

# T Trabajadora

número 28. IV época. mayo de 2008

secretaría confederal de la mujer



**Las sindicalistas en la toma de decisiones**  
Entrevista a Bibiana Aído, ministra de Igualdad  
*informe* / Políticas de género en el trabajo sindical



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](mailto:trabajadora@ccoo.es)

Página web: [www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable  
Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción  
Ana Herranz, Amaia Otaegui,  
Carmen Bravo Sueskun, Carmen Briz,  
Fernando Lezcano, María Antonia Martínez,  
María Jesús Vilches, Mayka Muñoz,  
Nuria Rico, Pilar Morales,  
y Susana Brunel.

Realización  
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número  
Antonia Martos, Teodora Castro,  
Maite Carabieta, Fátima Aguado,  
Esmeralda Sanz, Eva Antón,  
Gregorio de Castro, Belén Morales,  
Luis Zarapuz, Eva Urbano,  
Eva Silván, Manuela Temporelli,  
Lola González, David Perejil,  
Neus Moreno y José María Martínez.

Fotografías e ilustraciones en este número  
Álvaro Pulido, Mar Pajarón,  
Julián Rebollo, Bárbara Alcalde,  
Pau Fons y Miguel Ángel Sánchez.

Tirada  
40.650 ejemplares

Diseño y fotomecánica  
IO sistemas de comunicación

Imprime  
Mateu Press, S.A.

Distribución  
Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: [mujeres@ccoo.es](mailto:mujeres@ccoo.es)

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

## Mujeres en las diferentes Federaciones Estatales de Comisiones Obreras

### Federaciones Estatales

	Ejecutiva	Ejecutiva hombres	Ejecutiva mujeres	Número de cargos	Secretarías hombres	Secretarías mujeres	Vocales hombres	Vocales mujeres
Actividades diversas	19	8	11	24	8	5	6	5
Agroalimentaria	22	17	5	25	8	4	11	2
COMFÍA	27	25	2	29	6	1	21	1
Enseñanza	21	11	10	28	12	13	1	1
FCT	20	13	7	20	8	5	5	2
FECOHT	24	13	11	24	7	5	6	6
FECOMA	17	16	1	26	15		10	1
FITEQA	55	40	15	62	17	3	30	12
FSAP	16	9	7	20	11	9		
Mínerometalúrgica	19	17	2	21	19	2		
Pensionistas	20	17	3	23	5	4	13	1
Sanidad	25	11	14	28	7	6	5	10

### Federaciones Estatales

	Afiliación hombres	Afiliación mujeres	Total
Actividades diversas	40.115	<b>44.576</b>	84.693
Agroalimentaria	<b>42.865</b>	19.402	62.268
COMFÍA	<b>59.640</b>	42.892	102.532
Enseñanza	30.716	<b>57.683</b>	88.399
FCT	<b>97.622</b>	33.650	131.275
FECOHT	47.687	<b>60.752</b>	108.441
FECOMA	<b>100.996</b>	5.954	106.952
FITEQA	48.873	<b>21.680</b>	70.553
FSAP	<b>69.614</b>	56.016	125.633
Minerometalúrgica	<b>156.986</b>	17.914	174.901
Pensionistas	25.930	<b>5.438</b>	31.368
Sanidad	18.556	<b>63.652</b>	82.208
<b>Total*</b>	<b>739.756</b>	429.738	1.169.508

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



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



# sumario

---

página 6/ **POR AQUÍ**  
**Jornadas y 8 de Marzo**

---

página 8/ **EMPLEO**  
**Paso a la formación en igualdad,**  
de Amaia Otaegui.

---

página 10/ **ENTREVISTA**  
**Entrevista a Bibiana Aído,**  
**ministra de Igualdad,**  
de Carmen Briz.

---

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**  
**Súmate al 100% dignidad,** de Empar Pablo.

---

página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**  
Colaboraciones de Mayka Muñoz, Gregorio de Castro  
y Maite Garabieta.

---

página 15/ **INFORME**  
**Políticas de género en el trabajo sindical,**  
con textos de Carmen Bravo Sueskun, Susana Brunel,  
Esmeralda Sanz, Eva Antón y Carmen Briz.

---

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**  
**Unión Nacional de Mujeres Saharaui,**  
de María Jesús Vilches.

---



---

página 22/ **POR EL MUNDO**  
**La igualdad importa en el sindicalismo europeo e internacional,** de Belén Morales.

---

página 24/ **INVESTIGACIÓN**  
**Diferencias salariales de género,** de Luis Zarapuz.

---

página 26/ **SOCIEDAD**  
**Discriminación directa por razón de sexo,**  
de Eva Urbano.  
**Acumulación del tiempo de lactancia,** de Eva Silván.

---

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**  
**Hechos son amores, Atrévete a olvidarme,**  
**A golpe de tacón y Aya de Yopougon,**  
colaboraciones de Manuela Temporelli,  
Carmen Briz, Lola González y David Perejil.

---

página 30/ **salud**  
**Prevención en embarazo y lactancia,** de Neus Moreno.  
**Conductoras de autobuses,** de Araceli Larios.

---

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**  
**Aires de igualdad,** de José María Martínez.

---

*“ADALID de una propuesta tan literaria como estética, Sara Huete recita la filosofía de las señoras mayores, de los días de lluvia y los encogimientos de hombros, de las soledades de cada día para conducirnos por el bosque sin sendero de las emociones. De la ilusión, del miedo, del desamparo, todos estos argumentos de lo humano real que constituyen las llamadas nuevas formas de subjetividad. De la calma siniestra a la borrasca furiosa, del idilio placentero al amargo sarcasmo, tránsitos de los humores expresados mediante otras figuras, menos lógicas y más humanas: la inconsistencia del solecismo, la magia de la personificación...” (Mónica Álvarez Careaga).*

Si deseas contactar con la autora puedes hacerlo a través del siguiente e-mail: [sara\\_huete@yahoo.es](mailto:sara_huete@yahoo.es).





*Autorretrato (1878), de la pintora norteamericana Mary Cassatt (1844-1926).*

**“Se ha propuesto al 9º Congreso que incluya en los estatutos la paridad en las delegaciones congresuales y en los órganos de dirección, para que CC.OO. sea realmente un sindicato de mujeres y hombres”.**

*editorial*

# Las sindicalistas debe

**EL CONSEJO** Confederal de Comisiones Obreras ha convocado su 9º Congreso. En estos momentos se elaboran las ponencias que debatirán y aprobarán las delegaciones congresuales de federaciones y territorios. En dichas ponencias se deberán definir y concretar los objetivos, así como los instrumentos, acciones y recursos necesarios para que puedan alcanzarse.

CC.OO. es una organización madura y con experiencia, que presenta un balance positivo a tenor de los logros alcanzados. Actualmente es el primer sindicato del país en afiliación y en representación legal en las empresas. Consecuentemente, la evaluación del 8º Congreso tiene signos positivos en los resultados, aunque éstos no son homogéneos y, por lo tanto, hay cuestiones que deben ser mejoradas sustancialmente.

Las secretarías de la Mujer han realizado un exhaustivo balance sobre el Plan de Acción que ahora concluye. Este necesario y excelente trabajo de evaluación ha permitido identificar bien en qué punto se está, con el objeto de seguir avanzando hacia la igualdad real de mujeres y hombres en la sociedad y en el sindicato.

En términos generales se ha mejorado en el mercado de trabajo como resultado de la incorporación de las propuestas del sindicato a los acuerdos del diálogo social que han supuesto más empleo, pero la persistencia de peores condiciones laborales para las mujeres frente a los hombres, hace necesario reforzar este objetivo y lograr la eliminación de las principales causas de discriminación en el empleo y que se concentran en la segregación ocupacional, la temporalidad -sobre todo en las administraciones públicas-, la discriminación salarial y la carencia de servicios para la atención y cuidados de la infancia y de las personas en situación de dependencia dificultando extraordinariamente la posibilidad de conciliar la vida personal y laboral. Así mismo se ha de avanzar en soluciones a las situaciones en que se encuentran atrapadas miles de mujeres en nuestro país: el trabajo irregular y sin derechos que va desde el trabajo a domicilios, servicios o el ámbito de la prostitución.

Las trabajadoras con su mayor participación en la acción sindical en la empresa van convirtiéndose en las protagonistas del logro de sus propias reivindicaciones que van desde hacer efectivo el derecho de igual salario por trabajos de igual valor a la importancia de adecuar la formación de las mujeres a su cualificación profesional, pasando por la protección de la salud de las trabajadoras (teniendo en cuenta los riesgos específicos a los que están expuestas por razón de sexo o los psicosociales, producidos

# en ocupar espacio en la toma de decisiones

por causa de la doble jornada y doble presencia) o la importante tarea de prevenir y denunciar el acoso sexual y por razón de género.

También en la formación para el empleo se han incorporado definitivamente contenidos de igualdad de género de forma transversal a toda la formación y de manera específica con cursos de agentes de igualdad y el master *Género y políticas de igualdad*. Las personas expertas en igualdad han de ser un importante activo en el sindicato, tanto para la intermediación colectiva como para continuar formando a sindicalistas y trabajadoras y trabajadores.

Estos logros han de favorecer continuar con la tarea de visibilizar y divulgar las políticas de género de CC.OO. mediante la revista *Trabajadora* ampliando su difusión entre delegadas, delegados y la afiliación del sindicato, con distribución a nivel confederal. *Trabajadora*, revista sindical con perspectiva de género, continuará difundiendo la necesidad de aplicar políticas de igualdad en las empresas.

Estas estrategias han de conducir a que en todas las empresas se cuente con delegadas y delegados, con formación en igualdad de oportunidades, que puedan aportar su conocimiento y opinión en la negociación colectiva, potenciando los acuerdos y la aplicación de medidas y planes de igualdad.

Igualmente se ha realizado un buen análisis en función del género de la participación y representación en las elecciones sindicales y en el aumento de la afiliación. Se ha constatado: que las mujeres se afilian más y votan más; que ha crecido, de manera importante, el número de mujeres en la afiliación y en la Representación Legal de los Trabajadores; y, por último la distribución por espacios y cargos de mujeres y hombres.

Dado que la mayoría de organizaciones confederadas superan el 35% de afiliación femenina, se ha propuesto al 9º Congreso que incluya en los estatutos la paridad en las delegaciones congresuales y en los órganos de dirección, para que CC.OO. sea realmente un sindicato de mujeres y hombres.

Las más importantes conclusiones extraídas de este análisis colectivo son: primero, que la transversalidad de género permite avanzar más a mujeres y hombres en mejores condiciones de vida y de trabajo; segundo, que la corresponsabilidad entre sexos es un imperativo para la conciliación de la vida personal, laboral y sindical; tercero, que la acción sindical y la presencia en las empresas debe responder a los cambios que se están produciendo en el empleo -más mujeres, jóvenes, inmigrantes- y, por lo tanto, con más igualdad de oportunidades; cuarto, que un modelo productivo competitivo y de calidad necesita del conocimiento y formación que han adquirido en nuestro país las mujeres y que no puede ser obviada ofreciéndoles empleos poco cualificados; y, en quinto lugar, que Comisiones Obreras refuerza su compromiso de combatir la más importante discriminación: la violencia machista. **T**

## Más mujeres en el Gobierno

**LA PARTICIPACIÓN** de mujeres en el nuevo Gobierno supera la representación femenina alcanzada en las Elecciones Generales de 9 de marzo de 2008. Ésta es quizá la primera lectura que puede hacerse de la conformación ministerial del presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, con nueve mujeres y ocho varones.

La ley de igualdad, de 23 de marzo 2007, supuso un cambio sustantivo -respecto a las políticas de cuotas imperantes hasta ese momento- al incorporar la obligatoriedad de la paridad de sexos: no menos del 40% ni más del 60%. Para ello se modificó la ley electoral, de tal forma que se ha de guardar dicha paridad entre mujeres y hombres en los tramos de cinco puestos de las listas electorales. Ésta fue una norma "trampa" ya que en la mayoría de circunscripciones la posibilidad de elegir no supera el número de tres personas; por tanto fueron elegidos más hombres que mujeres entre las personas electas de una a tres. Es decir, la modificación electoral lejos de promover la mayor representación de mujeres ha tenido un efecto perverso, al que podríamos calificar de mala práctica, con el resultado de dos mujeres menos en el Congreso que en los comicios de 2004. Este resultado ha sido compensado con un Gobierno formado mayoritariamente por mujeres y además con la creación del Ministerio de Igualdad. Una innovación que nos asemeja a los gobiernos de los Estados democráticos del norte de Europa que ya tienen esta tradición.

Podríamos hacer al menos tres lecturas de esta decisión adoptada por el presidente del Gobierno: una, que sí existe la voluntad política de incorporar mujeres en igualdad de condiciones y éstas están dispuestas a gobernar y a afrontar retos; dos, que la creación de un Ministerio de Igualdad responde al reconocimiento de la existencia de la discriminación hacia las mujeres por un lado, y a la decisión de situar la lucha por la igualdad de mujeres y hombres entre las prioridades de Gobierno; por último, sin lugar a dudas, las ministras estarán sometidas al prejuicio machista de vigilar sus actuaciones de manera extrema, ante la duda infundada de sus capacidades para gobernar, cosa que nunca sucede en el caso de los varones.

La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras quiere mostrar públicamente su reconocimiento y apoyo a esta decisión y su disposición a cooperar y colaborar con las decisiones que se adopten para erradicar las discriminaciones contra las mujeres. **T**





De izquierda a derecha: Catelen Passchier, Carmen Bravo Sueskun y Teodora Castro (secretaria de la Mujer de CCOO de Extremadura. Fotografía de Álvaro Pulido.

**LA FACULTAD** de Derecho de Cáceres acogió, entre el 26 y el 27 de marzo, unas jornadas en las que se abordó el papel de las mujeres en la Unión Europea en distintos ámbitos como la política, el trabajo o el movimiento sindical.

En este encuentro intervinieron personas expertas en diversos campos, como la responsable de la Secretaría de Políticas de Igualdad de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Catelen Passchier, o la responsable de la Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, Carmen Bravo Sueskun. Bravo defendió que es necesario que los avances hacia la igualdad formal -que se han obtenido en los últimos años en el plano legislativo, con importantes contribuciones de CC.OO.- se trasladen a la realidad social y laboral del día a día. Afirmó además que es preciso que las mujeres asuman cada vez más cargos directivos y de responsabilidad para lograr hacer reales estos avances y, en ese sentido, apostó por una mayor participación de las mujeres en el sindicato.

