

T Trabajadora

número 12. IV época. junio de 2004

secretaría confederal de la mujer

CC.OO.



informe / **Seguir creciendo, seguir decidiendo (II)**
Entrevista sobre anteproyecto ley violencia con Carmen Bravo
Reportaje sobre la Marcha Mundial de las Mujeres en Vigo

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web:

www.ccoo.es/sindicato/mujer.html

Dep. legal: M-41.009-1988

DirecciónSusana Brunel
Carmen Briz**Consejo de redacción**Ana Santana, Carmen Bravo,
Carmen Briz, Elena Nicolás,
Esmeralda Sanz, Gema Torres,
Paz Perdiguier, Pura García,
Rita Moreno y Susana Brunel**Colaboradoras y colaboradores en este número**Vitória Iglesias, Nuria Rico,
Enrique Martín, Ana Santana,
Antonio Carmona, Luis Zarapuz,
Elena Nicolás, Carme López,
José Ignacio Gil, Juana Aguado,
Rita Moreno, Raquel Platero,
María Victoria Delicado, Enrique Arce
y Gema Torres.**Fotografías en este número**Manoli Olmedo, José Candón,
Enrique Martín, Víctor Otero
y Lola González.**Selección y tratamiento de imágenes**

Enrique Arce

Tirada

28.000 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Altamira

Distribución

Marisa Jubriás

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

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

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

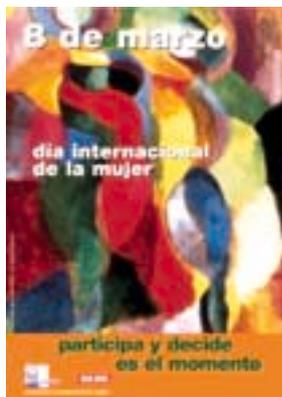
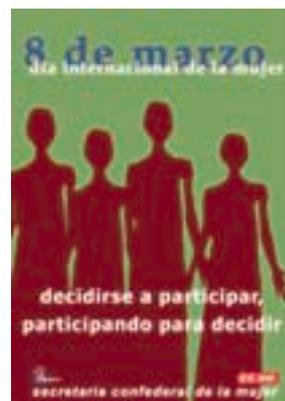
Nuevos cambios, nuevas oportunidades

Rita Moreno Preciado

CUANDO EN abril de 2000 asumí la Secretaría Confederal de la Mujer sabía que contraía la responsabilidad de tratar de dar continuidad a la inmensa labor desempeñada por las mujeres que me habían antecedido en esta función y especialmente la realizada por María Jesús Vilches a lo largo de doce difíciles años, en los que encontré no pocas dificultades e incomprensiones. Los cambios producidos en nuestra organización en relación a las políticas de género -gracias al impulso constante de muchas sindicalistas y el apoyo explícito de la dirección confederal surgida del 7º Congreso- me dieron la oportunidad de desempeñar esta responsabilidad con la fortaleza de quien se sabe ampliamente respaldada y pudiendo contar además con la valiosísima colaboración de muchas compañeras y compañeros de las diferentes estructuras y organizaciones de Comisiones Obreras.



Desde aquí quiero agradecer su apoyo y colaboración a todas las personas que me hicieron más fácil y gratificante este periodo de intenso trabajo y me ayudaron a superar los momentos más difíciles. Además deseo pedir para la compañera Carmen Bravo -que tras la celebración del 8º Congreso Confederal me ha sustituido al frente de la Secretaría de la Mujer- el mismo apoyo y colaboración que yo encontré. Todos los cambios generan oportunidades y éstas



positivamente si cuentan con el respaldo y la implicación personal y colectiva de cuantas personas tenemos voluntad de hacer retroceder la injusticia social y las discriminaciones de género que siguen condicionando la vida de la mayoría de las mujeres.

Gracias de nuevo y hasta pronto, porque, de una u otra forma, nos seguiremos encontrando en la lucha feminista y sindical. **T**

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
De conciertos y planes de igualdad



página 8/ **REPORTAJE**
Marcha Mundial de las Mujeres,
de Vitoria Iglesias.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista sobre anteproyecto ley violencia con Carmen Bravo, de Carmen Briz.

página 13/ **LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA**
El sector del comercio y las jóvenes, de Pura García,
Enrique Martín y Ana Santana.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Antonio Carmona y Luis Zarapuz.

página 15/ **INFORME**
Seguir creciendo, seguir decidiendo (II), de Carmen Briz.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Coamifioa: mujeres con discapacidad,
de Elena Nicolás.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Trabajadoras andinas, de C. B.
Colombia tiene vida, de Carme López.



página 24/ **INVESTIGACIÓN**
En los sectores minerometalúrgicos,
de Juana Aguado y José Ignacio Gil.
Estudiando la situación laboral,
de Susana Brunel.

página 26/ **SOCIEDAD**
Permisos de paternidad,
de Rita Moreno.
Sobre la lesbofobia, de Raquel Platero.



página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
¿Invisibles?, Fátima Miranda,
Amalia Avia y Gracia Querejeta.
Colaboraciones de José Candón, Enrique Arce y
Gema Torres.

página 30/ **SALUD**
Cuidadoras informales,
de María Victoria Delicado.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Preguntas a Ángel Hernández.

Paloma Navares es una referencia obligada si se quiere entender el arte contemporáneo español (y europeo). Esta artista multidisciplinar -con innumerables exposiciones tanto en Europa, como en Latinoamérica y Estados Unidos- es capaz de materializar visualmente las transferencias entre la visión interior y la visión exterior; de adentrarnos en territorios sensitivos donde se produce la sustitución de la realidad física por el mundo de la mente.

El espacio y el tiempo del sueño, la memoria, el deseo, la imaginación, las obsesiones, las dudas, y los miedos; la recreación del instante y el recuerdo; la simulación del proceso del pensamiento creador; la conciencia del tiempo forzado en su ralentización, su repetición cíclica, su negación.

Arte personal que exige valentía de su creadora y de los espectadores; sin olvidar su profunda carga poética. Si te gustó, puedes visitarla en: <http://www.navares.com>



A Claudia: **Del vídeo-digital Flores sobre el océano (2001).**



Autorretrato, de la pintora brasileña Tarsila Do Amaral.

“Son necesarias la revisión y la modificación de diferentes aspectos de la Ley de Conciliación Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras aprobada en el año 1999”.

editorial

Decididas las

SIEMPRE es tiempo de actuar contra la discriminación por razón de género para alcanzar la igualdad de trato, de aumentar la participación laboral y sindical y de promover acciones positivas que permitan confluir en igualdad a trabajadores y trabajadoras.

“*Por primera vez una mujer...*”, es relativamente fácil leer frases en los últimos meses que comiencen de este modo. También en Comisiones Obreras ha habido una primera vez. Después de más de 25 años de historia congresual, el 8º Congreso Confederado fue presidido por una mujer. María Jesús Paredes, secretaria general de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos, presidió el acto más importante del sindicato. Lo hizo con eficacia y eficiencia, administrando bien el tiempo y permitiendo la participación del total de delegadas y delegados designados para defender las diferentes enmiendas. María Jesús Paredes garantizó el debate, la participación, la toma de decisiones, la elección de la dirección del sindicato y la clausura del Congreso. En definitiva, supo gobernar los tiempos de forma que permitió conciliar dos intereses diferentes e igualmente interesantes: hubo tiempo para el debate y tiempo para la toma de decisiones.

La buena gestión y la adecuación de los tiempos para lograr de la mejor forma posible los objetivos planteados fue una cuestión que la presidenta del 8º Congreso señaló como algo prioritario. Afirmó además que son precisamente las mujeres las que mejor conocen las dificultades para alcanzar esa conciliación entre un bien escaso, el tiempo, y el cumplimiento de las diferentes responsabilidades y obligaciones que cada quien contrae.

Trabajar para una mejor adecuación de los tiempos de trabajo es uno de los objetivos del Plan de Acción y deberá ser prioritario en la acción sindical, de forma que las necesidades empresariales no impidan el ejercicio de los derechos de las trabajadoras y trabajadores ni sus obligaciones de índole personal o familiar. La negociación colectiva de cualquier ámbito recogerá medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de quienes trabajan. Pero para conseguir un mejor reparto del tiempo y conciliar intereses es importante que los poderes públicos articulen políticas de género, y para ello son necesarias la revisión y la modificación de diferentes aspectos de la Ley de Conciliación Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras aprobada en el año 1999.

Estos objetivos de conciliación han de conseguirse también en el trabajo cotidiano dentro del sindicato. La adecua-

acciones

ción de los tiempos y la compatibilidad entre las actividades sindicales y las de índole personal ha de permitir la mayor participación de mujeres y hombres, tanto en la representación como en la dirección. La incorporación femenina a Comisiones Obreras a través de la afiliación es cada vez mayor. Las mujeres representan en torno al 35% del total y este porcentaje debería reflejarse en los ámbitos de decisión y participación tanto sindicales como institucionales o públicos donde esté presente el sindicato.

El esfuerzo realizado para que la participación de las mujeres en el 8º Congreso fuese proporcional a la afiliación se está saldando con éxito en todos los congresos celebrados. Al final de los mismos se realizará un balance para poder analizar y corregir los posibles desajustes que se hayan producido tanto en la confección de las listas como en la participación. Este esfuerzo no sólo debe quedar en el marco de los congresos, sino que debe ampliarse a la elección y conformación de los diferentes Consejos Federales y Territoriales.

El incremento de la participación de las mujeres en la afiliación, en la dirección del sindicato y en las candidaturas de las elecciones sindicales ha sido posible gracias al empeño de Comisiones Obreras y a su compromiso por alcanzar la igualdad de trato y rechazar la discriminación por razón de género. La inclusión de un catálogo de buenas prácticas en el Acuerdo de Negociación Colectiva de 2003 y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en materia de igualdad de hombres y mujeres recogidos en el Plan de Igualdad aprobado en el 7º Congreso han ayudado sin duda a ello.

Bajo el nuevo mandato congresual, y para poder continuar siendo un sindicato de hombres y mujeres, se han establecido actuaciones prioritarias y concretas y todo un programa ya definido dentro del Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Las mujeres y hombres de Comisiones Obreras saben que todos estos objetivos, con ser muy importantes, no son posibles sin un trabajo estable, seguro y con derechos. El camino hacia el pleno empleo, en palabras del secretario general José María Fidalgo, pasa por el refuerzo y el

incentivo a la contratación de mujeres en igualdad con los hombres y no en reservarles nichos de empleo barato (por ejemplo el trabajo a tiempo parcial, entendido como un sucedáneo de la precariedad).

La necesidad de eliminar las desigualdades y las discriminaciones que sufren las mujeres en el mercado de trabajo fundamenta la demanda hecha al Gobierno para que cumpla, en el tiempo establecido, con la transposición de la Directiva 2002/73 CE de 23 de septiembre de 2002 (1). También se ha pedido a la Administración que promueva una ley de acciones positivas que favorezca el acceso al empleo y a la formación de las mujeres y que mejore por tanto sus condiciones de trabajo. Dichas acciones han de darse tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas.

Frenar y terminar con la violencia de género ha sido otra de las prioridades emprendidas desde Comisiones

“El camino hacia el pleno empleo pasa por el refuerzo y el incentivo a la contratación de mujeres en igualdad con los hombres y no en reservarles nichos de empleo barato”.

Obreras. La violencia sexista mantiene la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Entre otras iniciativas, Comisiones Obreras va a modificar próximamente su reglamento interno para poder sancionar duramente todo tipo de acoso sexual y moral que pudiera producirse dentro del sindicato, además da su apoyo a la ley integral presentada por el Gobierno socialista.

En el programa de acción aprobado se tiene en cuenta la transversalidad y la puesta en marcha de diferentes medidas que propician la igualdad de oportunidades tanto en los puestos de trabajo como en la estructura sindical. Resolver así la actividad generará mayores posibilidades para la cooperación real entre hombres y mujeres.

Esta política transversal y de cooperación recogida en el Programa de Acción se difundirá a través de las páginas de la revista *Trabajadora*, escarpate de las políticas de igualdad de trato y de eliminación de las discriminaciones de género que parten de Comisiones Obreras. **I**

(1) Que modifica la Directiva 76/207/CEE de 9 de febrero de 1976.





CONTINÚA siendo unas de las profesiones más necesarias para que todo funcione (calles, empresas, casas) y son casi siempre mujeres quienes la realizan, sin embargo los salarios que reciben a cambio suelen ser casi siempre precarios, como las propias condiciones de trabajo: son las mujeres del sector de la limpieza. En Huesca, de la mano de la **Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras**, llevan ya un año de negociación para conseguir que la patronal mejore sus precarias condiciones: "Las empresas de limpieza generan unos importantes beneficios, que provienen de sus acuerdos con las administraciones públicas. 'Externalización de los servicios', dicen, privatizando la limpieza para evitar su gestión", explican. El sábado 15 de mayo, más de 800 personas asistieron al **Concierto Solidario: Mujeres por las mujeres**, celebrado en el Palacio Municipal de Deportes, que contó con las actuaciones de la zaragozana Carmen París y de Rakel Winchester y su grupo cordobés (flamenco, rap, algo de rock y diversión asegurada). Las teloneras fueron María Buesa, Clara Gasquet, María Cañas y Denis García-Carpintero de la Escuela de Artes Aplicadas de Huesca que presentaron un fotomontaje que incluía textos de las trabajadoras de la limpieza explicando sus condiciones laborales. **T**

por aquí

De conciertos y



Curso celebrado el 21 de mayo en Cataluña.

LA FEDERACIÓN Estatal Agroalimentaria de Comisiones Obreras está desarrollando dos cursos: *Negociación colectiva y política de género* se realizará en Cataluña, Murcia y Andalucía. Incluye los siguientes temas: igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y la social y familiar; políticas de género de los sindicatos internacionales; pautas de negociación colectiva; la Inspección de Trabajo en la resolución de discriminaciones; salud laboral y acoso sexual.

Políticas de género aborda la situación de las mujeres en el campo; el mercado laboral y las políticas de género; el papel de la Inspección de Trabajo en la resolución de las discriminaciones; la inmigración femenina y los compromisos congresuales. Asimismo se prestará importancia a los comités europeos con la participación del Comité de la Mujer de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). **T**

Con informaciones de: Arancha García-Carpintero, Montserrat Sagarra,

SE CELEBRÓ en Torremolinos, a principios del mes de mayo, la Jornada *Trabajar en igualdad* a iniciativa de la **Secretaría de la Mujer de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de Andalucía de Comisiones Obreras**. Tras la inauguración a cargo de Carmen Martín, responsable de esta secretaría, Rosalía Pascual (responsable de la Secretaría de la Mujer a nivel estatal de FE-COHT) presentó la ponencia *Negociación colectiva desde la perspectiva de género*; Susana López (de Izquierda Unida) la titulada *Precariedad en el empleo femenino*; *Acoso en el trabajo* fue el tema de Encarna Tarrás (Secretaría de la Mujer de la Federación Catalana de Fiteqa). Por último la pedagoga social Marisa Rebolledo (coordinadora del Equipo Ágora) habló de la *Gestión y el uso del tiempo de las mujeres*. A la jornada, asistieron 63 mujeres y 24 hombres. **T**

LA EMPRESA Rail-Gourmet, que presta sus servicios en los trenes de alta velocidad (AVE), ha obligado a sus trabajadoras al uso continuo de falda como atuendo de trabajo. Lo justificaba aduciendo que se trataba de una cuestión "de estética" y lo avalaba el anterior ministro de Fomento Álvarez Cascos. No respetaba, por tanto, el acuerdo alcanzado

hace una década entre Renfe y Comisiones Obreras para que sus trabajadoras, según apetencias, usasen pantalón o falda. Pero ahora tendrá que rectificar.

