

T

Trabajadora

número 24. IV época. mayo de 2007

secretaría confederal de la mujer



informe / Las elecciones sindicales y las trabajadoras (III)

Mujeres en el sector de seguridad

Entrevista con las abogadas Eva Silván y Eva Urbano acerca de la *ley de igualdad*

Edita

Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es

Página web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

Amara Otaegui, Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Fernando Lezcano,
María Antonia Martínez, María Jesús Vilches,
Nuria Rico, Pilar Morales,
Rita Moreno y Susana Brumel.

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Ana Herranz, Elvira Díaz,
Eva Antón, Eva Perujuaniz,
Souad Chbaral, Nuria López,
Blanca Andrade, Belén de la Rosa,
María Antonia Martos, José Babiano,
Ana Sánchez, Antonia Martos,
Pilar Morales, Alejandra Ortega,
Belén Morales, Justa Montero,
Paloma Alfonso,
Concha Hernández, Gema Torres,
Elisa Sesma y Jesús G. Villaraco.

Fotografías en este número

Mari Cruz Bona, José Antonio Gil,
Manuel Blázquez, Juan Carlos Fandos,
Alejandro López y Concha Rojo.

Tirada

38.200 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

Distribución

Raquel Prieto
Secretaría Confederal
de la Mujer de CC.OO.
Tfno: 917 028 095

Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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



Datos de la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de Comisiones Obreras en relación a las Elecciones Sindicales en Cajas de Ahorro

Número total de personas elegidas de CC.OO.	1.413 ^(*)
Mujeres	360
Hombres	977

* Sin incluir 76 personas al no haberse realizado aún la desagregación por género.



Datos de la Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras en relación a las elecciones sindicales en cómputo dinámico

Número total de personas elegidas de CC.OO.....	3.646 ^(*)
Mujeres	2.680
Hombres	966

(*) Sin incluir 27 personas al no haberse realizado aún la desagregación por género.

Con informaciones de Ana Herranz y Elvira Díaz.

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
(es formato pdf y ocupa alrededor de 2 MB)

página 6/ **POR AQUÍ**
Investigación y formación

página 8/ **EMPLEO**
Mujeres en el sector de seguridad,
de Blanca Andrada.



página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con las abogadas Eva Silván y
Eva Urbano a propósito de la ley de igualdad,
de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Amar y desear sin
discriminaciones, de Belén de la Rosa.



página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Eva Antón, María Antonia Martínez
y José Babiano.

página 15/ **INFORME**
Las elecciones sindicales y las
trabajadoras (III), con textos de Ana Sánchez y
María Antonia Martos.

página 18/ **INFORME**
El aborto en Nicaragua,
de Pilar Morales.



página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Amnistía Internacional, de Amaia Otaegui.

página 22/ **POR EL MUNDO**
V Congreso de la Unión Nacional de
Mujeres Saharaui, de Alejandra Ortega.
Conferencia del CES en Berlín,
de Belén Morales.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Trabajadora y la acción
sindical en género, de Eva Antón.



página 26/ **SOCIEDAD**
Interrupción voluntaria del embarazo,
de Justa Montero.
Católicas por el Derecho a Decidir,
de Paloma Alfonso.
Teresa Pérez del Río y Premios Clara
Campoamor, de Susana Brunel.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
La revolución de las mujeres, Angèle
Etoundi Essamba, Con zapatos propios y
Las mujeres que leen son peligrosas,
colaboraciones de Carmen Bravo, Concha
Hernández, C. B. y Gema Torres.

página 30/ **salud**
Anticoncepción de emergencia (II),
de Elisa Sesma.



página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Igualdad imparable, de Jesús G. Villaraco.

Laura Lucas: “Puede que sea mi primer recuerdo: siempre, siempre, quise pintar. Estudié Bellas Artes, especialidad de Diseño, por aquello de tener los pies en suelo... Pero los despego en cuanto puedo con la ilustración o la pintura. Así, todo lo que pasa por mi imaginación, de alguna forma lo tengo. Mi carrera profesional, algo más de siete años, se ha desarrollado fundamentalmente en el campo de las nuevas tecnologías y también como *free lance*. Tras algunos periodos de formación y trabajo en otros lugares y países, actualmente resido en Salamanca, la ciudad donde nací hace 32 años”.

Si deseas contactar con la autora puedes hacerlo a través del siguiente e-mail:
lauralucas@telefonica.net





Autorretrato (1905) de la artista y escultora alemana Käthe Kollwitz.

“Las cuotas han demostrado ser la mejor y más eficaz herramienta para remover los obstáculos que impiden que las mujeres participen en la toma de decisiones”.

editorial

La desigualdad

ESTE 1º de Mayo de 2007 se ha celebrado bajo la reivindicación de: *Por la igualdad, empleo de calidad*. El Consejo Europeo ha proclamado a 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y Todas, y además en España se cuenta desde el pasado 24 de marzo, con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La *ley de igualdad* contempla muchas de las propuestas realizadas por Comisiones Obreras; ahora habrá que negociar medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad en el acceso, la formación y la promoción en el empleo y en las condiciones laborales de las trabajadoras, porque es sobre ellas sobre quienes recaen las desigualdades. La igualdad en el mercado laboral redundará en mejores condiciones para toda la sociedad.

La negociación colectiva ya no podrá ignorar las diferentes condiciones laborales y de empleo entre unas y otros. El deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores es la más importante de las medidas de la ley, porque la desigualdad en el empleo y en las condiciones laborales está en la base del resto de desigualdades sociales que se producen. El objetivo del “deber de negociar” es no dejar fuera del proceso de negociación la acción positiva para mejorar las condiciones de trabajo y retributiva, de las mujeres.

La *ley de igualdad* hace un merecido reconocimiento del derecho a la maternidad, sin penalizaciones por parte de la protección de la Seguridad Social. Hasta ahora, el esfuerzo social de la maternidad recaía solo y exclusivamente en la madre, con penalizaciones que consistían en la pérdida en su promoción profesional, retributiva y de prestaciones a corto y largo plazo. Todo ello motivado por el hecho de atender y cuidar de los menores. Se conquista pues el derecho a la maternidad y paternidad sin penalización en las prestaciones de la Seguridad So-

no tiene cabida

cial, algo que ha sido demandado desde la sociedad y desde Comisiones Obreras insistentemente.

Queda por delante una gran tarea y esfuerzo para que la ley sea eficaz en sus resultados. Los planes de igualdad han de ser una práctica habitual de la negociación colectiva. Las condiciones laborales han de superar el diagnóstico y pasar a formar parte de acuerdos que contemplen las medidas de acción positiva encaminadas a la igualdad y a la no discriminación por género en las empresas.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha contado a lo largo de su recorrido parlamentario con la pertinaz y argumentada abstención del PP por considerar negativa la paridad de género en las listas electorales de los Ayuntamientos de más de 5.000 habitantes y en los Consejos de Administración de las grandes empresas. Argumenta, entre otras cuestiones, que si los cambios se fomentan y no se obligan se consigue más. No es lugar aquí de entrar en otras disquisiciones al respecto, pero solo algún recordatorio histórico para demostrar lo contrario: si Clara Campoamor no hubiese sometido a plebiscito en la Cámara el derecho al voto femenino en 1931 y hubiera dejado correr el tiempo, no se habría celebrado el 75 aniversario del sufragio universal.

En la reciente historia democrática, las cuotas, como medida de acción positiva adoptada por los partidos políticos de izquierdas, han demostrado ser la mejor y más eficaz herramienta para remover los obstáculos que impiden que las mujeres, la mitad de la población, participen en la toma de decisiones. Sólo así, con la participación igualitaria en todos los ámbitos de la vida se democratizará la sociedad.

Comisiones Obreras, que ha participado como sujeto activo de los cambios democráticos e igualitarios, impulsará estas medidas de transformación social y laboral porque es consciente de que el tiempo –sin más y por sí mismo– no es un factor de cambio. **T**

Sin derechos

LA COMISIÓN Mixta Congreso-Senado de los Derechos de la Mujer no va a proponer al Gobierno medidas concretas para combatir, prevenir, y evitar el tráfico de mujeres. Tampoco lo hará para que se refuercen, mejoren y sean más eficaces las de protección a las víctimas de tráfico sexual y no impulsará ninguna iniciativa, recomendación o propuesta para garantizar el acceso a derechos y prestaciones básicas a las personas que ejercen la prostitución.

La Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras se suma a las opiniones que tachan a dicha comisión de inoperante e ineficaz, por su falta de decisión para trasladar propuestas al Gobierno hacia un modelo de regulación de la prostitución como el vigente actualmente en Holanda o a la prohibición de dicha actividad, o a su abolición, tal y como se ha legislado en Suecia.

La actuación de la Comisión Mixta Congreso-Senado de los Derechos de la Mujer es de total falta de responsabilidad por no cumplir con su cometido, que no es otro, en este caso, que proponer medidas al Gobierno de la nación para que actúe y promueva la intervención de las instancias judiciales, políticas, sociales y económicas con el objeto de alcanzar un consenso que evite condenar definitivamente –de seguir en la actual ilegalidad– a la situación de explotación y degradación a decenas de miles de personas que ejercen la prostitución como modo de vida y de trabajo en nuestro país.

Comisiones Obreras defiende la necesidad de garantizar el acceso a derechos y prestaciones básicas para quienes ejercen la prostitución, como única y más eficaz medida de respeto a la dignidad de las personas y de los derechos humanos. Son estos derechos los que permiten organizarse a cualquier colectivo para luchar contra la explotación y la falta de libertades y mejorar sus condiciones de vida y el acceso y ejercicio de los derechos fundamentales.

La Comisión Mixta Congreso-Senado de los Derechos de la Mujer, a lo largo de un año de actividad y múltiples consultas, entre ellas a CC.OO., ha comunicado a la opinión pública –que no a las personas que comparecimos a petición suya– que la prostitución no es una actividad digna de ser regulada y que por lo tanto las cosas quedan como están; es decir, dejando a las personas que la ejercen totalmente desprotegidas frente a los abusos, y sobre todo, sin dar respuesta a su histórica demanda de derechos de protección social vinculados a su actividad laboral.

La otra gran conclusión del informe es que las personas que ejercen la prostitución están directamente vinculadas a la trata de personas con fines de explotación sexual. Sin embargo, no toma la decisión de recomendar al Gobierno medidas concretas para prohibir esta actividad –que según esta comisión no es digna de ser regulada– declarándola ilícita y persiguiendo el proxenetismo, la publicidad de contactos sexuales y al cliente. Lejos de eso: *“Recomienda campañas de sensibilización entre las mujeres vulnerables y autorregulación a los medios de comunicación”*. La decisión alcanzada de “recomendar” para no hacer nada puede calificarse de muchas formas, entre otras de cínica o hipócrita, pero seguramente llevan razón aquellas asociaciones y colectivos que tienen conocimiento sobre el tema y que han tachado el informe de prejuiciado, ideologizado y discriminatorio, porque juzga a las mujeres en función de su actividad y no como a personas a las que les deben asistir los mismos derechos y oportunidades que al resto de la ciudadanía.

No escuchar las voces de trabajadoras y trabajadores del sexo supone manipular una realidad con el objeto de alcanzar unos objetivos previamente establecidos. Comisiones Obreras continuará dándoles todo su apoyo al igual que apoyará todas las medidas destinadas a erradicar el tráfico y la prostitución ejercida bajo coerción o violencia. **T**

COMISIONES Obreras y Fundación Formación y Empleo (FOREM) de Navarra están experimentando la creación de una nueva figura sindical: los *pesi's*, (puntos ecológicos, saludables e igualitarios), en realidad no son otra cosa que cuadros sindicales formados en negociación colectiva y políticas transversales: salud laboral, medio ambiente e igualdad. El objetivo es consolidar esta figura en la representación sindical para las *pymes*. Uno de los valores añadidos de los *pesi's* es que su principal trabajo se centra en la negociación colectiva, en incorporar accio-



Carmen Bravo Sueskun impartiendo una sesión formativa a los *pesi's*, fotografía de Mari Cruz Bona.

nes positivas y negociar medidas saludables y medio ambientalmente responsables. Dentro de la experiencia piloto se han formado ya 11 personas delegadas de CC.OO. como *pesi's*, la mitad de ellas mujeres, no en vano otro de los objetivos es potenciar la incorporación de éstas en las mesas de negociación. Para facilitar el trabajo de los *pesi's* se ha creado una red de comunicación con el objeto de intercambiar información sobre medidas que se estén negociando en las diferentes empresas. Esta red cuenta con el apoyo de una comisión técnica compuesta por una persona de la Secretaría de la Mujer de Navarra, otra de Acción Sindical, y otras dos de Medio Ambiente y Salud Laboral respectivamente. La iniciativa se enmarca dentro de la convocatoria Equal -financiada por el Fondo Social Europeo y por el Servicio Navarro de Empleo- concretamente dentro del proyecto ADAPNA en la que el sindicato participa junto con 12 entidades más, UGT de Navarra entre ellas. **T**

CON LOS mismos valores de la revista *Trabajadora* –reivindicación, visibilidad y reconocimiento a las luchas de mujeres y sindicalistas por la igualdad de género– y añadiendo el componente de homenaje a quienes han hecho posible este medio de comunicación dependiente de la **Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras**, el pasado 5 de marzo tuvo lugar en la sede del Consejo

Económico y Social (CES) la presentación de la investigación *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, realizada y editada por la Fundación 1º de Mayo y la propia secretaría.

Dar a conocer el papel representado por *Trabajadora* en la integración y consolidación de las políticas de género en el sindicato y su contribución a los avances igualitarios en la sociedad española han sido los objeti-

vos de esta investigación, aspectos que fueron remarcados en las diversas intervenciones.

Ante más de un centenar de personas, en su mayoría mujeres y sindicalistas, inició la presentación la directora del programa de RTVE *Informe Semanal*, Alicia Gómez Montano, quien destacó la crónica de la lucha por la igualdad de género de los últimos 30 años en España que la investigación aporta. A continuación, Carmen Bra-

por aquí

Investigación

EL PASADO día 15 de marzo, el comité de empresa del grupo Financiera y Minera de Málaga celebró un acto con motivo del Día Internacional de la Mujer, en el que participaron unas 60 mujeres de diversas actividades profesionales. La **Federación de Construcción, Madera y Afines (FECOMA) de Málaga** invitó a participar a María Jesús Vilches, formadora de la Escuela Sindical Confederal Juan Muñiz Zapico, que explicó la historia de las secretarías de la Mujer en Comisiones Obrera, el contenido de la ley de igualdad y el trabajo a través de la negociación colectiva.