La **Fundación Cultura y Estudios de CC.OO. de Extremadura** participó en la organización de estas jornadas, junto con el Centro de Estudios de Iberoamérica de la Universidad Rey Juan Carlos y la Facultad de Derecho de la Universidad de Extremadura. El director de la Fundación, José María Izquierdo, señaló que uno de sus principios clave es promover una sociedad más igualitaria y justa y por ello se creó un espacio en su seno destinado a abordar la igualdad de género. Por eso se consideró muy oportuno abordar el papel de las mujeres y la Unión Europea, puesto que esta construcción política supranacional deber ser una de las locomotoras de la igualdad real de las mujeres, impulsando políticas concretas y reales que hagan posible la igualdad, fomentando medidas no discriminatorias en el acceso al trabajo, programas de conciliación laboral y familiar para hombres y mujeres, no discriminación salarial, etc. **I**

Álvaro Pulido (apulido@extremadura.ccoo.es) trabaja en el Departamento de Prensa y Comunicación de CC.OO. de Extremadura.

por aquí

# Jornadas y 8 de

**EN EL CENTENARIO** de la celebración del 8 de Marzo -y a pesar de que la coincidencia en el tiempo con las elecciones generales hiciera temer una falta de protagonismo de la fecha- los distintos actos y manifestaciones supieron capear perfectamente el temporal y resaltar, como en ocasiones anteriores, la importancia de esta conmemoración. Una celebración que supone actualizar y visualizar las demandas y propuestas necesarias para seguir avanzando en la consecución de la igualdad efectiva.



*Recostada ante la realidad* (160x40), técnica mixta, de la pintora santanderina Mar Pajarón, una de las participantes en la muestra *Ocho mujeres para el 8 de Marzo*, organizada por la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Cantabria.

Algo que Comisiones Obreras ha querido señalar expresamente en el lema: *Ahora, igualdad real*, a un año de la aprobación de la ley de igualdad.

Muchas y variadas han sido las actividades realizadas por CC.OO. desde nuestras distintas organizaciones territoriales y sectoriales, por lo que sería imposible realizar un relación detallada de las mismas. La mayor parte de las actuaciones se han centrado en la realización de concentraciones, asambleas o jornadas con delegadas y delegados, ruedas de prensa, resoluciones, informes, folletos, campañas, etc. Los temas tratados han sido principalmente el debate sobre la ley de igualdad y en concreto los planes de igualdad, el tratamiento de la situación socio-laboral de las mujeres y la sensibilización y difusión de actuaciones de denuncia contra la violencia de género.

Las secretarías de la Mujer han desarrollado un intenso trabajo de difusión y sensibilización, llegando a empresas, secciones sindicales, delegadas y delegados, medios de comunicación... y reavivando el debate y la reflexión sobre los temas que siguen siendo cruciales para alcanzar la igualdad real que se propugna. Entre otros, la precariedad laboral, la discriminación salarial, la corresponsabilidad, la conciliación laboral y familiar, la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, el enfoque de género en el lenguaje y la comunicación, la globalización y las nuevas servidumbres... y también de forma muy importante la participación de las mujeres en la representación y responsabilidad sindical. Reseñamos también homenajes a las primeras parlamentarias o a esas mujeres invisibles que jugaron un papel protagonista en nuestro país en el desarrollo de las libertades y la igualdad.

Como otros años, se han celebrado también actos lúdicos, como espectáculos de danza, teatro, conciertos musicales, proyecciones de cortometrajes, recitales poéticos, edición de poemarios, exposiciones de pintura, escultura, fotografía de mujeres artistas, etc. En general ha habido una importante participación en la mayoría de las actividades desarrolladas.

De especial interés nos parece la realización de informes sociolaborales que habitualmente realizan algunas organizaciones, disponibles en ([http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do?Areas:Mujeres:Documentos:Otros\\_documentos](http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do?Areas:Mujeres:Documentos:Otros_documentos)) fundamentales para conocer, valorar y evaluar, las posibles situaciones de desigualdad, los déficit sobre los que seguir actuando y los logros del desarrollo de las políticas de igualdad. **I**

Como otros años, se han celebrado también actos lúdicos, como espectáculos de danza, teatro, conciertos musicales, proyecciones de cortometrajes, recitales poéticos, edición de poemarios, exposiciones de pintura, escultura, fotografía de mujeres artistas, etc. En general ha habido una importante participación en la mayoría de las actividades desarrolladas.

Susana Brunel (sbrunel@cco.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer.

# Marzo



Maite Garabieta y Enrique Fossoul, fotografía de Julián Rebollo.

**EL DÍA 3** de abril se celebró la primera jornada organizada por las **secretarías de la Mujer y Juventud de la Federación de Comunicación y Transporte (FCT) y de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP)**, respectivamente. Una jornada, a modo de colofón, de la campaña 8 de Marzo: *Ahora, igualdad real.*

Tras la presentación realizada por Enrique Fossoul (secretario general de la FCT) y Maite Garabieta (Secretaría de la Mujer de la FSAP), comenzó una primera mesa redonda sobre empleo, en la que participaron: Carmen Bravo Sueskun (Secretaría Confederal de la Mujer), Lola Liceras (Secretaría Confederal de Empleo) y José Luis Arroyo (vicepresidente del Consejo de Juventud de España). La mesa estuvo moderada por Camino Aure (Secretaría de Juventud de la FSAP). Cabe destacar la presentación de la situación del empleo de las mujeres realizado por Lola Liceras, la realidad sindical y organizativa de las mujeres comentado por Carmen Bravo Sueskun y el estudio *Mujer, juventud, y mercado de trabajo en España*, expuesto por José Luis Arroyo.

Por la tarde hubo una mesa de experiencias, moderada por Fátima Aguado, (Secretaría de Política Social y Juventud de la FCT), en la que las ponentes fueron: Ofelia Vila (Secretaría de la Dona del País Valencià), Pilar Morales (Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical Madrid Región) y Salva Lara (Servicios Públicos y Atención a las Personas de la FSAP de Catalunya). Esta mesa se centró en las “dobles discriminaciones” que sufren las mujeres por cuestión de género y además, tener la condición de joven, mayor o inmigrante. La jornada concluyó con la intervención de Miguel Segarra (secretario general de la FSAP) y María Antonia Martínez (Secretaría de la Mujer de la FCT).

Participaron alrededor de 50 personas, mujeres y hombres, cuyas edades oscilaban entre los 18 y los 60 años y generaron debates, en ambas mesas, realmente enriquecedores. Por último hay que destacar el momento lúdico que nos brindó Enrique Boix, cuentacuentos, que logró obtener más de una carcajada acentuando el ambiente distendido y cordial ya existente. **T**

Maite Garabieta (mgarabieta@fsap.ccoo.es) y Fátima Aguado (faguado@fct.ccoo.es) son responsables de las secretarías de la Mujer de la FSAP y de Política Social y Juventud de la FCT, respectivamente.

De izquierda a derecha: Antonia Martos, Carmen Bravo Sueskun, Francisco Carbonero y Teresa Jerez (responsable de la Secretaría de la Mujer de Granada). Fotografía de Bárbara Alcalde.



**EL 13 DE MARZO** de 2008 tuvieron lugar las Jornadas Regionales sobre Intervención Sindical en las Políticas de Igualdad que, con motivo del 8 de Marzo, organizó la **Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía** junto con la **Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Granada** y toda la estructura sindical andaluza.

En el encuentro participaron las responsables de las secretarías de la Mujer de CC.OO. a nivel confederal y andaluz, Carmen Bravo Sueskun y Antonia Martos, respectivamente, y el secretario general de CC.OO. de Andalucía, Francisco Carbonero.

Antonia Martos, en su intervención, destacó la importancia del valor reivindicativo del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer. También describió la situación laboral de las andaluzas: tasas de desempleo femenino que casi doblan al masculino; menores salarios, exceso de contratos temporales; estancamiento en las categorías menos valoradas; dobles jornadas motivadas por la escasa corresponsabilidad en las familias... Para finalizar, resaltó la relevancia de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, y de la negociación colectiva en la defensa de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Martos llamó a extremar la vigilancia en este sentido en los convenios que este año se negociarán en la comunidad andaluza.

Por su parte, Carmen Bravo Susken, habló de la presencia de las mujeres a lo largo de la historia de CC.OO. y de las secretarías de la Mujer como estructuras paralelas en presencia e importancia a la creación del sindicato. Destacó los grandes avances de estas secretarías, pero también incidió en la necesidad de continuar avanzando e impregnando de género toda la estructura, de manera transversal.

El secretario general de CC.OO. de Andalucía, Francisco Carbonero, enfatizó el papel impulsor del sindicato en las políticas de igualdad, aunque reconoció la necesidad de cambiar la mentalidad del empresariado andaluz y resolver los graves problemas laborales femeninos en esta comunidad. Finalmente, manifestó la apuesta del sindicato por incorporar a las mujeres en las mesas de negociación hasta alcanzar el 50% de la representación. **T**

Antonia Martos (mujer@and.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía.



# Paso a la formación en igualdad

A través de la negociación colectiva se puede incidir prácticamente en todos los puntos esenciales para asegurar la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación directa e indirecta por razón de género.

Amaia Otaegui

**LA PERSISTENCIA** de la desigualdad de género es una de las principales lacras de nuestra sociedad que se percibe claramente en el ámbito laboral. Este panorama que pretende ser transformado desde la aprobación en 2007 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. La ley ha sido la respuesta a una parte importante de las reivindicaciones sindicales y, por ello, presta una especial atención a las relaciones laborales, y en concreto a la negociación colectiva. Como es sabido, la negociación colectiva tiene la tarea de fijar la estructura salarial, el sistema de clasificación profesional, los ascensos, la distribución irregular y la reducción de la jornada, la posible conversión de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, o de contrato temporal en indefinido o fijo discontinuo. Así, a través de la negociación colectiva se puede incidir prácticamente en todos los puntos esenciales para asegurar la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación directa e indirecta por razón de género.

En esta línea, y fruto del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad, y en especial de la obligación de las empresas

que cuentan con más de 250 personas en plantilla de crear planes de igualdad surge la necesidad de constituir comisiones de igualdad, que elaboren, propongan y hagan



Erwatun (1976), de la austríaca Valie Export.

seguimiento de los planes de igualdad que se vayan adoptando.

Por ello, la formación desde la perspectiva de género a los delegados y delegadas sindicales constituye una de las prioridades y preocupaciones permanentes de Comisiones Obreras, y necesita ser impar-

ta en el seno de las empresas a dos bandas: tanto hacia la representación legal de trabajadores y trabajadoras como hacia los representantes de las empresas, departamentos de recursos humanos, de personal, etc. Precisamente es en el interior de estas comisiones de igualdad donde la formación se convierte en “imprescindible”, debido a que los múltiples aspectos que contiene la nueva ley requieren de un especial refuerzo de la actividad formativa, que adquiere una gran importancia en relación a la acción sindical. Y además, entre las novedades de la citada ley de igualdad, se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para conciliar la vida personal, familiar y laboral: “En los términos que se establezcan en la negociación colectiva”; se prevé la acumulación en jornadas completas del derecho al permiso por lactancia, también: “En los términos previstos en la negociación colectiva”; y además de las posibilidades de aumento negociado de permisos, excedencia de cuidado de familiares, así como otras posibles mejoras de los mínimos legales.

## Experiencias formativas

Como ejemplo del trabajo sindical que se está realizando, se pueden desatacar los cursos de forma-



ción realizados en los últimos meses en varias empresas de FITEQA, como son el grupo Inditex, concretamente en la Plataforma Europa de Zaragoza y los centros de producción en A Coruña, y la empresa SGD de fabricación de vidrio en La Granja (Segovia). En ellos, los miembros de las comisiones de igualdad y de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, junto a representantes de las empresas, han tenido ocasión de profundizar y debatir acerca de conceptos como acción positiva, discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como herramientas para la elaboración del diagnóstico y la elaboración del plan de igualdad en la empresa.

Además, la ampliación de competencias de los comités de empresa y delegados y delegadas de personal, que refuerzan su papel respecto al conocimiento y la efectividad de los planes o las medidas, como el derecho a recibir información, al menos anual, sobre la aplicación en

ña, el alumnado estaba formado por un total de dieciséis personas en representación de las tres centrales sindicales, y todas eran mujeres, en correspondencia con el hecho de que son mayoría en la empresa. De ellas, nueve pertenecían al comité de empresa por CC.OO., una por UGT y una por CIG, y además participaban dos personas de las estructuras sindicales de UGT y CIG y finalmente tres representantes del departamento de recursos humanos de la empresa.

El curso celebrado en la empresa SGD en La Granja (Segovia) se planteó con los mismos objetivos y a él asistieron siete personas, de las cuales tres eran representantes de CC.OO, uno de UGT y dos del departamento de recursos humanos, así como la Secretaria de la Mujer de FITEQA de Castilla y León. El hecho de que fuera una empresa muy masculinizada explica que la única mujer fuera la responsable de personal, mientras el resto fueron hombres. El balance de esta acción

**“Es absolutamente imprescindible la formación para aquellas personas que están encargadas en el seno de las empresas de negociar, desarrollar y aplicar la ley de igualdad”.**

la empresa del derecho de igualdad de trato (en los que se incluyen datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad y sobre la aplicación del plan de igualdad) es un aspecto específico y novedoso que requiere ser convenientemente explicado.

En el caso de la jornada en Inditex de Zaragoza, el alumnado estuvo formado por dieciséis personas, siete representantes de CC.OO., dos de UGT y otras siete personas del departamento de recursos humanos. La distribución por sexos era equilibrada, nueve eran mujeres y siete hombres, estando la media de edad en torno a los 30 años. El balance del propio grupo en cuanto a su interés, receptividad y utilidad fue muy bueno. En la sesión realizada en el centro de Inditex en A Coru-


formativa se quedó a medio camino, ya que por problemas surgidos a última hora, hubo que acortar su duración y no fue posible trabajar con el tiempo necesario.

Por su parte, COMFIA está realizando diversas sesiones informativas en Andalucía, Castilla-La Mancha, Rioja, Cataluña, Castilla-León, Madrid o Valencia, en donde se trabaja con las compañeras y compañeros de las secciones sindicales a través de sesiones diseñadas desde un punto de vista práctico, en especial sobre la metodología para realizar un diagnóstico de situación de la empresa, a raíz del cual se desarrolla un plan de igualdad. Las sesiones han sido muy satisfactorias porque han servido para realizar una práctica concreta sobre qué es el diagnóstico de situación, qué debemos analizar y cómo debemos hacerlo, con vistas a la elaboración de medidas

de acción positiva y de realizar un plan de igualdad, y han tenido la utilidad de mostrar cómo las acciones positivas sirven para intervenir directamente en la organización del trabajo, la retribución, los tiempos de trabajo y la carrera profesional, en definitiva, en hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación por razón de sexo. Igualmente, COMFIA realiza cursos sobre igualdad de oportunidades en todos los territorios a delegadas y delegados, con el objetivo de sensibilizar y romper estereotipos, impartiendo contenidos desde un punto más general, en temas como lenguaje no sexista, acoso sexual y mercado de trabajo y planes de igualdad.