Las secretarías de **Salud Laboral y de la Mujer de la Federación de Comunicación y Transporte** -en asociación con Forem Confederal y a través del Programa Europeo Leonardo da Vinci, ALBORDE- han

planes de igualdad

LA DIRECCIÓN General de la Mujer (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades), la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Castilla y León han alcanzado un acuerdo de dotación en recursos humanos que consiste en la incorporación paulatina de 6 agentes de igualdad hasta el 2006.

Las agentes de igualdad son figuras especializadas en acciones positivas de igualdad que desempeña funciones de planificación, asesoramiento, coordinación y evaluación de programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y, especialmente, en el laboral.

Castilla y León, por sus características de extensión (son 9 provincias), requiere un esfuerzo especial según reza en el acuerdo alcanzado: “*Que permita llegar a todos los lugares de su territorio en la atención a las necesidades detectadas en el ámbito del empleo femenino, con la intención de ayudar a corregir las desigualdades todavía existentes tanto en el acceso al mercado de trabajo como en el seno de la relación laboral*”. Una muy buena iniciativa a emular en otros territorios. **T**



Momento del discurso del secretario general, Ángel Lorenzo, en la firma del Acuerdo de Igualdad de Oportunidades.

Carmen Martín, Bernarda García, María Antonia Martínez y Rita Moreno.



Maestra (Valencia, 1960), colección de Elvira Rodríguez.

EL PAPEL de la mujer en el mundo del trabajo: del franquismo a la democracia fue el título de la mesa redonda organizada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y el Círculo de Bellas Artes de Madrid, a mediados del mes de abril. José María Fidalgo, secretario general, la presentó y moderadas por Rita Moreno, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer (desde abril de 2001 a abril de 2004), intervinieron la periodista Teresa Aranguren, la escritora Lourdes Ortiz y Carmen Sarasúa, historiadora e investigadora en el proyecto *Trabajo y participación sindical de las mujeres en el franquismo y la transición (1940-1985)*. **T**

manifestado que una de las categorías profesionales donde más problemas de salud padecen las mujeres es en la de azafatas, ya que se suele priorizar la estética frente a la ergonomía, la comodidad y la seguridad. Las trabajadoras se encuentran así con zapatos de tacón de mala calidad, faldas cortas, trajes ajustados y medias de nylon para desarrollar un trabajo que exige estar mucho tiempo de pie, aguantar temperaturas ex-

tremadamente altas y bajas (según el periodo del año) y arrastrar peso.

Parece que la nueva ministra, Magdalena Álvarez, ha devuelto racionalidad al asunto y la situación será otra a partir de ahora: las mujeres podrán optar por falda o pantalones, los hombres podrán llevar camisas de manga corta en verano y se realizará un estudio sobre los tejidos para que sean adecuados a cada época del año. **T**

SE CELEBRARON en Granada las IV Jornadas *Derecho a trabajar en igualdad*, organizadas por el Instituto de la Mujer, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Andalucía, centradas este año en *La violencia doméstica y sus efectos en el ámbito laboral*. La inclusión en los convenios colectivos de cláusulas tendentes a proteger laboralmente a quienes sufren violencia sexista es uno de los temas que se abordaron y que podrían concretarse en medidas de sensibilización, flexibilidad horaria, permisos, traslados y sobre todo en evitar el despido (debido al absentismo laboral el descenso de la productividad), o la marginación profesional de las trabajadoras que sufren malos tratos en su ámbito familiar o de convivencia.

Las jornadas, que eran abiertas a quien quisiera inscribirse, contaron con una amplísima presencia de mujeres—cerca de quinientas— y una reducida presencia de hombres. El público se componía fundamentalmente de sindicalistas de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras, personal de los diversos servicios de atención a las mujeres de las corporaciones locales, representantes de instituciones públicas y de asociaciones de mujeres y algunos responsables de empresas participantes en el Programa Óptima que se desarrolla en Andalucía desde hace ya bastantes años.

Las jornadas fueron inauguradas por la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer y las secretarías de la Mujer de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras de Andalucía.

Destacar las ponencias presentadas por Miguel Lorente, médico forense y director del Instituto de Medicina Legal de Granada y por María Durán de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, así como la presentación del estudio *Los costes sociales y económicos de la violencia contra las mujeres en Andalucía*, publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer.

También participaron en las mesas de debate, entre otras, María José Casero, responsable del Departamento Confederal de la Mujer de la Unión General de Trabajadores y Rita Moreno en representación de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. **T**



reportaje

Marcha Mundial de las

Llamar la atención sobre las situaciones de pobreza y de violencia que sufren las mujeres a nivel internacional, con esta intención se dio a conocer la Marcha Mundial de las Mujeres. El último encuentro europeo tuvo lugar en el mes de mayo en Vigo (Pontevedra) y reunió a más de 20.000 personas.

Vitória Iglesias

LA MARCHA Mundial de las Mujeres es un movimiento conformado por 6.000 organizaciones de mujeres, feministas, sindicales, de cooperación y vecinales de 161 países diferentes, que unen su ingenio y su esfuerzo para trasladar al conjunto de la sociedad reivindicaciones legítimas⁽¹⁾.

Las mujeres -aunque de diferentes orígenes y nacionalidades, de diversas orientaciones políticas, culturales o sexuales- comparten dos condiciones por igual: la pobreza y la violencia machista; dos situaciones para avergonzar a cualquier civilización, cultura, régimen político o sistema económico dominante en este principio del nuevo milenio.

En junio de 1995, 850 mujeres de Québec (Canadá) tomaron las calles y marcharon durante 10 días contra la pobreza. Cuando llegaron a Montreal, 15.000 personas salieron a recibir las. Pedían simbólicamente “pan y rosas” y consiguieron que aumentase el salario mínimo, se concedieran más derechos para las inmigrantes y se apoyase la economía solidaria. Esta iniciativa de las habitantes de Québec animó a mujeres de todo el mundo a unirse.

Tres años después, en octubre de 1998, se organizó en esa misma ciudad un primer encuentro preparato-

rio. Participaron más de 140 mujeres provenientes de 65 países distintos. Allí se dieron las condiciones necesarias para analizar la situación mundial y se concretaron tanto una plataforma reivindicativa como algunas acciones.

Una Europa de todas

La propuesta de reforzar la solidaridad internacional en una acción conjunta de lucha contra la pobreza y la violencia sexista se extendió por todo el mundo entre los grupos de mujeres.

En el año 2000 más de 6.000 grupos se adhirieron al proyecto; se recogieron más de 5 millones de firmas de adhesión que fueron presentadas en Naciones Unidas; y, se realizaron concentraciones en Bruselas, Nueva York y en Washington, ésta última delante de la sede del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional.

A pesar del silencio de los medios de comunicación sobre la capacidad de movilización de la Marcha, la mayoría de las coordinadoras nacionales decidieron continuar el trabajo. Tras la celebración del I Encuentro Internacional, realizado en octubre del año 2001, se declara que la Marcha Mundial de las Mujeres debe continuar: “Considerando que los problemas de pobreza y violencia no sólo no

disminuyen sino que continúan aumentando dramáticamente”.

Coincidiendo con el debate sobre la Constitución Europea se decidió una plataforma reivindicativa y unas acciones comunes para desarrollar en todos los países. Estos fueron algunos de sus objetivos: dar a conocer propuestas novedosas para la construcción europea; presentar las reivindicaciones y las alternativas de los movimientos de mujeres; proponer a los Gobiernos, a quienes tienen el poder de decisión y a los miembros de la sociedad civil los cambios necesarios para mejorar las condiciones y la calidad de vida de las mujeres; y, poner de manifiesto la determinación de éstas para cambiar el mundo.



“Queremos una Constitución que recoja la plena equiparación de mujeres y hombres en la vida política, económica, social y cultural; que garantice los derechos sociales y la calidad de vida; que defienda y preserve los sistemas públicos de protección social; que permita la llegada y la integración de las personas inmigrantes; que defienda el derecho de autodeterminación de

Mujeres

los pueblos; que recoja el derecho de las mujeres a disponer de nuestro cuerpo y a elegir nuestro modo de vida, nuestra sexualidad y nuestra orientación sexual”, se explicaba en el llamamiento a la movilización.

Cita en Vigo

Dentro de esta enorme red de trabajo y acción, Galicia ha sido uno de los pocos países sin Estado que participó activamente en los encuen-

las europeas con las gallegas después del desastre ecológico provocado por la marea negra del *Prestige*: *“Queremos que el 22 y el 23 de mayo del año 2004 las mujeres europeas junten sus rabias, sus inconformidades y provoquen desde Galicia, el país más occidental de Europa, punto cero de la marea negra del año 2004, una marea más impactante que la del Prestige; que obligue a los gobiernos europeos a priorizar la vida y el futuro. Una Europa de la igualdad, la justicia y la solidaridad”*.

La convocatoria de la Marcha Mundial de las Mujeres, bajo el lema *Por una Europa de todas, diferentes sí, desiguales no*, ha sido un éxito. Visitaron Vigo delegaciones de mujeres provenientes de Bélgica, Francia, Italia, Holanda, Grecia, Suiza y Portugal.

El sábado 22 de mayo, mientras los medios de comunicación estaban absorbidos por los fastos de una absurda boda real, miles de mujeres participaban en los debates, exposiciones y talleres, intercambiándose experiencias y propuestas. Dentro del Foro Feminista de Debate y Reflexión se pudo

gún las organizadoras contó con exposiciones, talleres y vídeos sobre medio ambiente, antimilitarismo, educación para la igualdad, salud, derechos reproductivos y aborto, juventud, inmigrantes, violencia sexista, feminización de la pobreza, derechos laborales y sociales y libertades sexuales. Por la noche hubo tiempo para la fiesta y la alegría. La música la pusieron Uxía, Cantareiras de Trassancos, Tucanas, Mercedes Peón y Amparanoia.

Y el domingo 23 más de 20.000 mujeres recorrieron las calles de Vigo llenándolas de color violeta a su paso y reclamando otra Europa, sin pobreza, sin violencia machista, sin desigualdades... allí pudieron verse pancartas de grupos de cristianas, lesbianas, indígenas mexicanas, sindicalistas, partidos políticos de izquierda...

Las semillas lanzadas por la Marcha Mundial de las Mujeres están aún por germinar y crear raíces duraderas que abarquen cada vez a más países. Este año se está preparando el borrador de la Carta Mundial de las Muje-

“La Carta Mundial de las Mujeres para la Humanidad será el eje de la acción internacional en el año 2005”

tros internacionales y mantuvo la coordinación desde el año 2000. Muchos grupos gallegos, con una dilatada experiencia de trabajo feminista, se han sumado a la iniciativa.

El lugar elegido fue la ciudad de Vigo, en Galicia, por su situación periférica (tanto geográfica como económica) y como muestra de solidaridad de

asistir a las siguientes mesas redondas: *La sustentabilidad ecológica: alternativas feministas, Mujeres y espiritualidad, corporidad y resistencia y Contribuciones feministas en el origen y desarrollo de una Constitución Europea*.

Además la Feria Feminista: *“Un lugar para el aprendizaje, el diálogo y el intercambio de experiencias”*, se-

res para la Humanidad que será el eje de la acción internacional de la Marcha en el año 2005.

Del 15 de junio al 15 de agosto de este año el comité encargado de la elaboración de la carta elaborará un segundo esbozo que se remitirá en septiembre para su discusión. En diciembre de 2004 en Ruanda se aprobará el documento final. Será un paso más en el fortalecimiento de los lazos internacionales de las organizaciones de mujeres. **1**

Vitória Iglesias es una de las portavoces de la Coordinadora Nacional Galega da Marcha Mundial das Mulleres.

(1) Más información en la siguiente página web: <http://www.feminismo.org>

Manifestación por las calles de Vigo, fotografía de Lola González.



“Justicia, defensa y protección son la esencia de la ley”



Comisiones Obreras apoya el anteproyecto de Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia ejercida sobre las Mujeres a pesar de que adolece de algunas imprecisiones, omisiones y carencias técnicas. Entrevistamos a Carmen Bravo, nueva responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer, para comentar la aprobación de esta ley y detenernos en sus aciertos y desaciertos.

Carmen Briz

Carmen Bravo en un momento de la entrevista.
Fotografía de Manoli Olmedo.

CARMEN BRAVO nació en Andosilla (Navarra) hace 51 años; y en Pamplona, tiene su domicilio habitual. Profesionalmente se decidió por la enfermería, sin embargo, su interés por la investigación la llevó a estudiar Geografía e Historia; su doctorado versó sobre la participación social de las navarras entre los años 1969 y 1989.

Anterior responsable de las secretarías de Acción Sindical y de la Federación de Sanidad en Navarra, ha aceptado ser la nueva responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer y comienza su mandato sumergiéndose de lleno en la discusión sobre el anteproyecto de Ley Orgánica Integral de Medidas contra la Violencia ejercida sobre las Mujeres: “*Es una ley integral porque abarca todos los ámbitos (la educación, la sanidad...) y porque intenta dar salidas a las mujeres que sufran maltrato desde todos los puntos de vista (familiar, judicial, penal y laboral). Se van a ver implicados 7 ministerios y afectará a unas 35 leyes. La ley integral tiene una gran magnitud. Las mujeres que sufran maltrato deben tener resueltas inmediatamente una serie*

de situaciones: el domicilio, la custodia de hijos e hijas, su salud, su situación laboral y socioeconómica...”

El Consejo Económico y Social (CES), del que Comisiones Obreras forma parte, el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y el Consejo de Estado han contado con un plazo de 10 días para emitir un dictamen sobre el anteproyecto.

¿Por qué piensa que es necesaria una ley de estas características en este momento?