De izquierda a derecha: María Jesús Muñoz (delegada CC.OO.), María Jesús Vilches, María Victoria Mena (delegada CC.OO.) y Souad Charal (responsable de la Secretaría de la Mujer de FECOMA-Málaga), fotografía de José Antonio Gil.

Había una importante novedad ya que en las últimas elecciones sindicales ha entrado a formar parte del comité de empresa una compañera más, lo que daba más brillantez a una actividad que lleva ocho años celebrándose, en

un ambiente muy agradable donde participan las secretarías de la Mujer de FECOMA-Málaga y de la Unión Provincial.

En los sectores que conforman FECOMA, la presencia de mujeres, salvo en administración es escasa, pero las cosas van cambiando y en los últimos tiempos las trabajadoras están ocupando puestos diversos, incluidos los de responsabilidad. Es fundamental seguir trabajando para cambiar la realidad y avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres. La recién aprobada ley de igualdad es un buen instrumento en este sentido, que ha de aprovecharse desde la acción sindical. **T**

Con informaciones de: Eva Antón, Eva Perujuaniz,
Souad Chbaral, Susana Brunel y Nuria López.

y formación

PARTICIPA con *Comisiones Obreras del compromiso de igualdad en la empresa*, con este lema las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras han celebrado un nuevo 8 de Marzo, a las puertas de la aprobación de la *ley de igualdad* que representa un avance en la consecución de este propósito.

Muchas y variadas han sido las actividades realizadas para celebrar el Día Internacional de la Mujer mencionaremos únicamente algunas por su especial interés. La mayor parte de las organizaciones territoriales y de las federaciones estatales han realizado asambleas de delegadas y delegados, jornadas de tipo formativo y reivindicativo y actos lúdicos con espectáculos de danza y magia, conciertos de música, recitales poéticos, edición de poemas, exposiciones de artistas, etc. Las federaciones territoriales de Madrid han sido especialmente activas realizando diversas jornadas reivindicativas y culturales (cine, presentación de libros, homenaje a las Trece Rosas, etc.).

Casi todas estas actividades han tenido como denominador común la denuncia de situaciones que siguen produciendo desigualdad (la discriminación salarial, el cuidado a las personas dependientes o la violencia de género), además ha habido lugar para el reconocimiento de luchadoras anónimas, los llamamientos a la afiliación y a la participación sindical de las trabajadoras y a la unidad entre mujeres para construir un futuro mejor.

Destaca por su originalidad la campaña de sensibilización *Igual-Igual (algo de que hablar)*, con formato de entrada de cine que anuncia la película de ese título, realizada por la Federación Estatal de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA). Asimismo queremos resaltar el I Concurso Fotográfico organizado por la Federación Estatal de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) que tuvo una respuesta masiva y cuyas fotografías han sido expuestas en Madrid durante el mes de marzo.

De especial interés nos parece la realización de informes sociolaborales de algunas organizaciones, fundamentales para la detección de la discriminación y la elaboración de propuestas. **T**



Siglo XXI, fotografía de Roberto Hernández, ganadora del concurso fotográfico organizado por la FSAP.



Fotografía de Elisabeth García.

CONOCIDO es que los jóvenes sufren un alto índice de precariedad laboral, entendiéndola no sólo por la inestabilidad o la temporalidad en la contratación, sino también por los bajos salarios y las dificultades en las relaciones laborales.

Las tareas de delegados y delegadas en los centros de trabajo son complicadas. La **Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras de Andalucía**, dadas las condiciones del mercado laboral, debe hacer hincapié en una formación específica. Por eso desde hace ya dos años esta secretaría desarrolla cursos destinados a la gente joven del sindicato en la región, con el objetivo de que obtengan mayores conocimientos sindicales que les permitan negociar y mejorar las condiciones de trabajo en sus centros; para que conozcan mejor a la organización a la que representan; y para implementar su incorporación a la estructura. Este año, los cursos se realizaron en el Hotel Isla de la Cartuja en Sevilla a lo largo del primer cuatrimestre del año 2007 y contaron con 34 participantes (el 85% son personas delegadas de todas las provincias de Andalucía). Las jóvenes estuvieron fuertemente representadas (el 56% de participación femenina) ya que se encuentran habitualmente trabajando en sectores donde la precariedad es mayor. La formación corrió a cargo de sindicalistas, técnicos, miembros de la dirección sindical andaluza, de la Escuela Sindical y de federaciones (Paco Carbonero, Julián Ariza, Antonia Martos, Juan Blanco, etc.).

Y éstos fueron algunos de los temas tratados: la formación; marco normativo de las relaciones laborales; el movimiento sindical en España; medio ambiente y sindicato; políticas de Igualdad; la libertad sindical; *ley de dependencia...* **T**



Carmen Bravo Sueskun, y José María Fidalgo y Alicia Gómez Montano, fotografía de Manuel Blázquez.

vo Sueskun, responsable actual de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, resumió las principales conclusiones del estudio, invitando a tomar la palabra a sus antecesoras en esta responsabilidad confederal: Begoña San José (1978), Teresa Nevado (1981), María Jesús Vilches (1987) y Rita More-

no (2000-2004). Las palabras del secretario general de Comisiones Obreras, José María Fidalgo, cerraron un acto que, en asistencia y carácter conmemorativo, superó la previsión de la presentación de una publicación para conformarse como el homenaje necesario, cohesionador e irrenunciable al trabajo informativo por la igualdad de género llevado a cabo colectivamente desde *Trabajadora*, que continúa en la actualidad. **T**

Las mulanes de nuestro tiempo

Las trabajadoras del sector de la seguridad privada están dispuestas a crecer profesional y sindicalmente. De momento se enfrentan a elaborar y pelear buenos planes de igualdad en las empresas que ayuden a desterrar las discriminaciones por razón de género.

Blanca Andrada

HABLAR de seguridad es hablar de un antes y un después marcado por los atentados terroristas del 11 de septiembre de 2001 en Nueva York, y el 11 de marzo de 2004 en Madrid, atentados que han cambiado el concepto de la seguridad en el mundo y de forma especial en nuestro país. La seguridad ha tenido que ser reforzada con medidas de protección y prevención de alto grado y, por tanto, el sector ha crecido en cuanto a empleo se refiere.

Los datos oficiales del Ministerio de Interior (1) cifran en 121.730 el número de vigilantes de seguridad a principios del 2006, de quienes 80.400 se encuentran en activo. Si bien la presencia de mujeres en el sector de la seguridad privada es aún escasa, continúa creciendo. En la actualidad representan el 13% (de 10.452) frente al 87% de los varones (de 69.948) del total de personas ocupadas en el sector.

La nueva demanda en servicios de seguridad conlleva establecer mayores y mejores niveles de seguridad (por ejemplo, la nueva normativa europea en relación con el control de los equipajes de mano en el ámbito aeroportuario) (2), y el incremento en la contratación de mano de obra para poder atender las necesidades de este tipo de controles.

La llegada de las mujeres a este sector ha respondido, hasta ahora, a una necesidad de tratar de minimizar los potenciales riesgos derivados de las actividades antisociales, de forma muy especial para la realización de

determinados aspectos vinculados al control, tales como los “cacheos” que sólo pueden efectuarse por personas del mismo sexo. Esto significa que el acceso de las mujeres al mercado de trabajo en el sector de la seguridad se realiza en la escala calificativa más baja, si bien las exigencias del servicio, con frecuencia conllevan la realización de funciones de más entidad, sin que por ello se produzca un mayor reconocimiento de la calificación profesional. Sea como fuere, la llegada y permanencia de mujeres se convirtió hace unos años en todo un acontecimiento en un sector tradicionalmente masculino.

Con el tiempo, el papel de las vigilantes ha ido cobrando fuerza, su presencia ha ido trascendiendo a los de la propia actividad; pero lo que inicialmente prometía mucho (igualdad retributiva, contrato indefinido, etc.) con el paso del tiempo se ha convertido en una carrera de obstáculos por la lucha contra la discriminación por razón de género y la consecución del objetivo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Obstáculos que hay que combatir en el ámbito laboral; pero también existen resistencias al desarrollo, la implicación y la participación de las mujeres en el ámbito sindical.



Mulan, la heroína de ficción.

A nivel de representación en las empresas del sector de vigilancia y seguridad, de entre 3.322 personas delegadas, 2.918 son varones (87,83%) y 404 mujeres (12,16 %). Comisiones Obreras cuenta con un total de 890 personas delegadas, 774 hombres y 116 mujeres (que representan el 86,96 % y el 13,03 % respectivamente). Lentamente la presencia de mujeres en los órganos de representación sindical a nivel de empresa se va incrementando -aunque de forma lenta- y se sitúa en algunas décimas por encima de la del sector en general. En cuanto a los niveles de afiliación a Comisiones Obreras, de un total de 11.695 personas afiliadas, 9.915 son

hombres y 1.780 mujeres (lo que en porcentajes representa un 84,77 % y un 15,22 % respectivamente).

Derribando barreras

La seguridad privada es un sector, como otros muchos, con un grueso techo de cristal donde la base de la pirámide es el único espacio al que las mujeres pueden acceder, a pesar de que podrían desempeñar un papel clave en la toma de decisiones y fomentar una mayor participación femenina. La accesibilidad a otros puestos de trabajo que impliquen una mayor responsabilidad profesional es, hoy por hoy, nula, un motivo más para que en el futuro se establezcan - mediante la negociación colectiva - planes de igualdad para invertir o cambiar la situación.

Las barreras sociales y culturales (siempre se asocia el potencial de fuerza física como sinónimo de seguridad), un entorno profesional que no resulta muy propicio, la invisibilidad de las mujeres inclusive en aspectos tan básicos como la uniformidad (todos los uniformes son de talla y corte masculino), les convierte en las *mulanes* de la seguridad privada (como el personaje de la factoría Disney, Mulan, siendo una jovencita se disfraza de hombre y se comporta como uno de ellos para formar parte del Ejército chino). El perfil de este personaje de ficción refleja la lucha que deben sostener a día de hoy las mujeres que trabajan en sectores tradicionalmente masculinizados, como en el caso del sector de la seguridad privada.

Según datos de la patronal del sector, la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), la oferta y demanda del sector de seguridad privada sigue presentando un considerable déficit de personal. Las empresas estiman que se necesitan 21.000 nuevas contrataciones.

Es evidente que una buena práctica en temas de igualdad (in-

cluida la conciliación) y en mejora de las condiciones laborales haría más atractivo el sector, sobre todo para quienes hasta hoy soportan la responsabilidad familiar (fundamentalmente mujeres). Por eso es preciso que las trabajadoras se incorporen a los procesos de selección, formación, etc. Si se aplicasen criterios igualitarios y elementos para acceder y permanecer en los puestos de trabajo, recibiendo una adecuada formación profesional para el puesto de destino, las mujeres progresarían más y mejor en sus carreras profesionales.

“Las barreras sociales y culturales (siempre se asocia el potencial de fuerza física como sinónimo de seguridad) convierte a estas trabajadoras en las mulanes de la seguridad privada”.

Por desgracia, las empresas de seguridad se mueven con prácticas laborales totalmente injustas, como son las jornadas de trabajo maratónicas y la disposición total de tiempo de sus plantillas. Más del 80% de las plantillas de vigilantes trabajan una media de 200 horas mensuales en jornadas de 12 horas. Si a ello se le unen, las distancias hacia los centros de trabajo y los horarios de entrada o salida de los mismos se forma un cuadro nada alentador para conciliar la vida personal y laboral. Éste es uno de los principales motivos por los que las vigilantes abandonan o cambian de trabajo. En este sector, de hecho, la rotación de la plantilla es altísima, alrededor de un 46%.

Un buen plan

No cabe duda que las vigilantes están comenzando su andadura en el mundo de la seguridad y que tienen una larga batalla que librar debido a las limitadas oportunidades para participar, tanto en el ámbito empresarial como en el sindical. Uno de los frenos más importante lo constituye la, hasta ahora, nula representación femenina en la mesa negociadora del convenio estatal del sector, lo que evidentemente hace más difícil que haya una perspectiva feminista en el análisis de quienes tienen que negociar y que,

desde luego, no se corresponde con los criterios de representatividad de los distintos colectivos, que aunque no son exigibles deberían contemplarse desde una óptica de equidad de género y de legitimidad representativa.

Con todos estos elementos en mente, la sección sindical de la empresa de seguridad Vinsa ha trabajado desde el principio en la sensibilización en materias de conciliación familiar, acoso laboral, acoso sexual, riesgos psicosociales, etc... y promoviendo mediante campañas la participación de las trabajadoras en el sindicato con

el fin de que en un futuro éste cuente con más delegadas sindicales.

Está claro que el futuro plantea nuevos retos con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3). Esta ley va a requerir de una mayor implicación de las estructuras sindicales y habrá que reflejar sus propuestas en la mesa de negociación del próximo convenio estatal del sector, por lo tanto se hace imprescindible la incorporación de delegadas a la misma y el compromiso de igualdad de los delegados. Un compromiso que lleve a eliminar de los textos las referencias y terminologías discriminatorias, que incorpore políticas de igualdad -mediante la acción positiva- para el acceso, la formación y la promoción de las trabajadoras, que posibilite la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la prevención del acoso por razón de género y el acoso sexual, entre otras medidas. Todo para conseguir un buen plan de igualdad. **T**

Blanca Andrada (ssvinsa@usmr.ccoo.es) forma parte del comité de empresa de seguridad Vinsa / Grupo Alentis- ONCE afincada en Madrid.

(1) Informe APROSER edición de 2006.

(2) Reglamento UE 1546/2006 (en vigor desde el 6 de noviembre de 2006) modifica los reglamentos UE 622/2003 y 68/2004.

(3) Publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, está disponible en www.ccoo.es/mujeres.

«La igualdad real aún no existe»



Eva Silván y Eva Urbano, abogadas de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, son unas grandes conocedoras de las medidas laborales incluidas en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres aprobada el pasado 22 de marzo de 2007.