Las conclusiones que se pueden extraer de estas experiencias se resumen en la necesidad prioritaria de formación en esta materia, que por otro lado proporciona mejores resultados cuando se realiza con una distribución mixta entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de las empresas, y cuyos efectos son mejores donde la representación de mujeres y hombres está equilibrada.

Si la máxima de que “la falta de mecanismos para el desarrollo y cumplimiento de las leyes, convierten éstas en papel mojado”, también es cierto que el desconocimiento de nuestros derechos impiden o al menos dificultan su cumplimiento. Por lo tanto es absolutamente imprescindible la formación para aquellas personas (fundamentalmente secciones sindicales) que están encargadas en el seno de las empresas de negociar, desarrollar y aplicar la ley de igualdad.

Conviene destacar el interés que estas jornadas han tenido también para las personas formadoras, ya que el debate sobre temas que resultan cuando menos polémicos tiene la utilidad de ampliar las perspectivas y por otra parte, contribuye a enriquecer los contenidos. 

Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de Estudios de Comisiones Obreras.

# “Asumo este reto”



Bibiana Aído, 31 años, será recordada siempre como la primera ministra de Igualdad de nuestro país. La decisión de la creación del ministerio ha sido muy bien recibida desde casi todos los sectores sociales, especialmente desde quienes trabajan por y con las mujeres.

Carmen Briz

**“QUIERO** que mis primeras palabras sean de agradecimiento al presidente del Gobierno por la confianza depositada en mí para desempeñar la responsabilidad del nuevo y necesario Ministerio de Igualdad”, estas fueron las primeras palabras de Bibiana Aído cuando tomó posesión de su cargo el día 14 de abril de 2008.

Licenciada en Administración y Dirección de Empresas, por la Universidad de Cádiz, y Secretaria de Igualdad de la Comisión Ejecutiva

*peleando cada día desde cualquier ámbito para avanzar hacia una sociedad más justa, asumo este reto”.*

**La creación del Ministerio de Igualdad es una de las recomendaciones de la Plataforma de Acción de Beijing 1995. ¿Tiene datos sobre qué ha significado su existencia en países como Perú, Colombia, Mozambique...? ¿Su creación marcará un antes y un después en la política de nuestro país?**

**“Vamos a hacer hincapié en el autoempleo y la capacidad emprendedora o a formar a los colectivos de mujeres con mayores dificultades de acceso al empleo”.**

Provincial del PSOE de Cádiz hasta su nombramiento como ministra, Bibiana Aído quiso recordar también el día de su investidura a todas las mujeres que a lo largo de la historia han trabajado por la igualdad: *“Sembrando la semilla de la esperanza de vivir en un mundo más libre y más igualitario. Para todas las que, en muchas ocasiones desde el anonimato, y a veces a costa de su propio sufrimiento, han luchado por vivir en un planeta más habitable. Por todas ellas, y por todas las que siguen*

La existencia de un órgano de máximo nivel para ejecutar las políticas de igualdad no es siempre una garantía de su efectividad, hace falta, además, una clara y real voluntad política como la del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero. En todo caso siempre garantiza una mayor capacidad de actuación, como en los países que menciona, donde sin lugar a dudas la existencia del ministerio obliga a introducir la igualdad en la agenda política del gobierno y lo convierte en una refe-

rencia social, pero hace falta un gran esfuerzo y apoyo cuando son culturas donde todavía se considera que las mujeres ocupan un lugar subordinado o tienen unos roles específicos ajenos a la vida pública.

En el caso de España, la creación de este ministerio es la consecución de toda una política que ya se ha llevado a cabo durante la legislatura anterior, en la que la igualdad de género ha sido un eje central de la acción gubernamental, impulsada

con absoluta convicción tanto por la presidencia como por la vicepresidencia del Gobierno.

Materializar esa voluntad política en la creación de un ministerio que va a tener voz propia en el Consejo de Ministros, que va a tener capacidad de impulsar la transversalidad de estos objetivos en las actuaciones de los demás departamentos, apoyado por las unidades de igualdad que se están creando, que va a profundizar en una cultura de igualdad efectiva de los derechos y de la ciudadanía tanto para hombres como para mujeres, es colocar definitivamente a España en el siglo XXI en la cabeza



de los países desarrollados, no sólo por su economía sino también por su democracia.

**Declaraba Vd., tras varias entrevistas con representantes sindicales y de la patronal, que el diálogo social debe ocupar un lugar fundamental para la consecución de una sociedad más igualitaria. ¿Qué expectativas aguarda al respecto?**

La profunda transformación social a que me he referido, en la que hombres y mujeres se sitúen en pie de igualdad, requiere de la participación de toda la sociedad, y especialmente de los agentes sociales que participan en el ámbito económico.

**“El ejercicio responsable y equilibrado de la maternidad y la paternidad nos beneficia a todos. Es un plus que enriquece a la economía y a la sociedad en general”.**

Soy bastante optimista con respecto a los resultados de este diálogo. Esta va a ser la legislatura de los acuerdos, del entendimiento. La actitud de las entidades con las que me he entrevistado es abierta, porque todas consideran que la igualdad es ineludible y aprecian como ha traído progreso a nuestro país. De hecho, junto a jornada y salario, la variable de igualdad empieza a ser constante en la negociación colectiva.

Al mismo tiempo, las empresas más punteras son las primeras que están aplicando planes de igualdad, porque saben muy bien que el talento de las personas trabajadoras hay que aprovecharlo e incentivarlo y no dejarlo escapar, como ha ocurrido históricamente con las mujeres.

**¿Qué sensación se llevó de su encuentro con el secretario general de CC.OO.?**

El entusiasmo y el compromiso formal de colaborar muy estrechamente con este Ministerio de Igualdad para mejorar la calidad de vida de las mujeres trabajadoras y de impregnar el principio de igualdad en cada propuesta y actuación del sindicato.

**La gente joven, y especialmente las mujeres, se encuentra, tras años de formación o en situación de desem-**

**pleo o realizando trabajos temporales e inestables o con empleos poco gratificantes y salarios penosos. ¿Es posible superar esta situación?**

Mi convicción es que sí es posible superarla. Nuestro criterio como gobierno es incentivar la contratación de las mujeres, generar una mayor estabilidad, no en balde los contratos indefinidos se han incrementado notoriamente en la última legislatura y el empleo femenino ha crecido más de dos millones más en los últimos cuatro años situándose en alrededor de ocho millones y medio.

No voy a negar que las personas jóvenes y las mujeres se encuentran a menudo con empleos excesivamente

temporales y con salarios escasos, y debemos preocuparnos, como se está haciendo, por transformar esta situación. En el caso de las mujeres, por ejemplo, se trabaja en la orientación laboral, en la capacitación para el uso de las nuevas tecnologías, vamos a hacer hincapié en el autoempleo y la capacidad emprendedora o a formar a los colectivos de mujeres con mayores dificultades de acceso al empleo.

Considero que los planes de igualdad van a ser una herramienta muy eficaz para que se detecten esas situaciones de discriminación, como la salarial o la promoción, que permita mejorar la situación del empleo femenino.

**Una vez que las mujeres acceden a puestos de trabajo se encuentran con discriminación salarial, discriminación por razón de género (muchas relacionadas con la maternidad) ¿En cuál de estos aspectos será más eficaz la ley de igualdad?**

La ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres contempla todos estos aspectos, y por tanto va a ser eficaz en todos. Fomenta muchas medidas de protección en el empleo en los casos de maternidad y paternidad, establece la conciliación de la vida laboral y personal como un derecho, aplica la obligato-

riedad de desarrollar planes de prevención y atención en casos de acoso sexual y por razón de sexo, refuerza la tutela judicial de todos estos derechos, impulsa la presencia de las mujeres en la toma de decisiones empresarial, lo que, sin duda, contribuirá a cambiar esa cultura todavía excesivamente patriarcal del ámbito económico.

Durante la legislatura anterior realizamos una campaña de publicidad, y ahora estamos elaborando material divulgativo para que todos esos derechos frente a la discriminación sean bien conocidos y puedan ser reclamados por las personas que la sufren en su trabajo, y también se está poniendo en marcha un servicio de atención telefónica para víctimas de discriminación.

No es un recorrido de corto plazo, pero es una batalla que se va a ganar, y la ley de igualdad y la creación de este ministerio son dos herramientas fundamentales para ello.

**¿Es una utopía hablar de compatibilidad entre la vida familiar y la laboral?**

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal es un derecho reconocido tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, y este reconocimiento supone la asunción equilibrada de las responsabilidades y cargas familiares. Por ello, la conciliación no es un asunto exclusivo de las mujeres, sino un ejercicio de corresponsabilidad.

La ley de igualdad ha contribuido a la consecución de este reparto más equilibrado concediendo a los padres un permiso y una prestación por paternidad, independiente del de la madre y compatible con el disfrute por parte del padre del permiso de maternidad, cuando es cedido por la madre. Sabemos que los quince días de permiso de paternidad son insuficientes, pero son un punto de partida, que se irá ampliando en lo sucesivo.

De todas maneras, las estadísticas siguen mostrando la resistencia de muchos hombres a disfrutar de estos permisos. Los últimos datos

del Instituto Nacional de la Seguridad Social revelan que de enero a marzo de 2008 se han gestionado 87.677 prestaciones por maternidad, de las cuales 86.397 corresponden a permisos disfrutados por las madres y 1.280 por el padre. El número de procesos por paternidad ha sido de 67.805 hasta el 31 de marzo. Las cifras hablan por sí solas.

El ejercicio responsable y equilibrado de la maternidad y la paternidad nos beneficia a todos. Es un plus que enriquece a la economía y a la sociedad en general.

Asimismo, para compatibilizar la vida familiar y laboral habría que abordar la racionalización de los horarios en España. Este país tiene una de las jornadas laborales más prolongadas de Europa, y sin embargo ello no redundará en una mayor productividad, ya que es una de las más bajas del continente. Es un asunto que habrá que estudiar pormenorizadamente.

**¿Cómo se puede fomentar, desde el Estado, la corresponsabilidad en las tareas familiares? ¿Qué han de aprender los hombres al respecto? ¿Y las mujeres?**

Desde el Estado podemos sensibilizar, concienciar, no obligar, a los miembros de una familia a asumir responsablemente las tareas domésticas y el cuidado de familiares dependientes. Pero sí asumimos plenamente nuestra función ejecutiva de impulsar políticas

**"Este ministerio está abierto a todas las organizaciones y asociaciones feministas. Su experiencia y trayectoria son de vital importancia".**

que favorezcan la corresponsabilidad.

Los hombres tienen que aprender a compartir; a no delegar en las mujeres todos los asuntos relacionados con el ámbito doméstico, en definitiva, a implicarse de lleno en sus familias. Las mujeres deben olvidar su papel de *superwoman*. De considerar que llegan a todo, incluso en detrimento de su propia salud. Una familia en la que hombres y mujeres comparten por igual las tareas domésticas, enriquece la convivencia y mejora las relaciones afectivas.

**¿A qué obedece el cambio de nombre de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer por el de Delegación del Gobierno para la Violencia de Género? ¿Habrá cambios significativos en su quehacer?**

El hecho de prescindir de la palabra "especial" obedece a un criterio objetivo de quitar todo vestigio de excepcionalidad o marginalidad a este órgano administrativo. La violencia machista es un asunto prioritario para el Gobierno y le va a prestar la máxima atención y preferencia. La primera Conferencia de Presidentes de Comunidades Autónomas que se celebre en esta legislatura va a versar monográficamente sobre esta cuestión. No cejaremos en el empeño para erradicar esta lacra.

**¿Cómo se va a trabajar para la prevención de la violencia sexista?**

La ley integral prevé un Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género que introduce valores basados en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de igualdad de igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y los principios democráticos de convivencia y va dirigido tanto a hombres como a mujeres.

La violencia machista es la máxima expresión de desigualdad entre hombres y mujeres, por ello hay que

educar a nuestra juventud en valores democráticos. La asignatura de Educación para la Ciudadanía, tan denostada por los sectores más conservadores de la sociedad, incide, precisamente, en estos valores.

**Afirma Vd. que existen estructuras patriarcales que impiden procesos de equidad, ¿podría señalarnos algunos ejemplos?**

Por desgracia, todavía perviven estructuras patriarcales muy arraiga-



das en países subdesarrollados o en vías de desarrollo. En muchos de ellos las mujeres están sometidas a un régimen de opresión inaceptable.

Aunque en los países del "primer mundo" se ha evolucionado hacia estructuras más igualitarias y se ha alcanzado un pleno reconocimiento de la igualdad formal, todavía queda mucho trecho para llegar a la igualdad efectiva y real. De ahí, el sentido de crear este Ministerio de Igualdad.

**Las asociaciones de mujeres está exigiendo que el Ministerio de Igualdad se dote de recursos humanos y materiales adecuado para poder trabajar con eficacia. ¿Cómo le gustaría que fuera su relación con los diferentes movimientos feministas?**

Queremos una relación abierta, efectiva y eficaz, de plena colaboración y coordinación. Este ministerio está abierto a todas las organizaciones y asociaciones feministas. Su experiencia y trayectoria son de vital importancia para este ministerio.

Necesitamos todo su apoyo y conocimiento. Son un valor añadido que sumar a este engranaje administrativo.

**¿Cuándo y por qué adquiere conciencia feminista?**

Con la conciencia feminista se nace y se hace. Tener fuertes convicciones democráticas ayuda a cimentar una visión feminista e igualitaria de las relaciones entre hombres y mujeres. **I**



*¿los mejores años de nuestra vida?*

# Súmate al 100% dignidad

La campaña *100% dignitat*, promovida por la Secretaría de Juventud de CC.OO. País Valencià, pretende combatir la aceptación de la precariedad en el mercado de trabajo de la gente joven.

Empar Pablo

**LAS CONDICIONES** de trabajo determinan las condiciones de vida. La precariedad es protagonista del mercado laboral, y eso se traduce en: diferencias salariales, discriminación, fraude en la contratación, encadenamiento de contratos temporales, sobrecualificación no reconocida, polivalencia no retribuida, siniestralidad, incompatibilidad de la vida laboral, social y personal, desinformación, ninguna expectativa de promoción, flexibilidad impuesta por la empresa, rotación, feminización de algunas actividades (comercio, telemarketing, administración, servicios) y relaciones jerárquicas abusivas, entre otros aspectos. Con estos mimbres resulta difícil para la gente joven desarrollar un proyecto de vida autónomo, es decir, la emancipación en plenitud de sus derechos laborales y sociales. Esta situación se agrava en el caso de las jóvenes, que sufren una doble discriminación, con respecto a los hombres de su misma edad y con las mujeres en general.

La mejora de las condiciones laborales y de vida de la juventud depende de un cambio de modelo económico y productivo. Actualmente este modelo se sustenta en sectores que, como la construcción o los servicios turístico-residenciales, tienen como premisas laborales la baja productividad y los bajos salarios, además de ser en la práctica sectores de alta temporalidad.

