrar las noticias sobre violencia contra las mujeres.

La revista aporta una nueva perspectiva a la hora de enjuiciar cómo los medios de comunicación abordan las cuestiones relativas a salud reproductiva y violencia. Es una crítica a una práctica periodística que vulnera las normas

Mayka Muñoz (mmunoz@1mayo.ccoo.es) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

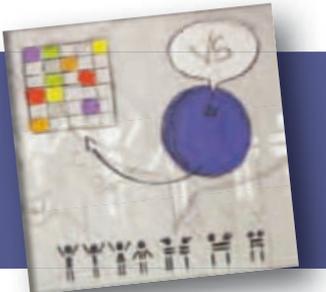
Haga Como Que

Mayka Muñoz Ruiz

internacionales de la profesión pues se está sustituyendo la aspiración a dar una información veraz por reinterpretaciones a través de imágenes tipo de lo que estos periódicos entienden que es una paliza, una violación o un embarazo adolescente. Una suplantación de la realidad por una ficción construida en función de lo que la sociedad entiende que son las relaciones de género, y donde la mujer real desaparece bajo un titular sensacionalista. ■



Separata *Haga como que la violan, le pegan*, revista editada desde la Facultad de Artes de la Universidad Nacional de Colombia. Investigación, textos y diseño editorial: Zenaida Osorio. Se puede descargar en: www.diasfrios.org.



Dimex

Teodora Castro Hernández

DIMEX realiza un recorrido por la actividad desarrollada por el Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX), que dirige María José Pulido, pero dando cabida a aquellas iniciativas que desde diferentes ámbitos se desarrollan en la región y que comparten el objetivo de avanzar en la igualdad de género. En el último número, se hace referencia al Observatorio Extremeño de Igualdad de Oportunidades y Empleabilidad y a la

Teodora Castro (tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.

Dimex, revista del Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX) y coordinada por Concha Álvarez, es una publicación muy cuidada en su diseño, trimestral, y gratuita. Puede consultarse en <http://imex.juntaex.es>.

Red Extremeña contra la Violencia de Género; además de informar sobre las jornadas que, con el patrocinio del IMEX, se han desarrollado sobre emprendedoras, participación política y social, planes de igualdad en las empresas o cooperación al desarrollo.

Las entrevistas perfilan el retrato de extremeñas relevantes en diferentes ámbitos. Finalmente, el arte tiene un lugar destacado en la publicación: artes escénicas, técnicas audiovisuales... Y destaca una iniciativa de trabajo de sensibilización con jóvenes: *Que nadie escriba el guión de tu vida. Casting x la =dad* a partir del cortometraje-documental de Irene Cardona *Casting: educación para la igualdad*. ■

LA ENTRADA en vigor de la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH) nos sitúa ante un nuevo escenario que debe ser contemplado y reflejado en distintos aspectos de la negociación colectiva. Por un lado, han de integrarse los nuevos derechos y obligaciones generados por la ley en los convenios y acuerdos firmados, dado que la tendencia a incrementar la duración temporal de los mismos implica una mayor permanencia de contenidos fundamentales para avanzar hacia la igualdad entre géneros. Por otro lado, la necesidad de concretar derechos -que para su efectividad requieren de la concertación social a fin de garantizar su aplicación- y, en su caso, mejorarlos.

La tasa de actividad y la tasa de empleo femenino en España están por debajo de la

Buenas prácticas

Raquel Gómez Merayo

media europea. Aún persisten penalizaciones a las trabajadoras en el mercado laboral, tanto en el tipo de empleo que desempeñan como en la remuneración que reciben. La segregación sectorial y ocupacional está en la base de la brecha salarial bruta existente entre hombres y mujeres, además de la persistencia de prácticas discriminatorias por remuneraciones diferentes ante trabajos de igual valor.

El aumento de la presencia femenina en el mercado de trabajo ha de ir acompañado de un trabajo intra y extra doméstico más equilibrado entre quienes integran los hogares. Es necesario además revisar la organización del empleo y, en especial, del tiempo de trabajo y facilitar a través de ayudas públicas el cuidado de las personas dependientes. La igualdad no es solo una cuestión legal, sino de educación y cambio de mentalidad en los ámbitos familiar, laboral y empresarial. ■



Guía para delegadas y delegados. Buenas prácticas en la negociación de los planes de igualdad, de Carmen Bravo Sueskun y Raquel Gómez. Madrid, 2010: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Ilustraciones de Laura Lucas. Disponible en: www.ccoo.es/mujeres

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

ciberfeministas

Emakunde

Maite Garabieta Bidaurrezaga

La revista *Emakunde*, editada por el Instituto Vasco de la Mujer, dijo adiós al papel. Ahora sólo se podrá consultar en formato digital.

EN FEBRERO de 1988, con el lehendakari José Antonio Ardanza, como cabeza visible del Gobierno vasco, se crea el Instituto Vasco de la Mujer. La intención es erradicar cualquier tipo de desigualdad por cuestión de sexo dentro de la sociedad vasca. Al año siguiente, sale a la calle el primer número de la revista *Emakunde*.



do ya por un papel y una impresión más económica. Y dentro del ejemplar, una despedida de María Silvestre, directora del Instituto Vasco de la Mujer: " Se ha tomado esta decisión teniendo en cuenta aspectos como las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías, el respeto al medio ambiente y la austeridad económica".

En otoño de 2010, se publica por primera vez en formato digital (número 78) y ahora en invierno de 2011 otro (número 79). Quien desee leerla, la encuentra en la siguiente dirección: <http://www.emakunde.euskadi.net/>. Allí mismo tiene la opción de suscribirse al boletín electrónico de la publicación.

A pesar de seguir teniendo la publicación digital es conveniente insistir en que es una lástima que se haya tomado una decisión tan tajante. No se debe olvidar que no todo el mundo tiene acceso a Internet, que no todo el mundo sabe manejar un ordenador (pensando en generaciones que nos anteceden, aún peor) y, según estadísticas, las mujeres son más reticentes a la hora de encender una computadora. Pero,

“Quien desee leerla, la encuentra en la siguiente dirección: <http://www.emakunde.euskadi.net/>. Allí mismo tiene la opción de suscribirse al boletín electrónico de la publicación”

Emakunde con su incesante trabajo, en poco tiempo, pasa a ser un referente en cuanto a logros obtenidos y se convierte en un baluarte, a imitar, de la defensa de la igualdad, tanto en Euskadi como en el resto del Estado. Debido a la buena calidad de sus reportajes, estudios y análisis, realizados con rigor, la revista se convierte, poco a poco, en una herramienta más a la hora de trabajar por el logro de la igualdad. Llega gratuitamente a todas aquellas personas que la solicitan y consigue traspasar las fronteras de Euskadi con su distribución.