La cultura de la que venimos en este país –después de 40 años de ser subsidiarias, de ser sometidas, de tener que pedir permiso hasta para trabajar– pesa mucho sobre la sociedad. Después de 25 años de Constitución está claro que aún no se han instaurado los valores democráticos de igualdad en su plenitud, ni en el ámbito político, ni en el de representación... La participación en la vida política o pública y en mercado laboral se ha visto incrementada sustancialmente mediante las cuotas o acuerdos de acción positiva. La incorporación de las mujeres

en el mercado laboral se ha visto favorecida mediante acuerdos a través de la negociación colectiva y el diálogo social, es decir, siempre ha tenido que haber previamente una serie de articulaciones legales o de decisiones políticas que impulsasen o que propiciasen la incorporación de las mujeres. Esta ley busca la protección de las mujeres y articula una serie de medidas que permiten su seguridad. Hasta ahora muchas, en un entorno de falta de seguridad, han decidido retirar sus denuncias, otras ni siquiera las han presentado. En algunos de sus aspectos la ley amplía el ámbito de seguridad. Si las mujeres no están seguras no actuarán con libertad.

Es importante que las trabajadoras que hayan sufrido maltrato cuenten con el derecho en el puesto de trabajo para poderse trasladar con preferencia a otra localidad si lo desean, para no ser sancionadas en caso de no asistir por motivo de la situación vivida, para poder acogerse a la suspensión del contrato si esto les favorece... Son medidas que van a facilitar la denuncia y resolución de su situación.

¿Demuestran las opiniones vertidas por el Consejo General del Poder Judicial que aún está arraigada la violencia machista en la sociedad?

El Consejo General del Poder Judicial es una institución con una alta especialización y con un conocimiento real en la aplicación de las leyes, pero entiendo que la innovación legislativa conlleva siempre discusiones y matices. Todo esto entra dentro de lo “normal”, lo “lógico”; lo que no parece tan fácil de asumir son algunas declaraciones del tipo: “*Toda acción positiva puede terminar en una acción negativa*”, sin tener en consideración el bien a proteger: las mujeres que sufren maltrato.

En su recorrido y puesta en marcha, toda ley puede tener un efecto perverso, pero las leyes no están para premiar o castigar sino para regular situaciones de desigualdad o de injusticia. Justicia, defensa y protección de los derechos de las mujeres, sin que pueda verse amenazada su libertad ni su integridad, son la esencia de esta ley.

¿Qué valoración hace del dictamen preceptivo emitido por el Consejo Económico y Social de España (CES)?

Creo que se ha actuado con rigor a la hora de hacer las valoraciones, se ha estudiado y analizado el anteproyecto de ley en profundidad, se ha propiciado el debate y se ha consensuado un dictamen.

Sin embargo, es cierto que durante el debate aparecieron los diferentes intereses de los grupos que conforman en CES, para algunos éstos priman más que la protección de las mujeres. Incluso en el debate han tratado de confundir la violencia machista con otro tipo de violencias de naturaleza distinta.

Violencia de género, violencia sexista, violencia del compañero íntimo, ¿cuál es la expresión más idónea?

En una ley no tiene tanta importancia su denominación como su contenido. Me parece que es más oportuna la expresión “violencia de género”. Es verdad que se dan casos en los que algunas mujeres ejercen poder y violencia psicológica o física sobre sus parejas sentimentales. Pero la realidad no debe ruborizarnos y el problema social que pretende resolver esta ley es la violencia

que los hombres ejercen sobre las mujeres y los datos objetivos están ahí y son tozudos. También es una realidad que hay millones de hombres que apoyan a millones de mujeres.

Hablemos de cómo se resuelven los problemas laborales en el anteproyecto. ¿Por qué se condicionan los derechos a merced de los convenios colectivos vigentes o a los acuerdos entre empresarios y trabajadoras?

No se puede tutelar un derecho a través de la negociación colectiva. Si según la ley la reducción de jornada o la organización del tiempo de trabajo es un derecho, debe ser respetado y aplicado. Igual sucede con otras leyes que ya se están aplicando, por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada en 1995, prima el derecho al

“Hay un buen número de mujeres que necesitan seguridad en el empleo que les ayude a vencer las situaciones de violencia”.

traslado a otro puesto cuando el embaudo sea de riesgo. La ley facilitará que cualquier trabajadora que necesite flexibilizar o reducir su jornada a consecuencia de una situación de malos tratos pueda hacerlo. Otra cosa es que con los convenios colectivos la ley se vea mejorada. De hecho, los convenios colectivos de los sectores feminizados deberían ir dirigidos a mejorar esas circunstancias.

Una de las figuras positivas que recoge es que las trabajadoras que hayan sufrido malos tratos puedan desplazarse a otro centro de trabajo dependiente de la empresa, pero esto sólo será posible en las empresas más grandes y con más delegaciones.

La ampliación de las excedencias o las excedencias con reserva de puesto son medidas que hay que ir consiguiendo. Los cambios de turno y de puesto de trabajo hay que garantizarlos en los convenios.

La duración de la suspensión de contrato está prevista en 6 meses, ¿es suficiente?

La recuperación de las mujeres que han sufrido situaciones de malos tratos puede ser muy variable. Puede ser que 6 meses produzcan en una mujer un buen efecto y que permitan su recuperación, pero también puede ser que no. El maltrato suele venir acompañado de bastan-

tes dificultades y a veces los trámites ordinarios (quién se queda viviendo en el domicilio común, qué sucede con los hijos e hijas...) tardan tiempo en resolverse. Dejar abiertos los 6 meses a voluntad de la trabajadora no sería lo correcto porque podría producir un efecto contrario al objetivo, pero sí habría que analizar cada caso individualmente, para que desde los servicios integrales o desde el ámbito de las relaciones laborales o sanitarias se puedan preservar los derechos hasta que se resuelva bien la situación.

¿Cómo debería gestionarse el período de prestación por desempleo consumido?

Que en este período de suspensión de contrato no se consuma el tiempo que las mujeres ya tengan cotizado por desempleo, que hubiese también una suspensión de ese tiempo para que se

pueda acumular y no se pierda.

La violencia está presente por igual en todas las mujeres, sin embargo, en este país está claro que la mayoría trabajan en sectores feminizados (de servicios, hostelería...) y en empleos de mala calidad o precarios, con lo cual, por pura lógica hay un buen número de mujeres que necesitan seguridad en el empleo que les ayude a vencer las situaciones de violencia.

¿Debería contemplarse siempre el coste cero para el empresario?

En la propia nota de prensa elaborada por el CES el coste cero tenía mucha relevancia. Comisiones Obreras siempre habló de medidas de coste cero para los empresarios, por ejemplo cuando se formalicen contratos de interinidad para sustituir a las mujeres que sufren violencia. Hablamos de un problema social y por tanto tendrá que ser la sociedad y la Seguridad Social quienes se hagan cargo de los costes que pueda haber.

Se cita la movilidad geográfica como posibilidad real pero no se acompaña del derecho a la reserva al puesto de trabajo ¿cuál es su valoración?

Planteamos que las Administraciones Públicas pongan en conocimiento

público las vacantes susceptibles de ser cubiertas por las mujeres que hayan sido agredidas y que se priorice su situación. La ley recoge el derecho a la salida hacia otro lugar pero no contempla ni cita la posibilidad del regreso y esto es importante tenerlo en cuenta. Hay que evitar que las mujeres tengan la sensación de que se marchan al exilio y deben saber que si lo desean y lo deciden pueden regresar porque tienen reservado su puesto de trabajo. Evidentemente tendrían que fijarse y regular unos plazos, pero la ley tiene que contemplar la posibilidad del retorno.



Carmen Bravo fotografiada por Manoli Olmedo.

El anteproyecto contempla la formación en materias de igualdad en los centros de estudio, pero ¿quién educará a los educadores?

En este país es una figura que no está reconocida en ningún sitio, ni en los currículos académicos, ni en los claustros del profesorado, ni en los rectorados... Nos preguntamos cuáles son los criterios que se manejarán para nombrar a esas personas expertas en materias de igualdad. Creo que este es un tema de envergadura, de darle vueltas y la ley aún no lo recoge ni da normas sobre ello.

También nos preguntamos por qué no puede llegar esta formación hasta la universidad y no quedarse sólo en los colegios, el bachillerato o en la formación profesional. Es importantísimo que todos los futuros profesionales puedan poner de su parte en la prevención de la violencia machista.

Comisiones Obreras apuesta porque se articulen medidas para la aplicación de protocolos sanitarios dentro de los planes de salud que aprueben los diferentes gobiernos...

La ley remite al Consejo Interterritorial de Sanidad pero éste tiene un marcado carácter administrativo. No se pueden poner en marcha medidas, ni en atención primaria ni en atención especializada, sino están contempladas en ningún ámbito normativo, de ahí la im-

portancia de su regulación.

Otro problema es que se hace referencia exclusivamente a la formación de los profesionales de atención primaria y no se extiende a todos los niveles sanitarios. Por último, debe haber coordinación entre todos los servicios para que cuando una mujer acuda al servicio de urgencias o de atención primaria se garantice el seguimiento de su situación.

¿Pensas que ha sido demasiado rápida tanto la consulta como la elaboración de la propia ley?

Creo que no. El Partido Socialista Obrero Español ya tenía elaborados algunos planes e iniciativas parlamentarias que fueron presentados hace más de un año en el Parlamento y rechazados por el Partido Popular. Es evidente que tenía en cartera este asunto y otros porque su objetivo era gobernar. Me parece bien que se apruebe ya la ley y que además sea la primera.

En la elaboración del documento si que parece –según la redacción y la metodología– que ha habido precipita-

El Observatorio Nacional de Violencia sobre las Mujeres no contempla la participación de las organizaciones sindicales más representativas, tampoco se cuenta con ellas a la hora de dilucidar sobre la publicidad sexista.

No quiero pensar que el Gobierno deje conscientemente fuera del Observatorio a organizaciones representativas. Tal vez haya habido más atención hacia las asociaciones feministas de ámbito estatal y no se haya tenido en consideración el trabajo desarrollado en esta materia por los sindicatos. A través de Soledad Murillo, responsable de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, le hemos hecho llegar esta preocupación al Gobierno, para que pueda reconsiderar este asunto. También tendrán que estudiar las preocupaciones y deficiencias que todas las organizaciones e instituciones les estamos haciendo llegar.

¿Qué ocurre con el acoso sexual?

Insistimos en la necesidad de transponer la Directiva comunitaria sobre Igualdad de Trato de 2002, que contempla con detenimiento el acoso sexual en el trabajo⁽¹⁾. En el plazo de 6 meses debería dictarse la ley y el Gobierno tendrá que tenerlo previsto.

¿Cuánto habremos de esperar para poder valorar su puesta en marcha?

No va a haber un cambio inmediato en la sociedad, ni en lo cultural, ni de mentalidad, ni de comportamiento. Yo creo que eso es muy difícil y tendremos que darle un tiempo. Por ejemplo, tendremos que ver si el incremento de las

"El Gobierno tendrá que estudiar las preocupaciones y deficiencias que todas las organizaciones e instituciones les estamos haciendo llegar".

ción o descoordinación, aunque tampoco le daría a esto más vueltas. En el ámbito laboral por ejemplo hay que perfilar aún más las modificaciones que se han de realizar en el Estatuto de los Trabajadores.

penas se corresponde con el objetivo a alcanzar o no... aunque creo que pronto podremos ver algunos cambios positivos. Desde luego a las mujeres les va a beneficiar, en el sentido de que se moverán en un ambiente más seguro. **T**

los mejores años de nuestra vida

“Sonrisa, buenos días, adiós, gracias”

Obligados a trabajar bajo fórmulas de calidad, sus empleos no parecen tenerla. Las condiciones laborales, el tamaño de las empresas y el propio perfil de las plantillas hacen del comercio un sector de interés sindical estratégico.

Nuria Rico, Ana Santana y Enrique Martín

LOS DATOS de la última Encuesta de Población Activa revelan que las jóvenes menores de 35 años siguen teniendo como principal actividad el comercio y la hostelería, mientras que esta misma área ocupa el cuarto lugar en el caso de los varones.

Dentro de esta ocupación merece especial atención el sector del comercio. Es quizá el único sector de nues-

“Los extensos horarios comerciales y su traslación al horario laboral impiden que el personal de plantilla tenga una vida propia no basada exclusivamente en el empleo”.

tro país en el que las empresas siguen creciendo en tamaño: El Corte Inglés cuenta con 90.000 personas en plantilla, Carrefour 47.000, Alcampo 15.000... la inmensa mayoría jóvenes, de las que un 75% son mujeres.

La importancia sindical del sector es estratégica por el tamaño de las empresas y por las oportunidades sindicales que ofrece. Sin menoscabo de otros, es necesario mantener y desarrollar este entorno empresarial -en el que tradicionalmente se ha construido un sindicalismo de clase fuer-

te- para poder reforzar el trabajo en otros con menos posibilidades. Son precisamente las menores de 35 años quienes más están aumentando la cifra de afiliación dentro del sindicato.

Las trabajadoras jóvenes del sector padecen salarios bajos, discriminación salarial, extensas e irregulares jornadas laborales, pocas posibilidades de promoción y procesos pocos

transparentes, dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida personal y escasez de oportunidades de formación. Por ejemplo, el Convenio Colectivo Sectorial de Grandes Almacenes recoge un grupo profesional (llamado de “iniciación”) dirigido al colectivo de nueva incorporación que cobra un 3% menos de salario durante los dos primeros años. Otro ejemplo: las empresas establecen unilateralmente los complementos salariales.

Los extensos horarios comerciales y su traslación a la jornada laboral

impiden que el personal cuente con una vida propia no basada exclusivamente en el empleo. Las reticencias de algunas empresas para conceder derechos recogidos en la ley de conciliación están provocando numerosas denuncias ante los juzgados por parte de trabajadoras y trabajadores.

Más ejemplos discriminatorios son los relacionados con la promoción profesional y con el acceso a la formación continua: en el centro de trabajo Preciados-Callao de El Corte Inglés en Madrid las mujeres suponen un 63% de la plantilla, sin embargo los mandos son casi en su mayoría hombres (el 90%); el 68% de las acciones del plan de formación Alcampo S. A. 2003 iba dirigido a los mandos (principalmente hombres), cuando la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres.

El 93% de quienes trabajan en las cajas registradoras son mujeres y manifiestan problemas de salud acusados: trastornos músculo-esqueléticos, del sueño, nerviosos, fatiga visual, y un largo etcétera. La mala concepción ergonómica del puesto de trabajo, el estatis- mo de las posturas adoptadas, la ejecución simultánea de tareas repetitivas, los ritmos de trabajo elevados, el acarrear peso y las malas condiciones físico-ambientales (niveles de ruido, corrientes de aire...) son los responsables. **1**

Nuria Rico es la nueva responsable de la Secretaría Confederada de Juventud, Ana Santana es socióloga en la Secretaría Confederada de Empleo y Enrique Martín es sociólogo y adjunto a la Secretaría de Política Social.



False Memories II (1999), de la fotógrafa finlandesa Eija Brotherus, para quien el autorretrato es central en su obra.