La Secretaría de Juventud de CC.OO. PV ha diseñado la campaña *100% dignitat*<sup>(1)</sup> como eje vertebrador de la acción sindical, después de ana-

lizar la situación de los colectivos más vulnerables en las condiciones de acceso, permanencia y salida del mercado de trabajo, y de cómo repercuten estas condiciones en los procesos emancipatorios. Esto ha supuesto el desarrollo de un proceso participado por todas las estructuras de Juventud del sindicato en la determinación de objetivos, contenidos, imagen, mensajes clave, acciones, establecimiento de elementos de coordinación, seguimiento y evaluación. Así, el objetivo general de la campaña ha sido el de concienciar de que la precariedad no es un estado natural de la juventud en el mercado laboral y que es necesario afiliarse e implicarse sindicalmente para cambiar esta situación. Para ello se han planificado acciones formativas y reivindicativas y coordinado varios equipos de trabajo en las federaciones y uniones intercomarcales con distintos ámbitos de acción, en centros de trabajo (por ejemplo en empresas como Terra Mítica, LIDL, Oceanogràfic, Atento, Vossloh), en centros de estudio (desde la Universitat de València en los cursos de libre opción hasta las intervenciones socioeducativas diseñadas para IES, FP o PGS dentro de su programa curricular) o en consejos locales de juventud (CC.OO. PV está presente en los consejos de Castelló, València, Elx, Gandia, Xàtiva, Alacant, etc).

La campaña se ha vinculado a la acción general del sindicato: en las manifestaciones y asambleas, actos reivindicativos, negociaciones, diálogo social y en las elecciones sindicales. La reivindicación que resume todas las denuncias y propuestas es



Manifestación del 8 de marzo de 2007 en Valencia, fotografía de Pau Fons.

*“100% dignidad, que no te resten derechos por el hecho de ser joven”.*

A finales de mayo se celebra el acto final de campaña, tras dos años de intensa actividad, con la presentación de un informe y la realización de un festival lúdico, reivindicativo y cultural en el que se reconocerá el trabajo e implicación de la gente joven de CC.OO. PV en el desarrollo de este proyecto. Lo que está claro es que la experiencia ha permitido fortalecer los equipos de Juventud, enriquecer el discurso sindical, acercarse con un lenguaje propio a jóvenes de diferentes procedencias y situaciones, y adaptarse a la complejidad de la estructura sindical adecuando los objetivos, acciones y metodología a cada equipo de Juventud, independientemente de la federación o territorio. Por tanto, la campaña ha permitido -no sólo por los contenidos, sino por la metodología- trabajar en la idea de CC.OO. como sindicato de la diversidad y tejer una red de solidaridad tanto fuera como dentro del mismo. **I**

Empar Pablo (emparp@pv.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras del País Valencià.

(1) Todos los materiales y acciones se pueden consultar a través de la siguiente página web: [www.pv.ccoo.es/joves](http://www.pv.ccoo.es/joves)



*Ciudadanas del Mundo*. Revista independiente de pensamiento feminista, nº 2. Edita: Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres. Más información en: <http://www.mujereslobby.org/>

## Ciudadanas del Mundo

**LA REVISTA** *Ciudadanas del Mundo*, ha nacido recientemente, impulsada por dos colectivos feministas (Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres y Colectivo de Jóvenes Feministas) y apoyada por organismos institucionales de mujeres de Andalucía. Este número está dedicado a promover la implantación del día 22 de Febrero como Día de la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Esta iniciativa pretende poner de manifiesto a todos los niveles el déficit de igualdad real que existe en un

punto fundamental para la vida de las trabajadoras: el salario. Con este asunto como eje de la publicación, las entrevistas presentan la opinión de mujeres que pertenecen a distintos ámbitos de poder e influencia en nuestra sociedad, que analizan esta cuestión desde sus espacios de trabajo y experiencia: la Universidad, la política de la Unión Europea, los colectivos feministas, el sindicato UGT, las asociaciones de empresarias y las políticas locales. A partir de los datos estadísticos y el conocimiento de estas exper-

tas se insiste en la necesidad de hacer visible la desigualdad de salarios que existe entre mujeres y hombres, la necesidad de incorporarla a la agenda de la política, tanto nacional como de la Unión Europea. En estos artículos se pone de manifiesto el avance que ha supuesto la ley de igualdad, pero se insiste en lo que aún queda por hacer para alcanzar la igualdad real. **1**

Mayka Muñoz ([mmunoz@1mayo.ccoo.es](mailto:mmunoz@1mayo.ccoo.es)) es historiadora y trabaja en la Fundación 1º de Mayo.



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

*Prácticas empresariales innovadoras en la UE (Innovative Gender Equality Measures in the Transport Industry)*, de Antonio Corral e Iñigo Isasi. Jefes de proyecto: Xavier Irastorza y Gregorio de Castro. El estudio, en inglés, se puede consultar y descargar en: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0743.htm>

**UN ESTUDIO** de la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, llevado a cabo para la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF), recopila una serie de buenas prácticas en materia de políticas de género en distintos subsectores de la industria del transporte.

La investigación estudia los factores clave que han contribuido al desarrollo de prácticas ejemplares en siete paí-

ses europeos (Francia, Inglaterra, Holanda, Alemania, Lituania, Croacia y España) y que han servido para aumentar las cuotas de empleo femenino.

Entre los factores de éxito se encuentran: el creciente grado de flexibilidad de los mercados laborales; y el aumento en el uso de las nuevas tecnologías y el auge de múltiples servicios en torno a la industria y las nuevas ocupaciones derivadas de los mismos.

## Vida y trabajo

La principal barrera siguen siendo los prejuicios y estereotipos que existen por parte del empresariado, los horarios laborales, las duras condiciones de trabajo y la falta de acceso a la formación y al desarrollo de una carrera profesional. **1**

Gregorio de Castro ([gcf@eurofound.europa.eu](mailto:gcf@eurofound.europa.eu)) es jefe del proyecto en el Departamento de Relaciones Industriales y Prácticas Empresariales en Eurofound.



*Igualdad entre mujeres y hombres en la función pública*, de Carlos L. Alfonso y *Los planes de igualdad en la Administración Pública*, de Carlos L. Alfonso y Gemma Fabregat. Albacete, 2007: Editorial Bomarzo y Federaciones de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de CC.OO.

## Igualdad y Administración Pública

**TRAS** la aprobación de la ley de igualdad y del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), la FSAP edita dos manuales informativos sobre cómo repercutirán ambas leyes en la Función Pública. Por un lado, la ley de igualdad marca claras diferencias entre el Estatuto del Trabajador y la Función Pública y por otro, con la firma del EBEP se logran una serie de derechos que no figuraban en la ley de igualdad para la Función Pú-

blica. Además se comprobó que tanto el EBEP como la ley de igualdad repercutían, de una u otra manera, en la elaboración de los planes de igualdad en la Administración Pública (personal laboral y personal funcionario).

Esta diversidad de leyes genera controversia y dudas en quienes están en disposición de trasladar las reformas a las mesas de negociación. El primero de los manuales recoge las diferentes medidas de las

dos leyes ya mencionadas, así como alguna otra norma que incide en la Función Pública. El segundo hace un análisis de las medidas logradas y su repercusión a la hora de realizar planes de igualdad. Ambas leyes van a ser durante tiempo objeto de modificaciones, mejoras y concreciones. **1**

Maite Garabieta ([mgarabieta@fsap.ccoo.es](mailto:mgarabieta@fsap.ccoo.es)) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la FSAP de CC.OO.





Recientemente se han celebrado en Madrid dos jornadas de mujeres sindicalistas dirigidas a responsables de las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras.

En las mismas se analizó, reflexionó y evaluó el trabajo en políticas de género en relación a la salud laboral, la negociación colectiva, la formación y la comunicación, tal y como señalan los objetivos recogidos en el Plan de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederado.

El siguiente informe refleja algunas de las conclusiones más interesantes de dichas jornadas e incluye además un artículo de reflexión sobre la representación y participación de las mujeres en el sindicato.

# Políticas de género en el trabajo sindical

*Das mujeres corren en la playa (1922), Pablo Picasso.*



# Representación y participación

Carmen Bravo Sueskun



Campaña de la Secretaría Confederal de la Mujer para animar a la afiliación, diciembre de 2004.  
Diseño: Carmen de Hijes.

**“AVANZAR** en la transversalidad de género”, éste es uno de los más importantes compromisos alcanzados, en el 8º Congreso de CC.OO., para lograr el reconocimiento legal y efectivo del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. El Plan de Acción aprobado en 2004 señalaba el reto de: *“Aumentar la participación de mujeres en todos los ámbitos, fomentando la participación de las mujeres en la toma de decisiones”*. Es decir, en las ejecutivas, consejos y delegaciones a los congresos del sindicato y también en los co-

**“Es imposible actualmente garantizar la paridad en los órganos unitarios de representación, sino es mediante medidas de acción positiva que compensen la carencia de mujeres.”**

mités de empresa y secciones sindicales. La finalidad última es conseguir que la transversalidad de género sea una realidad y que la asunción de los criterios de género alcance a todas las estructuras de la organización y por extensión, a toda la sociedad. Las acciones para alcanzar estos objetivos se concretaban en: incor-

porar más mujeres en la vida interna del sindicato y en la representación legal de los trabajadores, seguir impulsando medidas de acción positiva que facilitasen el acceso de las mujeres a los órganos de dirección y representación y favorecer su participación en la vida sindical y la conciliación de la actividad sindical, laboral y personal.

Transcurrido prácticamente el período que va del 8º al 9º Congreso, la Secretaría Confederal de la Mujer considera oportuno realizar el diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de CC.OO. actualmente y poder evaluar así el cumplimiento y desarrollo del compromiso de aumentar la participación de las mujeres. La oportunidad de poder hacer este análisis vino de la mano de la Secretaría de la Mujer del Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia, que se encargó de facilitar y financiar las jornadas que se celebraron en Santiago de Compostela los días 15 y 16 de noviembre de 2007. Las jornadas contaron con una importante participación de sindicalistas gallegas, responsables de Secretarías de la Mujer del sindicato y de un buen número de mujeres provenientes de diversas secciones sindicales.

Los datos analizados en dichas jornadas son concluyentes: en 2003

el 31,9% de la afiliación eran mujeres, en noviembre de 2007 ya eran el 34,4% lo que supone más del 2,5%. Se han afiliado 10.200 mujeres más que el total de los hombres y la tendencia en estos años es que la afiliación es mayor en las mujeres que en los hombres, en todos los territorios y en todas las federaciones.

Hay seis federaciones que ya superan el 40% de afiliación y prácticamente en todos los territorios se supera el 35%.

## Mujeres en las empresas

En el ámbito de la representación sindical en las empresas también los datos muestran que las mujeres participan más que los hombres. Con un censo de 7.120.000 trabajadoras y trabajadores llamados a las urnas, 2.551.000 son mujeres, el 35,8%. Del total del censo votan 4.621.936 y son las mujeres con un 35,7%, es decir 1.651.000 las que más participan en las elecciones sindicales. Dos importantes conclusiones se desprenden de estos datos: una, que las trabajadoras participan más en la elección de sus representantes sindicales en la empresa; y, dos, que tal y como está estructurado el mercado laboral, en relación a la participación en el mismo de mujeres y hombres, hace imposible actualmente garantizar la paridad en los órganos unitarios de representación, sino es mediante medidas de acción positiva que compensen la carencia de mujeres en los ámbitos laborales que tienen convocatorias electorales.

Es necesario mejorar en las prácticas, de manera que en los equipos de extensión del sindicato la presencia sea de ambos sexos, que las campañas de afiliación, elecciones sindicales o cualquier otro tipo de comunicación tenga presente esta diferencia y sobre todo que la actividad sindical cotidiana no sea incompatible con la vida personal y que se promuevan buenas prácticas para lograr la corresponsabilidad entre las mujeres y hombres de CC.OO.

Carmen Bravo Sueskun (mujeres@ccoo.es), secretaria confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



# Salud laboral

Susana Brunel

**LOS DÍAS** 6 y 7 de febrero de 2008, las secretarías confederales de la Mujer y Salud Laboral realizaron unas jornadas sobre políticas de género en el trabajo sindical donde se analizaron, valoraron y evaluaron los objetivos en materia de salud laboral con perspectiva de género recogidos en el Plan de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederado. Un análisis y debate necesarios para situarse en el conocimiento de las actuaciones desarrolladas, así como de los obstáculos encontrados, de forma que se pueda seguir avanzando en los objetivos y compromisos que en esta materia se plantea Comisiones Obreras.

Partiendo de que actualmente CC.OO. cuenta con instrumentos en salud laboral (modelos de análisis y propuestas de intervención) que incorporan la perspectiva de sexo y género y que buena parte de estos instrumentos han nacido de la puesta en común, de la reflexión y de la experiencia de las secretarías de la Mujer y Salud Laboral y Medio Ambiente, en el taller de trabajo (compuesto por responsables de distintas estructuras de secretarías de la Mujer y Salud Laboral e ISTAS) se alcanzaron las siguientes cuatro importantes conclusiones.

Primera, el modelo de análisis y difusión de las orientaciones sindicales y propuestas de intervención han sido recogidas principalmente en dos publicaciones: *Salud, mujeres y trabajos* (editada en 2004) y recientemente, en enero de 2008, se ha editado la *Guía Sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia*.

Segunda, la metodología de intervención sobre los riesgos psicosociales (ISTAS21) contempla 21 dimensiones de la organización del trabajo. Una de ellas es la doble presencia y el conjunto de las otras 20 dimensiones que se identifican permiten visualizar parte

de las desigualdades de género que se dan en las empresas.

Tercera, en relación con el riesgo químico se ha potenciado la información, la sensibilización y formación sobre riesgos químicos en sectores feminizados y sobre los disruptores endocrinos que afectan a ambos sexos, aunque bien es cierto que existe una vulnerabilidad más elevada ante las situaciones de embarazo y lactancia.

Y, cuarta, el trabajo que se está realizando en el ámbito de la declaración y prevención de las enfermedades profesionales tendrá un impacto positivo sobre la visualización del daño producido por las exposiciones laborales de las mujeres.

## La mirada de género

En el debate generado en las jornadas, se puso de manifiesto que existe un cierto desconocimiento sobre los instrumentos de análisis y de intervención disponibles en Salud Laboral y se detectó que en el conjunto de la estructura sindical ha habido pocas oportunidades para un mejor conocimiento y puesta en práctica de los mismos. Esta situación se produce, aún teniendo en cuenta que se parte de una experiencia de trabajo conjunto entre las secretarías de la Mujer y Salud Labo-

**“El trabajo de prevención de las enfermedades profesionales tendrá un impacto positivo sobre la visualización del daño producido por las exposiciones laborales de las mujeres”.**

ral, en prácticamente todas las estructuras territoriales y federativas que pone de manifiesto la voluntad expresa de incorporar la dimensión de género en las actividades que se realicen.