Carmen Briz

ción del patrimonio sindical. Es su próximo trabajo pendiente, presentar un recurso ante el Tribunal Supremo, que tienen que tener listo en tres semanas.

Les robamos parte de su valioso tiempo para conversar con ellas sobre su trabajo en torno a la *ley de igualdad*: “*En Italia hay una ley pero no demasiado relevante y en Francia se realizó una propuesta que finalmente quedó en agua de borrajas. El contenido aprobado aquí es completo y transversal, sobre todo en materia laboral, con bastantes obligaciones y derechos*”.

Aunque también son críticas en algunos aspectos: “*Algunas medidas podrían haber sido más avanzadas, pero bueno... valoramos de forma positiva que con una sola ley se hayan conseguido tantos avances*”.

Eva Silván y Eva Urbano trabajan juntas desde hace cinco años, así que resulta sencillo entrevistarles porque construyen frases que comienza la una y termina la otra, indistintamente.

¿Cómo ha sido su trabajo, en representación del sindicato, teniendo en cuenta la oposición de la CEOE a la ley de igualdad?

Nuestro trabajo ha consistido en elaborar propuestas y para ello hemos tenido siempre en cuenta la postura mantenida por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras en los últimos años en relación a la *ley de conciliación* de 1999 y a las

nuevas necesidades que han ido surgiendo. Las propuestas se llevaron a la mesa de diálogo social, pero después salieron de esa mesa todos los temas relacionados con la *ley de igualdad*. Más tarde, discutimos con el Gobierno detenidamente la redacción de los artículos que afectaban al ámbito del trabajo y muchas de nuestras iniciativas se recogieron. La segunda parte de nuestro trabajo ha consistido en elaborar las enmiendas que Comisiones Obreras ha llevado a los grupos parlamentarios y que básicamente se han reconocido.

Por otro lado, las relaciones con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) van a ser dificultosas, porque sostiene que la desigualdad no tiene nada que ver con la empresa, sino que es un problema social y la empresa es tan sólo reflejo de ésta. Por tanto, bajo su punto de vista, hay que actuar en la sociedad y no en la empresa. Fue una pelea dura que reconociera los planes de igualdad y la obligación de negociar en los convenios colectivos. En la confrontación, en marzo de 2006, calificó el acuerdo del anteproyecto de ley entre Gobierno y sindicatos como: “*Rejón de muerte al diálogo social*”. Afortunadamente, y a pesar de este vaticinio, el diálogo social continuó adelante.

¿Cuáles han sido las principales propuestas que sí han sido recogidas y de las que se sientan especialmente orgullosas?

Hay muchas, en general mejoran todos los permisos: por reducción de

LA YA CONOCIDA como *ley de igualdad* es una herramienta más para eliminar la discriminación por género existente a día de hoy en el ámbito laboral y hacer eficaz el principio de igualdad. Eva Silván y Eva Urbano, abogadas del Gabinete Jurídico Confederal de Comisiones Obreras, han trabajado duro para incluir medidas laborales en esta ley que declara: “*La igualdad en dignidad humana y en derechos y deberes de mujeres y hombres*”. Para lo cuál establece principios de actuación de la Administración Pública; derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas; y, medidas destinadas a eliminar y corregir, en el ámbito laboral, toda forma de discriminación por razón de sexo. La ley se centra en tres bloques: medidas de igualdad, de conciliación y de protección en materia de seguridad social.

Las Evas, como cariñosamente se las conoce en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, me reciben rodeadas de 63 archivadores que contienen toda la documenta-

jornada, por excedencia, por vacaciones, se incluye uno nuevo para el cuidado tras una intervención que no requiera hospitalización... Una de la que estamos especialmente satisfechas es el tema de la cobertura de protección social durante la reducción de jornada por conciliación, en el sentido de que se incorporarán cotizaciones que no estaban previstas inicialmente (por ejemplo las indemnizaciones, en caso de despido, se calcularán en base a la jornada completa).

Se mejora el permiso de paternidad, ya que conseguimos redactarlo más afortunadamente para conseguir su principal objetivo: que los padres se impliquen; fue importante poder subsanarlo. Asimismo y gracias a Comisiones Obreras queda claro que las parejas homosexuales estarán en situación de igualdad a la hora de ejercer los derechos de maternidad y paternidad, ya que la primera redacción no lo dejaba del todo claro. Se corrigen algunas deficiencias en el permiso de maternidad, una reivindicación de la Secretaría Confederal de la Mujer era solventar la exigencia de carencia para tener derecho a la prestación de maternidad, que se ha resuelto bastante bien. Se amplía la

hombres y mujeres en materia de acceso y promoción). En cuarto lugar, se le da un papel relevante a la prevención del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Finalmente, el Gobierno asumió que había que negociar los planes de igualdad e insertarlos dentro del sistema de negociación colectiva, tal como exigíamos.

Habrà que seguir trabajando para que las medidas de acción positivas se entiendan y estén siempre justificadas... ¿Qué problemas podrán presentarse?

Habrà que realizar una labor educativa para que la sociedad comprenda que la igualdad real aún no existe, existe igualdad formal. Para cambiar la situación podemos dejar que el tiempo transcurra o actuar. La acción positiva permite actuar. La ley persigue que las mujeres accedan en igualdad de condiciones a empleos, categorías y salarios. Los planteamientos no pueden violentar a los hombres porque el requisito que se exige es "la igualdad de condiciones de idoneidad" y serán pocos los casos que se den. Si en el resultado de una evaluación no hay igualdad de méri-

"Las medidas de acción positiva que contienen una obligación se mantendrán sólo mientras se produzca la situación desigual".

edad de hijos e hijas a los 8 años para poder optar a la reducción de jornada. Por último, el Estatuto de los Trabajadores reconoce el papel de los sindicatos en la negociación y la aplicación de las medidas de igualdad en las empresas.

¿Cuáles son los aspectos más interesantes que incluye la ley en relación a la igualdad de oportunidades en el trabajo?

En primer lugar, en relación a las medidas y planes de igualdad se asegura la intervención de los sindicatos. En segundo lugar, hay un reconocimiento a las acciones positivas, que tendrán que incorporarse en los convenios colectivos. En tercer lugar, se contempla la reserva y preferencia del sexo menos representado para conseguir la igualdad efectiva de

tos y capacidad, será quien tenga mejor puntuación, hombre o mujer, en ese caso lo que se contempla es la "reserva".

Ahora bien se pueden hacer acciones positivas en materia retributiva y establecer que se destine más cantidad del total de la masa salarial a los puestos feminizados, pero habrá que hacerlo proporcionalmente al fin que se persigue, sin que produzca un perjuicio desmedido en el otro sexo. Las medidas de acción positiva que contienen una obligación (el caso de las cuotas en las listas electorales) no podrán prolongarse indefinidamente, sólo mientras se produzca la situación desigual. Estas medidas tendrán que seguir los criterios exigidos por el Tribunal Constitucional.

¿Qué mecanismos habrá que poner en marcha para que sea posible, a



Eva Urbano, fotografía de Manoli Olmedo.

través de la negociación colectiva, la resolución de situaciones discriminatorias?

La representación legal de trabajadoras y trabajadores y dirección tendrán que asumir el trabajo, no es un formulario a rellenar, no se trata sólo de constituir una comisión de igualdad. Hay que formarse y alcanzar metas. La CEOE defiende bonificaciones y distintivos para aquellas empresas que pongan en marcha muchas medidas. Persigue con ello obtener subvenciones, pero huye de comprometerse con obligaciones o de conceder más derechos a las plantillas; prefiere protocolos, buenas prácticas, recomendaciones...

Tiempo de permiso para el cuidado de las familias sin que esto pueda repercutir en la jubilación o el desempleo. ¿Facilitará la incorporación de los hombres a la tarea de los cuidados? ¿Y el acceso al trabajo y la promoción profesional de las mujeres?

La ley hace un llamamiento a los negociadores para que acuerden medidas que permitan un reparto equilibrado de responsabilidades. En la medida en que se proteja el ejercicio de permisos será más fácil que hombres y mujeres hagan uso de ellos. Probablemente donde antes se vean resultados será en la Administración, en las empresas grandes, en la banca...

Son varias las medidas y algunas de aplicación inmediata, como el permiso de paternidad, pero también está la adaptación horaria, el permiso de lactancia... Ahora se permitirá la reducción de jornada en 1/8, con lo que el sueldo que se deja de percibir es menor, y fomentará que haya papás que se acojan.

En los convenios colectivos se podría intentar incluir permisos que sólo disfrutaran los padres o dar más horas en caso de que sean los hombres quienes utilicen un derecho, aparentemente parecería que se está favoreciendo a los hombres pero el objetivo es conseguir el reparto equilibrado y favorecer a las trabajadoras en el mercado laboral. Indirectamente se puede lograr esto mismo, por ejemplo en caso de que finalice un contrato con reducción de jornada no se pierde prestación de desempleo pues se calculará sobre la jornada completa y se percibirá íntegramente. Son límites que las personas tienen muy en cuenta a la hora de acogerse a estas posibilidades. Otra medida interesante -aunque complicada en el ejercicio- es la posibilidad de acogerse al periodo de excedencia de 3 años por cuidado de menores de forma fraccionada.

¿Cuáles son las principales mejoras en relación a las prestaciones por maternidad?

Planteamos que para el acceso a la prestación por maternidad no se exigiera ningún periodo de carencia. No se ha llegado a conseguir pero se flexibiliza mucho. El periodo de carencia será de 180 días en 7 años (ó 360 días a lo largo de toda la vida laboral). Se ha conseguido igualmente que no exija ningún periodo de carencia a las menores de 21 años. Y entre 21 y 26 años, justo la mitad de lo que se exige a las mayores de 26.

Además se establece una prestación no contributiva específica que cubriría las 6 semanas de descanso

“En la medida en que se proteja el ejercicio de permisos será más fácil que hombres y mujeres hagan uso de ellos”.

obligatorio para las mujeres, aún en el caso de las que no tengan ningún periodo de carencia, siempre pensando en las personas mayores de 21 porque en las menores está cubierto. Hay otra medida que afecta a las mayores, aquellas que en el momento de tener hijos se retiraron del mercado de tra-



Eva Silván, fotografía de Manoli Olmedo.

bajo para cuidarles pero que después volvieron a incorporarse, a partir de ahora y en el momento en que se jubilen, se les va a contar como periodo cotizado las 16 semanas que les hubiese correspondido disfrutar si hubieran estado trabajando. Ese periodo cotizado se les suma a su vida laboral.

Los nuevos padres disfrutan ya de un permiso de paternidad. En 2013 alcanzará las 4 semanas, tal y como reclamaba Comisiones Obreras y algunas organizaciones sociales y feministas. ¿Se establecerá dicho derecho de modo paulatino?

Se especifica que se hará de forma progresiva y gradual. No dice cuánto subirá por año, pero el cálculo es de dos días y medio aproximadamente si se distribuyen proporcionalmente. Eso no significa que tenga que ser todos los años lo mismo. No habrá que esperar hasta el año 2013 para contar con más días. Los nuevos nacimien-

tos se tienen que ver beneficiados cada año en algo. Habrá que exigirlo al Gobierno a finales de cada año, como la revisión del salario mínimo interprofesional.

El permiso individual de paternidad se recomendaba ya hace años en una directiva. La diferencia es que

nunca antes se planteó como una acción positiva. Porque en realidad siempre se ha planteado ampliar el permiso de maternidad y que fuera denominado permiso de maternidad-paternidad, es decir, que salvo las 6 primeras semanas de descanso obligatorio, el resto de las semanas fuera un derecho indistinto de los dos, al igual que sucede en la adopción en que la pareja ha de ponerse de acuerdo en los tiempos de disfrute del permiso.

La ley considera la posibilidad de acumular el permiso de lactancia. ¿Cuáles serán los principales problemas que habrá que sortear en la práctica?

Siempre hemos dicho al Gobierno que precisamente si se está hablando del reparto equilibrado de responsabilidades defendíamos que el permiso de lactancia fuera de los dos, del padre y de la madre, y que pudieran manejar el tiempo para el cuidado de menores de manera indistinta, como en el caso de la reducción de jornada que incluye a los dos géneros y ambos pueden hacer uso a la vez de dicho permiso. En el permiso de lactancia será la madre la que siga cediendo parte de su tiempo al padre. Desde Comisiones Obreras lo planteamos como permisos individuales, que pudieran ser utilizados por ambos, pero no ha sido posible. Esta es la teoría, en la práctica será lo que se consiga negociar y habrá que remitirse a los convenios colectivos, la propia ley no permite la acumulación por sí sola tal y como exigíamos.

¿Podrán las personas trabajadoras adaptar la distribución de sus jornadas de trabajo para llevar adelante la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

No. Pero lo importante es que se empezará a negociar en los convenios colectivos. La ley prevé que puede hacerse individual o colectivamente. Habrá que vigilar que esas negociaciones sean con un amparo colectivo, algo que se prima también desde el Tribunal Constitucional. **I**

¿los mejores años de nuestra vida?

Hola, soy heterosexual

Amar y desear de un modo diferente al de la mayoría no debe ser motivo de discriminación social ni laboral. El apoyo a la diversidad sexual y la defensa de gays, lesbianas y transexuales sigue siendo necesario.

Belén de la Rosa

“**HOLA**, soy heterosexual”, sería extraño iniciar una conversación, una charla o una presentación exponiendo la orientación sexual; raro o curioso, pero existe un grupo de personas que ha de seguir defendiendo su derecho al amor homosexual. Sin embargo, no es necesario serlo para entender la situación por la que atraviesan. Simplemente sienten, aman y desean de un modo diferente al de la mayoría.

Conseguir una sociedad futura de personas adultas más libres, abiertas y sanas en la vivencia de su propio desarrollo psicoafectivo.

Comisiones Obreras apuesta públicamente por la erradicación de las conductas homófobas y defiende la libertad sexual. La directiva europea 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, garantiza la protección frente a la discriminación por motivos religiosos o de convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual.

Precisamente en el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y Todas, la Unión Europea no ha podido impedir que, en pleno siglo XXI, Estados como Polonia (1) se atrevan a hacer públicas sus intenciones de perseguir e incluso despedir de su trabajo a quienes hablen o se posicionen a favor a la homosexualidad en las instituciones académicas.