Condiciones laborales de la gente joven (menor de 35 años)

	Ellas	Eillos
Población activa	3.518.692	4.433.551
% total población de su misma edad	81,5%	67,1%
Jóvenes ocupados	2.833.399	3.922.962
%/total población de su misma edad	42,5%	66,1%
Con contrato indefinido	163.122	256.881
%/total población de su misma edad	16,1%	24,6%
Jóvenes parados	685.293	510.590
Tasa de paro	19,5%	11,5%
Salario medio joven (euros anuales)	8.489,96	12.779,51
Esfuerzo salarial medio para acceder a una vivienda	64,4%	54,8%

Fuente: EPA: Cuarto trimestre 2003 y CJE: Observatorio de la Vivienda Joven abril 2004



Feminismo/s, revista semestral editada por el Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante. Página web: <http://www.ua.es/cem>. Correo electrónico: cem@ua.es.

SON DOS los números editados de esta revista de estudios, ambos monográficos, bajo la dirección de Clarisa Ramos Feijóo. Silvia Corporale-Bizzini, directora del Centro de Estudios de la Mujer, la presentaba así: “*Nace con la voluntad de ofrecer a la comunidad académica y a la sociedad civil un espacio de expresión y debate crítico en el ámbito de los estudios de género y de la teoría feminista*”. Además se trata de revelar y desvelar cómo se configuran y dónde se

encuentran las discriminaciones por razón de género, equilibrando, en la medida de lo posible, las relaciones entre mujeres y hombres.

El primero de ellos aborda el tema del *Feminismo y la multidisciplinariedad* y lo coordina Helena Establier. Incluye textos sobre filosofía, filología, crítica literaria, literatura (lesbiana, hispanoamericana, catalana), sociología, derecho, ciencia, derechos humanos...

Bajo el rótulo *Imaginando a la mujer*, se edita el segundo

Feminismo/s

volumen, coordinado por Pilar Amador y con Mónica Moreno como editora. El tema común es el de la iconografía femenina y los diversos artículos reflexionan sobre el camino recorrido entre las imágenes tradicionales y las lecturas de nuevas formas de representación, que por fin abandonan los estereotipos. El recorrido pasa de nuevo por la Filosofía y el Historia y desemboca en el ciberfeminismo y las representaciones de “nuevas mujeres”. **I**

C. B.



Detalle de *Trabajadores (1925)*, de Franz Wilhelm Seiwert.

Agentes de igualdad de oportunidades I, II y III, elaborado por Luisa Antolín, Rocío Rodríguez, Paloma Santiago, Yolanda Solana, Carmen Rodríguez y Josefa Franco y editado por la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM), Correo electrónico: forem@forem.es Página web: <http://www.forem.es>

EL PERFIL de agente de igualdad es promovido actualmente en España por muchas instituciones empeñadas en impulsar la igualdad de oportunidades. La formación de especialistas capaces de elaborar, evaluar y gestionar programas de acción positiva en el ámbito regional, municipal, empresarial y sindical, en ONG's y en otras entidades que solicitan sus servicios, precisa de materiales que ofrezcan los elementos necesarios para completar

el itinerario formativo de este perfil profesional.

La Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera ha desarrollado este programa en tres libros que corresponden a los contenidos estructurados del programa formativo de agentes de igualdad, proporcionando las herramientas para integrar esta disciplina en todos los ámbitos profesionales.

El primer libro profundiza en las características de la ocupación, los diferentes conceptos y perspectivas teóricas

Agentes de igualdad

de género y en los problemas específicos de las mujeres en los ámbitos personal, social y laboral. *Agentes II* se detiene en la planificación, el asesoramiento, el desarrollo, la evaluación de acciones positivas y el desarrollo de habilidades que faciliten la comunicación. El último libro explora en el empleo y en las formas de participación en la política. **I**

Antonio Carmona es responsable de Políticas Activas y Publicaciones de FOREM.



De un dibujo de Liz Lomax.

Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española, editado por el Consejo Económico y Social (CES) con la participación de Comisiones Obreras. Madrid, diciembre de 2003.

UN exhaustivo y amplio análisis sobre la realidad sociolaboral de las mujeres en la España de hoy (situación sociodemográfica; educación y formación; empleo; situación profesional y condiciones de trabajo; trabajo doméstico, responsabilidades familiares y usos del tiempo, y participación social y política) es lo que contiene el informe que presentamos.

Se actualiza así el realizado hace 10 años por el CES y amplía su ámbito de estudio a

nuevas cuestiones que han cobrado relevancia: el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar; la situación de las inmigrantes, las dificultades de los hogares monoparentales o el problema de la dependencia y el envejecimiento de la población.

La masiva incorporación de mujeres en el mercado laboral ha ido acompañada de multitud de problemas y situaciones de discriminación: el menor salario respecto al

de los hombres, la peor calidad y condiciones del empleo, la doble jornada de trabajo (dentro y fuera del hogar), el insuficiente desarrollo de los servicios públicos de proximidad que faciliten el acceso de las trabajadoras a la actividad laboral... Cuestiones todas ellas pendientes de resolver. **I**

Luis Zarapuz es economista en el Gabinete Técnico Confederado de Comisiones Obreras.

Realidad sociolaboral

Seguir creciendo, seguir decidiendo (II)



Trabajo, proyectos, ilusiones, traslados, nuevas responsabilidades, esperanzas y probablemente algún momento de susto. Esto es, parte, de lo que les espera a las voces femeninas del nuevo equipo de dirección de Comisiones Obreras.

La luz que llega a las llanuras III
(1917), de la pintora estadounidense
Georgia O'Keeffe.

Todas las imágenes del informe son recogidas del catálogo de la Fundación Juan March Georgia O'Keeffe, naturalezas íntimas (2002): *Aro, número III* (1930); *Verde, amarillo y naranja* (1960); *Amapola* (1927); *Línea azul* (1919) y *Lirio blanco número 7* (1957).

Proyectos y trabajo por delante

Lola Licerás, Nuria Rico, Pura García y Marisol Pardo son las nuevas responsables de las Secretarías de Empleo, de Juventud, de Políticas Sociales y de Cooperación al Desarrollo respectivamente. Ellas reflexionan sobre las mujeres y Comisiones Obreras.

Carmen Briz

¿Vale la pena el feminismo?

[LOLA LICERAS] El feminismo, igual que el sindicalismo, vale la pena. Esta corriente de pensamiento y sus reivindicaciones son imprescindibles para conseguir la liberación de las mujeres y la igualdad de trato en todos los ámbitos de la vida –privada y pública-. Sin el trabajo de las mujeres feministas hoy no podríamos felicitarnos de los avances conseguidos y tendríamos menos expectativas para seguir avanzando.

[NURIA RICO] Por supuesto que sí, creo que la mentalidad de la sociedad ha evolucionado mucho desde que surgió, aunque siga existiendo desequilibrio

con respecto a los hombres en el plano social y laboral.

¿Participan y deciden cada vez más las mujeres dentro del sindicato o es un deseo aún sin cumplir? ¿Y las jóvenes?

[LOLA LICERAS] La participación y el poder de decisión de las mujeres dentro del sindicato es hoy una mezcla de realidad y también de deseo todavía no cumplido. Hay muchas más mujeres afiliadas y elegidas como delegadas, y hay más mujeres ocupando puestos de responsabilidad en la dirección de las organizaciones de Comisiones Obreras. Creo que ahora ya podemos decir que ésta es una progresión continuada, pero que hay que seguir afianzando, sin descuidarse, tanto mediante compromisos voluntarios compartidos, como a través de normas internas de obligado cumplimiento. Con la gente joven creo que los avances son mucho

menores, no porque no se afilien al sindicato o no “se muevan” en las empresas, sino porque son más “invisibles” para la estructura del sindicato y, por tanto, están poco presentes todavía en los ámbitos de dirección y de negociación.



[NURIA RICO] Claro que sí, el sindicato está, a mi entender, plenamente concienciado y no me gusta ponerme como ejemplo, pero creo que no somos, ni yo, ni las mujeres, ni los jóvenes que trabajamos dentro del sindicato un deseo, creo que hemos demostrado y aportado muchas cosas en el trabajo diario.

[PURA GARCÍA] En este último Congreso he vuelto a renovar mi compromiso en la dirección de Comisiones Obre-

“Todas las personas que conformamos el sindicato tenemos que trabajar más y mejor por la igualdad y la no discriminación de las mujeres” (Lola Licerás).

LOLA LICERAS tiene 57 años, que en absoluto aparenta. Nació en Madrid y allí vive. En sus ratos de ocio le gusta perderse por entre las salas de cine o por el monte.

Se queja, aunque bajito, de que lee demasiadas cosas relacionadas con el trabajo, aunque saca tiempo: *“Últimamente elijo relatos cortos de ficción o ensayo. Acabo de releer El Danubio, de Claudio Magris y ahora estoy leyendo Nueva York, de Djuna Barnes”*. Nos recomienda ir al cine para ver: *Las invasiones bárbaras (Canadá-Francia, 2003), de Denys Arcand porque es divertida y con sentido para la gente de mi generación y El regreso (Rusia, 2003), de Andrey Zvyagintsev, que a pesar de ser rara, atrapa”*.

Lola Licerás se vinculó al sindicalismo en el año 1974: *“A raíz de trabajar unos meses en Italia y descubrir allí el movimiento sindical de fábrica. Mantengo el vínculo porque me parece una manera útil de luchar por la mejora de las condiciones sociolaborales de la mayoría de la población y de los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo”*.

Lola Licerás fotografiada por Manoli Olmedo.



“Me preocupan especialmente los problemas que tienen jóvenes y mujeres para acceder a un empleo de calidad, la precariedad de los que ya tienen empleo y los problemas de emancipación que tienen los jóvenes a causa de dicha precariedad” (Nuria Rico).



ras, esto significa que en lo personal seguiré pasando más tiempo en Madrid que en Toledo; en lo sindical, participaré intensamente en el proceso confederal. Precisamente esta última experiencia me ha hecho ver con más claridad que las mujeres, también las jóvenes, quieren estar presentes en todas las esferas del sindicato donde se deciden cosas y participar de ello y que esto no puede obstaculizarlo nada ni nadie. Creo que se avanza pero también es cierto que no nos podemos relajar. Va a ser muy importante en estos próximos años tener una actitud y un trabajo persistente para que esto deje de ser un objetivo de congreso y se viva como algo normalizado en el sindicato y por todas las personas de nuestra organización.

[MARISOL PARDO] Son innegables los avances producidos en los últimos años, con el importante, aunque desigual, incremento en la incorporación de mujeres a los órganos de dirección del sindicato, en el número de las delegadas elegidas en las elecciones sindicales y especialmente significativo el incremento de la afiliación femenina, que debe corresponderse con el mismo incremento en representación en los órganos de dirección. Sin embargo del balance del Plan de Igualdad y de los objetivos en él comprometidos se desprende la necesidad de continuar traba-

jando para mejorar los cauces de participación de las mujeres en el sindicato y estimular su incorporación a los órganos de dirección.

La participación de las mujeres en la vida sindical continúa viéndose lastrada por condicionamientos sociales, familiares y laborales. Repartir el tiempo de trabajo, compartir las tareas domésticas, desarrollar servicios de atención a las personas dependientes es absolutamente fundamental para la conciliación de la vida familiar y social y por ende la participación de las mujeres en la vida sindical.

A pesar de los significativos avances alcanzados en el orden legislativo, educativo y social, a pesar de que los niveles educativos de las generaciones más jóvenes son bastante similares a los masculinos, incluso mejores, persiste una situación de discriminación de las jóvenes en el acceso al empleo. Se hace necesario priorizar la lucha contra la precariedad, promover la participación e incorporar a más jóvenes al sindicato, adoptando fórmulas organizativas más flexibles y una utilización del tiempo más adecuada.

¿Qué significa para usted la transversalidad?

[LOLA LICERAS] La transversalidad es reconocer que la sociedad está con-

formada por mujeres y hombres, que las mujeres tienen una posición desigual en la sociedad, y que ambas cuestiones –visibilidad y desigualdad– deben ser tenidas en cuenta en todas las actuaciones del sindicato: acción sindical, propuestas, informes, negociaciones, organización interna, etc. . .

[NURIA RICO] Creo que es necesaria para el trabajo conjunto del sindicato, cada área está relacionada en parte con otras, y sin esta transversalidad no sería posible el trabajo transparente y de calidad.

[PURA GARCÍA] Tenemos un plan de trabajo pendiente de cumplir, que está recorrido por un espíritu de transversalidad que en mi opinión es un acierto, tal y como están desarrollándose algunas de las situaciones que estamos viviendo en el mercado laboral, cuestiones bastante negativas y por si

NURIA RICO nació hace 26 años en Madrid, la misma ciudad en la que continúa viviendo.

Le gusta leer, ir al cine, escuchar música y los deportes en general y siente debilidad por su familia a la que está muy unida: *“Y a quienes día a día me demuestran que están ahí apoyándome en todo y a las que debo mucho”*.

Está leyendo *El médico*, del estadounidense Noah Gordon: *“En muchas cosas me identifico con el protagonista y aunque parezca mentira es la tercera vez que la leo”*, nos dice. Y a pesar de que es difícil elegir sólo una nos recomienda una película: *“Planta 4ª, es una de las últimas que he visto. Pensaba que no iba a poder terminar de verla por la crudeza del tema, pero es maravillosa”*.

Nuria Rico se afilió a Comisiones Obreras hace algo más de cuatro años: *“Creo que es el único medio que nos permiten utilizar como herramienta para mejorar las cosas”*.

Nuria Rico, fotografiada por Manoli Olmedo.



fuera poco también discriminatorias. Es muy importante que avancemos en una cultura de trabajo en red, de cooperación, y que desechemos la idea del trabajo en departamentos o temas estancos.

[MARISOL PARDO] Entiendo que el concepto de la transversalidad o la formulación de desarrollo transversal (*mainstreaming*) implica la acción de recorrer, impregnar e integrar el conjunto de las políticas y de la acción desarrollada por el sindicato y aplicada, en este caso a las políticas de género, como forma de garantizar a las

sis de género no sea sólo cosa de las secretarías de la mujer, que sin duda deberán seguir siendo sus principales impulsoras, pero que debe ser contemplado en el trabajo del resto de las secretarías, en un recorrido de ida y vuelta, en estrecha colaboración y de forma que impregnen el conjunto del sindicato. Entendida así la transversalidad significa tener presente y asumir desde la política general a la acción sindical, el empleo, la formación, las políticas afiliativas y organizativas una realidad diferenciada a la que hay que dar respuesta. Para que la negociación colectiva sea un instrumento

género dentro de los Reglamentos de Comisiones Obreras?

[LOLA LICERAS] La violencia de género es la expresión más cruda de la desigual posición social de las mujeres y constatamos, desafortunadamente cada día, que está instalada en todos los ámbitos de la sociedad. Por eso Comisiones Obreras tiene que ocuparse de este problema en una doble dirección: estableciendo criterios para la acción sindical en el ámbito sociolaboral y regulando la penalización de los comportamientos de esta naturaleza de las personas que forman parte de nuestra organización.

“Los bajos salarios para determinados grupos de trabajadores, fundamentalmente mujeres y jóvenes, son una realidad con la que se tiene que convivir” (Pura García).

mujeres la aplicación efectiva de los derechos de igualdad y no discriminación para su incorporación en el mundo laboral.