En el debate y la reflexión de estas jornadas ha destacado una conclusión fundamental sobre la que gravitan el resto de conclusiones y que se refiere a la importancia de incorporar el estudio de la desigualdad social y en con-



Cartel de la Secretaría Confederada de la Mujer para el 8 de Marzo de 2005. Diseño: Molerres/de Hijes.

creto la mirada de género al análisis de las condiciones de trabajo, para mejorar las condiciones laborales del conjunto de la población trabajadora y romper con el modelo hegemónico masculino sobre el que se define el trabajo asalariado.

Se concluyó que las distintas estructuras de Comisiones Obreras implicadas en las distintas actuaciones para la sensibilización, prevención de riesgos y mejora de la salud laboral (secretarías confederales de la Mujer y de Salud Laboral, ISTAS, Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico y FOREM) deben intensificar sus esfuerzos para trabajar en un marco de colaboración que permita superar los posibles deficien-

cias y favorecer actuaciones en distintos ámbitos: formación, revisión de contenidos formativos, realización y difusión de publicaciones, así como seguimiento y evaluación periódica de las actuaciones que permitan conocer el avance de los distintos objetivos. **I**

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.





# Negociación colectiva

Esmeralda Sanz

**LA OBLIGACIÓN** introducida por la nueva normativa (ley de igualdad) de negociar medidas dirigidas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha supuesto un punto de inflexión en relación a la igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. Se advierte una mayor preocupación, entre quienes tienen la responsabilidad de negociar, por incorporar medidas que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras.

Sin embargo, la aplicación del principio de transversalidad no puede hacerse de un día para otro, requiere una serie de cambios que implican tiempo y esfuerzo: por una parte, se trata de un concepto novedoso para una parte importante de las sindicalistas y, sobre todo, los sindicalistas; en segundo lugar, la enorme fragmentación de los convenios colectivos dificulta su aplicación; y en tercer lugar, y a pesar del importante incremento del número de delegadas, siguen siendo pocas las mujeres que participan directamente en las mesas de negociación.

Los criterios confederales para la negociación colectiva relativos a la igualdad entre mujeres y hombres han sido positivamente valorados (1). Sin embargo, su traslado a las plataformas de negociación tropieza con dos dificultades fundamentales: la complejidad del modelo organizativo del sindicato y la falta de formación en políticas de igualdad de quienes tienen la responsabilidad de la negociación. En este aspecto también son determinantes el nivel de feminización del sector o empresa concretos y el nivel de implicación de las mujeres en la elaboración de las plataformas.

Finalmente, es fundamental el grado de importancia otorgado a las

propuestas relativas a la igualdad de oportunidades. Si éstas tuvieran siempre el carácter de prioritarias, resultaría más fácil garantizar su presencia en todas las plataformas de negociación colectiva y su permanencia en la mesa de negociación hasta la firma del acuerdo.

A pesar de estas dificultades, se aprecia un claro incremento en el esfuerzo que el sindicato está realizando en la formación, difusión y explicación de lo que la aprobación de la ley de igualdad implica de cara a la negociación colectiva: se ha dotado de buenas herramientas para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, casi todas ellas producidas directamente por las secretarías de la Mujer o a iniciativa de las mismas; y, por otra parte, son numerosas las jornadas desarrolladas para promover la igualdad de trato y oportunidades, fundamentalmente en relación a los planes de igualdad.

## Principales logros alcanzados

Aunque se cuenta con dificultades para realizar una exhaustiva evaluación del resultado de la negociación colectiva desde el punto de vista del género, dado que los balances que anualmente se realizan sobre esta materia no incorporan de forma sistemática dicha perspectiva; si se puede afirmar que se aprecian avances significativos en los textos convencionales, sobre todo en la inclusión, cada vez más frecuente, de cláusulas genéricas de igualdad o declaraciones de principios. También se advierte un importante incremento en la constitución de comisiones de igualdad; de cláusulas reguladoras de la negociación de



Cartel de la Secretaría Confederal de la Mujer para el 8 de Marzo de 2006. Diseño: Carmen de Hijes.

planes de igualdad; así como del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Además, se aprecian avances en pro de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante la introducción de mejoras sobre la legislación vigente en relación a los permisos, las reducciones de jornada y excedencias por cuidado e, incluso, en la introducción de permisos no retribuidos para este fin. Sin embargo, se ha avanzado poco en la inclusión de medidas para incentivar la corresponsabilidad o para la flexibilización de la jornada.

Más difícil y lento es el avance en la reducción de la desigualdad retributiva por razón de género, el fomento de la contratación de mujeres en sectores muy masculinizados, o la inclusión de acciones positivas para la estabilidad y promoción profesional de las trabajadoras. **1**

Esmeralda Sanz (esanz@cco.es) es socióloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) El documento *Las orientaciones y criterios para la negociación colectiva de 2008* se encuentran disponible en la siguiente dirección: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/75912.pdf>.

# Formación

Eva Antón

**LA FORMACIÓN** en igualdad es un elemento imprescindible para el trabajo sindical. Por ese motivo en la II Jornada de mujeres sindicalistas, celebrada en Madrid el día 9 de abril, bajo el título: *Políticas de género en el trabajo sindical: formación y comunicación*, se hizo un balance de la aplicación de la transversalidad de género en la formación, con respecto a los objetivos planteados en el Plan de Acción del 8º Congreso Confederal.

La intervención de Gregorio Marchán, responsable de la Secretaría Confederal de Formación para el Empleo, enmarcó los objetivos del sindicato en relación a la formación profesional y las iniciativas para la promoción de la igualdad en el marco de la formación para el empleo. Gema Torres, adjunta de dicha secretaria, mostró la participación de las mujeres en la formación y los retos y las oportunidades que surgen ante el nuevo marco formativo (el RD 395/2007 que regula la formación para el empleo), resaltando que el acceso a la formación mejora las oportunidades laborales de las mujeres pero no se traduce automáticamente en más empleo o en empleo de más calidad; para ello, se precisa de la actuación sindical desde la negociación colectiva. Además, persiste una orientación estereotipada por género (las mujeres tienen más presencia en las familias profesionales feminizadas), lo que refuerza la segregación ocupacional. Por último, Marta del Castillo, directora de FOREM Confederal, resumió las principales líneas de trabajo de la red FOREM referidas a la promoción de la igualdad de oportunidades, algunas realizadas en colaboración con la Secretaría Confederal de la Mujer, como la edición de materiales, la programación de cursos y jornadas formativas como las de Agentes de Igualdad de Oportunidades o la puesta en marcha, este año, del Mas-

ter en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

El nuevo modelo de formación sindical para el siglo XXI, que contempla la obligatoriedad de la transversalidad de género y establece el trabajo por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una de sus metas, fue presentado por Carlos Capa, director de la Escuela Confederal de Formación Sindical "Juan Muñoz Zapico". María Jesús Vilches, responsable del Área de Igualdad de Género de la Escuela Sindical, expuso el estado actual de la transversalidad de género en la formación sindical, concluyendo que deben intensificarse tanto las acciones formativas específicas como la integración de contenidos y objetivos de igualdad en el conjunto de esta formación.

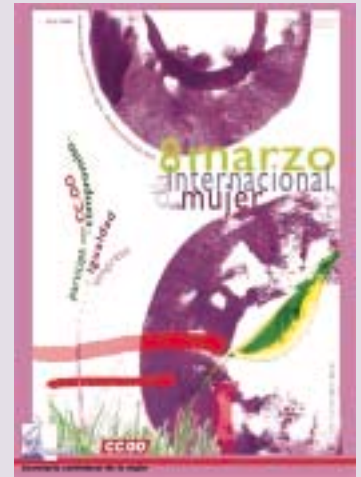
## Algunas conclusiones

El debate en el plenario con las responsables de las Secretarías de la Mujer de federaciones y territorios permitió perfilar las siguientes conclusiones:

- Es imprescindible extender la formación en igualdad de género a todos los niveles, fundamentalmente a delegados y delegadas. Tras la entrada en vigor de la ley de igualdad son conocimientos normativos y de análisis exigibles para la acción sindical en las empresas y para la negociación colectiva.

- Mantener e intensificar la colaboración entre las secretarías de la Mujer y las de Formación (especialmente con FOREM) y la Escuela Sindical, en lo concerniente a la articulación de la formación en igualdad de género.

- En la planificación de la formación (para el empleo y sindical) habrá que combinar estas dos estrategias: proyectar módulos específicos e introducir de manera transversal la igualdad de género en el conjunto de la formación.



Cartel de la Secretaría Confederal de la Mujer para el 8 de Marzo de 2007. Diseño: Carmen Martín Baroja.

- La formación en género debe ser sólida, sistemática y permanente. Eso quiere decir también planificada, con asignación de recursos y materiales, con equipos de formación cualificados, que sirva a los intereses de cara a la negociación colectiva y para avanzar en la igualdad.

- Es importante también actualizar los diversos materiales didácticos con perspectiva de género y contar con una red de formadores y formadoras, especialistas en igualdad de género, que aseguren que las campañas divulgativas se diseñen con lenguaje e imágenes igualitarios.

- Habrá que primar la formación en género destinada a dirigentes sindicales, articulando algún tipo de obligatoriedad, para que se conozca la normativa vigente en igualdad de género y puedan defenderse las posiciones de Comisiones Obreras en los distintos ámbitos de interlocución (negociación colectiva, diálogo social, etc.). Se señaló también el asegurar que haya una mayor participación de mujeres en esta formación para cuadros sindicales.

- Que las ejecutivas y direcciones que salgan del próximo Congreso, que se celebrará en diciembre de 2008, se formen en materia de género. La implicación de dirigentes podrá motivar a los equipos respectivos. **I**

Eva Antón (eanton@ccoo.es) es filóloga y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



# Comunicación

Carmen Briz

**LA** II Jornada de mujeres sindicalistas Políticas de género en el trabajo sindical, celebrada el 9 de abril en Madrid, contaron, en el apartado de Comunicación, con la presencia de Leticia Rodríguez (becaria del Master en Comunicación de Instituciones Públicas y Políticas de la Universidad Complutense de Madrid), quien hizo un análisis de la presencia en los medios de comunicación de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, presencia que se valoró como importante desde un punto de vista cuantitativo y de interés desde un punto de vista cualitativo. A continuación se presentó un balance de los últimos 4 años de la revista Trabajadora, desde junio de 2004 hasta marzo de 2008, en total 16 números editados, para realizar un breve análisis sobre los contenidos, tipo de colaboraciones y datos de interés sobre la publicación.

Con respecto a la tirada en papel se ha aumentado la cantidad, desde junio de 2004 hasta marzo de 2008, en 12.650 ejemplares. Actualmente se edita 40.650. Del último número editado se difundieron a través de correo electrónico 1.363 ejemplares.

Las portadas y contraportadas, una de las señas de identidad de la publicación, se han repartido equitativamente entre propuestas de artistas(1) y campañas de Comisiones Obreras.

Respecto a las personas entrevistadas, nueve lo fueron con carácter personal, por destacar en un campo específico con sus aportaciones profesionales(2) y una se dirigió a la responsable de una institución. Además se entrevistaron a representantes de tres grupos feministas. Y también a cuatro personas vinculadas a Comisiones Obreras.

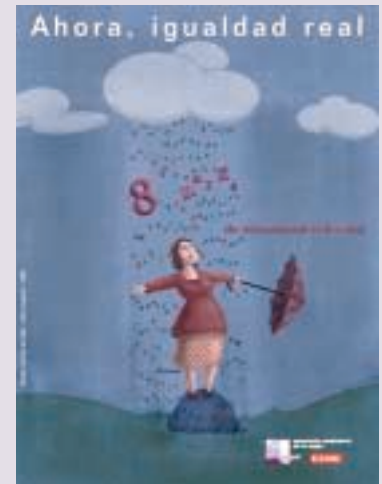
Teniendo en cuenta todas las secciones, la revista contó con 246 firmas de personas vinculadas a Comisiones Obreras y con 44 colaboraciones de personas expertas pero externas al sindicato. De entre todas las colaboraciones, 39 tuvieron firma masculina y 260 fueron firmadas por mujeres.

## Para continuar caminando

Carmen Bravo Sueskun, secretaria confederal de la Mujer, explicó en plenario que es importante continuar reflexionando sobre esta publicación ya que tiene su futuro garantizado máxime teniendo en cuenta que ofrece información sindical desde una perspectiva feminista y, por tanto, a día de hoy es una herramienta útil para continuar construyendo un sindicato de mujeres y hombres.

Se destacó como un problema importante la distribución tan irregular de la publicación y la existencia de delegadas-afiliadas que aún no reciben la revista, algo que debería ser un compromiso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Muchas de las intervenciones apuntaban a la necesidad de hacer extensiva la distribución a dirigentes, delegados-afiliados, ya que suele ser muy bien recibida y sus contenidos afianzan las políticas de género que defiende el sindicato.

Otras intervenciones insistían en la importancia de que la comunicación del sindicato no puede terminar en la revista *Trabajadora* sino que ha de llegar más allá, ya que las políticas de género han de estar presentes en todos los departamentos de Comunicación vinculados al sindicato. Se reflexionó también sobre la importancia de contar con firmas



Cartel de la Secretaría Confederal de la Mujer para el 8 de Marzo de 2008. Diseño: Mara Delgado.

masculinas, en la idea de hacer partícipes a los varones de las políticas y preocupaciones feministas y que sirvan también como referentes a otros hombres.

Para finalizar se hizo hincapié en dos aspectos: en continuar dando a conocer la ley de igualdad en la publicación de las más variadas formas posibles, ya que supone una buena herramienta de trabajo para quienes realizan trabajo sindical, así como para trabajadores y trabajadoras; y en reservar espacios en la revista para atender a las luchas y conflictos que se generan a nuestro alrededor y también para dedicarle una mayor atención a las sociedades multiculturales. **I**

Carmen Briz (cbriz@ccoo.es) es periodista y forma parte del equipo de trabajo de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Paloma Navares, Ángeles Garrido, Teresa Sabaté, Irene Mala, Sagrario San Martín, Silvia Plana, Carmen Martín Barroja, Laura Lucas, Darién Sánchez Castro y Mara Delgado.

(2) Teresa Freixes, Eva Saldaña, Margarita Pintos, Begoña San José, María Ángeles Durán, Teresa Pérez del Río, María Soledad Vieitez, Margarita Salas, Mahjoub Mint Saleck



ciberfeministas

# Unión Nacional de Mujeres Saharauias

La Unión Nacional de Mujeres Saharauias lleva 34 años manteniendo la vida diaria de los campamentos de refugiados y reclamando la independencia y autodeterminación de su pueblo.