Comisiones Obreras defiende una educación plural, igualitaria y garante de la libertad individual y el respeto a la diferencia. Por eso trabaja por la erradicación de la discriminación en todas sus manifestaciones,

indistintamente del factor que les alimenta, y así lo expresará públicamente firmando un protocolo de colaboración con la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGT).

Los cambios sociales evidencian la necesidad de trabajar las actitudes y valores de respeto hacia las personas con otras opciones sexuales, si puede ser desde temprana edad para

conseguir una sociedad futura de personas adultas más libres, abiertas y sanas en la vivencia de su propio desarrollo psicoafectivo. Gays, lesbianas y transexuales forman también parte de las plantillas de las empresas y necesitan que se les garanticen los mismos derechos que al resto de la ciudadanía. Porque a pesar de las legislaciones favorables, a día de hoy muchas personas homosexuales y transexuales continúan sufriendo situaciones de discriminación laboral, acoso o negación de sus derechos. El acceso a un empleo digno y seguro es el mayor garante para evitar la exclusión.

Adaptarse a los vertiginosos cambios sociales se hace imprescindible en el ámbito laboral. Comisiones Obreras considera urgente incidir en un tema que socialmente ha empezado a mejorar con la nueva ley de matrimonios para personas del mismo sexo o la reciente aprobación del proyecto de ley que regula la rectificación registral de sexo de transexuales. También es fundamental acompañar



los ritmos entre la igualdad legal y la igualdad social, trabajando y educando por el respeto, la tolerancia y la libertad. La Secretaría de Juventud de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras está profundamente convencida de la necesidad de incorporar en la escuela el trabajo sobre la diversidad afectivo-sexual que nos pauta la ley educativa; visualizar formas diferentes de amar; y favorecer el respeto a la diversidad y a la diferencia como valores de enriquecimiento colectivo. Por eso, desde hace varios años, se está trabajando para combatir las conductas homófobas en los centros escolares e instituciones educativas. La campaña: *Yo, en contra de la homofobia*, pretende la alianza entre personas, independientemente de su orientación sexual, para luchar por una sociedad en la que la sexualidad no sea un elemento de discriminación. Los profesionales de la educación han de contar con una formación adecuada y materiales específicos de información y orientación para abordar la diversidad sexual. **I**

Belén de la Rosa (bdelarosa@fe.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Juventud y Cultura de la Federación Estatal de Enseñanza de Comisiones Obreras.

(1) La homosexualidad está penada o perseguida en más de 80 países (en 8 se castiga con pena de muerte) y cada día muchas personas homosexuales o transexuales sufren persecución y discriminación.



La Ventana. Revista de Estudios de Género. Universidad de Guadalajara (Jalisco, México). Dirigida por Cristina Palomar y coordinada por Dolores Rivera. E-mail: ceg@cencar.udg.mx. Puede leerse en Internet: <http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/laventan/index.htm>.

LA revista semestral *La Ventana* es un espacio comunicativo creado con la finalidad de divulgar reflexión y conocimiento académico sobre el funcionamiento del sistema de sexo-género y sus manifestaciones de discriminación y subalternidad para las mujeres.

El último número presentado se centra en abordar los efectos, tanto en el plano económico como en el cultural del “nuevo orden” que impone la globalización económica neoliberal.

Destacamos por la cercanía temática el artículo de las profesoras de la Universitat de les Illes Balears Victoria Ferrer, Carmen Ramis, Esperanza Bosch y Capilla Navarro, que presentan una panorámica de la persistencia de discriminaciones que afectan a las trabajadoras y aportan un sistema de indicadores para detectar y evaluar las discriminaciones laborales de género. Otros interesantes artículos completan este volumen: Patricia Bifa-

ni indaga en las repercusiones de las grandes decisiones macroeconómicas; Hanna Manzer analiza las transgresiones de las identidades de género y la masculinidad; y Patricia Ravelo y Sergio Sánchez exploran la resistencia individual y colectiva ante la violencia de género, a partir de las maquiladoras de Ciudad Juárez. **I**

Eva Antón (eaanton@ccoo.es) es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.



El género en los convenios colectivos de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras, de María Jesús Vilches y Teresa Pérez del Río. Madrid, 2007: Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (www.fct.ccoo.es)

UNO de los objetivos del Plan de Acción del III Congreso de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de CC.OO. era el de desarrollar políticas de igualdad en la negociación colectiva. Para conocer la realidad se analizaron diferentes ámbitos (estatales, provinciales y locales) que dieran una visión de por donde acometer los procesos de negociación teniendo en cuenta los cambios normativos y las nuevas realidades productivas.

La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco normativo equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, promoviendo actuaciones que eliminen los obstáculos para tal equidad, así como incluir acciones positivas. Es necesario, por tanto, definir ámbitos de negociación en las nuevas empresas que aparecen tras los procesos de externalización (tanto por cambios en las formas de producción como por cambios en la prestación de servicio).

La presencia de mujeres en las empresas de comunicaciones y transporte ha aumentado considerablemente y se hace necesario avanzar en una regulación (laboral, productiva y económica) más ajustada a su realidad. Esta guía tiene la vocación de apoyar a quienes negocian los convenios colectivos para lograr el equilibrio entre géneros. **I**

María Antonia Martínez (mamartinez.fct@fct.ccoo.es), Secretaria de la Mujer de la Federación CyT de CC.OO.

Cuestión de género

Inventario



Inventario del Fondo Documental de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, elaborado por Ana Isabel Abelaira. Fundación 1º de Mayo. Archivo de Historia del Trabajo.

TRAS DOS años de trabajo ha sido organizado y, por lo tanto, puesto a disposición para su consulta el archivo de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. El proyecto se ha desarrollado desde la Fundación 1º de Mayo y ha contado con el apoyo de la propia Confederación Sindical de CC.OO., así como de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio de Cultura. La extensión del archivo es de 4'85 metros lineales y hace referencia a una cronología com-

prendida entre 1969 y 1999. Contiene, entre otra documentación relevante: informes, manifiestos, comunicados, correspondencia, expedientes relativos a campañas, jornadas y seminarios, planes de trabajo, estadísticas, etcétera. Se trata de un archivo imprescindible para el estudio de la lucha por la igualdad de género en CC.OO., así como para el análisis de la reciente historia del trabajo de las mujeres o de las relaciones entre sindicalismo y feminismo. Como resultado

de la organización del archivo se ha autoeditado el *Inventario del fondo documental de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras* en papel y disponible asimismo en formato digital en la siguiente página *web*: www.1mayo.org que permite un acceso rápido y preciso a la documentación. **I**

José Babiano (jbabiano@1mayo.ccoo) es director del Archivo de Historia del Trabajo la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

Las elecciones sindicales y las trabajadoras (III)

CC.OO.
TÚ GANAS

Ana Sánchez, responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minerometalúrgica de Aragón, y María Antonia Martos, responsable de la Secretaría de la Mujer de Andalucía, nos informan de los planes de trabajo que han puesto en marcha ante las elecciones sindicales. Todo con la intención de reforzar a las mujeres tanto a nivel laboral como a nivel sindical.

Queremos todo lo que el cielo nos permita
(1984), fotografía de la artista
estadounidense Barbara Kruger.

Desigualdades en la automoción

La automoción es un sector especialmente masculinizado y aunque ahora comienza a contratarse a más mujeres se les relega al peor tipo de contratación y a las peores cualificaciones profesionales.

Ana Sánchez

LA PERSPECTIVA que da el tiempo permite analizar los resultados obtenidos por Comisiones Obreras en la empresa General Motors (GM) España. Más allá de la apreciación elemental de que los resultados no fueron satisfactorios por la pérdida de dos representantes en el comité de empresa, queda la desilusión sobre todo después de lo sembrado sobre el terreno en el día a día y tras multitud de decisiones sindicales de “peso”. Dos son las razones, desde mi punto de vista.

La primera, el marco coyuntural en el que se sitúan las elecciones, la plantilla de GM no ha acabado de digerir que el marco económico ha cambiado, y que ahora pasa al terreno de la praxis las teorías de la globalización, marco difícil de modificar al menos en lo inmediato. Los cuatro años a “examen” han estado llenos de situaciones de conflicto, que han servido como escuela de formación sindical continua: la negociación de un convenio colectivo en vísperas del anuncio de la necesidad de la multinacional del cierre de plantas en Europa (por la situación de crisis económica y sobrecapacidad de producción que venía padeciendo); la negociación europea del acuerdo de reestructuración (que consistía en repartir lo que se ha acabado conociendo como “la pena europea” para evitar el cierre de plantas y que se saldaba en el caso de la española con un expediente de regulación de empleo). Finalmente, el “proceso del Meriva” (que se resume en la competición con la planta polaca de Gliwice por la fabricación del monovolumen

del mismo nombre). GM España ofrecía la posibilidad de salvar la planta de Figueruelas (Zaragoza) pero la plantilla debía aceptar una propuesta brutal de reducción de costes o bien aceptar ser los responsables del hundimiento de la económica aragonesa. Paradójicamente nadie se preguntaba cuanto de responsabilidad descansaba sobre los hombros de los responsables políticos que vienen siendo advertidos por los sindicatos del riesgo del monocultivo industrial que supone la empresa en el PIB de la comunidad autónoma. CC.OO. supo mantener el discurso y jugar convenientemente las cartas en el Foro Europeo, y aún a pesar de que otros sindicatos ya habían

aceptado determinados recortes, se consiguió arrancar a la dirección europea de GM el “acuerdo del Meriva”.

La otra razón del desgaste electoral ha sido sin ninguna duda el mal endémico que padece la sección sindical prácticamente desde su nacimiento y que se resume en no rentabilizar nunca aquello que aporta al mantenimiento y mejora de las condiciones de la plantilla. Aportaciones que pueden demostrarse con cuentas y no con cuentos. También el “síndrome de culpabilidad” cada vez que se firma un acuerdo, por muy bueno que éste sea, educa a plantilla y personas afiliadas en la idea de que los acuerdos son en sí mismos una dejación de



Ana Sánchez, fotografía de Juan Carlos Fandos.

derechos. Tal vez esté faltando la transmisión de la realidad de las situaciones y soluciones, no sólo a la plantilla en general, sino incluso a la afiliación. Este es uno de nuestros retos.

En cuanto al trabajo sindical desde la perspectiva de género queda todo por hacer. La radiografía de la representación femenina en la fábrica, hablando simplemente de niveles de contratación, es prácticamente una anécdota: el 5,7%. Sin embargo las cifras cambian cuando se habla de las actividades que se han externalizado de la planta (a nivel económico, ya que el trabajo se realiza en las mismas instalaciones de GM). Los últi-

“La radiografía de la representación femenina en la fábrica, hablando simplemente de niveles de contratación, es prácticamente una anécdota: el 5,7%”.

mos contratos de relevo y temporales rondan el 19% de media, sin embargo las mujeres empleadas mediante el contrato de relevo (es decir, con más posibilidades de estabilidad) son el 16% y las de contrato temporal, el 23%. Por ejemplo, una de las últimas actividades externalizadas, a manos ahora de la multinacional Faurecia, el montaje de puertas en los automóviles, ha contratado a un 60% de mujeres. La situación merece reflexión y trabajo: la negociación de un plan de igualdad para el próximo año. **T**

Ana Sánchez (asanchezd@able.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Minero-metalúrgica de Aragón.

Caminando hacia la igualdad

En 2005 Comisiones Obreras de Andalucía puso en marcha un Plan de Igualdad. Dicho plan, tal y como se esperaba, ha comenzado a dar sus frutos.

Antonia Martos

EN 2007 celebramos el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y Todas. Tras decisivas conquistas en materia de igualdad de oportunidades, en las que los sindicatos han jugado un papel fundamental, parecía oportuno detenerse a analizar y evaluar el impacto del Plan de Igualdad (1), aprobado en 2005 en el Consejo.

Una vez pasado el ecuador de las lecciones sindicales, y tomando como punto de partida los objetivos que se marcaba dicho plan de igualdad, el interés se centra ahora en estudiar el grado de representación de las trabajadoras andaluzas, tanto en afiliación y participación dentro del sindicato como en la representación sindical en sus empresas.

A nivel andaluz, a fecha de marzo de 2007, el número de afiliadas a CC.OO. es de 64.993 (representan

2007, lo que supone un 22,85% del total de personas delegadas, 541 mujeres más que en 2005. Con estas cifras se va alcanzando el objetivo de proporcionalidad marcado en el plan de igualdad.

Es decir, cada vez más mujeres se interesan por participar e implicarse en la acción sindical. Tras cinco años de estancamiento del porcentaje de delegadas en las empresas, es a partir de 2005, a partir de la implantación del plan, cuando se produce un aumento significativo. Este dato anima a seguir trabajando en la misma dirección.

Además, otro de los objetivos era el de garantizar una imagen no sexista dentro del sindicato. Con este fin se decidió fomentar en la organización el uso de un lenguaje no discriminatorio para las mujeres. Actualmente se está trabajando



Antonia Martos, fotografía de Alejandro López.

dades entre hombres y mujeres, tanto dentro como fuera del sindicato. Los avances conseguidos en este sentido (*ley de igualdad, ley de dependencia y ley contra la violencia de género*) dan buena cuenta de cómo la sociedad se ha ido transformando a lo largo de los últimos años. Y aunque no deja de ser cierto que el compromiso e implicación deben mantenerse con la misma intensidad, la lucha y el esfuerzo de todas las personas que integran el sindicato hacen que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se vaya convirtiendo día a día en una realidad. Es otro paso más, pero con una mirada diferente, que nos impulsa a seguir luchando, a seguir caminando hacia la igualdad.

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

(1) Más información en: <http://www.andalucia.ccoo.es/>.

“En marzo de 2007, el número de afiliadas andaluzas es de 64.993.

Esto supone un incremento de casi 5.000 mujeres en menos de dos años”.

un 35,70% del total de afiliación andaluza); mientras que en mayo de 2005, el número de afiliadas era de 60.354. Esto supone un incremento de casi 5.000 mujeres en menos de dos años.