Para avanzar en la transversalidad se trata de que la incorporación a nuestros análisis y prácticas del análisis

eficaz para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato debe incrementarse la representación de mujeres y la perspectiva de género de las personas que negocian.

Toda la organización en su conjunto debe asumirlo, avanzar en la perspectiva de género, en la igualdad de oportunidades y de trato de los diversos colectivos, desde la integración de las políticas y la actuación cooperativa de todas las estructuras, como se contempla en el programa de acción aprobado en el VIII Congreso.

¿En qué términos y por qué piensa que debería incluirse la sanción de las conductas constitutivas de violencia de

[MARISOL PARDO]

En la lucha para erradicar la violencia contra la mujer pienso que debe incluirse la sanción de conductas constitutivas de violencia de género y modificar los reglamentos de Comisiones Obreras sin dejar por ello de poner en marcha estrategias de prevención y formación que tienen que ver con la eliminación de los obstáculos, prejuicios y estereotipos que dificultan la igualdad real entre hombres y mujeres, que tienen que ver con el aprendizaje para la resolución pacífica de los conflictos y las habilidades para desenvolverse con autonomía, madurez y responsabilidad en los diferentes ámbitos de relación.



PURA GARCÍA nació en Toledo, ciudad en la que reside habitualmente, en 1968, “*Un año bastante rebelde*”, apunta. Como les sucede a un número importante de jóvenes se independizó cuando comenzó sus estudios en la Universidad de Cuenca: “*Comencé a convivir con personas, situaciones e inquietudes que no pertenecían a mi entorno familiar. Creo que me convertí en activista de casi todo. Me tocó vivir la época de los primeros contratos basura, la guerra de las tasas universitarias... Aunque participaba en el sindicato, no me afilié hasta que no empecé a trabajar años más tarde en los Servicios Sociales de Alcázar de San Juan (Ciudad Real)*”. Su última lectura es *La señora de los sueños*, de la mexicana Sara Sefchovich: “*Me lo prestó una amiga y la verdad es que se puede leer, es muy ameno y tiene su punto*”. Le gusta también el teatro, la última obra que ha visto ha sido *La comedia de Carla y Luisa*, de José Luis Alonso de Santos, protagonizada por Cristina Higuera y Fiorella Faltoyano: “*Os la recomiendo. Entre otras cosas, trata el tema del desempleo y la amistad*”.

Pura García, fotografiada por Enrique Martín.

Cuando una persona afiliada está involucrada en un caso de violencia de género, el sindicato debe actuar en consecuencia y no inhibirse ante tales situaciones. Es importante dotarse de procedimientos adecuados y establecer medidas disciplinarias, según la gravedad de las

do laboral tiene como base la desigualdad sociolaboral de las mujeres, materializada fundamentalmente en que sigue habiendo empleos “de mujeres y de hombres” y en que unos y otros no tienen el mismo valor social. Por eso no se retribuyen igual. Además de éstos, hay

sarios no se reciclan y entienden una única forma rápida de obtener beneficios. Es muy importante que los empresarios, en su legítima búsqueda de la obtención de beneficios, opten por utilizar otras vías más seguras que las ya obsoletas “ventajas comparativas” de los bajos

“El reglamento debería recoger una definición lo más precisa posible de lo que entendemos por violencia de género, las manifestaciones de dicha violencia y cuales constituyen falta grave o muy grave” (Marisol Pardo).

acciones, dirigidas a las personas afiliadas que contrariamente a lo que supuestamente propugnamos como lo que se refiere a la lucha contra toda violencia de género, acaban cometiendo acoso sexual y moral por razón de sexo, lo que entiendo debe considerarse falta muy grave. El reglamento debería recoger una definición lo más precisa posible de lo que entendemos por violencia de género, las manifestaciones de dicha violencia y cuales constituyen falta grave o muy grave. Considero importante la agilidad y el rigor en los procedimientos de denuncia, la constitución de una comisión instructora y la tramitación del expediente. Al afectar a la intimidad y dignidad de las personas afectadas es importante garantizar la estricta confidencialidad de las personas que intervengan, desde la denunciante a las comisiones de garantías.

¿A qué es debida, en su opinión, la discriminación salarial de las trabajadoras en el mercado laboral?

[LOLA LICERAS] La discriminación salarial de las trabajadoras en el merca-

otros elementos que podríamos calificar como “objetivos” como la menor antigüedad laboral de las mujeres, el menor acceso a determinados complementos salariales, su mayor presencia en el empleo a tiempo parcial...

[NURIA RICO] A que los empresarios y directivos de las empresas todavía no se han dado cuenta de que las mujeres y los jóvenes estamos igual o mejor preparados que ellos. Es una realidad que se demuestra todos los años con los datos de las universidades, creo que cambiara en no mucho tiempo.

[PURA GARCÍA] En estos momentos los bajos salarios para determinados grupos de trabajadores, fundamentalmente mujeres y jóvenes, son una realidad con la que se tiene que convivir. En muchos de los casos estos salarios no dan para adquirir lo más básico ni para desarrollarse como personas. A estas condiciones se le suman otras como son las dobles escalas salariales, otro ejemplo de discriminación salarial que sólo obedece a malas prácticas empresariales. Algunos empre-

salarios y apuesten por las “ventajas competitivas” que ofrece la inversión en Investigación y Desarrollo de Nuevas Tecnologías (I+D), la formación de trabajadoras y trabajadores y el incremento del valor añadido de los productos y servicios.

[MARISOL PARDO] La discriminación salarial de las trabajadoras en el mercado laboral se debe probablemente a una combinación la persistencia de causas culturales, sociales y contractuales, mayor temporalidad, discriminaciones directas e indirectas, clasificaciones profesionales y valoración del trabajo en



MARISOL PARDO nació en un pueblecito de Soria hace 54 años, es licenciada en Historia y ha impartido clases en Barcelona y Madrid: “Empecé mi andadura profesional como maestra en Barcelona, simultaneando el trabajo en la escuela con los estudios en la facultad de Historia, la militancia política con la participación activa en el movimiento democrático de maestros y en la Asamblea de Mujeres de Barcelona del 76”. Afiliada a Comisiones Obreras desde que tenía 27 años, ha pertenecido a la Fundación de la Federación de Enseñanza de Catalunya, ha formado parte de la dirección de la Federación Estatal de Enseñanza y es miembro del Comité Ejecutivo Sindical Europeo de la Educación. Inicia nueva responsabilidad en la recién creada Secretaría de Cooperación al Desarrollo: “Las mujeres no tienen por qué encasillarse en ciertas secretarías”. Acaba de leer *Ensayo sobre la lucidez*, de José Saramago y nos habla de una de las últimas películas que ha visto, *El principio de Arquímedes*, de Gerardo Herrero: “Sin grandes pretensiones plantea una historia demasiado posible, de dos mujeres con su vida laboral y sentimental en conflicto”.

Marisol Pardo, fotografiada por Manoli Olmedo.





función del sexo, escaso reconocimiento en la práctica del trabajo de igual valor, complementos salariales ligados a puestos de dirección a los que las mujeres acceden en menor medida.

¿Qué papel deberían adoptar los hombres para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país? ¿Y las mujeres?

[**LOLA LICERAS**] Los hombres, para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar, deberían responsabilizarse de las tareas familiares y ejercer los derechos de conciliación que hoy les da la ley, sin sentirse negativamente “diferentes” por desarrollar ambos aspectos. Por su parte las mujeres creo que han hecho absolutamente todo lo que depende de ellas mismas para hacer esa conciliación –incorporarse a la actividad laboral, formarse más para “competir” mejor por el empleo, tener menos hijos. Hay que preguntarse también que ha hecho el Estado para favorecer la conciliación, tanto de las mujeres como de los hombres. Y ha hecho pocas cosas y tiene muchas por hacer, desde generar nuevos derechos de paternidad para los hombres e incentivar su uso, hasta crear una red de equipamientos para la atención a la infancia, a la vejez y a otras situaciones de dependencia.

[**NURIA RICO**] El de concienciación sobre todo. Las mujeres, dentro de la sociedad en la que ahora vivimos, no somos las mujeres de años atrás. Me gustaría dirigir unas palabras a quienes se empeñan en que esto no cambie: “*Hace más el que quiere que el que puede*”.

[**PURA GARCÍA**] Las mujeres desarrollamos un papel muy importante en lo que a conciliación de la vida laboral y familiar se refiere; aunque la conciliación de lo personal es aún más complicada y se necesita que los hombres fueren los ritmos para hacerlo de forma acompañada con nosotras. Los hombres tienen que aprender a conciliar cosas.

¿Dónde cree que debería ponerse el acento de cara a las próximas actuaciones del sindicato? ¿Por qué?

[**LOLA LICERAS**] Las prioridades del sindicato en materia de igualdad son, en lo relativo a la organización interna del sindicato, concretar nuevamente actuaciones según lo acordado en el Plan de Igualdad y evaluar permanentemente los resultados, así como fijar planes de trabajo para incrementar la afiliación de mujeres; en la acción sindical sectorial, territorial y de empresa, promover la incorporación de las mujeres al empleo y la creación de más y mejores empleos; en cuanto a nuevas regulaciones normativas, reclamar una ley de igualdad entre hombres y mujeres, la mejora de la ley de conciliación, el desarrollo de un plan integral de apoyo a las familias y la regulación de la protección a las situaciones de dependencia. Con las propuestas internas conseguiremos la participación de más trabajadoras en la vida sindical y con las propuestas normativas y de acción sindical más participación en la actividad laboral.

[**NURIA RICO**] Voy a decir sólo lo que a mí me compete como responsable de la Secretaria de Juventud, sin menospreciar el trabajo del conjunto del sindicato. Me preocupan especialmente los problemas que tienen jóvenes y mujeres para acceder a un empleo de calidad, la precariedad de los que ya tienen empleo y los problemas de emancipación que tienen los jóvenes a causa de dicha precariedad.

[**PURA GARCÍA**] Con respecto al trabajo sindical tenemos que prestar mucha más atención a sectores como comercio, *telemarketing*, servicios del área pública y servicios en general que es donde crece el empleo y donde mayoritariamente se integran las mujeres y los jóvenes. Hay que redoblar los esfuerzos para que el trabajo sindical esté presente en este tipo de empresas y hacer que las trabajadoras y los trabajadores sean protagonistas de las negociaciones.

[**MARISOL PARDO**] Las próximas actuaciones del sindicato deberían poner el acento en la realización de campañas bien coordinadas con las estructuras sindicales, intervención en la negociación colectiva y el dialogo social para promover el empleo de calidad y la igualdad de trato, aumentar y mejorar la participación laboral de las mujeres y combatir la precariedad de los jóvenes.

Eliminar la discriminación de las mujeres en la contratación, las retribuciones y la promoción. Remover los obstáculos, reducir las discriminaciones indirectas y la segregación profesional de las mujeres.

Promover una ley de acciones positivas para la igualdad de hombres y mujeres en el empleo y la transposición de la directiva europea.

En el interno del sindicato continuar desarrollando el Plan de Igualdad y el Plan contra la violencia de género.

¿Existe una sensibilidad feminista en Comisiones Obreras?

[**LOLA LICERAS**] No me parece una pregunta bien formulada. Las organizaciones en general no son feministas (salvo las que se constituyen bajo este principio). Lo que hay que preguntarse es si las organizaciones trabajan o no a favor de la igualdad y la no discriminación. En Comisiones Obreras hay sin duda feministas y creo que todas las personas que conformamos el sindicato tenemos que trabajar más y mejor por la igualdad y la no discriminación de las mujeres.

[**PURA GARCÍA**] Si nos paramos a leer muchos de los papeles que tenemos en nuestra organización, todo nos indicaría que existe una sensibilidad sin equívocos hacia los temas de género, pero cuando esto se tiene que llevar a la práctica todavía somos testigos de actitudes bastante detestables. Sobre todo en las cuestiones relacionadas con conductas constitutivas de violencia de género y de cualquier otro tipo de violencia, tienen que estar previstas en nuestras normas y ser susceptibles de sanciones tasadas sin que quepa la arbitrariedad. **T**

Con discapacidad

La Comisión de la Mujer de la Confederación de Coordinadoras y Asociaciones de Minusválidos Físicos de las Comunidades Autónomas dispone de una página web, indispensable para quienes desean información y asesoramiento.

Elena Nicolás

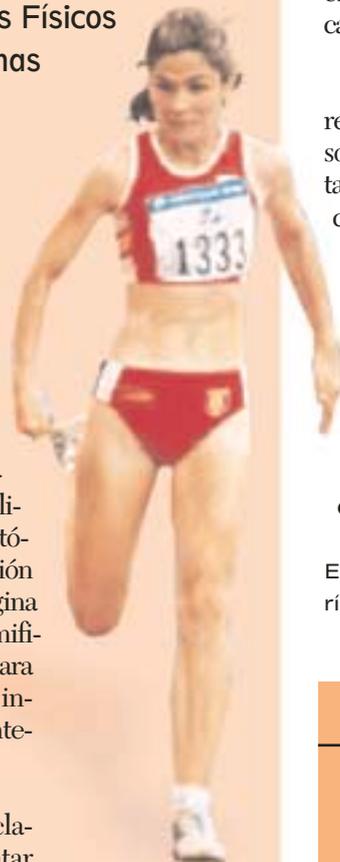
ATENCIÓN a la Mujer con Discapacidad es un servicio que viene trabajando desde el año 2002 a iniciativa de Confederación de Coordinadoras y Asociaciones de Minusválidos Físicos de las Comunidades Autónomas (COAMIFICOA) y su Comisión de la Mujer. La dirección de su página web es la siguiente <http://www.coamificoa.org>. Éste es un buen momento para visitarles ya que actualmente están intentando mejorar el diseño y los contenidos para ofrecer un buen servicio.

Desde el momento que queda claro que hay asuntos específicos a tratar con las mujeres con discapacidad, adquiere su sentido esta página, repleta de servicios e información necesarios.

Es necesario fomentar una forma de conciencia ante el peligro de la doble discriminación basada en el género y en la discapacidad. Y no son me-

“Con el conocimiento de que es una labor de máxima importancia, las mujeres con discapacidad están enfocando su fuerza para cambiar la realidad existente”.

ras palabras. Por ejemplo, el paro de estas mujeres con respecto a los hombres en su misma situación se duplica. Con el conocimiento de que es una labor de máxima importancia, las mujeres con discapacidad están enfocando su fuerza para cambiar la realidad existente. Entre los objetivos de Atención a la Mujer con Discapacidad figura el de eliminar patrones y prácticas discriminatorias que les niegan el acceso en pie de igualdad con los demás ciudadanos y ciudadanas e impiden la igualdad de oportunidades.



Purificación Santamarta tiene 38 años y es madre de dos hijos. Es invidente y la mejor atleta paraolímpica del equipo español. En su haber, 11 medallas de oro y 4 de plata.

