

Trabajadora

número 25. IV época. julio de 2007

secretaría confederal de la mujer



informe / **Igualdad, transversalidad y acciones positivas**

Tiempos de trabajo y conciliación

Entrevista con Carmen Bravo Sueskun e Ignacio Fernández Toxo sobre la *ley de igualdad*

**Edita**Secretaría Confederal
de la Mujer de CCOO.**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.esPágina web: www.ccoo.es/mujeres

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacciónAmaia Otaegui, Carmen Bravo Sueskun,
Carmen Briz, Fernando Lezcano,
María Antonia Martínez, María Jesús Vilches,
Nuria Rico, Pilar Morales,
Rita Moreno y Susana Brunel.**Realización**

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este númeroMaite Garabieta, Eva Antón,
Teodora Castro, Esmeralda Sanz,
Paula Guisande, Teresa Pérez del Río,
Ricardo Escudero, Montserrat Sagarra,
Yolanda Cano, Begoña San José,
Bakea Alonso, Andrés Arias,
Nati Camacho, Alejandra Ortega,
Concha Colomer y Blanca Casado.**Fotografías en este número**Eva Murillo, Belén Morales,
Flor Enriquez, Fran Lorente,
y Carmen Bravo Sueskun.**Tirada**

48.400 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

DistribuciónRaquel Prieto
Secretaría Confederal
de la Mujer de CCOO.
Tfno: 917 028 095Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

**Federación de
Comunicación y Transporte**www.fct.ccoo.es

Datos de la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras en relación a las Elecciones Sindicales en Correos

Número total de personas elegidas de CCOO.....	487
Mujeres.....	185
Hombres.....	302

La representación de delegadas ha subido algún punto con respecto a las anteriores elecciones sindicales celebradas en 2003.

fsap



Datos de la Federación Estatal de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de Comisiones Obreras en relación a las elecciones sindicales

Número total de personas elegidas de CCOO.....	10.376*
Mujeres.....	3.712
Hombres.....	6.664

La representación de delegadas ha subido más de 3 puntos con respecto a las anteriores elecciones sindicales celebradas en 2003.

(*) A fecha de 26 de junio de 2007. El proceso electoral finalizará en el mes de diciembre de 2007.

Con informaciones de María Antonia Martínez y Maite Garabieta.

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)

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
Ideas, miradas y teatro

página 8/ **EMPLEO**
Primeros pasos de una ley,
de Rita Moreno y Esmeralda Sanz.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con Ignacio Fernández Toxo y Carmen Bravo Sueskun a propósito de la ley de igualdad y la negociación colectiva,
de Carmen Briz.

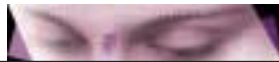


página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Así no hay quien viva, de Paula Guisande.

página 15/ **INFORME**
Igualdad, transversalidad y acciones positivas, con textos de Teresa Pérez del Río y Ricardo Escudero.

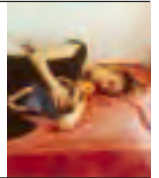
página 14/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**
Colaboraciones de Amaia Otaegui, Esmeralda Sanz y Pilar Morales.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Forum de Política Feminista,
de María Jesús Vilches.



página 22/ **POR EL MUNDO**
Congreso CES y la igualdad,
de Montserrat Sagarra.
Gina Vargas y el feminismo peruano,
de Pilar Morales.

página 24/ **INVESTIGACIÓN**
Tiempos de trabajo y conciliación, de Yolanda Cano.



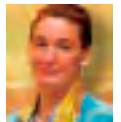
página 26/ **SOCIEDAD**
Más mujeres, mejor política,
de Begoña San José.
Violencia sexista y dispositivos de empleo,
de Bakea Alonso y Andrés Arias.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Pilar Blanco, Angelina Gatell, Mónica Sánchez e Iraq: historias de mujeres,
colaboraciones de Nati Camacho, Pilar Morales, C. B. y Alejandra Ortega.



página 30/ **salud**
Observatorio de Salud de la Mujer,
de Concha Colomer.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Hacia la igualdad por la cultura,
de Blanca Casado.



TANTO los dibujos de portada como de contraportada, así como las ilustraciones del informe de este número de la revista pertenecen a Laura Lucas.

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





Autorretrato de la pintora brasileña Tarsila do Amaral.

“La tarea de delegadas, delegados y secciones sindicales es planificar, proponer, negociar, aplicar y evaluar medidas y planes de igualdad con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa”.

editorial

Medidas y planes

ENTRE los diferentes contenidos laborales de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se encuentra el artículo 45.1 que define con precisión dos aspectos claves para nuestra acción sindical: qué es un plan de igualdad y cual es el objetivo del mismo. En cuanto al primero, la definición es clara y no deja lugar a dudas. Un plan de igualdad: *“Es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación”*. Lo mismo se puede decir de la precisión con que concreta el segundo aspecto, es decir; el objetivo de los planes de igualdad aborda dos importantes cuestiones: una, alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y dos, eliminar la discriminación por razón de sexo.