Sin embargo, en diciembre de 2009 se edita impresa la última revista en forma-

to papel, la número 77. Precisamente se trata de un monográfico titulado *¿Cómo afecta la crisis económica a las mujeres?*, que además, anuncia en portada: " *La revista Emakunde dice adiós al papel*". Muchas pueden haber sido las causas para tomar esta decisión. No cabe la menor duda de que la crisis es una de ellas porque, ante la crisis, la igualdad pasa a ocupar un segundo o tercer lugar y, si ha de recortarse algo, el tizeretazo pasa por estos derechos fundamentales. Otra razón que seguramente esgrimirán es que la revista resultaba costosa y puede que sea cierto porque, el papel, portada y contraportada eran de excelente calidad, aunque en los últimos años se había opta-

seguro que habrá más porqués...Con la suma de todo esto y teniendo en cuenta que son las mujeres las que más han luchado por sus derechos, flaco favor hacen con la absoluta desaparición de publicaciones serias que ayudan a trasladar la igualdad y a ponerse las gafas de género. Parafraseando a Marcela Lagarde, entrevistada en el último número de *Emakunde*: " *Los derechos conseguidos por las mujeres siempre están en riesgo*". **T**

Maite Garabieta (mgarabieta@fsc.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras.

Búscanos en Facebook

NOMBRE: Trabajadora Comisiones Obreras

CORREO: trabajadora@ccoo.es

SITIO WEB: <http://www.ccoo.es/mujeres>





COMPONENTES DEL COMITÉ DE MUJERES DE LA SINDICAL DE TRABAJADORES DE MALI - CSTM - JUNTO A ANTONIO VACA - TÉCNICO DE LA FUNDACIÓN - Y CRUCES ROSADO.

Compañera, socia, reclutadora

Cruces Rosado Texeira

EN NOVIEMBRE del pasado año, una pequeña representación de sindicalistas de Extremadura, entre quienes me encontraba ⁽¹⁾, puso rumbo a Bamako (Mali) con el fin de conocer la actividad del Comité de Mujeres de la Confederación Sindical de Trabajadores de Mali (CSTM). La Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán de Comisiones Obreras de Extremadura está colaborando, con este sindicato, a través de un proyecto financiado por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID). La Fundación, creada en 1997, pretende, a través de un nuevo impulso reciente, centrar su actividad en la cooperación sindical para el desarrollo, el fortalecimiento de la sociedad civil, la democratización de los Estados, la defensa de la equidad de género y la potenciación de los valores sociales en los países del Sur.

Pasados los primeros momentos de desconcierto (por el idioma, el calor...) tratamos de ubicarnos en este gran país repleto de gente que se mueve con soltura de un lado para otro ante la perplejidad y el susto de cuatro personillas blancas entre tanto desbarajuste local. Nos habíamos propuesto conocer un poco de todo, porque confiábamos en tener la capacidad de absorber sensaciones y momentos y así poder devolver una pizca de lo vivido en este viaje una vez que llegáramos a casa.

Por nuestra parte, teníamos interés en conocer a las sindicalistas, queríamos saber cómo se desenvuelven en las empresas, como delegadas sindicales, en las calles como representantes primeras de la economía informal del país, en el centro de la vida familiar, como parte imprescindible del quehacer cotidiano.

Y nos hemos encontrado con mujeres similares a nosotras. Es verdad que su situación es diferente por miles de motivos que no es el momento de enumerar, pero lo cierto es que nos parecemos tanto, en el fondo, que, en muchas ocasiones, hasta da un poco de repelús pensar en las oportunidades que tenemos las españolas y que o bien no queremos ver, o no sabemos valorar o nos empeñamos en rechazar, después de todo.

Las malienses, que forman parte del Comité de Mujeres, proceden de varios sectores de producción. Algunas son maestras, enfermeras, secretarías, administrativas, pescaderas, vendedoras ambulantes, costureras... Y así, a vista de pájaro, llama la atención este perfil. Las mujeres malienses, como las de España, se dedican preferentemente al cuidado de personas, a los trabajos de asistencia (de segundo o tercer nivel) y a las actividades relacionadas con la alimentación. Son, a su vez, una pequeña representación dentro de la Ejecutiva Confederal del Sindicato y los puestos ocupados, igual que en nuestro país, son los "menos importantes". Además, y pese a ser una comunidad mayoritariamente musulmana, las mujeres están ocupando un espacio cada vez más importante en los cargos de decisión sindical, social y políticos en Mali.

“Malienses, mujeres que protegen su cultura, que dominan varias lenguas. Mujeres que viajan, que conocen, que estudian, que discuten, que se adelantan, que se levantan.”

¿Qué nos une y qué nos diferencia? ¿El lugar y la situación económica? ¿La capacidad de lucha, de superación, de reivindicación? Me quedo con algunas palabras, repetidas tantas veces en este viaje: camarada, compañera, militante, socia... y, mi favorita, reclutadora.

Y me quedo con los fuertes apretones de mano, que transmiten parte de lo que llevan dentro. Mujeres para el cambio de su país. Mujeres que promueven, que proponen, que trabajan. Mujeres que protegen su cultura, que dominan varias lenguas. Mujeres que viajan, que conocen, que estudian, que discuten, que se adelantan, que se levantan. Como nosotras. ■

1 ANTONIO VACA Y ADELINE BERNARD TÉCNICOS DE LA FUNDACIÓN Y TEODORA CASTRO SECRETARÍA DE LA MUJER FORMARON PARTE DE LA DELEGACIÓN.

Cruces Rosado Texeira (crosado@extremadura.ccoo.es) es secretaria de Cooperación Internacional y Migraciones y presidenta de la Fundación Paz y Solidaridad "Gregorio Morán" de Comisiones Obreras de Extremadura.

Corta con el acoso

María Antonia Martos Jiménez

BAJO EL LE MA *Mujer, corta con el acoso. Denúncialo ante el sindicato*, la Fundación Paz y Solidaridad y la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía han puesto en marcha una campaña de denuncia contra el acoso sexual y moral en las maquilas de El Salvador y Guatemala (1). El acoso constituye uno de los principales problemas a los que se enfrentan las centroamericanas en el mercado de trabajo, entre otras cosas, debido a la falta de leyes al respecto.