Entre sus secciones presentan la *Plataforma de mujeres con discapacidad*, que entre otras exigencias señalan: el apoyo necesario para compatibilizar el trabajo con la vida familiar; la promoción de discriminaciones positivas en la formación para el empleo y el terminar con la violencia sexista. La violencia es un problema grave para todas las mujeres, pero especialmente para las más vulnerables y en este grupo se encuentran las que tienen algún tipo de discapacidad. Así lo muestran las estadísticas internacionales.

En su apartado *Preguntas* intentan resolver dudas y tratar problemas concretos sobre temas planteados por sus protagonistas: abusos sexuales, jubilaciones, ayuda psicológica y un largo etcétera. Finalizan con un recorrido, en su sección *Recursos*, por jornadas, congresos, legislación, asociaciones, documentos... en definitiva muchos elementos de interés. Desde aquí enlazan con la página web teleservicios, dependiente del Instituto de la Mujer, que ofrece diferentes prestaciones dentro del mundo laboral del teletrabajo.



Para quien desee más información éste es su correo electrónico: coamificoamujer@hotmail.com. 

Elena Nicolás es licenciada en Derecho y trabaja en la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

Cirugía general,
estética y plástica

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

Andinas en su sitio

Incrementar y mejorar la participación de las mujeres en los espacios sindicales, sociales y políticos son los objetivos de la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas.

C. B.

MARTHA Inés Castilla es la responsable de la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (Comuande), una instancia que vela por la defensa de los derechos de las trabajadoras de la región andina y por darles el lugar que les corresponde en la vida social, sindical y política (1).

Comuande se constituyó en el año 2000 y está integrada por las representantes de las secretarías de la Mujer, departamentos de Asuntos Femeninos o comisiones similares de las diferentes centrales sindicales de Bolivia, Ecuador, Colombia, Perú y Venezuela: *“Somos 16 organizaciones de 5 países y hemos recibido recursos y financiación a través de una ONG latinoamericana”*, nos cuenta.

Son cinco los encuentros que se han celebrado hasta la fecha (desde el año 2000). El último tuvo lugar en el mes de marzo en la ciudad de Cali (Colombia) y se acordaron planes y políticas de igualdad de oportunidades en el mundo sindical andino, la participación sindical femenina en la

salvaje, en la que ella misma fue despedida. Sus ganas de pelear le vienen a través de su madre: *“Mi mamá era una mujer muy revolucionaria, muy avanzada”*. Su organización sindical, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creada en 1935, decidió formar parte de Comuande en 2002 y nombrarle representante: *“Luchamos contra las medidas económicas que se están implantando en la región, medidas neoliberales impuestas por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y que afecta a todos los trabajadores, pero especialmente a las mujeres”*.

“Comuande vela por la defensa de los derechos de las trabajadoras de la región andina y por darles el lugar que les corresponde en la vida social, sindical y política”.

Confederación Obrera Boliviana, las relaciones con la Organización Internacional del Trabajo, el comercio justo y la salud de las trabajadoras colombianas: *“En toda la región hemos estado hablando mucho de los Tratados de Libre Comercio y del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA)”*.

Colombianas

Martha Inés Castilla tiene 37 años y un hijo de 15. Ambos viven en Bogotá. En 1985 comenzó a trabajar en una empresa de capital español: el Banco de Santander y decidió organizarse y pelear por los derechos del colectivo de trabajadores, a pesar de que la sindicalización en Colombia es bajísima: *“Llega tan sólo al 6%”*. Ha vivido una regulación de empleo

En su país, salud (95%), educación (85%) y financiero (55%) son los tres sectores más feminizados. Un 19% de mujeres está desempleado frente al 12% de los hombres. Y añade: *“En las direcciones de las organizaciones sindicales sólo somos un 7%. Con la ley de cuotas, contamos ya con un 30% de mujeres en los órganos de decisión, pero tendría que ser aún mayor; habría que involucrar a un mayor número de trabajadoras. En nuestro sindicato tenemos una secretaria de la mujer y en estos momentos estamos haciendo grupos de estudios, recogidas de información y esto está siendo muy bien recibido”*. ¹

(1) Página web de Comuande: <http://www.comuande.ccla.org.pe>.

Martha Inés Castilla fotografiada por José Candón en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Madrid, durante la celebración del 8º Congreso Confederado de Comisiones Obreras.



Colombia té vida.

Carme López

LA RUTA Pacífica de las Mujeres, movimiento integrado por 315 organizaciones colombianas, es una propuesta política feminista de carácter nacional que trabaja por la tramitación negociada del conflicto armado en Colombia y por la visibilidad de los efectos de la guerra en la vida de las mujeres (1). Esta iniciativa, que surgió en 1996 como respuesta a la grave situación de violencia que vive Colombia, agrupa a mujeres de todos los sectores sociales dispuestas a dejar de ser víctimas pasivas de un conflicto armado, que lleva 35 años de enfrentamientos, entre Gobierno, guerrilla y paramilitares. Entre sus objetivos, además de hacer perceptible el impacto de la guerra en las mujeres, está el potenciar la participación de éstas en la resolución del conflicto armado colombiano por la vía negociada, rechazar el comercio armamentista, ayudar a desmilitarizar a la sociedad civil y fomentar la existencia de relaciones basadas en una ética de la no-violencia.

Ana Mendoza, integrante de la Ruta Pacífica de Mujeres Colombianas, contaba en las páginas de la revista *Treballadora* (2) las movilizaciones que realizan con motivo de la celebración del Día Internacional por la No Violencia contra las Mujeres: *“El nombre de Ruta nace de la movilización y la salida a la calle. Estas salidas tienen un doble sentido político. Uno: la recuperación del territorio por el cual nos podemos movilizar pacíficamente, sin que los actores armados nos amedrenten, nos amenacen o intervengan de forma violenta contra la ruta. Dos: creamos una especie de corredor humanitario para poder llegar a la región”*. La última tuvo lugar en la región del Putumayo.

La Fundació Pau i Solidaritat y el Fons Català de Cooperació al Desenvolupament organizaron una exposición fotográfica para dar a conocer la actividad del movimiento de mujeres colombiano por la paz. La muestra se estructuró teniendo en cuenta los siguientes aspectos: las condiciones de vida de la población, la construcción de la paz desde los diferentes sectores de mujeres y las propuestas para contribuir a la cultura de la paz en Colombia. Cada fotografía iba acompañada de textos explicativos. La inauguración fue un acto lúdico con breves intervenciones tanto de Mercè Civit, responsable de la Secretaria de la Dona, como de Jordi Ribó, de la Fundació Pau i Solidaritat. A continuación Sandra Lilianna Luna, representante de la Ruta Pacífica, pudo explicar brevemente la situación de las colombianas y los objetivos de su organización. La muestra pudo verse durante el mes de mayo en la sede de Comisiones Obreras de Catalunya en Barcelona. **T**

Carme López es la coordinadora de la revista *Treballadora*.

(1) Más información sobre la Ruta Pacífica en la siguiente dirección electrónica: www.rutapacifica.org.co.

(2) *Treballadora*, nº 16 (16 de noviembre de 2003), revista editada por la Secretaria de la Dona de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya. Página web: www.dona.conc.es, e-mail: dona@conc.es.

clínica dator

Tú decides

**ABORTO LEGAL
HASTA 22 SEMANAS**

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

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



SERVICIO DE URGENCIAS

24 HORAS

91 571 27 00

En los sectores minerometalúrgicos

Un informe describe y evalúa cuantitativamente la presencia laboral y sindical de las mujeres de los sectores minerometalúrgicos a nivel estatal en tanto que trabajadoras, afiliadas y delegadas.

Recogemos algunas de sus conclusiones.

Juana Aguado y José Ignacio Gil

TABLA 1

Empleo asalariado (en miles) y tasas empleo femenino.

		1987	1990	1995	2000	2003
Total Nacional	<i>Ambos sexos</i>	8.194,0	9538,4	9330,4	12231,1	13574,2
	<i>Mujeres</i>	2.348,9	2983,9	3266,3	4678,7	5440,3
	(%)	28,7	31,3	35,0	38,3	40,1
Industrias Manufactureras	<i>Ambos sexos</i>	2.327,2	2542,6	2047,2	2541,9	2605,9
	<i>Mujeres</i>	488,8	581,8	458,9	640,5	661,1
	(%)	21,0	22,9	22,4	25,2	25,4
Sectores FM	<i>Ambos sexos</i>	993,6	1091,6	861,6	1104,4	1117,8
	<i>Mujeres</i>	88,1	111	86	151,5	164,6
	(%)	8,9	10,2	10,0	13,7	14,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA II Trimestres). Banco TEMPUS. www.ine.es

TABLA 2

Afiliación sindical a la FM de CC.OO. según sexo y CCAA. 1995 y 2003

Organización	Nov.1995 (1)			Nov. 2003 (2)		
	Ambos Sexos	Mujeres	%	Ambos Sexos	Mujeres	%
Andalucía	13.879	527	3,8	17.194	767	4,5
Aragón	5.060	285	5,6	6753	574	8,5
Asturias	12.915	143	1,1	9.867	189	1,9
Cantabria	3.379	140	4,1	3.536	198	5,6
Castilla - Mancha	3.408	222	6,5	5.527	420	7,6
Castilla y León	7.261	177	2,4	10.113	519	5,1
Catalunya	23.822	2.492	10,5	30.390	4.358	14,3
Euskadi	15.266	783	5,1	18.076	1.577	8,7
Extremadura	518	10	1,9	1.122	27	2,4
Galicia	8.317	421	5,1	9.910	611	6,2
Illes Balears	569	49	8,6	1.016	111	10,9
Islas Canarias	111	2	1,8	1.571	113	7,2
Madrid	19.946	1.886	9,5	20.813	2.398	11,5
Murcia	1.975	44	2,2	2.057	82	4,0
País Valenciá	6.144	586	9,5	11.872	814	6,9
Rioja	545	52	9,5	791	84	10,6
Total FM CCOO	123.115	7.819	6,4	150.608	12.842	8,5

(1) Fuente: Datos preparación I Congreso FM de CC.OO. En esta fecha, los sectores que componen la FM son el Metal y la Minería; no incluye, por tanto, la afiliación del sector de Energía Eléctrica

(2) Fuente: Base datos UAR (disponibilidad de datos desagregados por sexo desde 2001). Los datos de Ceuta y Melilla se han agregado a Andalucía.

TABLA 3

RLT por la FM de CC.OO. Ambos sexos y Mujeres. Por Sectores y Tramos de Empresa. 1996 y 2003. (Datos SIGIS a 1 de Enero de 1996 y 18 de Noviembre de 2003)

	1996			2003		
	Ambos Sexos	Delegadas	%	Ambos Sexos	Delegadas	%
Minería	470	8	1,7	363	11	3,0
Eléctricas	713	39	5,5	574	68	11,8
Automoción	2072	180	8,7	3728	345	9,3
Bienes Equipo	2596	267	10,3	5395	625	11,6
Defensa	97	5	5,2	151	9	6,0
Electrónica	210	16	7,6	394	65	16,5
Montaje	397	17	4,3	1080	42	3,9
Naval	99	5	5,1	377	12	3,2
Siderurgia	1218	54	4,4	2656	169	6,4
Sin Información	5567	315	5,7	3815	318	8,3
Total FM CC.OO.	13.439	904	6,7	18.533	1664	9,0
Hasta 49	6800	303	4,5	8975	518	5,8
De 50 a 250	4213	384	9,1	6846	813	11,9
Más de 250	2426	217	8,9	2712	333	12,3

LOS SECTORES productivos que son competencia de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras (industrias metalmeccánicas, minería y producción de energía eléctrica), salvo alguna excepción, han sido tradicionalmente poco proclives al empleo de mano de obra femenina. Sin embargo, la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral ha producido cambios importantes. Un reciente estudio, titulado *Las mujeres en los sectores de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras*⁽¹⁾, describe y evalúa cuantitativamente la presencia laboral y sindical femenina en ellos.

Trabajadoras

La proporción de asalariadas (15%) continúa siendo relativamente baja, en comparación con todo el empleo industrial (25%) y, más aún, respecto al mercado laboral español en su conjunto (40%) (Ver tabla 1).

Sin embargo, la mano de obra femenina ha venido creciendo de manera considerable en estos últimos decenios, tanto en términos relativos como absolutos. Entre 1987 y 2003, casi se ha duplicado el número de asalariadas de estos sectores (de 88.000 a 164.000), lo que equivale a elevar la tasa de empleo femenino del 9% al 15% en ese periodo; de forma más acentuada en el último quinquenio.

Otro rasgo fundamental del empleo femenino es su ubicación diferencial entre los distintos sectores. Los tradicionalmente masculinizados son: minería (tasa de asalariadas del 3,4%), metalurgia (7,8%) y otros materiales de transporte (9,8%) como son naval y material ferroviario. Otros sectores, sin embargo, son mucho más proclives al empleo de mujeres. Así sucede en fabricación

de maquinaria de oficina y equipos informáticos (36,7%), material eléctrico (23%) y electrónico (27%).

En automoción, aparentemente menos proclive al empleo masivo de mujeres, es donde se emplean la mayor parte de las asalariadas: 44.000 trabajadoras; el 26% de las 168.000 que componen el conjunto sectorial. Precisamente el caso de automoción constituye un buen ejemplo⁽²⁾ para percibir la diferente ubicación en la trama laboral y productiva de las trabajadoras industriales. El 84% (37.000 mujeres) de las trabajadoras de automoción están en el subsector de componentes, que es donde se sitúa buena parte de las empresas “subordinadas”, surgidas del avance del modelo descentralizado de organización industrial. En componentes, la tasa de empleo femenino es el 23%. En el subsector de fabricantes (empresas “dominantes” en la trama productiva), la tasa desciende al 7% (5.000 mujeres, entre 74.000 trabajadores de ambos sexos).

Afiliadas y delegadas

El interés del estudio no se limita a evaluar la presencia de trabajadoras. También se aborda, y muy especialmente, su grado de sindicalización. En noviembre de 2003, el número de afiliadas a la Federación Minerometalúrgica es de 12.842 (el 8,5% de la afiliación total), lo que significa que la proporción de afiliadas no alcanza a representar a la de asalariadas (15%). La tasa de afiliación femenina (7,8%) es inferior a la masculina (14,5%).

Sin embargo, los datos sobre evolución de afiliación femenina son más optimistas. Hace ocho años, la proporción era el 6,4% (7.819 mujeres), lo que supone que en ese plazo de tiempo la afiliación femenina se ha incrementado en un 64% (5.000 afiliadas más), mientras el crecimiento de la afiliación total ha sido del 22% (27.000 afiliados) (Ver tabla 2).

Por organizaciones federales de nacionalidad o región, la mayor proporción (14,3%) y el mayor número (4.358) de afiliadas corresponde a Catalunya. También es destacable el caso de la afiliación femenina en Madrid, tanto en términos relativos (11,5% de

la afiliación), como absolutos (2.398 afiliadas). En otras comunidades, aún cuando la proporción o el número de afiliadas sean menores, existe la tendencia general a aumentarlos.