Paralelamente, en lo que respecta al número de delegadas en las empresas, se ha producido un aumento considerable, pues de 3.516 delegadas que había en 2005 se ha pasado a 4.057 en marzo de

en un manual de lenguaje no sexista, con el objetivo de aplicarlo en la redacción de todos los documentos y materiales que elabore el sindicato. En una segunda fase se diseñará un plan de comunicación no sexista que impregne de forma transversal toda la estructura sindical.

Tras largos y duros años de lucha, trabajo y movilización feminista y sindical, poco a poco se va vislumbrando la igualdad de oportuni-



A vueltas con el aborto

A pesar de que el aborto es una de las primeras causas de muerte de mujeres y adolescentes tan sólo es legal en 72 países. En el resto faltan leyes que aseguren los derechos de las mujeres a decidir sobre su propio cuerpo y sobran discursos de corte moral.

Tres mujeres,
del pintor
nicaragüense
Mauricio Rizo.



Nosotras parimos, ellos deciden

El aborto terapéutico (que mira por la vida de la madre, la malformación del feto y que tiene en cuenta los casos de violación) ha sido penalizado en Nicaragua. Un derecho en el que se retrocede como en muchos otros países de los cinco continentes.

Pilar Morales

EL PASADO mes de diciembre de 2006, Carmen Mancheño, adjunta de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Sindical de Madrid Región, y Pilar Morales, presidenta de Madrid Paz y Solidaridad, viajaron hasta Nicaragua para realizar el seguimiento de los proyectos que se llevan a cabo con organizaciones sindicales, de mujeres y cooperativas de producción. La población nicaragüense viven un momento especial, de ilusión por reconstruir un país saqueado, con multitud de políticos corruptos, sin infraestructuras sociales y con más de millón y medio de niños y niñas fuera del sistema de educativo.

La llegada al poder del Frente Sandinista, con Daniel Ortega como presidente electo, daba luces y sombras al futuro del país. Una de esas sombras, inmediatamente anterior a las elecciones generales, fue la de la penalización del aborto terapéutico (que contempla los supuestos de peligro de la vida de la madre, malformación del feto o casos de violación) que llevaba despenalizado más de cien años en el Código Penal nicaragüense.

La reacción de las mujeres ha sido diversa, algunas pertenecientes al Frente Sandinista manifestaban su desacuerdo con la decisión de la

Asamblea, y planteaban la lucha desde dentro para revocar una medida impuesta por los votos conservadores y católicos radicales, pero también de los congresistas de izquierdas. Ninguna de ellas avaló ideológicamente la penalización del aborto terapéutico. Otra parte del movimiento de mujeres representado por organizaciones que trabajan con sectores de mujeres que padecen la pobreza extrema, como María Elena Cuadra, La Corriente, el Co-

“El aborto terapéutico llevaba despenalizado más de cien años en el Código Penal nicaragüense”.

lectivo de Mujeres de Masaya o la Plataforma de Mujeres contra la Violencia de Género eran más firmes en la condena de la ley aprobada antes de las elecciones.

José Miguel Vivanco, director de la División de las Américas de Human Rights Watch, planteaba que una ley que penaliza todo tipo de aborto, viola los derechos más básicos de las mujeres, y que Nicaragua debería reflexionar seriamente antes de abrir la posibilidad de litigio internacional sobre esta materia.

La Plataforma de Mujeres contra la Violencia de Género planteaba que era un nuevo pacto entre caudillos que se sumaba a la creciente miseria que vive la población y de la que las mujeres son unas de las ma-

yores víctimas, hablaban incluso de que esta ley condenaba a muerte a las más pobres, que son las que tienen que acudir al aborto clandestino, aún después de ser violadas o estar su vida en peligro a causa de un embarazo complicado. La denuncia a la ley ha traspasado las fronteras.

También se han sumado a la denuncia el Movimiento Autónomo de Mujeres, la Asociación de Hombres contra la Violencia, el Comité Lati-

noamericano y del Caribe de Defensa de los Derechos de la Mujer; la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe, Amnistía Internacional, la Procuraduría para la Promoción y Defensa de los Derechos Humanos y el Centro Nicaragüense de Derechos Humanos.

El Frente Sandinista tendrá que escuchar a sus bases, a las organizaciones afines y a las que no lo son y deberá poner fin a una ley discriminatoria y que convierte a las mujeres en moneda de cambio para la iglesia fundamentalista, no sólo católica sino también la evangelista y de otras confesiones religiosas, que deciden hipócritamente sobre la vida de mujeres y niñas y que tan poco tiene que ver con esa otra iglesia que trabaja con y para la pobla-



ción de extrema pobreza nicara-
güense, que son la mayoría de los
habitantes del país.

Un problema de salud pública

Pero no es sólo Nicaragua la que mantiene una posición escandalosa con respecto al aborto, sólo en 72 países el aborto es legal, a pesar de ser una de las primeras causas de muerte de mujeres y adolescentes. Portugal ha tenido que pasar hace escasos meses por un referéndum para despenalizar el aborto que ha sido aprobado con una abstención superior al 50%.

En el caso de América, los únicos países donde el aborto está legalizado son Puerto Rico, Cuba, Guyana Francesa, Guyana y Barbados. El aborto está totalmente prohibido en El Salvador, Honduras, Antillas Holandesas y República Dominicana, varios estudios internacionales apuntan a la herencia recibida de los colonizadores y la fuerte presencia de la iglesia católica y grupos conservadores. Género y sexualidad son las dos piedras angulares donde más evidente es la implantación de los modelos sexistas, machistas y patriarcales.

Los movimientos de mujeres de la región, las redes y organismos internacionales están reivindicando en toda Latinoamérica que se modifiquen las leyes penalizadoras del

“Hace falta legislación internacional que iguale los derechos de las mujeres en todos los países. La Conferencia de El Cairo (1994) reconoció el aborto inseguro como un grave problema de salud pública”.

aborto, que se implementen las disposiciones incluidas en aquellos códigos penales que habilitan aborto seguro y legal y sobre todo que aquello que es dogma para algunos no se convierta en ley.

La hipocresía de convertir el aborto en un problema de las mujeres, exculpando a la otra parte res-



Reunión de trabajo con mujeres de la organización Ciprés en la ciudad de Estelí (Nicaragua).

ponsable de los embarazos no deseados, es decir a los hombres, de todas las profesiones y clases sociales, y dejando a las mujeres a merced de las infecciones y los carneceros no es permisible en el siglo XXI. Hay que dar un toque de atención a los legisladores nicara-
güenses, pero también a todos aquellos que mantienen leyes semejantes en Europa, Asia, África y América.

Algunos datos: Argentina: aborto ilegal y primera causa de muerte materna; Bolivia: sólo permitido si resulta de una violación; Brasil: ter-

cera causa de muerte materna, dificultades para abortar en la red pública; Chile: primera causa de muerte materna, penalizado en todas sus formas; Perú: segunda causa de muerte materna, se penaliza en todos los casos, salvo para salvar la vida de la gestante; Uruguay: está considerado como delito y sigue debatiéndose en el Senado.

Hace falta legislación internacional que iguale los derechos de las mujeres en todos los países, porque la recomendación de la Conferencia de El Cairo de 1994 donde el aborto inseguro es reconocido como un grave problema de salud pública se ha mostrado insuficiente para acabar con el problema.

Es necesaria educación sexual, métodos anticonceptivos, reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres. Ninguna aborta por

deporte o por gusto. Entre todas empujaremos para que, con la información y formación necesarias se haga realidad el viejo eslogan feminista *Nosotras parimos, nosotras decidimos*. **1**

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical Madrid Región de Comisiones Obreras.

Amnistía Internacional

No más violencia contra las mujeres es una de las campañas de Amnistía Internacional que también se ha puesto en marcha en nuestro país.

Amaia Otaegui

AUNQUE cueste creerlo, la violencia sexista es la principal causa de muerte y discapacidad de mujeres entre 16 y 44 años en España, por delante del cáncer o los accidentes de tráfico. Las políticas orientadas a su eliminación se han materializado formalmente en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la



Violencia de Género pero, a pesar de los compromisos, faltan medios,

recursos y coordinación para la detección precoz de la violencia machista y la atención a las víctimas.

Amnistía Internacional ha configurado un espacio específico en su *web*: <http://www.es.amnesty.org> para promocionar la campaña *No más violencia contra las mujeres*, donde junto al apartado de internacional aparece un espacio propio dedicado a la situación en España (<http://www.es.amnesty.org/nomasviolencia/saber-mas20espana.php>). El aspecto más sobresaliente de esta campaña reside en los informes disponibles donde denuncian que sectores clave como los servicios de ur-

"Amnistía internacional ha elaborado 40 recomendaciones y ha construido 18 indicadores para poder valorar la respuesta institucional a la violencia de género".

gencias de los hospitales, los servicios de atención primaria y los centros de salud mental continúan sin estar preparados para la detección de la violencia sexista, ni para prestar una adecuada atención a las víctimas o atender las necesidades de colaboración con la justicia.

Un año y medio después de la plena entrada en vigor de la ley, Amnistía Internacional ha encontrado al menos 24 obstáculos con los que se encuentran las víctimas para defender sus derechos, entre los que destacan materias que carecen de desarrollo normativo y la falta de homogeneidad en la respuesta de las diversas instituciones territoriales. Entre las carencias principales destacan la falta de medios materiales y humanos y de forma especial se detienen en la falta de formación de profesionales de la sanidad, cuestión que consideran esencial para atender las consecuencias físicas y psicológicas en las víctimas y para la detección precoz de la violencia. Los recursos para la atención integral de las víctimas siguen siendo insuficientes y desigualmente repartidos, y consideran fundamental la es-



Mujer con ojo azul, campaña de Amnistía Internacional Grecia.

pecialización de la respuesta judicial que caracterizan como falta de medios, sobrecarga de trabajo y ausencia de formación del personal que integra los juzgados.

Amnistía internacional ha elaborado un conjunto de 40 recomendaciones dirigidas al Gobierno y las instituciones y ha construido un total de 18 indicadores para valorar al final de la legislatura en 2008 la adecuación de la respuesta institucional a la violencia de género.

Para quienes deseen contactar con el Equipo de Mujeres de Amnistía Internacional puede hacerlo a través de esta dirección de correo electrónico: equipo.mujeres@es.amnesty.org.

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

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

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

Unión Nacional de Mujeres Saharauis

Alejandra Ortega

Durante los días 5 al 7 de abril tuvo lugar en los campamentos de refugiados saharauis de Tinduf (Argelia) el V Congreso de la Unión Nacional de Mujeres Saharauis.

LA UNIÓN Nacional de Mujeres Saharauis (UNMS) -creada en 1974 y vinculada al Frente Polisario- celebra sus congresos cada cinco años y mantiene una buena relación con organizaciones internacionales y regionales. Ade-

más, es miembro de la Federación Democrática Internacional de la Mujer, de la Organización Panafricana de la Mujer y de la Unión General de Mujeres Árabes.

En esta ocasión, el V Congreso, realizado en la Escuela de Mujeres del 27 de Febrero, bajo el lema *Las mujeres saharauis, una fuerza movilizadora por la independencia y el progreso*, logró reunir, según comenta Concha Rojo, Secretaria de Inmigración y Cooperación Internacional de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha, a más de 2.000 sa-

las zonas ocupadas y de la comunidad saharauí en el exterior, así como numerosas delegaciones extranjeras procedentes de varios continentes, entre las que se encontraba una delegación de 150 españolas.

En el documento de proyección estratégica del congreso se recuerda que éste se celebra como respuesta a la necesidad de reflexión y definición de contenidos estratégicos del quehacer de la principal estructura de representación de las mujeres en los campamentos de refugiados saharauis de Tinduf, cumpliendo así

Las saharauis se consideran pilares del sostenimiento de estructuras sociales y comunitarias, participando en el mantenimiento de los refugios y en tareas de carácter político”.

harauis en representación de las diferentes *wilayas* (asentamientos) de

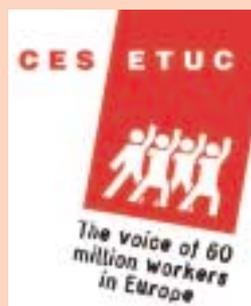
un papel fundamental en la estructura social de los campamentos y en

Conferencia de la CES

Belén Morales

EL COMITÉ de Mujeres de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) celebró en Berlín a comienzos del mes de marzo la conferencia titulada *Mecanismos e instrumentos para la integración de la noción de género en la CES*. En la misma Comisiones Obreras expuso sus políticas de género, explicando el proceso que ha llevado de la reivindicación de derechos de las mujeres a la transversalidad de las políticas de género en la acción sindical y la importancia de la participación proporcional de mujeres y hombres en todos los órganos de dirección.

Se destacaron los logros obtenidos en materia de negociación colectiva, los planes de igualdad y los avances en la legislación nacional, autonómica y local, así como el trabajo realizado desde la red de secretarías de la Mujer de federaciones y territorios, aludiendo a objetivos, actividades, acciones y metas. Se transmitió asimismo que la coherencia de la proporcionalidad está ligada al éxito en el proceso para alcanzar la igualdad.



Durante estas jornadas de trabajo se analizaron y debatieron los resultados de la última encuesta realizada por la CES sobre la posición y la representación de las mujeres en las organizaciones sindicales europeas, donde la afiliación femenina se sitúa en torno al 42%. El 95% de los sindicatos adscritos a la CES afirma que integran transversalmente las políticas de género en el seno de sus organizaciones. Las europeas tienen conductas diferentes ante las motivaciones asociadas al poder y no están igualmente interesadas en el dinero, el poder y el estatus. Además, a pesar de que el 55% cuentan con estudios universitarios, sólo el 10% ocupa cargos de alta dirección. Según el *Eurobarómetro sobre discriminación*, estudio que publica la Unión Europea, un alto porcentaje de personas considera que es una desventaja ser mujer.

El estudio *Género y poder de Reino Unido* recoge que aún faltan 20 años para la igualdad entre mujeres y hombres en los servicios públicos y 200, de continuar al ritmo actual, para la igualdad en el Parlamento.

Ante este panorama surgieron propuestas para seguir avanzando. A continuación, algunas de ellas:

1. Evaluar y hacer seguimiento de los planes de igualdad entre mujeres y hombres, sancionando el incumplimiento.



Fotografía de Concha Rojo.

el conflicto político que viven desde hace tres décadas y en el que las mujeres tienen una situación muy compleja y retos personales y colectivos que alcanzar.