La campaña está dirigida a todos los sectores en general, pero, fundamentalmente, a las maquilas, un sector muy feminizado (el 83,96% son trabajadoras) y donde la situación de desprotección es mayor, al no existir un marco de regulación laboral, ni condiciones de protección y seguridad. El acoso sexual en las maquilas es una práctica normalizada. Así lo afirman los datos: el 40,7% de las trabajadoras son acosadas sexualmente, el 53% tienen entre 19 y 25 años y el 43,7% de quienes acosan son puestos de mando.

Si bien la campaña se ha focalizado principalmente en El Salvador y Guatemala, está prevista su

“Pretende concienciar a toda la sociedad, especialmente a las trabajadoras, de que soportar el acoso sexual no es parte del trabajo”.

expansión a diversos países centroamericanos, como Honduras, Panamá o Costa Rica, entre otros. Esta campaña busca defender los derechos humanos, laborales y sindicales de la clase trabajadora. El acoso sexual no es más que una forma de violencia de género que se produce en el ámbito laboral, aprovechando la mayor vulnerabilidad de las mujeres en la sociedad y, como tal, supone una de las formas más graves de discriminación por razón de sexo.

Las actuaciones que se han desarrollado en noviembre de 2010 han consistido en la realización de talleres grupales en ambos países, cuyo objetivo era reunir a hombres y mujeres representantes de los sindicatos participantes en el proyecto, para realizar un análisis de las causas que determinan las relaciones de género y su influencia en el acoso sexual y laboral a las mujeres. En estos talleres, entre otras, se planteó la necesidad de

concienciar a las empresas de la importancia de su papel a la hora de prevenir y castigar el acoso sexual, y de reforzar la implicación de los gobiernos en esta lucha, desarrollando leyes al respecto en aquellos países en los que no existen.

En El Salvador y Guatemala se realizaron actos para presentar la campaña ante los medios de comunicación, que contaron con la presencia de representantes del Gobierno, concretamente con el Instituto Salvadoreño para el desarrollo de la Mujer (ISDEM) y la Cámara de Comercio y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEP REM) guatemalteca. Algo realmente positivo y a destacar.



Está prevista, asimismo, la elaboración de reglamentos de prevención contra el acoso sexual y moral, para implantarlos posteriormente en las empresas, así como la realización de cuñas en radio y materiales promocionales, ya que la campaña pretende concienciar a toda la sociedad, especialmente a las trabajadoras, de que soportar el acoso sexual no es parte del trabajo. ■

María Antonia Martos (amartos@and.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.

1 LOS RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA CAMPAÑA PROVIENEN DEL FESTIVAL SOLIDARIO JUVENIL ENTRESURES, CELEBRADO EN MÁLAGA EN 2009, ORGANIZADO POR LA FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD Y LA SECRETARÍA DE JUVENTUD DE COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA.

investigación

Hacia el igual salario

Lidia Sandalinas Félez y Eva Espeso González

Las autoras del siguiente artículo resumen su investigación *La discriminación salarial por razón de género. Orígenes y propuestas para su erradicación a través de la negociación colectiva. Análisis en España, Castilla y León y Cataluña* ⁽¹⁾.

LA DISCRIMINACIÓN salarial de género en el ámbito laboral es uno de los elementos de desigualdad entre hombres y mujeres del mercado de trabajo. Junto a éste, se pueden citar: la segregación vertical y horizontal, la diferencia en el acceso, la formación y la promoción, y las dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La investigación parte de un hecho constatado: la ganancia media femenina es el 74,4% respecto a la masculina (según datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2007). Esta diferencia se da en todos los grupos de edad, niveles educativos, sectores de actividad, categorías profesionales y en todas las modalidades de contrato. El salario es menor en las ocupaciones donde hay más presencia femenina y a medida que se feminizan establecimientos y ocupaciones disminuyen los salarios. A mayor salario de los hombres, mayor brecha salarial de las mujeres.

Sólo el estudio de los factores que pueden estar influyendo en la pervivencia de la discriminación retributiva nos ayudará a explicar sus causas y a plantear propuestas para su eliminación, en aras a conseguir que las mujeres alcancen los derechos de igualdad real en el mercado laboral. Los objetivos que pretende la investigación son: identificar qué criterios no sexistas han de aplicarse para la determinación de los salarios, reconociendo cuáles de ellos son en la actualidad los que determinan la discriminación; visibilizar cómo los factores que condicionan el acceso laboral, la promoción, la formación, los horarios... de las mujeres en igualdad con los hombres determinan su menor salario; explicitar cómo la valoración de los trabajos con sesgos de género repercute negativamente en el salario de las mujeres;

y destacar qué tipo de medidas y acciones se deben introducir en la negociación colectiva para cambiar esta situación.

En el marco teórico de la investigación, se analiza, primero, el papel social atribuido a hombres y a mujeres y las relaciones entre estos roles sociales desde el siglo XVIII, periodo en el que se inicia la democracia moderna. Se asignan espacios y valoración diferente al ámbito privado (espacio propio de las mujeres) y al ámbito público (espacio de los hombres). Incluso en nuestros días, en nuestro país -y parafraseando a la socióloga Laura Nuño- la incorporación de las mujeres al empleo es irrefutable, pero éste se caracteriza por la inestabilidad y por la falta de equiparación ocupacional y salarial a pesar de la creciente cualificación de las españolas.

En segundo lugar, se parte del concepto de género (construcción social y cultural que, basándose en las diferencias biológicas entre sexos, asigna diferentes características emocionales, cognitivas y de comportamiento a mujeres y hombres) y de su utilización como categoría analítica para poder explicar la discriminación que sufren las mujeres.

Completa la introducción teórica, una breve exposición sobre la normativa española en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres concluyendo, en palabras de Julia



López: "La igualdad para ser efectiva ha de tomar como referencia al género, no al sexo, asumiendo la situación de discriminación que sufren las mujeres en la sociedad, en el mercado de trabajo y en las empresas".

También se aborda el concepto de discriminación retributiva en el ordenamiento normativo internacional de la Unión Europea y en el español. La normativa comunitaria se recoge en el artículo 28: Igualdad de remuneración por razón de sexo, del *Estatuto de los Trabajadores*: "El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella".

A partir de estas referencias teóricas, se plantean, en la investigación, dos caminos para estudiar la discrimi-



“El salario es menor en las ocupaciones donde hay más presencia femenina y a medida que se feminizan establecimientos y ocupaciones disminuyen los salarios”.

nación salarial por razón de género: uno, el análisis de la desigualdad laboral de género en el mercado español a través de los siguientes indicadores: empleo y estabilidad, desempleo femenino, segregación ocupacional y discriminación salarial. Y otro, a partir del estudio de una muestra de 37 convenios colectivos de los ámbitos estatal, autonómico y provincial de Cataluña y Castilla y León. Los sectores elegidos fueron: Ayuda a domicilio, Inmobiliarias, Personas con discapacidad e inclusión social (servicios prestados a la comunidad), Geriátricos, Sanidad privada, Comercio (supermercados y grandes almacenes), Banca y cajas, Aseguradoras intervención financiera), Hostelería (servicios y edificios) (2). Estos sectores reflejan una mayor desigualdad salarial entre hombres y mujeres, o presentan para las mujeres la ganancia media anual más baja, o son sectores de actividad donde trabajan más mujeres (3).