Por último, otro elemento de análisis es la participación de las mujeres en la labor y el compromiso de la representación sindical. También en este caso se deja notar una evolución favorable, pero en un grado desigual respecto a su peso como colectivo laboral.

En el proceso de 1996, el número de delegadas elegidas en candidaturas de la Federación Minerometalúrgica ascendió a 904, de un total de 13.439 representantes de ambos sexos, lo que equivale a una proporción de mujeres del 6,7%. Dos procesos electorales después, el número de delegadas es de 1.664 (el 9% del total de ambos sexos). Es decir, que el incremento relativo de delegadas (84%) es superior al de representantes de ambos sexos (38%) (Ver tabla 3).

Por sectores, la mayor tendencia a la participación femenina es en electrónica (16,5% de la Representación Legal de los Trabajadores de Comisiones Obreras), eléctricas (11,8%) y bienes de equipo (11,6%).

Por tramos de empresa, la mayor participación de mujeres se produce en las empresas grandes (12,3%) y medianas (11,9%), que son a las que les corresponde la elección de comités de empresa y dónde es factible encontrar un mayor grado de organización sindical, mediante la constitución y desarrollo de las secciones sindicales de empresa o centro de trabajo. **I**

Juana Aguado es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras y José Ignacio Gil es sociólogo del Gabinete Técnico Federal y autor del informe.

(1) *Las mujeres en los sectores de la Federación Minerometalúrgica de Comisiones Obreras*, de José Ignacio Gil. Madrid, 2004: Cuadernos de la Federación nº 25. El informe puede consultarse también a través de la siguiente página web: www.minerometal.ccoo.es

(2) *III Jornadas de Automoción: La organización del sindicato en la empresa y la vinculación de los trabajadoras y trabajadores*, en: www.minerometal.ccoo.es

Estudiando la situación laboral de las mujeres

Susana Brunel

Diferentes organizaciones territoriales y sectoriales, vienen realizando con carácter anual, informes sobre la situación laboral de las mujeres. Basados fundamentalmente en los resultados de la Encuesta de Población Activa analizan la evolución de la actividad, las tasas de ocupación por ramas y sectores, actividad y paro, la temporalidad, el salario, etc., incluyen cuadros y establecen comparaciones.

Este análisis periódico muestra la evolución y los rasgos que caracterizan el empleo de las mujeres en las distintas comunidades autónomas, constituyendo un elemento de referencia importante en la elaboración de propuestas específicas para mejorar el empleo de las mujeres y avanzar en la eliminación de las discriminaciones sexistas.

He aquí una relación de los estudios realizados en 2004 y disponibles en Internet: *La mujer en el mercado laboral asturiano 2003*, editado por la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Asturias en www.ccoo.asturias.es/publicaciones; *Situación laboral de las mujeres en Andalucía*, Comisiones Obreras de Andalucía en: <http://www.andalucia.ccoo.es>; *Muller e participación en Galicia*; elaborado por Maica Bouza Seoane, del Gabinete Técnico del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia en www.galicia.ccoo.es/publicaciones; *Situación socioeconómica de la mujer en la Comunidad Autónoma de Madrid*, elaborado por la Secretaría de la Mujer de Unión Sindical Madrid Región; *Situación sociolaboral de las mujeres navarras*, editado por la Secretaría de la Mujer, con la colaboración del Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras de Navarra. **I**

Derecho a un permiso por paternidad

Rita Moreno

UN TRABAJADOR de Valladolid interpuso una reclamación ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) al denegársele el derecho a disponer de la baja maternal para atender a su hija recién nacida. Se daba la circunstancia de que la madre, no trabajadora, falleció a los tres días del parto. El INSS adujo que la madre no cumplía los requisitos para ser beneficiaria del derecho a la suspensión por maternidad (tener 180 días trabajados y cotizados a la Seguridad Social, en los cinco años anteriores al nacimiento). Y si la madre no tenía derecho (las trabajadoras madres pueden disfrutar de una suspensión del contrato durante 16 semanas y un subsidio a cargo de la Seguridad Social) tampoco podía transferírsele al padre.

Comisiones Obreras denunció públicamente el caso y la Secretaría de

Estado para la Seguridad Social dejó sin efecto la resolución denegatoria y concedió el permiso y la prestación por maternidad a este trabajador y extensivamente a quienes puedan encontrarse en la misma situación.

La resolución es satisfactoria en tanto en cuanto supone dar salida a un grave problema personal para conciliar la vida profesional con el deber inexcusable de atender al recién nacido. Lo que subyace detrás de este caso es la ausencia en nuestro ordenamiento laboral del derecho a un permiso individual de paternidad del trabajador cuando se trata del padre biológico.

La legislación laboral contempla tan sólo un permiso de dos días para el padre retribuido por la empresa. Ade-

más los padres biológicos (con 180 días trabajados y cotizados a la Seguridad Social, en los cinco años anteriores al nacimiento) podrán disfrutar de hasta 10 semanas de suspensión del contrato y el correspondiente subsidio a cargo de la Seguridad Social, siempre y

Anders, papá de Lisa, de la fotógrafa sueca Ulla Lemberg. Ahora Lisa tiene 16 años.



¿Qué más queréis?

Raquel Platero

AHORA que los “grandes hermanos” y los programas de televisión nos muestran cada vez más lesbianas y los políticos se atreven a hablar de derechos para parejas homosexuales, muchos dicen que ya está todo conseguido. Dicen: “¿Qué más queréis?”. Tenemos a Raquel y Noemí, Elba, Mari (todas del programa concurso *Gran Hermano*); la serie *7 Vidas* nos muestra una femenina pero sexual actriz como Anabel Alonso (en el papel de Diana Freire) y a la actriz y presentadora Rocío Madrid como lesbiana fingida. Los anuncios muestran lesbianas estupendas y guapísimas como los de Seat Altea, Lucky Strike o Cutty Sark. Son muchas más imágenes de las que teníamos hace cinco años, pero a pesar del auge televisivo estas muestras son escasas y limitadas.

Lesbiana sigue siendo un insulto que puedes arrojarle a quien quieras desacreditar. En esta sociedad ser mujer

sigue siendo peor que ser hombre: sentimental, víctima de la moda, siempre dispuesta a dejarlo todo por su familia, ... Ser lesbiana es infinitamente peor que ser gay: “¿Dónde está tu glamour?”; “tienes que ser más femenina”; “a ver si te cuidas más, nena”, pregunta a tus amigas lesbianas cuántas veces han tenido que oír estos comentarios.

Cuando una mujer es sospechosa de ser lesbiana todo su comportamiento se pone bajo la lupa. Recordemos el caso de Dolores Vázquez, que culpable o no del asesinato de la hija de su ex compañera sentimental, fue vilipendiada por ser lesbiana, fría y poco dada a la crisis de nervios. Total, todo un “perfil delictual” en palabras del entonces ministro de Interior Ángel Acebes. Es una mujer mala, que como tal se merece castigo, sea culpable o no. Es demasiado parecido a las películas y los libros donde las lesbianas “tienen” que morir al final o les pasa algo horroroso.

El sexismo y la lesbofobia⁽¹⁾ tienen en común considerar a las mujeres y a las lesbianas como ciudadanas de segunda clase. Da igual que seas lesbiana, que lo parezcas o que el resto piense que lo eres. Serás candidata a sufrir el rechazo, la intolerancia, los prejuicios de tu entorno; desde quienes se sienten “incómodos” hasta quienes te señalan como un

28 de Junio Día del Orgullo Gai, Lesbiano, Transexual y Bisexual: infórmate y asiste a las manifestaciones, concentraciones o actividades que con motivo de la celebración de dicho día se realicen en tu pueblo o ciudad.

cuando la madre biológica renuncie a disfrutar de ello y se reincorpore a su puesto de trabajo. La cifra de padres que han podido hacer uso de este permiso cedido por la madre, aunque se ha incrementado en los últimos años, sigue siendo meramente simbólica.

La norma legal también contempla que, en el caso de que la madre trabajadora fallezca, el permiso no consumido, podrá ser utilizado por el padre.

Sin embargo la norma legal es diferente cuando se trata de un padre adoptivo o que acoge a un menor. En estos dos últimos casos, el padre trabajador (con 180 días trabajados y co-

tizados a la Seguridad Social, en los cinco años anteriores al nacimiento) tiene derecho a un permiso individual de 16 semanas y a la prestación individual correspondiente, indistintamente de si adopta o acoge sólo o compartiendo la decisión y la criatura con su pareja afectiva (quedan excluidos de la posibilidad de adoptar y de disfrutar de estos derechos las parejas homosexuales).

El tratamiento por tanto es injusto, desigual y desfavorable para los padres biológicos y niega a todos los trabajadores el derecho a participar plenamente en la atención de las criaturas, obstaculizando la corresponsabilidad de los padres en las tareas de cuidado, objetivo necesario y exigible para tratar de garantizar la mejor atención del menor y la igualdad efectiva de las mujeres en su acceso y permanencia en el mercado laboral. No estamos ante “una laguna” subsanable con interpretaciones administrativas, sino ante la falta de un permiso de paternidad individual, largamente reclamado desde las organizaciones sindicales mayoritarias y hasta ahora no asumido por el Gobierno de la nación.

Solventar esta situación no pasa por resoluciones administrativas, sino por acometer las reformas legales imprescindibles para garantizar derechos laborales no sujetos a interpretaciones políticas. Tampoco solucionará el problema un permiso de paternidad limitado a dos semanas, como ha comprometido el PSOE en su campaña electoral. Comisiones Obreras considera necesario que el permiso individual de paternidad sea al menos de cuatro semanas y vaya acompañado de otras medidas adicionales para cubrir incidencias extraordinarias, como el fallecimiento de la madre, o más habituales, como las enfermedades infantiles o la asistencia a consulta médica, situaciones no cubiertas con ningún tipo de permiso en nuestra legislación laboral. El PSOE fue crítico con la ley de conciliación laboral y familiar aprobada en 1999, no estaría de más que atendiera ahora las propuestas sindicales en mayor medida de lo que lo hizo el Gobierno del Partido Popular. **T**

Rita Moreno, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer desde abril de 2000 hasta abril de 2004.



“persona exótica”, un personaje de telenovela, una realidad inexistente o un recorte de prensa anecdótico.

También las instituciones ignoran la violencia y la realidad específica que viven las lesbianas. Por ejemplo, las políticas de género de cada comunidad autónoma y cada ayuntamiento no incluyen a las lesbianas –como si no fueran mujeres- con la excepción del Instituto Vasco de la Mujer, que sí lo hace en su III Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Mucha gente, entre ella algunos homosexuales, presiona, se burla y discrimina a las lesbianas exigiéndolas que

sean “femeninas”, como si existiera una única feminidad. Buscan que las lesbianas cumplan determinados comportamientos normativos, así muchas acaban interiorizando esa misoginia, y se convierten en policías de la norma incluso consigo mismas.

Pensar en las lesbianas sólo y exclusivamente en términos de “amistad extravagante”, “moda”, “reclamo publicitario” o “imagen porno” es tan lesbóforo como pueden ser los insultos, la incomodidad que “producen” o la exclusión continua a que se les somete. Si aceptamos que las mujeres son diversas, de mil maneras diferentes, tenemos que hacer lo mismo cuando miramos a las lesbianas: unas serán más listas, otras más guapas, unas más televisivas, otras más de tu barrio... no busquemos una única imagen porque será tan discriminatorio como la “mujer florero”. **T**

Raquel Platero, psicóloga e investigadora, forma parte del grupo Rosa que te Quiero Rosa (www.raqr.org) de la Universidad Complutense de Madrid.

(1) Según Daniel Borrillo, jurista y sociólogo argentino: “La lesbofobia es la expresión de rechazo, odio o temor de las personas o grupos que son identificados o que perciben como si fueran lesbianas, o a quienes se asocia, real o imaginariamente, con ellas”.



guía para no perderse

Exposición / **¿Invisibles?**

Exposición fotográfica
¿Invisibles? Mujeres, trabajo y sindicalismo en España (1939-2000), de varios autores.

Madrid, 2004: Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y Fundación 1º de Mayo.



Azafatas de Iberia, 1970 (foto cedida por el Archivo de Iberia a través de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras).

José Candón

Reflejar la realidad del empleo femenino como una de las revoluciones más importantes que se han producido en los últimos años y recuperar la visibilidad, a veces silenciada, del trabajo y la movilización de las trabajadoras en la historia del sindicato es el objetivo de esta exposición organizada con motivo del 8º Congreso Confederal de Comisiones Obreras.

Comienza y acaba con imágenes similares de diferentes épocas. La portada refleja la protesta de dos mujeres contra el paro femenino en una fotografía de finales de los setenta. Para José Babiano, codirector de la muestra y responsable del Archivo Histórico de la Fundación 1º de Mayo, esta imagen: *“Representa una situación histórica en el mercado laboral que aún hoy pervive, a la vez que refleja a unas mujeres que se movilizan para resolver estos problemas”*. Al final, la foto de unas mujeres en una oficina de desempleo realizada por Julián Rebollo en el año 2000 muestra que el problema sigue siendo actual en un país que supera con creces la tasa de paro femenino del resto de Europa.

Una reflexión histórica que puede invitar al pesimismo, pero que también alberga la esperanza de los logros conseguidos. La imagen de unas azafatas de Iberia en los años setenta enlaza con la de María Aburto, la primera piloto de esta misma compañía en 1985. Para José Babiano se trata de: *“Una pincelada de trazo grueso. Las 87 fotografías suponen un espacio limitado pero equilibrado de las variadas situaciones del empleo femenino”*.

La muestra es: *“Una deuda pendiente que el sindicato tenía”*, en palabras de Rita Moreno, responsable hasta la celebración del 8º Congreso de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y codirectora de la misma: *“El sindicato debería ser un reflejo de la sociedad y, a ser posible, debería estar unos pasos por delante promoviendo los cambios”*, declaraba en alusión a la invisibilidad de las trabajadoras. Esta es su reflexión final: *“La sociedad está cambiando y el sindicato está cambiando, pero todavía nos quedan muchas cosas por corregir; muchas, bastantes”*.

La exposición está recorriendo diferentes ciudades y pueblos del país. El catálogo está disponible al precio de 3 euros y puede solicitarse en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. **1**

José Candón es licenciado en Publicidad y Relaciones Públicas

Música / **Fátima Miranda**



Concierto en canto, de Fátima Miranda (1994). El Europeo Música. Página web: www.fatima-miranda.com.

C.B.

Fátima Miranda es una artista un tanto especial. *Concierto en canto* es tan sólo uno de los discos que se pueden encontrar de ella en el mercado, una excusa para traerla a estas páginas, pero hay otros. Todos igualmente sorprendentes, porque eso es lo que consigue Fátima Miranda: sorprender a quienes la escuchan y sobre todo sorprender a quienes tienen la oportunidad de acudir a uno de sus directos.