María Jesús Vilches

**LA LUCHA DEL** pueblo saharauí lleva más de 30 años, desde que le despojaron de su tierra y comenzó el refugio, llegando a Tinduf (Argelia) donde se instalaron, en unas condiciones extremas, en medio del desierto, condenados a vivir de la ayuda internacional. El número actual de personas refugiadas se sitúa en 200.000.

Durante todos esos años, las mujeres han jugado y siguen jugando un papel fundamental, ellas han sido las que han organizado la vida del día a día, las que han asumido el trabajo en la educación, la salud, la organización social, el sostenimiento de las campañas internacionales... y además han mantenido unida a la co-

**“Las mujeres siguen jugando un papel fundamental y además han mantenido unida a la comunidad”.**


munidad. Todo esto mientras los hombres peleaban o mantenían el frente contra Marruecos o simplemente estaban o están en las cárceles.

Las mujeres saharauías han estado organizadas en torno a la Unión Nacional de Mujeres Saharauias (UNMS, <http://www.arso.org/UNMS-1.htm>), creada en 1974, su principal objetivo, como el de todo el pueblo saharauí, es el de: “Luchar por el derecho a la independencia y la autodeterminación”. Pero además, entre sus objetivos se encuentran el de sensibilizar a las mujeres sobre su posición en la sociedad y su papel en la independencia nacional, concienciarles sobre sus derechos sociales, luchar por su emancipación, profundizar en el papel de la familia y la necesaria educación a la infancia en igualdad, desarrollar la solidaridad con las compatriotas en las zonas ocupadas... También tienen objetivos importantes a nivel internacional. Para su consecución organizan reuniones, conferencias, encuentros, cursos, revistas, actividades culturales y sociales, presentación de proyectos... etc.

Las dificultades que han tenido que ir superando en un medio tan hostil han sido muchas y duras, la naturaleza del desierto, la carencia de los mínimos recursos de

subsistencia, la situación de aislamiento del resto del mundo, la ausencia de los hombres, que ha supuesto una mayor responsabilidad de las mujeres, el bajo nivel cultural, profesional y político de las mujeres...

La Secretaria de Estado de Asuntos Sociales y Promoción de la Mujer del Frente Polisario, Maima Mahmud Nayem, explica: “Con los inicios de la revolución, la mujer saharauí tuvo que cumplir con éxito las tareas que le fueron encomendadas en aquellas difíciles condiciones. La historia ha demostrado que en los tiempos de lucha las mujeres siempre han ocupado un lugar al lado de los hombres, pero cuando llega el final los hombres ocupan los puestos más importantes en todos los ámbitos y las mujeres quedan marginadas total o parcialmente”. Trabajadora desea profundamente que el pueblo saharauí consiga su reconocimiento y su tierra y que las mujeres en esa nueva sociedad sigan jugando el papel de primer orden que están jugando en la actualidad.

Quienes deseen contactar con la UNMS pueden hacerlo a través de esta dirección de correo electrónico: [unmsfatma@yahoo.es](mailto:unmsfatma@yahoo.es). 

María Jesús Vilches ([mjvilches@escuela.ccoo.es](mailto:mjvilches@escuela.ccoo.es)) trabaja en temas de género en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico.



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

# La igualdad importa

El primer cuatrimestre de 2008 ha propiciado lugares de encuentro para la reflexión conjunta en la idea de avanzar en la consecución de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

Belén Morales

**PARA** lograr reivindicaciones es importante participar en las estructuras sindicales internacionales que permiten consensuar estrategias e intercambiar apoyos. Las mujeres algo sabemos de solidaridad y de sumar esfuerzos para alcanzar objetivos comunes. Cuando trabajamos juntas las metas son más asequibles, es una buena

herramienta estar organizadas, ser muchas y en muchos lugares, para exigir la igualdad formal y real desde la solidez de los argumentos y la fuerza de la unión.

El primer cuatrimestre de 2008 ha propiciado lugares de encuentro para la reflexión conjunta, en los que se ha revisado, actualizado y dialogado sobre

planes de trabajo, políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y acciones para avanzar en la consecución de la plena igualdad.

La presidencia eslovena de la Unión Europea organizó en Brdo, en el mes de enero, la Conferencia sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Con amplia represen-

tación gubernamental y de la sociedad civil se abordó la abolición de estereotipos de género desde la infancia y en todas las etapas de la formación, respetando la dignidad de las mujeres; utilizando campañas de sensibilización, así como materiales lúdicos y didácticos adecuados. Otro tema relevante fue el empleo y la calidad del mismo, con retribuciones justas y una carrera profesional que no tenga que vencer los obstáculos de la falta de conciliación entre la vida laboral y familiar, incidiendo en el principio de corresponsabilidad.

## El trabajo en los comités de mujeres

**LOS DÍAS** 21 y 22 de febrero se celebró en Bruselas la segunda reunión del Comité de Mujeres de la Confederación Sindical Internacional (CSI). El secretario general, Gay Ryder, propuso integrar la perspectiva de género en la conmemoración del 10 de octubre: Día Mundial por el Trabajo Decente. Destacó la importancia de luchar por los derechos humanos y sindicales especialmente en aquellos países que se encuentran en situaciones difíciles, como es el caso de Colombia y Guatemala, países en los que CC.OO. realiza proyectos de cooperación en los que se contempla de forma prioritaria el impacto de género, lo que en la práctica supone una optimización de este trabajo.

Los diferentes comités regionales de la Mujer informaron sobre el punto en el que se encontraban sus procesos constitutivos.

Dentro del orden del día se debatió sobre la I Conferencia Mundial de la CSI para la Mujer, pendiente aun de determinarse el lugar y la fecha de celebración, los centros de debate serán entre otros: la necesidad de reforzar y consolidar la solidaridad de las sindicalistas en todo el mundo; examinar la situación de las mujeres en el mercado laboral y en los sindicatos; recomendar estrategias concretas; y un plan de trabajo para lograr la igualdad de género en el lugar de trabajo, en los sindicatos y en la sociedad.

Se trató el contenido de la Carta de los Derechos de la Mujer Trabajadora, que analiza para redefinirlos los conceptos de trabajo y tiempo, desde la perspectiva de género. Todo trabajo debe ser valorado y compensado, el empleo está compensado con el salario, pero además, en la empresa la jornada debería contemplar la necesi-

dad de conciliar la vida profesional y personal, se trata de defender el principio de acción sindical a favor de una nueva gestión del tiempo más humana y más igualitaria.

La Carta recoge los siguientes derechos: derecho a la educación y a la formación; derecho al empleo; protección de la maternidad; responsabilidades familiares; derecho de asociación e integración de las mujeres en los sindicatos.

Se volvió a constatar, con pesar, que en las delegaciones a la 96ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el grupo de trabajadores fue el que registro las peores cifras en porcentaje de participación de mujeres (10,8%) frente al 21% de los gobiernos y el 14% de los empleadores.

Desgraciadamente sigue vigente y con extrema gravedad la violencia contra las mujeres. En este sentido se



Euromanifestación, el 5 de abril, en Liubliana (Eslovenia), convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

Anna Záborská, en representación de la Comisión de Derechos de la Mujer y de Igualdad de Géneros del Parlamento Europeo, apuntó la necesidad de integrar la noción de igualdad en todas las

políticas de la Unión Europea y ofreció la ayuda de la Comisión para luchar contra la desigualdad.

Ifigenia Katsaridou, secretaria general para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres de

Grecia, resaltó la importancia de trabajar por la igualdad formal y real, que garantice los valores democráticos y de participación de las mujeres en la vida pública.

En el contexto de la

presidencia eslovena de la Unión Europea destacamos la euromanifestación del 5 de abril, en Liubliana (Eslovenia), convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), más de 30.000 trabajadores y trabajadoras se manifestaron en defensa de un salario mínimo decente y por la igualdad entre hombres y mujeres. Entre los aspectos positivos apuntar que la delegación de CCOO. fue paritaria con un 60% de hombres y un 40% de mujeres, situación que esperamos sea a partir de ahora la tónica general del sindicato en las delegaciones a las manifestaciones, a los actos públicos y también, en las delegaciones a Congresos así como la composición de ejecutivas y en todos los órganos de toma de decisiones. **T**

aprobó la declaración: *Alto a la violencia contra las trabajadoras*. La violencia contra las mujeres es la violación de los derechos humanos socialmente más tolerada en todas las regiones, países y culturas e impide que las mujeres y las niñas gocen de derechos humanos y de libertades fundamentales. La declaración recoge datos espeluznantes como que una de cada tres mujeres o niñas han sido golpeadas o sometidas a abusos sexuales en el curso de su vida o que las mujeres entre 15 y 44 años tienen más posibilidades de sufrir mutilaciones o morir debido a la violencia masculina que como consecuencia del cáncer, el paludismo, los accidentes de tráfico o la guerra juntos. Durante este Comité pudimos oír testimonios en primera persona que nos impresionaron profundamente, por la magnitud y gravedad de las agresiones y ataques que relataban, los que padecen muchas mujeres también sindicalistas en nuestro planeta en pleno siglo XXI, desde aquí todo nuestro cariño, ánimo y apoyo para todas

nuestras compañeras del Comité de Mujeres que sufren persecución y violencia y para las mujeres a las que ellas ayudan y representan. Solemos repetir que otro mundo es posible, quizás, ahora es ya tiempo de exigir que otro mundo sea el único posible; donde la única fuerza que se ejerza entre seres humanos, entre personas, sea la fuerza de la razón.

Para combatir otra lacra que no cesa, se acordó publicar la guía sindical *El acoso sexual en el trabajo*. La lucha contra el acoso sexual es una cuestión sindical y como tal debe abordarse desde la acción sindical, con todos los medios de las centrales sindicales, implicando a Gobiernos y organizaciones sociales, tanto de ámbito nacional como internacional.

Los días 2 y 3 abril se reunió el Comité de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), prestando especial atención a la diferencia salarial que sufren las trabajadoras en Europa donde perciben de media un 15% menos que los hombres, la conciliación de la vida laboral

y familiar y la gestión de los fondos estructurales para las prácticas favorables a las familias. En el diálogo social se trabaja para alcanzar mejores medidas para la conciliación de la vida laboral y personal, revisar la directiva de maternidad, garantizar la atención a la dependencia y alcanzar los Objetivos de Lisboa y de Barcelona. Pero al parecer la patronal no se muestra proclive a revisar para mejorar los acuerdos alcanzados en estas materias.

Está pendiente de alcanzarse el Objetivo de Barcelona que garantiza para 2010 la escolarización del 90% de la población infantil entre 3 y 6 años y el 33% para menores de 3 años. Se ha detectado que la adaptación del empleo de las mujeres puede tener efectos perversos y que la atención a la infancia debe abordarse con servicios públicos de calidad. **T**

Belén Morales (bmorales@cco.es) es filóloga y forma parte del equipo de la Secretaría Confederada de la Mujer de Comisiones Obreras.



# Diferencias salariales de género

El siguiente texto es un análisis del *Informe salarial sobre la brecha de género*, elaborado para la Confederación Sindical Internacional (CSI) y publicado en 2008.

Luis Zarapuz

**TODO ESTUDIO** que aborde las diferencias salariales de género, con el objeto de acabar con ellas, es un paso adelante necesario y positivo. Cuanto más se analice este grave problema, mejor podremos combatirlo. Pero para avanzar de la forma más acertada y eficaz posible contra la discriminación salarial de género, los estudios deben disponer de la suficiente fiabilidad y validez que les convierta en instrumentos útiles para tal fin.

El informe elaborado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) llega a una serie de conclusiones sobre la situación laboral y salarial, especialmente sobre la brecha salarial de género que ha estimado para 63 países (30 europeos y 33 del resto del mundo). En su análisis recurre principalmente a dos fuentes: las estadísticas de Eurostat y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la base de datos WageIndicator (TuSalario).

Los principales resultados obtenidos a raíz del estudio son las ocho siguientes:

**Una.** La brecha salarial de género a nivel mundial se sitúa en un promedio del 15,6% -las mujeres ganan el 84,8% del salario de los hombres. En Europa, el promedio de la brecha salarial de género en 2006 es del 14,5% en ingresos medios por hora brutos. En general, los datos indican una reducción de esta brecha en los últimos años.

**Dos.** La brecha salarial tiende a ser mayor en los sectores feminizados (sanidad, educación y trabajos sociales) y en otros como la industria minera, el sector de suministros públicos y los servicios financieros. Por el contrario, la administración

del Estado y otros servicios comunitarios, sociales y personales presentan una brecha salarial menor.

**Tres.** La brecha salarial en la Unión Europea aumenta con la edad, los años de servicio y el nivel de educación. En Europa una diferencia (de retribución) grande va generalmente acompañada de una marcada segregación del mercado laboral o de una amplia proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial. Allí donde los empleos principalmente asumidos por mujeres se asemejan a los de los hombres, la brecha tiende a ser menor.

**Cuatro.** El impacto de la liberalización del comercio sobre la pobreza y las desigualdades (incluida la brecha salarial) es variable y las mujeres: *“Asumen una carga desproporcionadamente elevada de los costes de la liberalización”*.

**Cinco.** Una parte de la disminución de la brecha salarial de género se ha debido a un descenso en los niveles salariales de los hombres más que en un incremento de los salarios de las mujeres.

**Seis.** La ratificación de los convenios internacionales que definen la igualdad de trato y que buscan abolir las leyes discriminatorias que impiden que ambos sexos reciban un trato igualitario tiene un impacto altamente positivo y reduce la brecha salarial de género.

**Siete.** WageIndicator muestra que la brecha salarial de género en los 12 países participantes en esta encuesta se sitúa entre el 13 y el 23 por ciento. La afiliación sindical reduce la brecha salarial de género, siendo menor entre quienes se sindicalizan. Las mujeres tienen en general un nivel de educación similar



Retrato de Ayiri Toju, camarera de piso en un hotel holandés (1997), fotografía de Rineke Diikstra.

o superior al de los hombres, pero esto no conduce necesariamente a una brecha salarial menor y en algunos casos aumenta con el nivel de educación obtenido.

**Ocho.** Para el caso de España, WageIndicator sitúa la brecha salarial de género en el 21,8%, y diferencia que no disminuye con el mayor nivel educativo. En general, la brecha salarial es mayor en el sector privado que en el sector público, aunque en España es similar en ambos sectores. Respecto al tipo de jornada, este indicador refleja que la brecha salarial de género en España es menor en el tiempo parcial que en el tiempo completo, un resultado que contradice la percepción general al respecto. La brecha salarial es mayor en entornos laborales con una mayor presencia femenina. Sin embargo, eso contrasta con la ausencia de relación según el WageIndicator en-

tre el porcentaje de mujeres en plantilla y la brecha salarial.