Las conclusiones más relevantes fueron las siguientes: primera, el tipo de jornada, de contrato, el sector de actividad, el grupo de ocupación y la antigüedad son factores que condicionan, *a priori*, el acceso laboral en igualdad con los hombres y el logro de un salario similar.

Segunda, los conceptos salariales no se definen con claridad, aparecen desubicados en las tablas salariales. Tercera, incluso cumpliendo los requisitos, hay pluses a los que las mujeres tienen más difícil acceso. Cuarta, la excepcionalidad de los salarios se conforma a través un número ilimitado de pluses. Quinta, no existe definición de los puestos de trabajo en la mayoría de los convenios. Las categorías profesionales, los grupos e incluso a veces los departamentos sólo se conocen por medio de las tablas salariales. Sexta, en lugar de definir y valorar los puestos de trabajo con rigor, se hace un incremento salarial que roza el ridículo (entre 3 y 6 euros) para marcar las diferencias de puestos. Séptima, son escasas las cláusulas referidas a una mayor igualdad salarial. Octava, el criterio de formación no se tiene en cuenta para la promoción, en la mayor parte de los convenios estudiados. Y, novena, la promoción se basa en la antigüedad, al no existir otros criterios definidos.

Aunque la investigación no puede darse por cerrada, sí se puede concluir que se deben introducir en la negociación colectiva criterios claros que respondan a las preguntas planteadas, ya que éstas son las cuestiones que permiten la pervivencia de la discriminación salarial de género: definir los conceptos salariales, los pluses y su distribución; hacerlos aptos para la totalidad de las plantillas; definir las categorías profesionales y los conceptos retributivos unidos a ellas; introducir cláusulas de igualdad salarial; señalar los criterios de promoción y relacionarlos con la formación; y facilitar el acceso a la formación a toda la plantilla.

Sería necesario, además, avanzar en la realización de los diagnósticos para introducir medidas y planes de igualdad en todas las empresas. Para ello es necesario constituir comisiones paritarias de igualdad que velen por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas. **T**

Lidia Sandalinas (lsandalinas@ccooc.cat) es responsable Acción de Género en la Empresa de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Catalunya y Eva Espeso (eespeso@leon.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Castilla y León de Comisiones Obreras.

- 1 LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE GÉNERO. ORIGENES Y PROPUESTAS PARA SU ERRADICACIÓN A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ANÁLISIS EN ESPAÑA, CASTILLA Y LEÓN Y CATALUÑA ES EL TÍTULO DE UNA INVESTIGACIÓN REALIZADA POR LAS AUTORIDADES DEL ARTÍCULO, BAJO LA DIRECCIÓN DE NATIVIDAD MENDOZA, EN LA SEGUNDA EDICIÓN DEL MÁSTER DE GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD 2008-2010.
- 2 EN CADA CONVENIO SE VALORARON LAS SIGUIENTES CUESTIONES: DEFINICIÓN DE TODOS LOS CONCEPTOS RETRIBUIDOS; DISTINCIÓN DE LOS COMPONENTES SALARIALES " OBLIGATORIOS Y VOLUNTARIOS" Y SU PESO EN LA MASA SALARIAL, ADÉMÁS DE LA DEFINICIÓN DE SALARIO, SALARIO BASE, PLUSES EXISTENTES Y MECANISMOS DE ASIGNACIÓN; TABLAS SALARIALES POR CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES. Y SE PLANTEARON LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: EXISTEN PLUSES O COMPLEMENTOS APARENTEMENTE NEUTROS QUE GENEREN DISCRIMINACIONES INDIRECTAS; EXISTEN PLUSES O BENEFICIOS SOCIALES A LOS QUE SÓLO TIENEN ACCESO DETERMINADAS PERSONAS; EXISTEN DEPARTAMENTOS, ÁREAS DE PRODUCCIÓN O CATEGORÍAS PROFESIONALES MASCULINIZADAS CON ACCESO A MÁS PLUSES, COMPLEMENTOS, PRIMAS O INCENTIVOS, QUE LAS FEMINIZADAS; EXISTEN COMPLEMENTOS SALARIALES QUE PREMIEN LA ESTABILIDAD, LA ANTIGÜEDAD? HAY PLUSES O BENEFICIOS QUE EXIJAN CONTRATO INDEFINIDO O TRABAJO A JORNADA COMPLETA? HAY COLECTIVOS O CATEGORÍAS PROFESIONALES A LOS QUE NO LES SEA DE APLICACIÓN EL CONVENIO EN MATERIA SALARIAL? EN CASO AFIRMATIVO, INCIDE ESTA EXCLUSIÓN EN LA DIFERENCIA RETRIBUTIVA EXISTENTE EN LA EMPRESA ENTRE HOMBRES Y MUJERES? SE UTILIZA EL LENGUAJE EN FEMENINO O EN MASCULINO PARA DESIGNAR DETERMINADOS PUESTOS, HACIENDO ASÍ UNA DIFERENCIACIÓN ENTRE LAS TAREAS A REALIZAR POR CADA SEXO? POR EJEMPLO, LIMPIADORA, EMPAQUETADORA, SECRETARIA: EN QUÉ CATEGORÍAS PROFESIONALES SE PRODUCEN LAS MAYORES DIFERENCIAS SALARIALES? LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SON TRANSPARENTES, ESTÁN DEFINIDOS, O POR EL CONTRARIO DEJAN MÁRGENES QUE PUEDEN SER SOSPECHOSOS? SE UTILIZAN DIFERENTES SISTEMAS DE VALORACIÓN SEGÚN SE DESTINAN A UNO U OTRO GRUPO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES? SE APLICAN LOS MISMOS CRITERIOS PARA VALORAR UNA ACTIVIDAD DESARROLLADA POR MUJERES QUE POR HOMBRES? EJEMPLO: RESPONSABILIDAD, PENOSIDAD? SE VALORAN IGUALMENTE LOS REQUISITOS Y CALIDADES QUE APARECEN EN PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS MAYORITARIAMENTE POR UNO U OTRO SEXO? EJEMPLO: DESTREZA, REPETICIÓN O MINUCIOSIDAD FRENTE A FUERZA FÍSICA.
- 3 SEGÚN DATOS DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DE 2007 Y DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA, DEL IV TRIMESTRE DE 2009.