He aquí una parte de su currículum: estudió Historia del Arte y se especializó en Arte Contemporáneo; ha publicado algunos libros sobre arquitectura y urbanismo; fundó, junto al músico Llorenç Barber, el grupo Taller de Música Mundana; dirigió la Fonoteca de la Universidad Complutense de Madrid y estudió solfeo, saxofón alto y percusión.

Desde hace años realiza un trabajo de investigación y experimentación constante en torno a la voz y a la música vocal de las culturas tradicionales, en donde el principal instrumento es su propia voz y sus ganas de aprender a dominarla por completo (canto, habla, percusión, viento...).

Las voces de la voz (1992), *Inter Nos II* (1992), *Hálito Tala* (1992), *Hálito* (1994), *Concierto en canto* (1994) y *Arte Sonado* (2000) son algunos de sus discos en solitario. Pero lo mejor es escucharla en directo, este año ha actuado en Madrid y Granada.

Su trabajo ha merecido asimismo el reconocimiento internacional, sus discos se venden y distribuyen en Alemania, Francia, Italia, Portugal, Suiza, Estados Unidos, Canadá y Japón, y es requerida para participar en los más prestigiosos festivales del mundo por su prodigioso trabajo con la voz. Alain Limoges escribe a propósito de ella: *“Fátima es la sabia que corre por el centro de este árbol-pasaje transgrediendo todas las fronteras, las de las limitaciones del cuerpo y las de la espesura de las culturas, trascendiendo las épocas, los géneros y las categorías en su ataraxia musical, iniciando a la complejidad luminosa en nombre del movimiento vital del ritmo”*.

En su magnífica página web pueden escucharse fragmentos de algunas de sus composiciones, también se encuentra disponible una estupenda colección de fotografías de la artista en acción, notas a cada una de sus obras, vídeos, partituras, poemas visuales. Puede gustar o no, pero Fátima Miranda no deja indiferente a nadie. **1**

Fotografías en algunas de sus actuaciones.



Pintura / Amalia Avia

De puertas adentro. Memorias, de la pintora realista Amalia Avia. Madrid, 2004: Taurus.

Gema Torres

Es posible que Amalia Avia tuviera la suerte de no encontrar novio en Santa Cruz de la Zarza (Toledo), pueblo de La Mancha donde vivió sus años de juventud y paso a la edad adulta. Esos años coincidieron en su biografía con la posguerra y el dominio de los valores más rancios del catolicismo español.

De vuelta a Madrid inicia un proceso creativo que no abandonará nunca, convirtiéndose, aparentemente sin proponérselo, en pintora reconocida (profesional, dice ella, después de los 40, cuando vende como para vivir de su pintura).

Amalia Avia recorre en sus memorias los años que van de la Guerra Civil a los posteriores al triunfo del PSOE en las elecciones del 82. Los acontecimientos políticos marcan la vida de esta mujer. Su padre, diputado por la Confederación Española de Derechas Autónomas (CEDA) fue asesinado por vecinos partidarios del bando republicano al estallar la guerra, la vida burguesa de la familia fue profundamente trastocada por este hecho. Pero después está la voluntad de conocer, de no conformarse con explicaciones simples, y por tanto, la opción por la verdad, que le hace ideológicamente extraña a los suyos. En una entrevista publicada recientemente en *El País Semanal* señala: “*Jamás me creí esa historia de buenos y malos*”.

No hay pretensión literaria en estas memorias, que abordan desde la descripción de la vida en Santa Cruz de la Zarza en los años 40 y 50, a multitud de anécdotas personales compartidas con sus amistades, pintores y pintoras y gentes relacionadas con el mundo del arte. Tampoco hay exhibicionismo, Amalia Avia habla de sus relaciones y emociones con enorme pudor.

El lenguaje sencillo y directo utilizado permite imaginar una larga conversación con esta mujer; que se ha atrevido a publicar estos recuerdos sólo después de muerto su marido (Lucio Muñoz, también pintor).

Con 70 años ha superado otro reto, y sigue pintando. Declara simplemente: “*Yo pinto, nada más. No sé por qué mis cuadros son así, ni me importa*”. Pertenece a una generación en la que no se esperaba de las mujeres más que el ejercicio amable del papel de consortes (también en el mundo de artistas e intelectuales en que ella se desarrolló). No hay rebelión en su voz, pero sí en la voluntad de ser, de no renunciar al propio aliento, al propio deseo, al propio espacio. Y ha tenido la suerte de encontrar un compañero que no ahogó esa voluntad, y con el que compartió, además de la pasión por la pintura, un profundo amor. Es este un libro sincero, cualidad que junto a su estilo directo animan a escuchar a Amalia Avia hasta la última palabra. **T**

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



Cine/ Héctor

Héctor, Dirección: Gracia Querejeta. Guión: David Planell y Gracia Querejeta. Reparto: Nilo Mur, José Luis García-Pérez y Adriana Ozores. Año de producción: 2004.

Enrique Arce

Un deseo y un vómito. Con esta certera elipsis nos sitúa la directora en el presente de una historia en la que la decisiva carga del pasado no va a ser narrada -decisión consciente- recurriendo a *flash-back*, aunque finalmente resulte un continuo *flash-back*. Adolescente callado y serio, Héctor ha perdido a su madre en un “accidente”. Por ello se traslada a casa de su tía Tere en un barrio inundado con la luz limpia de un Madrid retratado desde la periferia. Ambos deben de algún modo reconciliarse con el pasado. Pero *Héctor*, premiada en el reciente Festival de Málaga Cine Español es además una película coral, donde todos los personajes, todas las miradas son importantes, todos recorren un camino en el que descubren algo de sí mismos: dolor del aprendizaje y el crecimiento moral; decisiones sin estridencias; vida y amor. Y es que el amor tiene muchas direcciones; también el miedo. Atención a la belleza de la inclusión que hace Gracia Querejeta de la canción de Pedro Guerra.

“*Había que tener cojones para hacer esta película*”, decía Gracia Querejeta en una rueda de prensa y, por ello, en los créditos finales se permite la licencia de una frase en sánscrito (uno de los nombres de Dios, que se traduce como “*Aquel que disuelve nuestros temores*”). Y es que, si ya hace falta un punto de locura y una tozuda capacidad de lucha para hacer cine en España, imagínense para ser mujer y hacer cine en España. Afortunadamente, ahí están los ejemplos, junto a Gracia, de Iciar Bollain e Isabel Coixet -sin olvidar a otras muchas.

Formada en los cortometrajes, la televisión, el género documental, con esta cuarta película (*Una estación de paso*, 1992; *El último viaje de Robert Rylands*, 1994 y *Cuando vuelvas a mi lado*, 1999) Gracia Querejeta profundiza en un cine de sentimientos, donde los personajes hablan por sí mismos y con una innata capacidad para contagiarnos con el ritmo pausado, y algo nostálgico, de la narración. *Héctor* es como un rayo luminoso que atraviesa fugazmente un territorio, y pone cierto orden en la vida de los demás. Si se queda o no, eso no voy a decíroslo. En cualquier caso, sabed que: “*Volver atrás no es arrepentirse*”, lo dice Tere por boca de una maravillosa Adriana Ozores. **T**

Enrique Arce es documentalista.



Cuidadoras informales

Atender las necesidades de las personas dependientes resta igualdad de oportunidades a las mujeres que cuidan, ya sea de trabajo, de promoción o mejora laboral o de participación social.

María Victoria Delicado

SE DENOMINAN cuidadoras informales a las personas que realizan la tarea de cuidado de personas enfermas, con discapacidad o ancianas que no pueden valerse por sí mismas para la realización de actividades de la vida diaria (aseo, alimentación, movilidad, vestirse) administración de tratamientos o acudir a los servicios de salud, entre otras. Otros términos, con los que suele aludirse a la misma actividad son cuidadores-as familiares (a diferencia de cuidadores profesionales externos) y cuidadores principales (quienes asumen la responsabilidad principal).

Proporcionar ayuda extraordinaria requiere un gasto significativo de energía y tiempo para el cuidador, a menudo durante meses y años y supone la realización de tareas, algunas displacenteras, que afectan a la vida de quienes cuidan.

Las consecuencias de la prestación de ayuda en los cuidadores se ponen de manifiesto en numerosos estudios. Según una encuesta del Centro de Investigación Sociológica de 1996, la percepción de los cuidadores es la si-

“Otras consecuencias del cuidado, desde un punto de vista de género, son las repercusiones económicas que se plasman en un empobrecimiento relativo de las mujeres y sus familias”.

guiente: se reduce el tiempo de ocio (64%), cansancio (51%), no tener vacaciones (48%), no frecuentar amigos (39%), sentirse deprimido (32%), deterioro de la salud (28,7%), no poder trabajar fuera (27%), limitación de tiempo para cuidar a otros (26,4%), no disponer de tiempo para cuidar de sí mismos (23%), problemas económicos (21%), reducción de su jornada de trabajo (12%) y dejar de trabajar (12%).

Uno de los aspectos fundamentales desde una óptica feminista es constatar la dedicación de tiempo a la tarea de cuidado. En algunos casos, dependiendo de la situación de salud de la persona cuidada, puede ir desde unas horas a todo el día, pues hasta el descanso nocturno se ve limitado. Según la encuesta del CIS el 85% cuidan todos los días (frecuencia del cuidado) y la duración de la atención es superior a 5 horas diarias en el 53% de los casos. Parece evidente que esta dedicación resta igualdad de oportuni-



No sólo los bebés necesitan cuidados. *Julie* (1994), fotografía de la holandesa Rineke Diikstra. Su obra ha podido verse recientemente en el Museo Guggenheim de Bilbao y actualmente en el Jardín Botánico de Madrid dentro de la edición del PhotoEspaña 2004.

dades a las mujeres que cuidan, ya sea de trabajo, de promoción o mejora laboral o de participación social.

La larga duración de la atención y la falta de ayuda de otras personas (el 75% son cuidadores permanentes y, la mayoría, únicos) puede conducir a situaciones de estrés, pérdida de salud e insatisfacción. Las dorsalgias y lumbalgias de repetición y el malestar psíquico son las consecuencias principales derivadas de un estudio en un área de salud de Barcelona en 1998.

Muchas cuidadoras de enfermos crónicos se ven sobrecargadas por la situación y no siempre cuentan con los apoyos socio-sanitarios precisos para desarrollar su papel con eficacia y sin deterioro de su propia salud y calidad de vida. La ayuda externa a las tareas de cuidado sólo se da

en un tercio de los casos y apenas en un 2-3% se trata de servicios públicos de ayuda a domicilio. Al rol de “cuidadora” que se caracteriza por una limitación de intereses se añade, frecuentemente, el de “ama de casa” y esta suma de funciones es una mezcla explosiva que implica sensación de desesperanza y aislamiento y que puede conducir al denominado “síndrome del cuidador quemado”.

Otras consecuencias del cuidado, desde un punto de vista de género, son las repercusiones económicas que se plasman en un empobrecimiento relativo de las mujeres y sus familias, cuestión que se agudiza ante la falta de apoyos de las administraciones públicas y la insuficiente repercusión que esto tiene en la fiscalidad. Curiosamente cuando se pregunta a los cuidadores cómo se sentirían recompensados por su tarea, la respuesta mayoritaria es mediante una remuneración económica del Estado. **1**

María Victoria Delicado es profesora en la Escuela Universitaria de Enfermería de la Universidad de Castilla-La Mancha.

“Nos queda integrar a más mujeres en tareas de responsabilidad”

Ángel Hernández es vallisoletano, tiene 47 años y un hijo de 10. Con tan sólo 15 años comienza a trabajar en una empresa automovilística. Miembro fundador del sindicato en Valladolid allá por el año 1978, ahora es el actual secretario general de Comisiones Obreras en Castilla y León. Antes fue secretario de Empleo y Formación y de Organización y Finanzas; director regional de FOREM y gerente de la empresa GPS entre otras cosas.



Ángel Hernández fotografiado por Víctor Otero.

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

Las mujeres han demostrado su gran capacidad para el estudio y el trabajo, por eso su integración en Comisiones Obreras ha sido imparable y fundamental para nuestro crecimiento, pero también aquí, igual que en la sociedad, encuentran barreras que estamos tratando de eliminar con políticas a favor de la igualdad. Tenemos algo más allanado el camino, creo yo, por el talante de este sindicato y porque nuestras secretarías de la Mujer nos ayudan a comprender mejor los problemas concretos. Aún así nos queda dar el salto cualitativo de integrar a más

trabajadoras para fomentar la participación de las trabajadoras desde la empresa a las máximas responsabilidades del sindicato, pero con criterios inteligentes, ya que se pretende que la representación de las mujeres sea equivalente a su presencia real en el sindicato huyendo de cuotas que luego no se puedan aplicar.

¿Cuál es la situación de las trabajadoras en Castilla y León y por qué es importante la existencia del Plan de Empleo Regional?

El III Plan de Empleo pretende potenciar medidas que favorezcan el acceso de las mujeres al trabajo. Son medidas propuestas por la Secretaría de la Mujer, entre otras cosas porque un 60% de las personas paradas en

jeres que han sufrido maltrato. Desgraciadamente su puesta en práctica ha sido deficitaria, la contratación no ha tenido continuidad y se han abierto expectativas que después no se han cumplido. Por este motivo estamos intentando que la Administración admita el criterio de la seguridad en el empleo a la hora de conceder las ayudas.

¿Por qué es importante el trabajo desarrollado desde la Secretaría de la Mujer de la Unión Regional de Castilla y León?

Porque ha logrado ser una secretaria transversal, de hecho es una secretaria de acción sindical y no únicamente de reivindicación de derechos. De esta manera el mensaje tradicionalmente feminista se convierte en reivindicación sindicalizada de los derechos de las trabajadoras. Su ámbito de acción se encuentra en los convenios colectivos, en los planes de empleo, en la presencia en los centros de trabajo y en una acción sindical más igualitaria entre géneros.

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

La violencia machista. Considero que se debería abordar el tema desde la educación, desde la escuela. Personalmente trato de educar a mi hijo en el respeto hacia todas las personas. **T**

“El mensaje tradicionalmente feminista se convierte en reivindicación sindicalizada de los derechos de las trabajadoras”.

mujeres en tareas de responsabilidad. De momento hemos crecido en las últimas elecciones sindicales casi 5 puntos en la representación femenina y actualmente se afilian al sindicato un 5% más de mujeres que de hombres.

¿Qué destacaría del Plan de Igualdad de Comisiones Obreras?

El Plan de Igualdad se ha debatido en las estructuras de todo el sindicato porque es un tema que colectivamente preocupa. En él se definen algunas es-

Castilla y León tienen rostro femenino. En la negociación con la Administración se han tenido también en cuenta medidas para conciliar el trabajo de hombres y mujeres con las tareas familiares y el cuidado de niños y niñas o el de las personas dependientes.

¿En qué consiste el Plan Dike y cuántas mujeres o empresas se han acogido ya a él?

La virtud del Plan Dike es que pone el acento en el empleo de mu-



SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Trabajadora 
SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.
<http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html>
e-mail: trabajadora@cco.es