El mismo artículo 45, en su apartado 2, determina que: *“Ese conjunto ordenado de medidas, en las empresas de más de 250 trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad”*. Para lograr esa *elaboración y aplicación*, la ley incorpora dos nuevos apartados a) y b) al artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores. En ellos concreta el alcance y contenido para hacerlos efectivos, mediante: *“El deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores. Además precisa en primer lugar, que: “En los convenios colectivos de ámbito empresarial el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios colectivos”*. Y en segundo lugar, también concreta y precisa que: *“En los convenios de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios”*.

Es evidente pues, que son los convenios sectoriales, o de ámbito superior a la empresa, los que han de fijar los términos y condiciones en que han de negociarse los planes de igualdad en todas las empresas incluidas o acogidas en el ámbito de ese convenio colectivo supra-empresarial, de más de 250 personas en plantilla. Quiere esto decir que las líneas generales de los planes de igualdad estarán marcadas, con carácter general, en el convenio colectivo sectorial y será en la empresa donde se concretarán los contenidos específicos de su plan de igualdad. Cada empresa hará su propio

s de igualdad

diagnóstico, que no tiene porque reflejar la misma realidad que cualquier otra afectada por idéntico convenio colectivo del sector. Se trata de adecuar, pactar y aplicar los contenidos del plan de igualdad contemplado en el convenio sectorial, que manda en qué términos y condiciones se debe negociar.

La ley brinda la oportunidad de negociar en la empresa los temas relativos a la igualdad, lo que supone una importante descentralización en esta materia, aunque siempre habrá que atenerse a los términos y condiciones que determine el convenio de ámbito superior. ¿Qué quiere decir en los términos y condiciones? Es importante que se interprete bien esta cuestión, ya que se refiere al modo de realizar el diagnóstico de la situación de la empresa, por ejemplo: ¿qué datos ha de propiciar el empresario a los representantes legales de los trabajadores?, ¿cuáles son los principios y objetivos básicos aplicables a todas las empresas del sector?, ¿puede indicar posibles contenidos de los planes de igualdad?, o ¿con qué contenidos mínimos se puede considerar que se trata de un plan?, etcétera. También puede señalar en qué plazos han de ser alcanzados los contenidos y objetivos del plan, la estructura de la negociación, si se ha de constituir una comisión de igualdad y quienes la deben conformar, cuáles van a ser las garantías para que las trabajadoras y los trabajadores tengan acceso a la información, los plazos para realizar la evolución y el diagnóstico, etc... Según se concreten estos términos y condiciones en el convenio de ámbito superior, mayor o menor capacidad de negociación se producirá en la empresa, tanto en la elaboración del diagnóstico, como en el conjunto de contenidos del plan y su posterior evaluación.

Es ésta una muy buena oportunidad para ampliar y desarrollar la intervención sindical en las empresas, pero además existe la posibilidad de desarrollar esa interlocución sindical en todas las empresas a las que les sea de aplicación el convenio del sector que mande la negociación de planes de igualdad en los términos y condiciones acordadas en el mismo. La tarea de delegadas, delegados y secciones sindicales es planificar, proponer, negociar, aplicar y evaluar medidas y planes de igualdad con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa. **T**

Concejales

La *ley de igualdad* reformó la norma electoral con la obligatoriedad de incluir entre dos y tres mujeres en cada tramo de cinco nombres en los ayuntamientos de más de 5.000 habitantes. El objetivo es lograr mayor participación de las mujeres en la vida pública mediante las listas paritarias. Esta medida será obligatoria en 2011 también para los ayuntamientos de más de 3.000 habitantes y además las comunidades autónomas deberán modificar sus normas para incluir la paridad en sus listas electorales. Hasta este momento sólo tres comunidades la contemplan: Castilla La Mancha, Baleares y Euskadi.

Comisiones Obreras valora positivamente el efecto que ha tenido esta reforma electoral, pues ha permitido que en el ámbito de mayor participación ciudadana, como son las elecciones locales con más de 65.000 personas elegidas, la representación femenina haya superado ampliamente el 40%, más de dos puntos en relación a las de 2003. La *ley de igualdad* ha propiciado ampliar la democracia representativa en los ayuntamientos con la incorporación de más mujeres.

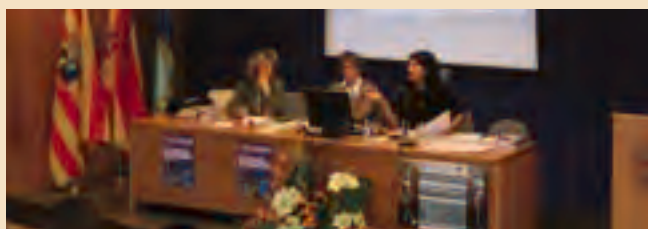
Es la Comunidad de Castilla La Mancha la que logra mayor representación femenina, con un 55,3%. Le siguen el País Vasco con el 52% y Castilla y León que se aproxima al 45%. Las comunidades autónomas que no tienen normas de igualdad para la representación paritaria van a la cola de esta práctica democrática destacando Asturias con el 37,8% o la Comunidad Foral con el 38%. Es verdad que el resto de comunidades han superado ya el 40% necesario para hablar de paridad.