Sociedad

ALEXANDER APÓSTOL. ROYAL COPENHAGUE 2001, DEL ARTISTA VENEZOLANO

Nuevas masculinidades

PUDIERA parecer que, a lo largo de estos últimos años, se ha avanzado en materia de igualdad de género en nuestra sociedad. Es cierto que la Constitución Española reconoce la igualdad ante la ley de hombres y mujeres y que se han promulgado leyes encaminadas a resolver la desigualdad intrínseca a una sociedad patriarcal. Pero estos avances se sitúan en el ámbito legislativo, que es una de las dimensiones de la realidad, queda por avanzar de igual forma en el ámbito laboral, doméstico, mediático, de relaciones personales y otros, en definitiva, hay que trasladar los acuerdos formales de las instituciones a la realidad.

En esta tarea, toda la sociedad ha de sentirse llamada a su consecución. En el caso de las mujeres, mediante la participación y reivindicación desde los diferentes movimientos feministas, se han ido cuestionando los roles asignados al sexo femenino y generando nuevas formas de ejercer la feminidad, posibilitan-

Es difícil "analizar" la identidad masculina, es posible que surja una dificultad para identificarla. Esto responde a que la identidad masculina se ha mostrado y se muestra como "lo neutral", lo común y aceptado. Y es en base a esta concepción de las relaciones con las demás personas y el entorno como se han forjado los pactos y los cimientos de las sociedades actuales.

Como ejemplo, se puede viajar en el tiempo y detenerse en 1789, momento en que se proclama la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano*, para observar uno de los elementos claves del patriarcado de esta fase de la Historia. Esta declaración, texto fundamental de la Revolución Francesa, tenía como

“Libertad, igualdad y fraternidad. Éste último, es el único principio que se ha consolidado y potenciado en profundidad. El pacto entre libres e iguales hombres. No mujeres”.

do conquistas personales y sociales negadas por el patriarcado: derecho al voto, derecho a viajar solas, derecho a ser persona jurídica con capacidad para obrar, derecho a decidir sobre su maternidad, etc... Aunque no cabe duda que queda mucho camino por recorrer, y se esta en ello.

Pero, ¿y los hombres? ¿En que están contribuyendo y qué pueden hacer para el avance de la igualdad efectiva? Participar, exigiendo igualdad, en colectivo en el espacio público es fundamental. Pero hay una dimensión en esta movilización que es intrínsecamente individual: Los hombres como agentes del cambio hacia la igualdad.

principios básicos la libertad, la igualdad y la fraternidad.

La fraternidad -que viene del latín *frater*, "hermano"- es el único principio que se ha consolidado y potenciado en profundidad. El pacto entre libres e iguales hombres. No mujeres. De esta discriminación de origen ya dio la voz de alarma en clave de oposición Olympe de Gouges en 1791 cuando propuso la *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*.

La masculinidad tradicional o patriarcal, de la misma forma que esa feminidad, es una construcción social, asimilada mediante el proceso de socialización de género. El patriarcado, con todo su potencial, impone que este proce-

Carles Fons Poquet

so de socialización sea de forma diferenciada y es de esta forma como se asignan los diferentes roles y funciones a desempeñar en la sociedad, en función del sexo al que se pertenece.

Tanto en el caso masculino como en el femenino estos roles están identificados, hecho que hay que agradecer a los movimientos feministas, ya que se puede contar con el bagaje que han generado para poder enfocar la revolución interior como hombres. De esta identificación se extrae que el hombre, desde una visión patriarcal, ha de responder a patrones como la competencia, la agresividad, la fortaleza, la asertividad, la valentía, el riesgo, la iniciativa, la intervención en lo público, entre otros. Los hombres tienen la posibilidad de aprovechar esta caracterización de los roles asignados a la masculinidad y utilizarlo para "reeducarse".

La igualdad no es un hecho externo a los hombres, es una equivocación pensar en qué es suficiente "dejar espacio" a las mujeres para que expresen pensamiento feminista. Como en todo proceso de cambio social los varones han de ser partícipes, y tienen mucho campo por recorrer y el reto de generar nuevos modelos de ejercer la masculinidad. ¿Cómo? "Deconstruyendo" la identidad masculina y reconstruyéndola, haciendo realidad la llamada: "Cada hombre es una revolución interior pendiente".

Cada uno ha de reflexionar sobre el papel que ejerce en todos y cada uno de los ámbitos de su vida, tanto en el público como en el privado, cuestionando la identidad masculina en la manera de consumir, de ejercer la dirección o el poder, de relacionarse con las demás personas, de participar en el ámbito público, de enfocar el ocio, los conflictos y sus posibles resoluciones... es decir, en todas y cada una de las dimensiones de la vida. La referencia que se puede tomar para esa revisión es relativamente sencilla: someter a libre examen cada actuación en clave de igualdad y corresponsabilidad.

Este camino ya han comenzado a recorrerlo muchos hombres, reflexionando a propósito de su masculinidad y contrastándolas con sus iguales. Existen colectivos de hombres por la igualdad y promoción de las nuevas masculinidades distribuidos por toda la geografía estatal e internacional, que entre otros aspectos están posibilitando el empezar a tener conciencia colectiva de pertenencia a unos modelos diferenciados del patriarcal- de ser hombre, reivindicando como masculino el cuidado, la empatía, la afectividad, la ternura...

“Hay por delante un ilusionante trabajo que realizar: la incorporación efectiva de los hombres a la lucha y la movilización por la igualdad”.

Es fundamental tener presente que este proceso ha de ser individual: repensándose; y también colectivo: proyectando hacia la sociedad esos nuevos modelos masculinos y propiciar referentes que posibiliten estos mismos replanteamientos a cada vez más hombres de nuestra sociedad. Hay por delante un ilusionante trabajo que realizar: la incorporación efectiva de los hombres a la lucha y la movilización por la igualdad.

Hay formuladas nuevas utopías que posibilitan caminar hacia ellas; el reto es movilizarse hacia una democracia participativa y paritaria, avanzando

en la profundización de la democracia y superando la agotada fase de la democracia representativa. Es momento de replantear en qué medida afectan las políticas públicas tanto a hombres como a mujeres, analizando su impacto, y no tanto su enunciación, desde una mirada de género.