Las saharauis se consideran no sólo parte activa en la lucha de la liberación de su pueblo y la búsqueda de alternativas de resistencia para recuperar sus recursos y su historia sino también pilares del sostenimiento de estructuras sociales y co-

munitarias, participando en casi todo lo que supone el mantenimiento de los refugios y otras tareas de carácter político. Sin embargo, reconocen la necesidad también de cambiar internamente algunas fórmulas de relación entre hombres y mujeres para conseguir una mayor igualdad, de modo que éstas puedan participar en otras condiciones del quehacer social.

Entre sus objetivos destaca la promoción y desarrollo de la sociedad y la construcción de un futuro mejor, a través de la puesta en práctica de programas de desarrollo en los distintos ámbitos, y en la formación y preparación de cuadros capaces de elevar el nivel de la organización e impulsar su participación en diferentes espacios: político, sociocultural y profesional. El fin último es conseguir que las mujeres formen parte de la construcción de una sociedad democrática, tolerante e igualitaria.

Después de 30 años, la UNMS reitera los valores que le animaron desde su fundación y asume otra línea de trabajo estratégica en estos momentos: profundizar en los cami-

nos para lograr una mejor y mayor participación ciudadana de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad saharauí.

Los primeros congresos fueron en realidad espacios para desarrollar charlas, conferencias y debates sobre distintos temas. Aunque tuvieron resultados favorables no cubrían completamente los criterios. Actualmente se organizan dentro de los campamentos para ofrecer mayor posibilidad de participación de todas, tanto de las que viven en los campamentos como las que viven a las afueras. En 1980 la UNMS centró su trabajo en la necesidad de planificar y organizar espacios de encuentro, de allí surgió la idea de celebrar los congresos. El primero de ellos tuvo lugar en 1985, éste último, el de 2007 se ha llamado Congreso de Maimuna Abdallahi Mohamed Lamin, una histórica en la lucha por la libertad de su pueblo. ⁽¹⁾

Alejandra Ortega (aortega@ccoo.es) es responsable de Países Árabes, África y Asia de la Secretaría Confederal de Acción Sindical Internacional de Comisiones Obreras.

miento de objetivos, calendarios y fijando plazos. Dichos planes serán de obligado cumplimiento y vinculantes para todas las organizaciones miembros de la CES.

2. Realizar auditorias de género y trabajar con datos desagregados por sexos.
3. Cooperar con las distintas centrales sindicales.
4. Garantizar servicios de calidad para personas dependientes.
5. Establecer premios y sanciones a buenas y malas prácticas, difundiendo y extendiendo las buenas.
6. Formar en igualdad a hombres y mujeres.
7. Mantener cuotas hasta alcanzar la plena igualdad en representación y dirección.
8. Contactar con otros comités, tanto en periodos congresuales como fuera de ellos, para alcanzar acuerdos y crear redes de mujeres.
9. Velar por la transversalidad de género en todas las políticas y órganos de representación sindicales.
10. Facilitar y fomentar la incorporación de mujeres jóvenes.
11. Racionalizar los tiempos de trabajo y mantener el equilibrio y la conciliación para la igualdad entre mujeres y hombres.
12. Elaborar estudios e informes sobre políticas y planes de igualdad, negociación colectiva... ⁽¹⁾

Belén Morales (bmorales@ccoo.es) trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Los textos de las presentaciones se encuentran en <http://www.etuc.org/a/3314>.



Instituto C.B. Medical
CBM

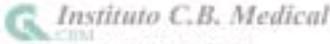
30 años de experiencia.

ABORTO LEGAL



- I.V.E
- Aborto con anestesia local y general
- Vasectomía
- Finosis
- Frenillo
- Ligadura de Trompas
- Píldora R.U.
- Pruebas de Paternidad
- Cirugía estética
- Urología
- Otras cirugías

ALTA TECNOLOGIA
Videoconferencia a nivel Internacional



Instituto C.B. Medical
CBM

C/ ZURBANO, 41
TLF.: 91 - 308 30 00

Abierto también fines de semanas
Centro de Cirugía Mayor Ambulatoria e Interrupción Voluntaria del Embarazo. Acreditada por la Comunidad de Madrid
Inscrita en el Registro con el número C38951

www.clinicacbmedical.com

Trabajadora, en acción por la igualdad de género

La Secretaría Confederal de la Mujer junto con la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras ha trabajado en los últimos dos años en la investigación que acaba de ver la luz: *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*.

Eva Antón

DETERMINAR el papel desempeñado por la revista *Trabajadora* en la configuración de Comisiones Obreras como espacio sindical de mujeres y hombres y su contribución a los avances en igualdad de género en el ámbito sociopolítico y especialmente, en el de las relaciones laborales, fue el punto de partida de la investigación sobre las políticas de género en Comisiones Obreras a través de la revista *Trabajadora* (1). Surgida a iniciativa de la Secretaría Confederal de la Mujer, se ha llevado a cabo durante el año 2006 en la Fundación 1º de Mayo. Con sus principales conclusiones y complementada con diversas colaboraciones, se ha publicado una monografía, titulada *Trabajadora. Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*.

El estudio refiere una investigación documental, con los cien primeros números de la revista *Trabajadora* como fuente principal, y tomándose como fuentes secundarias, además de diversas publicaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer, legislación y bibliografía especializada, los diferentes documentos aprobados en los Congresos Confederales, en la Conferencia Estatutaria Comisiones Obreras, un espacio sindical para hombres y mujeres, el Plan de Igualdad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras aprobado en el 7º Congreso Confederal y el Programa de Acción aprobado en el 8º Congreso Confederal.

Se han utilizado dos procedimientos analíticos, enmarcados en una metodología cualitativa: un análisis de contenido cuantitativo, que ha permitido ilustrar en la trayectoria de *Trabajadora* el tratamiento informativo de las distintas estrategias para la integración de las políticas de género en Comisiones Obreras y en la sociedad, y un enfoque sociocrítico del discurso. Esta línea de investigación incluye considerar las circunstancias laborales y sociopolíticas en que se generan las informaciones de *Trabajadora*,



De izquierda a derecha y de abajo arriba: María Jesús Vilches, Marcelino Camacho, Begoña San José, Carmen Bravo Sueskun, Rita Moreno, Teresa Nevado y José María Fidalgo, fotografía de Manuel Blázquez.

Trabajadora, que van a referirse precisamente a las demandas sindicales y sociopolíticas de las trabajadoras y del sindicato tendentes a acabar con las discriminaciones de género. Para

ello, en el libro se aportan las panorámicas de la evolución de los derechos laborales de las mujeres en España (realizado por la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, Beatriz Quintanilla) y de la participación de las trabajadoras en el mercado laboral en los últimos treinta años.

El desarrollo de las distintas etapas en la integración de las políticas de género en Comisiones Obreras completa el marco contextual. Como testimonios de la historia viva de *Trabajadora* se recoge el relato en primera persona de las, hasta ahora, cinco Secretarías Confederales de la Mujer (Begoña San José, Teresa Nevado, María Jesús Vilches, Rita Moreno y Carmen Bravo Sueskun), con lo que se proporciona otra mirada al proceso de configuración del sindicato. Dos importantes colaboradoras de *Trabajadora* (M^a Luisa San José y Concha Hernández, ex directora) reflexionan sobre sus etapas y aportan información de la intrahistoria de la revista.

En conjunto, en este estudio se examinan los contenidos primordiales de *Trabajadora*, reconstruyendo el recorrido de la integración de las políticas de género en Comisiones Obreras, tanto en las contribuciones a los debates congresuales como a la construcción de las estrategias sindicales para la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres; se definen las reclamaciones



para erradicar y prevenir cualquier discriminación de género y las estrategias para conseguirlo mediante la acción sindical, en los ámbitos laboral y social.

Tanto *Trabajadora*, en su aporte testimonial número a número, como la investigación, que compila y estudia en su serie histórica y en su momento sociopolítico el conjunto de las revistas, las reivindicaciones generadas y la acción colectiva consiguiente, registran para la memoria colectiva el esfuerzo de las trabajadoras y sindicalistas y la persistencia de sus reclamaciones para que se produzcan los avances necesarios en legislación, normativas y cambios de mentalidades, hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, específicamente en el ámbito laboral.

Igualmente, se analizan las secciones de *Trabajadora* como medio de comunicación: la línea editorial, las portadas, las entrevistas, los reportajes... Esta revisión pone de manifiesto cómo *Trabajadora* ha sido pionera en un tratamiento informativo no sexista en el lenguaje, contenidos e imágenes sociales, favoreciendo la superación de estereotipos de género mediante la afluencia de un protagonismo plural y diversificado de mujeres, trabajadoras y profesionales en distintos ámbitos, y de sindicalistas. En la publicación, Carmen Briz, actual realizadora de la revista, analiza la evolución de las imágenes de las portadas y sus formatos y las representaciones iconográficas, constatando la apuesta por difundir las nuevas formas de representación que aportan las artistas contemporáneas.

Crónica de los últimos treinta años

Uno de los principales aciertos de esta investigación es que permite poner en relación dos aspectos fundamentales de la historia reciente, desde la perspectiva de género: asistir a la constitución, desarrollo y consolidación como sindicato de clase y sociopolítico de Comisiones Obreras, y a su contribución en los cambios sociopolíticos y laborales desde la recuperación del sistema democrático en el Estado español, en el avance hacia la igualdad efectiva de género.

Un papel primordial dentro del sindicato ha sido el desarrollado por las secretarías de la Mujer, una estructura sindical específica surgida en 1977, meses antes de la constitución oficial del sindicato (1º Congreso Confederal, 1978), en una decisión innovadora y decisiva para la defensa y mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y para luchar contra cualquier discriminación de oportunidades y trato que afecte a las mujeres en razón de su sexo, incluidas las manifestaciones de violencia de género.

La investigación destaca los momentos cruciales, tempranos en la historia reciente de nuestro país y pioneros en el escenario sindical, de la incorporación de las estrategias de la acción positiva y la transversalidad de género en la política y la acción sindical, así como las propuestas para que se negocien planes de igualdad en las empresas a través de la negociación colectiva. Una reclamación que ya cuenta con más de 15 años. Igualmente, desde la acción sindical, tanto en el trabajo en las empresas o los sectores, como en los ámbitos de interlocución sindical (negociación colectiva, diálogo social), Comisiones Obreras ha defendido y ha impulsado diferentes medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato y no discriminación por sexo.

A través de *Trabajadora* se puede ver en detalle (y la investigación lo demuestra) el itinerario reivindicativo, los logros, las insuficiencias, los avances normativos y el trabajo sindical, en los últimos treinta años, en aspectos cruciales para la igualdad de género como la violencia de género (especialmente, en una de sus manifestaciones, que afecta al ámbito laboral, el acoso sexual), la demanda de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la reclamación de la participación y presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de toma de decisión y la cooperación ininterrumpida para impulsar un cambio de mentalidades que haga posible una nueva cultura de iguales en derechos y en oportunidades.

Estos sostenidos esfuerzos argumentativos, este protagonismo de las luchas de las trabajadoras y la con-

cluyente defensa de las estrategias y medidas para asegurar la igualdad laboral entre hombres y mujeres adquiere especial relevancia en estos días de aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. **1**

Eva Antón (eanton@ccoo.es), investigadora de *Trabajadora*. *Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Coordinada por Carmen Bravo Sueskun, Secretaría Confederal de Comisiones Obreras, Jorge Aragón, Director de la Fundación 1º de Mayo, y Susana Brunel, adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer. Investigadora: Eva Antón.



“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

Interrupción voluntaria del embarazo

Justa Montero

AL CUMPLIRSE veinte años de la entrada en vigor de la despenalización parcial del aborto, los grupos que forman parte de la Coordinadora Estatal de Organizaciones Feministas⁽¹⁾ acordaron realizar un estudio sobre la situación del aborto en el Estado español. El interés radicaba en realizar una valoración lo más fundamentada y ajustada a la realidad sobre lo que está sucediendo en este momento, sobre los problemas a los que se enfrentan las mujeres que deciden abortar, algunos conocidos y otros percibidos, pero que no se reflejan ni en los datos oficiales ni en los informes de los que hasta ese momento se disponía.

Para ello se recabaron y contrastaron datos, se recogió la opinión de mujeres y de las y los profesionales que intervienen en algún momento del proceso de solicitud, tramitación y práctica de un aborto. El resultado, tras un año largo de trabajo colectivo, es un estudio comparativo de la situación en las distintas Comunidades Autónomas; algunas de las conclusiones y propuestas se han recogido en una plataforma reivindicativa.

El primer capítulo expone las premisas de las que se parte a la hora de valorar hasta qué punto la situación resuelve los problemas concretos de las mujeres y garantiza el ejercicio de sus derechos. Los dos capítulos siguientes se centran en la educación sexual, la anticoncepción y los servicios sanitarios públicos, pues un análisis sobre la situación del aborto no puede obviar las políticas públicas en materia de prevención. En los capítulos relativos al

“Un aspecto central de la propuesta feminista: el derecho de las mujeres a decidir”.

aborto se presenta una situación muy diferenciada según cada Comunidad Autónoma, siendo las desigualdades y la inequidad una característica de la situación. La forma de resolver los distintos problemas prácticos y las limitaciones de la actual ley hace que estas desigualdades se reproduzcan en una misma Comunidad.

Todo esto se ilustra con ejemplos en cada uno de los apartados que se desarrollan mostrando un auténtico mosaico de situaciones: dónde se realizan los abortos, las Comunidades y

Católicas

Paloma Alfonso

LLAMARSE Católicas por el Derecho a Decidir en este país es algo casi inverosímil. Porque al escucharlo hay dos tipos de reacciones mayoritarias, una que provoca asombro y prevención y otra que provoca asombro y automático rechazo. Conclusión: un error de nombre. Cabe la lógica pregunta de cómo puede un grupo presentarse así. Aprovechamos el conjunto de conside-

“Se da por válido el criterio del episcopado español para despedir a una profesora de religión, se vulnera el derecho a la intimidad y se ignoran los derechos laborales”.

raciones que siguen a continuación y que queremos manifestar públicamente para presentarnos mejor.