## Retos de futuro

El informe plantea como cuestión necesaria alcanzar un consenso internacional en la definición de brecha salarial de género, para poder analizar y avanzar en la lucha contra ella de una forma más eficiente. Para ello hay que desarrollar estadísticas comparables, decidir qué conceptos deben incluirse en la brecha salarial de género y distinguir entre la brecha originada por las diferentes características del

**“En función de cómo abordemos el problema de las diferencias salariales de género y con qué metodología, su cuantía y sus causas variarán”.**

mercado de trabajo (que el informe presupone que no nacen de ninguna situación de desigualdad o discriminación) y las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, incluidas las diferencias propias a la sociedad en la evaluación del trabajo y de los sectores u ocupaciones feminizados.

Las principales iniciativas que recoge el informe para intentar corregir la brecha salarial más allá de actuar sobre la retribución, son un conjunto de medidas que garantizan una mayor presencia femenina en las disciplinas académicas masculinizadas, la conciliación de la vida laboral y familiar, que mejoren la sindicalización y la negociación colectiva como mecanismos de defensa de los derechos laborales y unas prácticas de contratación, selección y promoción que mejoren el acceso de las mujeres a las (masculinizadas) ocupaciones mejor pagadas.

## Limitaciones del estudio

En un ejercicio como éste, los aspectos metodológicos son funda-

mentales para poder analizar correctamente los datos y no llegar a conclusiones erróneas. Se ha pretendido dar una imagen global de las diferencias salariales de género sin disponer de la información adecuada para ello. Además la metodología elegida, minimiza el problema frente a otros enfoques de análisis del mismo.

El reducido número de países –la mitad europeos- y el mecanismo de ponderación de los mismos utilizado no permiten facilitar una imagen real a nivel mundial de la brecha salarial de género. Los tamaños muestrales en cada país (y la fiabilidad de los resultados) varían enormemente. A ello contribuye ade-

más que los datos por países no corresponden al mismo año, y proceden de fuentes estadísticas diferentes que emplean distintas metodologías y no necesariamente analizan y miden las mismas características. Los datos salariales no han sido ponderados teniendo en cuenta la influencia del empleo a tiempo parcial en la brecha salarial de género. En unos países únicamente se computan a quienes trabajan a tiempo completo y en otros al conjunto de personas trabajadoras. El cálculo de los ingresos salariales es diferente en cada país. Tampoco se han tenido en cuenta los tipos no formales de actividades e ingresos, lo que distorsiona en gran medida la situación real de las mujeres, con una mayor presencia en la economía informal.

Buena parte de estas limitaciones son recogidas en el propio informe y debe ser un objetivo superarlas. El problema de este informe y de la metodología elegida para aproximarse al fenómeno de la desigualdad y discriminación salarial es que minusvalora la intensidad del problema, al menos en el caso de España, presentando una diferen-

cia salarial inferior a la existente a partir de las mismas fuentes estadísticas que se manejan en España y que sitúan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en torno al 30% aproximadamente. En función de cómo abordemos el problema de las diferencias salariales de género y con qué metodología, su cuantía y sus causas variarán. **T**

Luis Zarapuz (lzarapuz@cco.es) es economista y trabaja en el Gabinete Técnico Confederal de Comisiones Obreras.



“tú decides”

# clínica dator

**1ª clínica acreditada para**

## aborto legal

**Hasta las 22 semanas**

- \* Anestesia local y general
- \* Pruebas de paternidad
- \* Métodos anticonceptivos
- \* Consulta de Ginecología
- \* Consulta de Alergia
- \* Consulta de C. Plástica
- \* Ligadura y Vasectomía

**Incluido fines de semana**



**91 571 27 00**  
**c/ Hermano Garate,4**  
**Urgencias 24 horas**  
**www.clinicadator.com**

# Discriminación directa por razón de sexo

La sentencia del Tribunal de Justicia- Sabine Mayr contempla el caso de una trabajadora, sometida a un proceso de fecundación in vitro, que fue despedida. Un claro ejemplo de discriminación directa por razón de sexo.

Eva Urbano

**LA SENTENCIA** del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de las Comunidades Europeas (de 28 de febrero de 2008)- Sabine Mayr contempla el caso de una trabajadora que está sometida a un proceso de fecundación in vitro y es despedida por su empresario cuando los óvulos ya le habían sido extraídos y fecundados en el laboratorio pero aún no habían sido transferidos a su cuerpo; el despido se produce tres días antes de la fecha programada para la transferencia. La sentencia del Tribunal de Justicia resuelve la petición de decisión prejudicial formulada por el órgano judicial austriaco que debe decidir el recurso interpuesto por la trabajadora.

El planteamiento del tribunal austriaco sorprende por restrictivo. Se limita a preguntar, en esencia, si la Directiva 92/85/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el

trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y, en particular, la prohibición del despido de trabajadoras embarazadas establecida en su artículo 10, punto 1, deben interpretarse en el sentido de que protegen a una trabajadora en dichas circunstancias. Es decir, para el órgano remitente, la protección frente al despido de la afectada solo encontraría fundamento en una interpretación que la considerara “trabajadora embarazada”, sin cuestionarse en ningún momento que pueda ser víctima de una discriminación directa por razón de sexo.

El Tribunal de Justicia concluye en seguida que, por razones de seguridad jurídica, no puede entenderse en este caso aplicable el artículo 10 de la Directiva 92/85. Las diversas legislaciones de los Estados miembros permiten la conservación de los óvulos fecundados durante

## Tiempo de lactancia

Eva Silván

**LA SENTENCIA** de la Sala de lo Social Tribunal Superior de Justicia Cataluña, de 21 de septiembre de 2007, dictada en el recurso de suplicación 3516/2007, resuelve una demanda de conflicto colectivo sobre la interpretación que había de darse a un acuerdo de empresa que reconocía el derecho a la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas.

La empresa afectada, con una plantilla de aproximadamente 100 trabajadores, rige sus relaciones laborales por el convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincial de Barcelona y por pactos y acuerdos de empresa de mejora de di-

cho convenio. Entre dichos pactos se encuentra el que fue objeto del conflicto colectivo y que fue suscrito con anterioridad a la modificación del artículo 37 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que incorporó al texto legal la posibilidad de la traba-



Gregger, papá de Assar, fotografía de Ulla Lemberg.

ridad a la modificación del artículo 37 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que incorporó al texto legal la posibilidad de la traba-

jadora, o en su caso el trabajador, de acumular el derecho al permiso retribuido por lactancia en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Concretamente el acuerdo de mejora del convenio fue suscrito el 18/3/2005, y contenía entre otros pactos el siguiente: “Se permitirá la acumulación del tiempo de lactancia en días completos, para quienes teniendo derecho así lo soliciten, como prolongación de la situación de maternidad”.

En aplicación del mencionado acuerdo, la empresa calculaba los días completos que correspondían por el tiempo de lactancia acumulando sólo media hora diaria, la delegada de la sección sindical de UGT se dirigió a la empresa para que rectificara el cálculo del cómputo de los días por entender que





Parte de la serigrafía fotográfica sobre vinilo *We don't need another hero* (1987), de la artista estadounidense Barbara Kruger.

plazos más o menos largos, en el caso de Austria hasta diez años, por lo que no parece adecuado aplicar las garantías específicas previstas para las trabajadoras embarazadas cuando la transferencia al útero puede retrasarse tanto o incluso renunciarse a ella por efectuarse la fecundación como simple medida de precaución.

Esto no significa en modo alguno que una trabajadora en las circunstancias descritas quede desprotegida por la legislación comunitaria; la solución al caso debe darse otorgando la protección contra la discriminación por razón de sexo. El Tribunal de Justicia aplica de oficio los artículos 2.1 y 5.1 de la Directiva 76/207/CEE, que actualmente se corresponden con el artículo 14.1.c) de la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). La sentencia razona que, dado que no se precisan las razones por las que se produce el despido y éste tuvo lugar cuando la trabajadora se encontraba sometida a un tratamiento de fecundación in vitro, si se de-

muestra que ésta es la razón esencial del despido, nos encontraríamos ante una discriminación directa por razón de sexo, puesto que la situación en cuestión (extracción, fecundación y transferencia de óvulos fecundados) solo afecta directamente a las mujeres.

Efectivamente, amparar despidos como el examinado supondría impedir el derecho de las trabajadoras a la maternidad. Sin embargo, llama la atención que el Tribunal de Justicia no se refiera al principio de inversión de carga de la prueba recogido en el artículo 4 de la Directiva 1997/80/CEE, actualmente artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE, lo que obligaría al demandado a demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando los hechos permiten presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

Para nuestros tribunales, el asunto no es novedoso. La sentencia del TSJ de Cataluña, de 17 de octubre de 2002, ya se pronunció en un supuesto de hecho prácticamente idéntico confirmando la nulidad del despido por vulnerar el artículo 14 de la CE pues, aunque la trabajadora no se encontraba embarazada, el empresario no demostró que su conducta fuera ajena a un trato discriminatorio por razón de sexo que impedía a la afectada ejercer su derecho a la maternidad. Hoy en día, nuestra Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres declara expresamente que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. **1**

Eva Urbano es abogada del Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras.

debía acumularse una hora diaria. Al no llegarse a un acuerdo con la empresa afectada, la mencionada delegada interpuso conflicto colectivo ante la jurisdicción social para que se interpretase que el derecho al permiso de lactancia era una hora diaria de ausencia al trabajo y que por tanto la acumulación debía ser de una hora diaria, conflicto que fue desestimado por el Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona por sentencia de 19 de febrero de 2007, frente a la que la parte actora interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que ha dictado la sentencia comentada por la que estimando el recurso interpuesto por la delegada de la sección sindical de UGT, declara que los trabajadores de la empresa demandada con derecho al permiso de lactancia tienen derecho a optar por la acumulación de una hora diaria del permiso de lactancia como prolongación de la situación de maternidad, según el pacto de empresa de 18 de marzo de 2005.

La sentencia comentada declara que: *“El derecho del permiso de lactancia establecido en el artículo 37.4 del ET consiste en una hora diaria de ausencia retribuida de trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Este es el núcleo del derecho”*, y añade que: *“La opción de la titular de este derecho de reducir su jornada en media hora queda por tanto como una posibilidad sustitutoria del derecho reconocido y depende únicamente de la voluntad de la titular del derecho, la madre o el otro progenitor si aquella le cede el ejercicio de dicho derecho”*.

Así pues, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, interpretando el artículo 37.4 del ET, deja claro que el derecho a un permiso retribuido por lactancia reconocido por dicha norma legal es de una hora diaria de ausencia al trabajo y que la sustitución de dicho derecho por una reducción de la jornada en media hora es un opción de su titular pero no de la empresa, por lo que:

*“El tiempo de acumulación por lactancia ha de ser de la hora y no de la media hora de reducción de jornada sustitutoria”*. Interpretación ya había sido hecha por el mismo tribunal en su sentencia de 23 de junio de 2005, dictada en el recurso de suplicación 1790/2005, sentencia que resolvía también un conflicto colectivo de interpretación de un acuerdo de empresa cuyo contenido era la posibilidad de acumular en tiempo de lactancia en una bolsa de horas para visitas médicas o la atención por enfermedades de los niños menores de tres años.

La doctrina recogida por ambas sentencias es perfectamente aplicable a la nueva redacción del artículo 37.4 del ET tras su modificación por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y es coincidente con lo que se ha defendido desde Comisiones Obreras. **1**

Eva Silván es abogada del Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras.

## Poesía / **Atrévete**

*Atrévete a olvidarme*, de Belén Reyes. Edición, prólogo y notas de Julia Otxoa. Zaragoza, 2007: Olifante. Ediciones de Poesía.

Manuela Temporelli



Belén Reyes.

**BELÉN REYES** (Madrid, 1964) poeta y narradora, ha publicado: *Desnataada* (con prólogo de Gloria Fuertes y Ángela Serna), *Fotodrama de mujer*, *La carta*, *Ponerle un bozal al corazón* (prólogo de Cristina Peri Rossi) y *Atrévete a olvidarme*. Sus relatos y poemas han sido antologados en *Ellas también cuentan*, *Lo del amor es un cuento*, *Mi vida es mía*, *Aldea Poética II*, *Milenio*, *Quinta del 63* y *Lavapiés*. Dirige la revista virtual [www.cabrasola.com](http://www.cabrasola.com).

Belén Reyes se ha ganado a pulso un espacio propio en el panorama de las letras españolas *Atrévete a olvidarme*, es un poemario desolado –“*Tengo un dolor muy nuevo que va estrenando heridas*”– donde el único consuelo es saber que el amor vende billete de ida y vuelta y, que por lo tanto, siempre nos queda la esperanza de volver a –“*Esperarte tal vez/ sin la soga del cuerpo*”–.

*Atrévete a olvidarme*, le sirve a su autora, y estoy segura de que nos sirve a cada una de nosotras, como herramienta que nos ayuda a resistir la intemperie, que nos ayuda a entender los desastres del amor; que nos ayuda a ajustar cuentas con nuestros miedos atávicos. La ironía, casi como una película de humor negro, nos traspasa y nos eriza la piel: ¿quién es capaz de definir cómo han de manejarse los sentimientos para vivir, y, peor aún, para sobrevivir? –“*Yo asimilo la broma de quererte. / Me crecen por el pecho carcajadas...*”. Libro lleno de poesía, de imágenes rotundas. Hacia el final, abandona cualquier atajo y lucha por la supervivencia: “*Y si no me quieres/ no importa. / A mi corazón quebrado/le daré onda corta.*”

Esta pasión en la escritura, en la entrega, la muestra de igual manera en su poesía amorosa y en su poesía social. En la que podríamos llamar su poesía más intimista y su poesía más provocativa, casi cercana al realismo sucio de los años 70 estadounidenses (Charles Bukowski, Raymond Carver, Tobias Wolff, etc.): “*Es posible meterse a puta un día/para comprarle al hijo unos zapatos./Es posible matar en circunstancias...*”

No dejéis de leerlo, porque sólo quien busca haya: “*Soy una tía impresionante. / Si llegaste al final... / Atrévete a olvidarme.*”

Manuela Temporelli ([mtemporelli@usmr.ccoo.es](mailto:mtemporelli@usmr.ccoo.es)) es coordinadora de la Tertulia Poética “Indio Juan” del Ateneo Cultural 1º de Mayo de la USMR de Madrid.

## Cine / **Hechos son amores**

*Hechos son amores*, cortometraje dirigido por Carlos Crespo. El Mandaíto Producciones S. L. y Asociación Acción Alternativa. Duración: 18 minutos. Más información en: <http://www.porlosbuenostratos.org>.



Carmen Briz

**EL DÍA** de los enamorados se presentó en Sevilla el cortometraje de ficción *Hechos son amores*, dirigido por Carlos Crespo. El título desea remarcar que en el amor no todo vale y que no está de más reflexionar sobre las relaciones de pareja, especialmente entre la gente joven. De ahí la elección de esta simbólica fecha para su estreno.