Por muy lejano que pueda parecer su consecución, no lo es más que las conquistas personales y colectivas, sociales, que han ido consiguiendo con lucha y movilización los movimientos feministas. Será en este proceso, tanto individual como colectivo, cuando se podrá concebir a hombres y mujeres como agentes del cambio hacia la igualdad. ■

Carles Fons Poquet (cfons@pv.ccoo.es) forma parte de GenerATTAC (grupo de trabajo por la igualdad de ATTAC, movimiento internacional de ciudadanos y ciudadanas de educación popular para la acción en contra de las políticas neoliberales www.attac.es) y trabaja en la Secretaría de Formación y Recursos Humanos de Comisiones Obreras del País Valencià.

P A R A E L L A

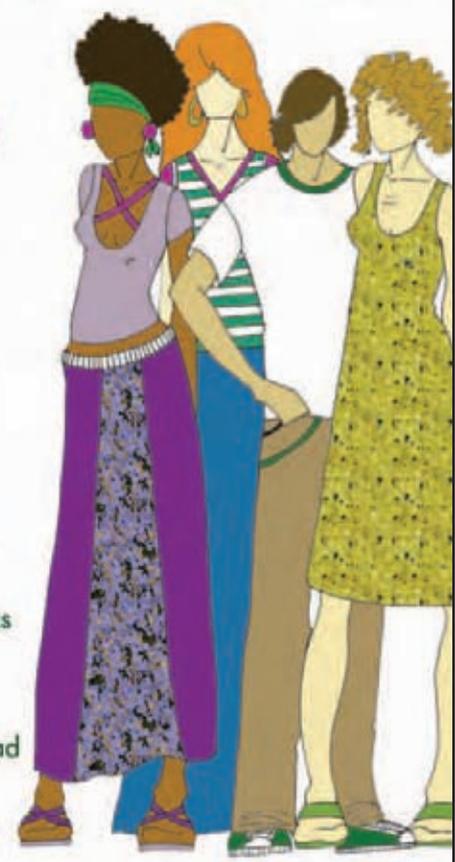
- Aborto Legal
- Píldora Post Coital de Emergencia
- Aborto Farmacológico
- Consultas de Ginecología
- Ecografía de Diagnóstico
- Consultas de Urología
- Ligadura de Trompas
- Vasectomía
- Pruebas de Paternidad

Tu decides

91 571 27 00

clínica **dator**

C/ Hermano Gárate, 4 | 28020 Madrid | www.clinicadator.com



Cine

Cortometrajes por la igualdad

Dirigido y coordinado por Paqui Méndez, el concurso *Cortometrajes por la igualdad* llega a su IV edición. Siete han sido los trabajos seleccionados, que se editan acompañados de la *Guía de recursos contra los malos tratos* del Ayuntamiento de Valencia. Más información en: <http://obrasocial.cam.es/>.

Carmen Briz Hernández

¿Conoces algún cortometraje que ayude a apoyar la tesis de una conferencia, una clase, un taller, una charla feminista... sobre violencia sexista o sobre discriminación en el mundo laboral o sobre...? Es y sigue siendo una pregunta recurrente. Lo mejor es que actualmente la respuesta suele ser afirmativa ya que cada vez se ruedan más historias (grandes y pequeñas en su duración) realizadas con esta intencionalidad y también hay más concursos cinematográficos en donde es posible su exhibición.

Casi con la idea de contestar la pregunta nace, hace ya cuatro años, el proyecto *Cortometrajes por la igualdad*, dirigido por Paqui Méndez, y organizado por Obras Sociales de Caja Mediterráneo: "Los cortometrajes son cómodos de ver y entender, logran un mayor impacto emocional, junto con su capacidad de seducción y empatía", cuenta. La creación audiovisual está de enhorabuena y su campo de acción se agranda. Y esto es, sobre todo, interesante para la gente joven que empieza a trabajar en cine o en vídeo (o que aún cursa estudios) y que tiene ganas de contar sus historias bajo un prisma menos estereotipado en cuanto a los géneros se refiere.



Este año los trabajos seleccionados han sido: *Aguantando el tipo* (2007), de Encarna Martínez, Nathalie Archer, Karo Miranda y Núria París, un documental sobre la pelea contra la discriminación salarial de las trabajadoras de la empresa Jeager Ibérica; *En mis manos* (2010), de Silvia Peña, sobre qué hacer cuando alguien se "topa" con la violencia machista; *55* (2010), de Darío Paso, donde una mujer, de 55 años, busca empleo; *Turistas*, de Marcos de Miguel, en el que un adolescente se pregunta y se responde sobre algo que ronda en su cabeza...; *Pasionaria* (2009), de Leonor Bruna, cuenta la historia de una joven que decide abortar en España, en 1975, cuando la dictadura se tambalea; *Hechos son amores* (2007), de Carlos Crespo, que forma parte del programa educativo "Por los buenos tratos" sobre prevención de violencia en jóvenes; y, *Adiós tortilla* (2010), de Mar Gómiz, donde una mujer entra en su casa, tras una jornada laboral agotadora, pensando en descansar, pero...

Los cortometrajes, una vez editado el DVD final, están contando con una difusión interesante en centros escolares, concejalías, asociaciones de mujeres, bibliotecas públicas y también en los sindicatos. ■

Carmen Briz (cbriz@cco.es) es periodista, realiza la revista *Trabajadora* y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

Guía para no perder

Libros

Granada: 30 años después, aquí y ahora



El libro *Jornadas Feministas Estatales Granada: 30 años después, aquí y ahora* recoge 95 ponencias.

El DVD que lo acompaña ha sido dirigido por la cineasta Cecilia Barriga. Más información en la página web de la Coordinadora Estatal Organizaciones Feministas del Estado español (www.feministas.org) y en el correo electrónico: coordinadora@feministas.org.s.

Yolanda Iglesias

A principios de diciembre de 2009, la ciudad de Granada acoge las Jornadas Feministas Estatales convocadas por la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas y la Asamblea de Mujeres de Granada. Unas jornadas que reúnen a más de 3.000 mujeres de distintas generaciones y procedencias, donde los colectivos fueron los protagonistas tanto en su organización y difusión como en las más de 150 actividades propuestas entre ponencias, mesas redondas, talleres, exposiciones, performances, audiovisuales...

Resultado de ese encuentro nace este libro y DVD, donde se deja constancia de la diversidad de temas, prácticas y propuestas feministas expresadas en los tres días que duraron las jornadas. Son documentos únicos y muy valiosos, pues permiten asomarnos a los debates, las preocupaciones y las propuestas de un feminismo crítico, plural y reivindicativo; un feminismo centrado en la disidencia activa y no en el victimismo, que es consciente de la diversidad de las mujeres y está interesado en el trabajo político feminista que aprende de la realidad, articulando políticas para el aquí y el ahora.