Nos confesamos católicas y sin embargo no podemos estar más en desacuerdo con las posturas y declaraciones que vienen recientemente



Mujeres de Católicas por el Derecho a Decidir en una acción en Nueva York, 2005.

sucedidiéndose por parte de representantes oficiales de la Iglesia católica española. Consideramos que di-

cha Iglesia está asumiendo posturas inmovilistas para defender sus intereses corporativos en alianza con la ideología conservadora recalcitrante. Veamos varios ejemplos.

Hacer prevalecer los Acuerdos Iglesia - Estado (modesta modifica-

ción del Concordato de 1953) entre los que figuran claros privilegios fiscales, agravios comparativos respecto a otras religiones y contenidos anticonstitucionales en un Es-

tado laico es hoy un anacronismo injustificable que evidencia el rechazo de la institución católica a su pérdida de poder. Con la reciente sentencia del Tribunal Constitucional, en que se da por válido el criterio del episcopado español del despido de una profesora de religión, se vulnera ilegítimamente el derecho a la intimidad y se ignoran los derechos laborales. Por otra parte, al margen del marco de la legalidad, la idoneidad que el episcopado español exige al profesorado de religión católica es



ciudades en las que no se realizan abortos en ningún centro público; los motivos por los que solo el 2,9% de los abortos se practican en la red sanitaria pública: el complejo y lento acceso a la red pública para tramitar un aborto, la penalización legal o social que puede recaer sobre profesionales que realizan interrupciones voluntarias de embarazo (IVEs) y particularmente la extensión de la objeción de conciencia (sobre la que se aportan datos disponibles); los circuitos que se ven obligadas a recorrer las mujeres (con un significativo mapa de desplazamientos); cómo se practican los abortos, el método y el coste de la intervención, su financiación; la situación de las jóvenes y las inmigrantes.

Las propuestas aparecen recogidas en dos epígrafes: “Por la normalización del aborto como prestación sanitaria” y “Por el reconocimiento del derecho de las mujeres a decidir” y se plantean como una propuesta para el debate y la acción tanto sobre aspectos muy concretos e inmediatos como otros más generales, que son necesarios en la defensa del ejercicio de un derecho fundamental, y un aspecto central de la propuesta feminista: el derecho de las mujeres a decidir. **I**

Justa Montero (justa@arrakis.es) forma parte de la Asamblea Feminista de Madrid.

(1) Más información en: <http://www.nodo50.org/feministas/>

una interpretación reductora y mo-
jigata de lo que habría de entender-
se por testimonio de vida cristiana.

Otro ejemplo, plantear, como ha
llegado a hacer algún prelado espa-
ñol, la objeción de conciencia ante la
asignatura de Educación para la Ciu-
dadanía implica una actitud de des-
dén ante los esfuerzos del Gobierno
en lo referente a la educación en de-
rechos humanos universalmente
consensuados y derechos de ciuda-
danía que se van construyendo en el
contrato social actual. Y supone, por
otra parte, una crasa contradicción
con el espíritu evangélico y el com-
promiso social del mensaje cristiano.

Tercero, aprovechar la crispación
que ha provocado el Partido Popular a
raíz de la aplicación de prisión atenua-
da a De Juana Chaos para abanderar
posturas antiabortistas, como ha he-
cho un obispo, es una falta absoluta de
sensibilidad, de capacidad de análisis
y, una vez más, de oportunismo del
peor gusto. La continua malversación

que la jerarquía católica hace del de-
recho a la vida cuando se refiere al
tema del aborto resulta ofensiva hacia
la vida de las mujeres.

Por último, la aparente indiferencia
ante las víctimas cotidianas de la inmi-
gración y de la violencia de género en
nuestro país. No hemos visto posicio-
narse a la iglesia jerárquica del lado de
la justicia en ninguna de estas cuestio-
nes, sin embargo lamentamos haberla
visto posicionarse contra la *ley de edu-
cación*, contra el Estatuto de Cataluña
y contra la *ley de unión entre personas
homosexuales*, entre otras.

No renunciamos a sentirnos inte-
grantes de la tradición cristiana, de esa
tradición que cree en la conciencia de las
personas y en su capacidad de decidir
más allá de cualquier imposición dogmá-
tica y de esa tradición subversiva que se
apunta a la construcción participativa y
democrática de justicia social. **I**

Paloma Afonso (palomalf@inicia.es) es la vicepresi-
denta de Católicas por el Derecho a Decidir España.

Premios Clara Campoamor

LA SECRETARÍA de Igualdad del
PSOE de Sevilla instituyó los Premios
Clara Campoamor que reconocen
anualmente a aquellas personalidades
o colectivos que se hayan significado
en la defensa de la igualdad de las mu-
jeres. Teresa Pérez del Río, catedrática
de Derecho del Trabajo y de la Segu-
ridad Social de la Universidad de Cá-
diz, ha recibido el Premio Clara Cam-
poamor 2007 por trabajar en pro de la
igualdad entre mujeres y hombres ⁽¹⁾.

Teresa Pérez del Río es una de las
diez catedráticas en esta materia que
hay en nuestro país, investigadora y
estudiosa incansable sobre aspectos
de género, ha colaborado con distin-
tas organizaciones e instituciones na-
cionales e internacionales, entre ellas
Comisiones Obreras. Teresa Pérez
del Río ha aportado siempre una vi-
sión crítica y lúcida sobre la discrimi-
nación por razón de sexo en el traba-
jo, tema de su tesis doctoral. Además
ha participado en actividades formati-
vas ya que es experta en el análisis
con perspectiva de género de conve-
nios colectivos, normativas laborales,
sentencias, etc. De gran interés han
sido sus aportaciones a la elaboración
de la Ley Orgánica para la Igualdad
Efectiva de Mujeres y Hombres
aprobada el pasado 22 de marzo de
2007, con este tema *Trabajadora* en-
trevistó a Teresa Pérez del Río en su
número 20 (junio de 2006). Comisio-
nes Obreras se suma a este reconoci-
miento sobradamente merecido. **I**

Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) es socióloga y
trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de
Comisiones Obreras.

(1) El resto de personas galardonadas este
año son: María Teresa Fernández de la Vega
(vicepresidenta primera del Gobierno), Ma-
ría del Mar Moreno (presidenta del Parla-
mento de Andalucía), Isaías Lafuente (perio-
dista, escritor y profesor de la Universidad
Rey Juan Carlos de Madrid), la cantao-
ra granadina Estrella Morente, la periodista
María Teresa Campos, la antropóloga Osta-
linda Maya Ovalle y la Asociación de Empre-
sarias Profesionales y Gerentes de Jerez.

guía para no perderse

Ensayo/ La revolución de las mujeres

La revolución de las mujeres. Crónica gráfica de una evolución silenciosa, de José Antonio Marina, con la colaboración de la investigadora María Teresa Rodríguez. Madrid, 2006: JdeJ Editores. Archivo fotográfico EFE.

Carmen Bravo Sueskun

UNA piensa que *La revolución de las mujeres. Crónica gráfica de una evolución silenciosa* podría haberse titulado con algo más de acierto: "Crónica gráfica de la silenciada revolución de las mujeres". Esta investigación sociológica a través de las imágenes hace un somero recorrido de la participación y representación femenina en la Historia de nuestro país en el último siglo. Lo hace mediante la presentación de imágenes fotográficas comentadas y acompañadas de un estudio sociológico de los cambios producidos en relación a la lucha por la liberación de las mujeres.

Esta *sociografía* (sociología desde las imágenes) se presenta con un lenguaje ameno y coloquial, permitiendo una lectura fácil y cómoda, sin interrupciones. Las imágenes son también amables y dignas, donde la ética y la estética se convierten en la mejor forma reivindicativa de las mujeres por su libertad y también de las conquistas logradas desde su amabilidad, sin estridencias.

El negro y blanco predomina en los períodos de gran movilización y gran parón, correspondientes a la época de la II República, Guerra Civil y dictadura franquista. Épocas de incertidumbres para las mujeres que se debatían y dudaban de los beneficios de la liberación femenina a través del voto. Mujeres que -después de importantes conquistas democráticas habían participado en la educación, en la cultura, en el trabajo, en la política o en la economía- fueron relegadas al papel de madres y esposas bajo un código que reprimía no sólo su libertad y autonomía, sino también su estética y su forma de vestir (faldas largas, pañuelos en la cabeza) con la intención de que desapareciese todo signo de belleza. El color vuelve a las imágenes para mostrar los transgresores pantalones diseñados por Coco Chanel y lucidos por Marlene Dietrich en España, mientras que en las calles las mujeres exigían derecho al aborto, al divorcio y al trabajo.

Termina esta sociografía con líneas de frustración y pesimismo por los logros no alcanzados por el movimiento feminista en la vida privada, y hace una propuesta de encuentro en relación a la cultura del cuidado. 

Carmen Bravo Sueskun (carmen.bravo@ccoo.es) es responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.



Fotografía: Agencia EFE, 1970.

Fotografía / Angèle Etoundi

Figuraciones del árabe. Exposición de fotografía de Angèle Etoundi en Círculo de Bellas Artes de Madrid dentro del Festival Ellas Crean.

Concha Hernández

"**ERÓTICO**, místico y estético", con esta definición presentó la fotógrafa camerunense Angèle Etoundi Essamba su exposición, enmarcada dentro de la 3ª edición del Festival Ellas Crean que con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer organizan Presidencia, Vicepresidencia del Gobierno y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Una exposición que trata de romper con los clichés y estereotipos creados en torno a las africanas. En la obra de Angèle Etoundi el cuerpo de la mujer se vela y se desvela en un pleno ejercicio de libertad creadora. La artista africana regresa a España tras participar en las bienales de Venecia y Bamako y próximamente expondrá en Toledo.

Las líneas argumentales de esta edición se articularon en torno al continente africano y las ciudades a través de distintas actividades artísticas, cine, música, literatura, danza, arquitectura, artes plásticas, etcétera. El festival coincidió con la celebración del II Encuentro de Mujeres Africanas y Españolas, cuya primera edición tuvo lugar el año pasado en Mozambique. Ellas Crean ha supuesto un gran encuentro cultural dedicado a la creatividad de las mujeres, con el que el Gobierno español pone de manifiesto su compromiso para avanzar hacia una sociedad más igualitaria. La recaudación obtenida en todos los espectáculos se ha destinado a un proyecto de cooperación con mujeres africanas.

Además del baile de María Pagés, el festival se acercó a la música de la reina de la canción africana, la maliense Oumou Sangare, a la portuguesa de origen mozambiqueño Mariza o a la camerunesa Sally Nyollo, así como a las españolas Ttukunak. En el encuentro entre poetisas españolas y africanas participaron Isel Rivero, Cecilia Quílez y Agnés Agboton (ciudadana de Benin, residente en Barcelona). Por su parte, la Filmoteca Española acogió la proyección de películas sobre las ciudades y las africanas. 

Concha Hernández
(chernandez@presidencia.gob.es)
es asesora del Departamento de Educación y Cultura del Gabinete de la Presidencia del Gobierno.

Angèle Etoundi Essamba en su exposición en Madrid, fotografía de Manuel Blázquez.



Fotografía / Zapatos propios

Con *zapatos propios*. Retratos de vidas excepcionales, exposición de fotografías en blanco y negro de Nuria López con textos de la antropóloga y activista Isabel Holgado. Sala de Exposiciones La Bóveda de Madrid. Un proyecto del Colectivo Al Hanan.

C. B.

EL COLECTIVO Al Hanan trabaja, desde 1999 en Cataluña, en la creación de nuevos modos de comunicación intercultural, deteniéndose fundamentalmente en la diversidad de las mujeres. Dentro de su programa de acción comunitaria dirigido a aquellas que se encuentran en situación desfavorable se enmarca la exposición fotográfica: *Con zapatos propios. Retratos de vidas excepcionales*.



Durante cerca de dos años, la fotógrafa Nuria López conoció, compartió su tiempo y retrató en blanco y negro a doce mujeres, la antropóloga Isabel Holgado les dio voz a través de unos maravillosos textos en que cuentan, fuera de todo atisbo de victimismo, retazos de sus vidas. Son mujeres que caminan pisando fuerte, con sus propios zapatos y que se han enfrentado al rechazo social por ser pobres, por ser transexuales, por ser prostitutas, por ser lesbianas, por ser inmigrantes, por ser mayores, por haber sido maltratadas, por ser gitanas, por soñar con ser cabareteras: “*Mujeres valientes, insumisas, luchadoras, que han decidido ejercer su derecho al rechazo ante las discriminaciones de género y las identidades impuestas. Presenta un mosaico de personas que buscan, a través de múltiples y variadas estrategias, su autonomía y libertad*”. Y que además encuentran en la solidaridad entre mujeres una vía de resolución de conflictos o al menos una vía de socialización para enfrentarse a ellos en mejores condiciones. Esto es quizá lo que emociona de *Con zapatos propios*, que no es sólo una magnífica exposición fotográfica sino un proyecto de trabajo conjunto encaminado a encontrar estrategias de supervivencia individual y estrategias de transformación social que ayuden a construir un mundo sin prejuicios, en donde quepan todas las mujeres.

Nuria López ha estudiado en el Institut d'Estudis Fotogràfics de Catalunya; y próximamente podremos ver parte de su obra, centrada en mujeres transgénero, en la edición de Photo España 2007 (X Festival Internacional de Fotografía y Artes Visuales que se celebra en Madrid del 30 de mayo al 22 de julio).

No hay catálogo de la exposición pero sí un calendario del año 2007, que incluye las fotografías y los textos y que se puede solicitar en el correo electrónico: alhanan_colectivo@yahoo.es. 

Ensayo / Peligrosas

Las mujeres, que leen, son peligrosas, de Stefan Bollman. Prólogo de Esther Tusquets. Traducción de Ana Kosutic. Madrid, 2007: Maeva Ediciones.



Mujer joven con libro (1934), de Alexander Alexandrowitsch Deineka.

Gema Torres

ESTHER Tusquets, que prologa el libro de Stefan Bollman *Las mujeres, que leen, son peligrosas*, pone entre interrogantes este título (¿Son peligrosas las mujeres que leen?) y recuerda a un amigo al que al plantearle esta cuestión responde que: “*Las mujeres peligrosas son las que no leen*”.