La historia, construida alrededor de una fiesta de cumpleaños, nos muestra diversas formas de relaciones amorosas, algunos conflictos y las reacciones ante ellos de los jóvenes y las jóvenes protagonistas. De alguna manera el cortometraje pretende ser un espejo en donde chicos y chicas puedan mirarse y reflexionar críticamente sobre sus propias concepciones amorosas y aumentar su capacidad de elección sobre cómo vivir sus afectos. Tal y como explica Belén González, de la asociación Acción Alternativa: “*No hemos querido ofrecer ‘modelos de personas’ ni de relaciones ‘buenas y malas’, aunque sí se ha pretendido mostrar un contraste ‘entre conductas’ (éstas sí enjuiciables) para estimular la reflexión sobre algo tan complejo como las relaciones de pareja.*”

El cortometraje incide en esas conductas inaceptables a las que hay que poner límites para evitar que una relación amorosa se convierta en abusiva y en donde quepa todo (insultos, humillaciones, control excesivo, celos...) en nombre del amor. Uno de los aciertos del guión (José David Gil y Marian Caro) es que no pone el acento en la maldad o bondad de los protagonistas sino en la capacidad para negociar en pareja y modificar conductas indeseables y dañinas para unos y otras. La igualdad entre mujeres y hombres, la necesidad de la autonomía personal, la libertad, la resolución pacífica de los conflictos y el respeto afloran como los mejores aliados de una relación de pareja.

*Hechos son amores* forma parte del programa *Por Los Buenos Tratos*, que se centra en la prevención de la violencia en la pareja y va dirigido prioritariamente a chicos y chicas entre 16 y 20 años. El programa ha sido galardonado con el Premio Meridiana 2008 en la modalidad de iniciativas que contribuyen a la erradicación de la violencia de género, que otorga el Instituto Andaluz de la Mujer.

## Cine / A golpe de tacón

*A golpe de tacón* (2007), cortometraje de ficción dirigido por Amanda Castro. Guión original: Pedro Alberto Marcos. Adaptación: Sergio Guardado. Con la colaboración musical de Víctor Manuel.



Lola González

**A GOLPE DE TACÓN** pretende ser un pequeño reflejo del papel que jugaron las mujeres durante las huelgas mineras de 1962, invisibilizado a lo largo de la historia reciente. El cortometraje cuenta la historia de Anita Sirgo y Constantina Pérez, dos mujeres de las Cuencas que lideraron la movilización y que fueron apresadas por rebelarse contra el régimen franquista. Constantina falleció a los 36 años en su casa, mientras que Anita vivió para contarlo, dignificando así el papel activo de las mujeres en esta lucha.

El tacón le sirve de metáfora a la realizadora asturiana Amanda Castro para simbolizar la revuelta femenina que se gestó en Langreo en apoyo de los mineros que en el 62 promovieron la *huelgona* en las Cuencas. Sin embargo, también es el elemento utilizado por el personaje de Anita Sirgo (encarnado por la actriz Cristina Marcos) para comunicarse con su marido cuando es encarcelada en los calabozos de la calle Dorado de Sama: golpea la pared tres veces con su zapato con la certeza de que su marido Alfonso, preso en la celda contigua, contestará a su mensaje con idénticos sonidos, método utilizado por ambos para saber que el otro permanece con vida, pese a las constantes torturas sufridas.

Anita Sirgo estuvo presente en el rodaje del corto, formando parte del nutrido grupo de mujeres encabezado por las actrices Cristina Marcos, Belén Ponce (en el papel de Tina) y Lola Herrera (en el de Celestina Marrón), que ante el pozo Candín instiga al grupo de esquirolés a sumarse a la huelga minera. En la escena Anita vuelve a gritar con energía el: “¡O todas o ninguna!”, que entonan ante la intención del cabo Pérez de la Guardia Civil (personaje que interpreta el actor langreano Fran Sariego) de llevar presas únicamente a las cabecillas del grupo.

El cortometraje es un homenaje a todas aquellas luchadoras cuyo compromiso corría riesgo de no ser reconocido por su doble condición de olvidadas potenciales (como mujeres y como antifranquistas). Aquellas que anónimamente trabajaron en la clandestinidad. **1**

Lola González (lola@asturias.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de Asturias.

## Libro / Aya de Yopougon

*Aya de Yopougon*, de Marguerite Abouet (guionista) y Clément Oubrerie (dibujante). Barcelona, 2007: Norma Editorial.



David Perejil

**COMO** dice la escritora Anna Gavalda, en la introducción del cómic *Aya de Yopougon*, la palabra África suele estar asociada sólo a desastres, guerras, hambre u otras cosas peores. Sin embargo, obras como ésta nos recuerdan que, como en otros muchos sitios, las realidades son variadas, y en este caso, también divertidas, vitales y llenas de energía. Con *Aya*, podemos disfrutar de las historias de tres mujeres jóvenes y de su barrio, Yopougon, una populosa zona de Abidján, la capital de Costa de Marfil, en los años setenta. A través de sus trazos coloridos podemos imaginarnos las situaciones cotidianas de una vibrante ciudad a ritmo de música, de trajes coloridos, de sus picantes comidas...

La protagonista de la serie es Aya, una joven de 19 años, alejada de los sueños de sus dos amigas, Adouja y Bintou. Aya quiere continuar los estudios para convertirse en doctora, lo que contrasta con los de sus amigas, que quieren salir, conocer chicos y buscar marido. Todas ellas chocan con sus familias. Aya, por no buscar marido y seguir los caminos de lo que se supone deben hacer las mujeres. Adouja y Bintou, por romper los límites de lo establecido en relaciones sexuales y lanzarse a la búsqueda de un marido rico, aunque sea a costa de que peligre su amistad. ¿Os suena? Y es que aunque Costa de Marfil y sus colores estén alejados de nuestras vidas del sur de Europa, algunos problemas son comunes, aunque las maneras de afrontarlos puedan ser diferentes. La historia transcurre rápida y vibrante entre las salidas nocturnas de Adouja y Bintou al hotel de las “mil estrellas”, el mercado en el que nadie pregunta con quién se pasa la noche, y los esfuerzos de Aya por escapar de los planes de matrimonio de sus padres. En el camino, las jóvenes se cruzarán con el hijo de una familia y todo estallará en una rica comedia de situación.

Con *Aya de Yopougon* podemos disfrutar de las ilustraciones de Clément Oubrerie, llenas de fuerza, expresividad y juegos de planos cinematográficos. Y también bucear en los recuerdos de infancia de Marguerite Abouet, en su vida en Abidján hasta los doce años, y en su recorrido vital, desde escritora de novelas sin presentar, pasando por su pasado *punk* o su actual trabajo como asesora jurídica. Estos dos debutantes, que ganaron el Premio Angoulême al Mejor Primer Álbum en 2006, están a punto de publicar el segundo volumen en castellano de las historias de Aya. Un nuevo ejemplo del momento de ebullición de la novela gráfica de las más variadas temáticas sociales. **1**

David Perejil (<http://entienposdedavidelfantastico.blogspot.com>) es periodista.



# Prevención en embarazo y lactancia



**LAS SECRETARÍAS** confederales de la Mujer y de Salud Laboral de CC.OO. y el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) acaban de editar la *Guía sindical para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia* (1).

La guía –elaborada por Susana Brunel, Neus Moreno y Dolores Romano– aborda, a lo largo de unas 60 páginas, diferentes aspectos: la normativa de referencia, cómo hacer prevención en la empresa, las características de la prestación por

riesgo durante el embarazo y la lactancia y orientaciones para la negociación colectiva.

La actual normativa española es transposición de una directiva europea de 1986, que se inició con la ley de prevención de 1995 y que casi ha conseguido acabar su transposición con la llamada ley de igualdad. En resumen: 22 años para trasponer una directiva con muchas reivindicaciones y presiones sindicales detrás. Esta larga historia nos permite afirmar que existen obstáculos cotidianos para incorporar las diferencias y desigualdades sociales (y también las biológicas) en las normativas, y aún más en las políticas y prácticas de prevención en las empresas.

Algunas ideas claves de la guía son las siguientes: primera, el embarazo y la lactancia son estados biológicos de salud y las “enfermas” son las condiciones de trabajo; segunda, hacer prevención en

las empresas es posible y, además, es una exigencia legal (todas las empresas deben incorporar los riesgos para la reproducción en la evaluación de riesgos y su la planificación de la prevención); tercera, todas las empresas deben disponer de un listado de puestos de trabajo con y sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural; y, cuarta, si a pesar de las medidas preventivas, o bien por que no se han realizado, existen riesgos para las mujeres embarazadas y lactantes, o su descendencia, las mujeres afectadas tienen derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia. **1**

Neus Moreno (nmoreno@ccoo.cat) es responsable del Departamento de Salud Laboral de CCOO de Cataluña.

<sup>(1)</sup> Disponible en la siguiente dirección: <http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/67656.pdf>

## Conductoras de autobuses

**LA CONDUCCIÓN** de autobuses urbanos e interurbanos ha sido tradicionalmente una tarea de hombres. Pero cada día nuevas mujeres se incorporan a esta actividad, a unas porque les gusta conducir y a otras la relación con la gente. Ser conductora de autobuses urbanos o interurbanos es una tarea compleja y altamente fatigante. Se lleva un gran vehículo con un número elevado de pasajeros en entornos donde la circulación es intensa. Las capacidades de quienes conducen han de estar alertas permanentemente para conducir en condiciones de seguridad y cuidar y proteger a quienes viajan. Dado el carácter emergente de esta profesión, hay que vigilar para que la salud laboral de las trabajadoras sea la adecuada. Pues las empresas son concebidas para trabajadores hombres. Hasta algo tan simple como los aseos resulta un problema de higiene para las mujeres.

La Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. acaba de editar un libro y una guía, elaborado Gabriel Moreno y Araceli Larios, titulados ambos: *Conductoras de autobuses urbanos e interurbanos. Factores de riesgos psicosociales. Vestuario femenino*, que inciden en la prevención<sup>(1)</sup>. El trabajo de prevención se ha dividido en dos partes. La primera está dedicada a los riesgos psicosociales. El camino para aproximarse a cualquier riesgo laboral siempre es a través de los sujetos que los padecen. Pero en el caso de los riesgos psicosociales es el único. Por esto, las conductoras han tendido permanentemente la palabra para la



realización de este estudio. Lo importante en este caso es que los riesgos psicosociales tienen una componente estructural. Es decir, la misma actividad en sí está inmersa y es generadora de riesgos psicosociales. Otros aparecen por motivos como la organización del trabajo o la relación con el público. Pero el gran desafío es encontrar la solución para una actividad que ya en sí entraña riesgo.

La segunda parte está dedicada a la ropa de trabajo. Es de suma importancia porque debe satisfacer varios aspectos: la estética, la confortabilidad y la higiene. **1**

Araceli Larios (aracelliar@orange.fr) es médica especialista en medicina del trabajo.

<sup>(1)</sup> Disponible en la siguiente dirección: <http://www.fct.ccoo.es>.

# Aires de igualdad

José María Martínez



José María Martínez, fotografía de Miguel Ángel Sánchez.

**LA FEDERACIÓN** Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia) de Comisiones Obreras celebra este primer año de aplicación de la ley de igualdad con un balance muy positivo en lo referente a la negociación colectiva. A lo largo de 2007 fueron negociados y firmados gran parte de los principales convenios colectivos estatales de la federación: banca, ahorro, rurales, pertenecientes al sector financiero; telemarketing o ETTS, entre otros. Son grandes convenios por el alto número de personas que están bajo su ámbito de aplicación y que suman unas 450.000 (más de 250.000 solamente en el sector financiero, sin contar las plantillas del sector de seguros, cuya negociación se ha abierto en 2008).

Aprovechar la ley de igualdad como una oportunidad de avance en las condiciones laborales de miles de personas, a lo largo y ancho de todo el territorio, y mejorar la igualdad de las trabajadoras (que suponen un 40% del total de las plantillas) ha supuesto un importante reto, superado con creces, que está influyendo de manera positiva en la vida de las personas.

Este 8 de Marzo se ha editado el folleto *Aires de igualdad en la empresa*, dedicado a la negociación colectiva y destacando su importancia. “Aires de igualdad” que han supuesto que quienes tienen responsabilidades familiares puedan conciliar su vida familiar y laboral de forma más fácil, ya que: se han incluido importantes mejoras en materia de permisos y licencias; las mujeres víctimas de la violencia

de género tendrán más posibilidades de salir de la espiral de violencia; y, las trabajadoras podrán planificar mejor su vida personal y laboral, sin sufrir penalizaciones de ningún tipo.

Desde Comfia se trabaja día a día para que las políticas de igualdad de oportunidades impregnen toda la acción sindical y para ello es imprescindible situar la igualdad y la conciliación en el eje de la negociación colectiva, entendiendo que la conciliación de la vida personal y laboral no es un problema de las mujeres exclusivamente, sino que afecta a todas las personas trabajadoras. La discriminación por razón de sexo es intolerable en una sociedad que participa en el principio de igualdad. Este ha sido el compromiso que Comfia ha asumido, ya que la negociación colectiva es la herramienta de mejora de las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores. El trabajo que las secciones sindicales de empresa realizan, día a día, en la aplicación de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales y en los acuerdos de empresa que se han suscrito a favor de la igualdad, sitúa a Comisiones Obreras como sindicato de referencia.

El apoyo de las trabajadoras ha permitido incrementar la tasa de afiliación femenina, que en estos momentos se sitúa en el 42,6% del total de la afiliación y este dato ya es importante por sí mismo: las trabajadoras comparten el modelo en las políticas de igualdad y conciliación y reconocen a Comisiones Obreras como el “sindicato de la igualdad”.

Comfia trabaja día a día para ser un sindicato de hombres y mujeres también en el interior de la organización. Ha aumentado de forma significativa el número de delegadas en los últimos procesos electorales, suponiendo un 36,7% del total de la representación sindical. El objetivo es aumentar el porcentaje de delegadas en los próximos procesos electorales. El camino de la igualdad de oportunidades en Comisiones Obreras es más lento de lo que nos gustaría pero irreversible. Queremos, pues, aprovechar el talento y la fuerza que aportan las mujeres al sindicato. En los últimos procesos de renovación de la estructura ya se cuenta con un alto número de mujeres que ocupan puestos en la dirección, tanto en las secciones sindicales como en federaciones y territorios.

La apuesta ha sido definitiva, (“*lo que no son cuentas son cuentos*”), y, por tanto, queremos descender desde las llamadas compartidas por sindicatos, patronal, y asociaciones profesionales en los acuerdos de diagnóstico orientadores de la concertación social hasta los hechos. Mejor dicho, a los derechos. A los acuerdos concretos que en un sector o empresa, pongamos por caso de 25.000 personas, cambia y mejora la vida de la gente desde la Isla de Hierro a Capdepere o de Fisterra al Cabo de Gata. **I**

José María Martínez (comfia@comfia.ccoo.es) es el secretario general de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (Comfia) de Comisiones Obreras.





SUBVENCIONADA POR EL



**Trabajadora**

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

[www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres)

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