El libro recoge la mayoría de ponencias, 95 en total, que se expusieron dentro de los cuatro campos temáticos en los que se estructuraron los debates: Identidades como ficciones. Devenires y luchas feministas; Cuerpos y sexualidades; Crisis, globalización y acción feminista y Nuevas representaciones, nuevos contextos.

En cuanto al DVD, que acompaña al libro, se trata de un documental de 90 minutos de duración realizado por la directora Cecilia Barriga, donde se deja constancia del ambiente, la diversidad de mujeres que acudieron, su participación, su fuerza y los debates que actualmente preocupan. Un documental de extraordinaria importancia para la memoria histórica feminista, que visibiliza otras formas de hacer feminismo, crítico, autónomo e independiente.

Tanto el libro como el DVD están siendo presentados en diferentes ciudades del Estado español. ■

Yolanda Iglesias (coordinadora@feministas.org) forma parte de la Coordinadora Estatal Organizaciones Feministas del Estado español, que agrupa a diecisiete asociaciones de mujeres.

Teatro

Todo va a salir bien

Todo va a salir bien, con dirección de **Cristian Magaloni** sobre un monólogo de **Manuela Temporelli**, interpretada por **Zaida Copado** y **Dédalo** y con voces de **Emma Montiel** y **Violeta Pérez**.

Raquel Gómez Merayo

ANA ES esposa de militar, ama de casa y madre de dos niñas. Cuando su marido, el teniente Nuñez Estrada es herido de gravedad en Afganistán, cual mujer abnegada, se traslada a “vivir” al hospital para cuidarle. Durante este tiempo que pasa atendiendo a su marido en coma, e intentando ayudarlo a superar esta adversidad, vuelve la vista atrás para tratar de recordar los momentos felices que han pasado juntos. A medida que va hablando se da cuenta de lo sometida y humillada que ha vivido, prisionera de un supuesto “amor”.

Todo va a salir bien es una reflexión sobre la violencia tenue que sufren muchas mujeres y de la cual no suelen ser conscientes; un tipo de violencia que no es noticia ni se recoge en estadísticas. La violencia psicológica, que se manifiesta a través de actitudes y acciones consideradas “normales”, va anulando a la persona destinataria de la misma. Este tipo de comportamientos, producidos a lo largo del tiempo, y de forma sutil impiden que las víctimas sean conscientes de su situación de vulneración y las faltas de respeto y las humillaciones acaban convirtiéndose en cotidiano, en “normalidad”.

La obra, un monólogo, fue estrenada en el Auditorio Marcelino Camacho de Comisiones Obreras de Madrid en noviembre de 2010, en el contexto del día internacional contra la violencia hacia las mujeres. *Todo va a salir bien* ha sido escrita por **Manuela Temporelli**, conductora de la Tertulia Poética “Indio Juan” del Ateneo 1º de Mayo de Madrid, con quien se puede contactar a través del siguiente email: mtemporelli@gmail.com para posibles representaciones. **T**

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

LA ACTRIZ ZAIDA COPADO FOTOGRAFADA POR JULIO CASTRO EN UN MOMENTO DE LA REPRESENTACIÓN.



FOTOGRAFÍA DE PORTADA DE JUPITER IMAGES.

Libros

Palabras envenenadas

Literatura/Palabras envenenadas, de **Maité Carranza**. Barcelona, 2010: Ediciones Edebé. Obra ganadora de la XVIII Edición del Premio Edebé de Literatura Juvenil.

Teodora Castro Hernández

PALABRAS ENVENENADAS es una historia escrita para jóvenes que atrapa a la gente adulta. Con una sensibilidad especial y arriesgada apuesta narrativa -novela policíaca- la autora, **Maité Carranza**, presenta un texto dinámico, atrayente, que como las buenas novelas de suspense te deja clavada en el asiento.

Clavada y encogida, porque **Maité Carranza** se sumerge en el mundo oscuro y cruel de la violencia hacia la infancia, situando a quienes la leen, y a través de los personajes de su novela, ante una realidad próxima pero invisible: el abuso sexual de menores por personas de su entorno próximo. Abusos que hunden sus raíces en los desequilibrios de poder que aún definen al modelo patriarcal y que sitúan la edad y el género en la diana de la violencia en el ámbito familiar.

La novela narra la historia de una joven de quince años desaparecida, **Bárbara Molina**. Una llamada a su mejor amiga, cuatro años después de su desaparición, confirma que está secuestrada y es obligada a vivir en un zulo por su secuestrador. Pero también es la historia de su madre, **Nuria Solís**, de su mejor amiga, **Eva Carrasco**, y del subinspector de policía, **Salvador Lozano**. Cuatro personajes que irán abriéndose a esa dura y alarmante realidad que, como describe la propia **Bárbara Molina**: “*Creía que si no hablaba (del abuso) no existía.*”

Palabras envenenadas es, como recoge su sinopsis, una valiente denuncia sobre los abusos infantiles y las dificultades de sus víctimas para denunciarlos. De ahí que su lectura incite a la reflexión, tal y como propone la autora. Pero la obra tiene, además, una función de apoyo para quienes se hayan encontrado, o pudieran encontrarse, en una situación similar.

Maité Carranza (<http://blog.maitecarranza.com/>) es licenciada en antropología, profesora de Lengua y Literatura y escritora. Su obra más conocida es la trilogía fantástica *La guerra de las brujas* (2005-2007). Su última novela, *Magia de una noche de verano* (2009), está nominada para el Premio Protagonista Jove 2010. **T**

Teodora Castro (tcastro@extremadura.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Extremadura.

Laboratorio-Observatorio Andaluz

María Antonia Martos Jiménez

SE HA PUESTO en marcha en Andalucía el Laboratorio-Observatorio Andaluz de Condiciones de Trabajo desde una Perspectiva de Género (LAOGEN). Este observatorio, que se enmarca en la Red de Laboratorios-Observatorios del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), pretende, desde un enfoque interdisciplinar, abarcar una diversidad de campos de análisis (mercado de trabajo y condiciones laborales, marco jurídico, evaluación de riesgos y políticas preventivas, estudio de sectores profesionales y colectivos), difundiendo a través de publicaciones, eventos científicos y otras actividades las novedades preventivas relacionadas con las condiciones de género. Su puesta en marcha parte de un convenio de colaboración entre la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía y la Universidad de Córdoba. Estará dirigido por Federico Navarro

(decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Córdoba) y participarán en su dirección permanente representantes del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), del empresariado, de UGT y de CCOO (a través de la Secretaría de la Mujer).