Más allá del título, el libro de Stefan Bollman, autor y editor de libros de literatura, poesía y arte, aunque se presenta como: “*Una historia ilustrada de la lectura desde el siglo XIII hasta el siglo XXI*”, no es un libro de arte o no exclusivamente, pero tampoco es de historia ni responde al modelo de ensayo, quizá en la pretensión de serlo todo está su originalidad y su limitación.

Stefan Bollman presenta una selección de pinturas, dibujos, grabados y fotografías de mujeres leyendo desde la Edad Media hasta la actualidad. La primera imagen corresponde a la obra *La Anunciación* (1333), de Simone Martín, que representa a María sorprendida por el ángel en plena lectura, y se cierra el libro con la fotografía *Marilyn leyendo Ulises* (1952), de Eve Arnold y con una pintura de 2001 de Harald Metzkes *Mujeres sabias*, que representa a dos mujeres entre un montón de libros, ya no leyendo plácidamente sino puede decirse que “metidas en harina” en el sentido más metafórico de esta expresión. ...

El autor sitúa cada imagen en su contexto, en algunos casos aporta información sobre la persona o personas retratadas, sobre su relación con el autor de la obra, e interpreta a veces el sentido de la escena. Quizá se echa en falta precisamente la interpretación, a través del arte, del acceso de las mujeres a la lectura.

Decíamos que este libro pretende ser algo más que un libro de arte, aunque probablemente es la selección de las obras lo más atractivo. Pero no puede obviarse la intención del autor (quizá no bien resuelta), y lo que vemos es que las mujeres han venido leyendo (a pesar de los obstáculos) a lo largo de los siglos.

Esther Tusquets nos recuerda que hoy son el 80% de las personas que leen, pero al igual que ella nos interroga: ¿Son las mujeres peligrosas por leer, por lo que leemos o por lo que somos capaces de hacer con ello...? 

Gema Torres (gtorres@ccoo.es) es adjunta en la Secretaría Confederal de Formación de Comisiones Obreras.

Anticoncepción de emergencia (II)

A pesar de sus evidentes beneficios, el uso de la píldora postcoital es todavía cuestionada por algunos sectores de la sociedad.

Elisa Sesma

EXISTEN múltiples ejemplos que ilustran las dificultades para acceder a la "píldora postcoital". La mayoría de demandas se producen en fin de semana (en centros y servicios de urgencias), pero hay reticencias para prescribirlos: la ley permite hacer objeción de conciencia (aunque está demostrado científicamente que no es un método abortivo) o bien se considera que no es una urgencia. Además, las farmacias de guardia no siempre cuentan con este medicamento, con lo cual una parte importante de adolescentes y jóvenes quedan desatendidas y posponen su visita a otros servicios médicos con lo que implica de riesgo de menor eficacia del producto con el paso de los días.

"En algunos países europeos, en concreto en Francia e Inglaterra, la dispensación de la 'píldora poscoital' es libre"

Tampoco se da la equidad en cuanto a la accesibilidad geográfica se refiere. De momento, sólo cinco Comunidades Autónomas (Baleares, Andalucía, Navarra, Extremadura y Cataluña) tienen regulada la prescripción de la "píldora postcoital" y es financiada económicamente. La ciudad de Madrid es un caso especial, los servicios municipales no ponen ninguna objeción, aunque la medida fue peleada por el alcalde, Alberto Ruiz Gallardón, en contra de la opinión de su partido. En Asturias sólo se administra la receta.

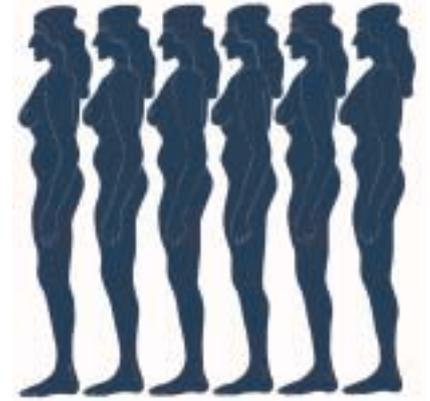
La Comisión de Sanidad del Congreso de los Diputados aprobó recientemente (con el voto en contra del Partido Popular) una proposición no de ley por la que se insta al Gobierno a

dispensar gratuitamente la píldora del día después bajo obligada prescripción médica. La iniciativa tendrá que ser ratificada en pleno y debatida por todas las Comunidades Autónomas. Por su parte, en algunos países europeos, en concreto en Francia e Inglaterra, la dispensación es libre.

De 2001 a 2004, la tasa de abortos subió de 7,66 a 8,90. Ezequiel Pérez, presidente de la Sociedad Española de Contracepción, que propone que se entregue sin receta médica, declaraba a *El País* que: "Si la píldora postcoital se usara todo lo liberalmente posible, las cifras de aborto deberían bajar" (1). Por contra el periódico *Aceprensa* manifiesta en su editorial: "La píldora se

triplica, mientras sigue creciendo la tasa de abortos de menores de 19 años. Los resultados no pueden ser más decepcionantes para la política sanitaria que presentó la píldora como el remedio seguro para reducir las cifras del aborto" (2).

ABC publicaba en 2004: "Sólo durante el pasado año se vendieron 317.670 unidades, pese a ser un anticonceptivo de emergencia con un amplio espectro de toxicidad y efectos secundarios" (...). "La Confederación Estatal de Sindicatos Médicos defendió tras la aprobación en el Congreso de la iniciativa parlamentaria, la libertad de conciencia de los facultativos y aseguró que vigilará que no se les presione para que dispensen el producto farmacéuti-



Seis doncellas (1962), dibujo de John Wesley.

co". Insistía asimismo en no banalizar su uso, sin embargo los datos de la encuesta Pre-ven (3) dicen que sólo un 16% de mujeres la había usado en más de una ocasión.

Analizando pormenorizadamente las cifras de aborto, las causas del incremento de las mismas son múltiples y complejas y poco o nada tienen que ver con que exista la "píldora postcoital". Han crecido en los grupos de mayor desprotección: adolescentes e inmigrantes, tal vez porque cuentan con más dificultades a la hora de acceder a la información o a los anticonceptivos; o tienen pocas habilidades para decir "no" a una relación no protegida o porque subestiman los riesgos de ciertos encuentros sexuales.

Los centros de planificación familiar surgidos en los años 80 al calor de las peleas feministas se han vaciado de contenido (muchos han suprimido sus programas preventivos, sus módulos de educación sexual o sus técnicas de aprendizaje de habilidades relacionales, por ejemplo) y han acabado transformados en centros asistenciales de ginecología y en dispensadores de métodos anticonceptivos. Habrá que seguir trabajando en prevenir; fomentar la responsabilidad en la toma de decisiones, potenciar la educación sexual y la información; proporcionar una anticoncepción accesible y, por último, promover acciones positivas para las mujeres más desfavorecidas. **I**

Elisa Sesma (elisasesma@cfnavarra.es) es ginecóloga y trabaja en el Centro de Atención a la Mujer Chantrea- Andraize del Gobierno de Navarra.

(1) *El País*, 20 de julio de 2006.

(2) *Aceprensa*, 26 de julio de 2006.

(3) En tres estudios realizados por colectivos ideológicamente bastante diversos a lo largo de varios años, hay datos que indican su uso racional.



CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

“Ilusión y trabajo harán imparables la igualdad”

Jesús G. Villaraco

A UNA pequeña ciudad como Toledo, los avances sociales suelen llegar como los viejos trenes de la antigua Renfe siempre con retraso. Las discriminaciones familiares, sociales y laborales que sufren las mujeres presentan en nuestra provincia datos demoledores; tasa de ocupación inferior a la de los hombres, mayor desempleo y eventualidad, menores salarios...

No obstante, frente a esta realidad, Comisiones Obreras de Toledo lanza un mensaje de ilusión y trabajo. Un mensaje de ilusión porque algunas cosas empiezan a cambiar; las mujeres, sobre todo las de generaciones más jóvenes, se han incorporado plenamente en todos los niveles de formación (la Universidad de Castilla-La Mancha es un vivero de licenciadas); ilusión porque muchas de las alternativas, reivindicaciones e iniciativas de igualdad, históricas en el sindicato, están siendo incorporadas al ordenamiento jurídico (acuerdos regionales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar...y sobre todo la nueva *ley de igualdad*, publicada en el BOE el pasado 22 de marzo).

Pero evidentemente el camino nunca ha sido fácil ni lo será, por

eso junto a ese mensaje de ilusión, quisiera lanzar un mensaje de trabajo.

El camino hacia la igualdad de las mujeres está diseñado, los avances sociales y legislativos son innegables, pero la realidad del día a día en los centros de trabajo nos indica que aún queda mucho por hacer.

En esa vía hacia la igualdad, a la hora de negociar planes de igualdad

“Hay que ser capaces de transmitir esa ilusión y esa necesidad de compromiso y trabajo para que el avance hacia la igualdad sea imparables.”

en las empresas saldrán al paso los empresarios que se oponen a los cambios, de hecho ya mostraron su rechazo al proyecto de *ley de igualdad*. Por eso el trabajo, el compromiso de mujeres y hombres de Comisiones Obreras, debe ser absoluto. También se ha de reforzar el trabajo de las instituciones, pero sobre todo -y ese es el terreno natural del sindicato- hay que avanzar hacia la igualdad en los centros de trabajo.

En Toledo, las trabajadoras están siendo invitadas a unirse a Co-

misiones Obreras en las empresas, a participar en la elaboración y el desarrollo de los planes de igualdad. Se abre con la *ley de igualdad*



comisiones obreras de Castilla y La Mancha

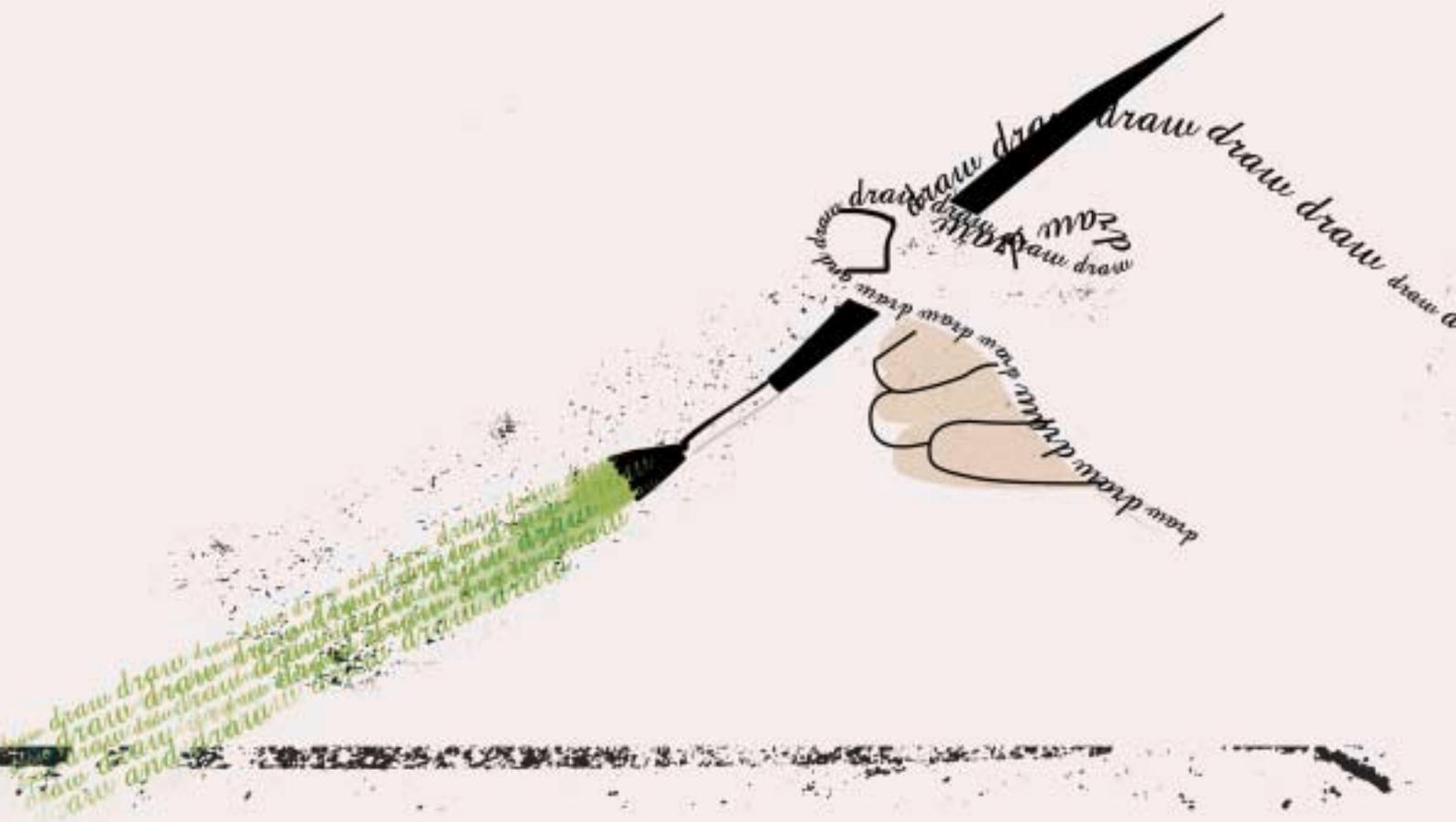
una enorme oportunidad. Y hay que ser capaces de transmitir esa ilusión y esa necesidad de compromiso y trabajo para que el avance hacia la igualdad sea imparables.

En Toledo son más de 7.000 las mujeres integradas en Comisiones

Obreras. Deberán ser ellas, fundamentalmente, las protagonistas de estos avances. En esta lucha las sindicalistas serán decisivas y tendrán que ser decididas...

Pero en la lucha por la igualdad las mujeres no estarán solas, siempre estarán a su lado los sindicalistas de Comisiones Obreras. ¡Ánimo! El AVE ya llega a Toledo. 

Jesús G. Villaraco (jgarcia@cm.ccoo.es) es el secretario general de la Unión Provincial de Comisiones Obreras de Toledo.



SUBVENCIONADA POR EL



Trabajadora

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@cco.es