El laboratorio-observatorio pretende poner de manifiesto los riesgos de salud que afectan específicamente a las trabajadoras, para ello, estudiará la situación particular en Andalucía y difundirá indicadores, estudios y documentos relacionados con esta cuestión, comparándola con la situación en otras comunidades autónomas y otros países europeos.

La salud tiene sexo, por tanto, es imprescindible tenerlo en cuenta para prevenir los riesgos. Es muy importante abordar la salud laboral y la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género pues, en la actualidad, la mayoría de las evaluaciones técnicas de riesgos laborales en los puestos de trabajo carecen de perspectiva de género.

las formas de discriminación más aberrantes que se dan en el mercado laboral). El tradicional enfoque masculino de las relaciones laborales ha provocado que no se profundice en la investigación de enfermedades como el estrés causado por las dificultades para conciliar vida laboral y familiar o los factores de riesgo relacionados con las etapas de gestación o embarazo, además de patologías músculo-esqueléticas que sufren especialmente las trabajadoras.

El laboratorio-observatorio contará con un equipo de personas expertas, provenientes del ámbito universitario, psicológico, organizativo, médico y jurídico, que elaborará informes o estudios al respecto (para poder estudiar la evolución de los datos analizados) y creará una base de datos (sobre los riesgos que emergen) y un boletín informativo.

“La mayoría de las evaluaciones técnicas de riesgos laborales en los puestos de trabajo carecen de perspectiva de género”.

CLEANING THE FLOOR 2004, DE LA ARTISTA MARINA ABRAMOVIC. PORTADA EN LA EXIT EXPRESS, REVISTA DE INFORMACIÓN Y DEBATE SOBRE ARTE ACTUAL, N. 47, NOVIEMBRE DE 2009.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral y su situación de precariedad –diferente respecto a los hombres– introduce nuevos elementos, específicos por su género, que inciden en su salud. Conocer y analizar estos riesgos permitirá intervenir allí donde sea necesario. Y no sólo habrá que tener en cuenta el embarazo y la lactancia, sino también los riesgos psico-sociales, la doble presencia o los derivados de las prácticas discriminatorias por razón de sexo (como, por ejemplo, el acoso sexual, que constituye una de

Entre las actuaciones previstas para el 2011 destaca la publicación de diferentes estudios: sobre la situación de las condiciones de trabajo desde una perspectiva de género en Andalucía; sobre la dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar y su incidencia en las condiciones de trabajo y la salud laboral; sobre las políticas de tutela frente a los riesgos reproductivos, en particular en supuestos de embarazo, maternidad y lactancia. Además, se realizará un catálogo de buenas prácticas para el impulso de la prevención desde la perspectiva de género. Todos los estudios serán publicados y ampliamente difundidos mediante jornadas y seminarios. ■



María Antonia Martos (amartos@and.ccoo.es) es secretaria de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.

Un sindicato de hombres y mujeres

QUE SE ATRAVIESA por un momento económico y social muy difícil, a estas alturas, por fin, ya no lo cuestiona nadie. Las medidas que se están imponiendo afectan a toda la clase trabajadora, pero van a incidir especialmente en determinadas personas. Por este motivo, es necesario continuar avanzado en la lucha por la igualdad en estos momentos en los que es más fácil arremeter contra quienes no tienen una posición fuerte, asentada, en el ámbito laboral y social. Siempre se ha escuchado que la antigüedad es un grado, que quienes llegan en último lugar deben ser quienes antes salgan del mercado laboral. Ya hay algún que otro análisis que, tras sesudas reflexiones, concluye que una de las causas de la alta tasa de paro puede ser la incorporación de las mujeres al mundo laboral, eso sí, advierten que no lo hacen con un sentido negativo sino como una "constatación de la realidad"... ¡Cuidado!, con crisis o sin ella, no se puede permitir que se cuestione el derecho de las mujeres, como el de los hombres, a desempeñar un trabajo remunerado. En estos momentos el trabajo de Comisiones Obreras -un sindicato comprometido en la defensa de los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad, un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades y combatir cualquier forma de discriminación por razón de género- es absoluta e incuestionablemente necesario.

Hay que continuar exigiendo e impulsando el desarrollo de medidas que pongan punto final a la discriminación laboral existente en todos los sectores de actividad y que posibiliten la conciliación personal, laboral y familiar. En esta situación, poner en valor la igualdad entre hombres y mujeres es más importante que nunca. La historia demuestra que en periodos difíciles para la sociedad las mujeres han sido un pilar fundamental para superar situaciones de crisis, convirtiéndose en un factor clave de desarrollo económico. Las mujeres son la mitad de la población, por lo tanto, es evidente que es imprescindible su participación para superar esta situación, hay

que hacerse visibles y presentes y asumir responsabilidades.

Sigue siendo necesario hacer una llamada de atención contra la invisibilidad del trabajo de las mujeres. Hombres y mujeres han de conseguir la complementariedad, solidaridad e igualdad en la asunción de responsabilidades en todas las facetas de la vida: familiar, personal y laboral.

Las mujeres no han de esperar, no lo han hecho nunca, a que les "permitan" estar, han de estar. Ante esto, es necesario, utilizando palabras de Toxo, que trabajadores y trabajadoras, juntos, sin diferencias, sean la fuerza organizada, necesaria e imprescindible, para superar esta situación.

También en el trabajo sindical y en la organización interna se debe continuar avanzando en un modelo que posibilite la participación de todos y todas. CCOO es un sindicato de hombre y mujeres, esta afirmación está en sus estatutos y debe integrarse plenamente en el día a día. Un sindicato de hombres y mujeres en igualdad de condiciones; pero esto no debe suponer la aceptación, de forma inamovible, de las condiciones existentes para formar parte de la estructura. CCOO es una organización viva, que ha crecido y continúa creciendo porque tiene la capacidad de modelar su estructura, adaptándola para dar cabida a todas las personas que con su compromiso e implicación quieren formar parte de ella, sin establecer diferencias por su fecha o lugar de nacimiento, su género o su condición social. Se ha de continuar abriendo camino desde dentro, trasladando la identidad del sindicato a toda la sociedad. CCOO es un sindicato de personas, hombres y mujeres, que, con distintas realidades, quieren aportar su trabajo y su ilusión. Personas distintas, pero no diferentes, que luchan juntas porque creen que una forma de hacer mejor las cosas es posible y necesaria. 

“Las mujeres no han de esperar”

Marisol Salazar Anselmo

FOTOGRAFÍA DE JOSÉ ANTONIO PIRIS

Marisol Salazar (msalazar@extremadura.ccoo.es) es secretaria general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Extremadura.