Este año se cumple el 30 aniversario de las primeras elecciones democráticas en España tras el período de la dictadura franquista. El 15 de junio de 1977 las elecciones al Congreso y al Senado se saldaron con un 6,3% de mujeres en ambas cámaras, 21 diputadas y 6 senadoras. Este fue el resultado de un régimen dictatorial que relegó a las mujeres a la invisibilidad más absoluta y a la negación de cualquier derecho de ciudadanía, pero también fue consecuencia de la falta de decisión de los partidos democráticos que no incorporaron medidas para que la democracia fuera paritaria.

Hubo de transcurrir más de una década para que los partidos de izquierda incorporaran la obligatoriedad de las cuotas en sus listas electorales. En 1989 se superó el fatídico 6% de representación femenina (incluso bajo a un 5,6 en las elecciones de 1982) y se logró un 14,6%. Aun tendría que transcurrir otra década para que se produjera otro avance cualitativo, en 1996 casi un 25% de los escaños los ocupaban mujeres.

En el conjunto del Estado las cuotas o medidas de acción positiva han demostrado que garantizan la equidad en el reparto de la representación por sexo. Y también ponen de manifiesto lo contrario, el reverso de la acción positiva, su no inclusión como obligación en las normas electorales hace que las comunidades autonómicas sean menos democráticas y más desiguales.

Las mujeres que se presentan a las elecciones políticas tienen que demostrar su excelencia en su carrera profesional o política, algo que nunca se les ha exigido ni se les exige a los hombres. Todavía hay que contrastar que las mujeres valen para ser concejalas o diputadas, pero ¿con qué patrones y modelos se contrastan si para los hombres no existen? Sólo cuando no haya que demostrar y contrastar lo extraordinario de las mujeres en la vida pública y privada se habrá alcanzado la verdadera democracia y se eliminarán los modelos machistas imperantes hoy en demasiados ámbitos de la vida pública y privada. **T**



De izquierda a derecha: Rosina Lanzuela, Carmen Bravo Sueskun y Ruth Vallejo (profesora de Derecho de la Universidad de Zaragoza), conferencia celebrada en la Escuela de Estudios Sociales de Zaragoza. Fotografía de Eva Murillo.

LA RECIENTE aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** ha supuesto, por un lado, la culminación satisfactoria de un importante trabajo desarrollado por Comisiones Obreras, tanto en todo el proceso del diálogo social como en el largo periodo previo a la aprobación de la ley, con un fuerte protagonismo sindical en el desarrollo de propuestas que finalmente consiguieron mejorarla sustancialmente; por otro, y con la ley en la mano, nos sitúa ante el importante reto sindical de garantizar, aplicar y desarrollar, en el ámbito laboral, los derechos y medidas que recoge la norma.

Se trata de un nuevo escenario en el marco de la negociación colectiva que posibilita la negociación de medidas y en su caso planes de igualdad, cuya puesta en marcha precisa de actuaciones concretas, tanto en el ámbito de la formación, como de la difusión y la sensibilización. Tarea sobre la que se han volcado las distintas organizaciones territoriales y federales, que continuando con el trabajo previamente iniciado, están realizando y programando un número importante de actividades.

En primer lugar hay que valorar el trabajo desarrollado entre secretarías de la Mujer y Acción Sindical y entre federaciones y territorios, y también que se está transversalizando esta tarea a otras áreas de responsabilidad sindical.

Se ha producido una amplia actividad formativa, de sensibilización y de difusión (asambleas, plenarios, jornadas, talleres o seminarios prácticos, cursos de formación...), dirigidos principalmente a delegadas y delegados sindicales y secciones sindicales de grandes empresas, para profundizar en los derechos laborales y de seguridad social que la ley recoge y para el conocimiento práctico de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en los sectores y en las empresas. Actividades que están teniendo una asistencia significativa y que cuentan con la implicación de responsables sindicales y de personas expertas en igualdad.

De gran importancia por su labor didáctica y pedagógica es la elaboración de trípticos y folletos divulgativos de la ley, edición de libros e incluso de procedimientos específicos para el diseño y elaboración de planes de igualdad.

También debemos destacar la participación sindical en foros y jornadas, que están comenzando a realizarse a iniciativa de las propias organizaciones patronales, empresas o fundaciones y que tienen por objetivo conocer y constatar el posicionamiento empresarial y sindical para la aplicación de la ley. **1**

por aquí

Ideas, miradas

EL PRÓXIMO curso dará inicio un master orientado a capacitar especialistas para la aplicación de la perspectiva de género en el espacio laboral y sindical. Promovido desde Comisiones Obreras, será único con esta especialización en la oferta formativa de postgrados de género en el Estado español y viene a cubrir una demanda emergente de formación, debida a innovaciones legislativas recientes, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género o la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, a la implantación creciente de planes de igualdad en las Administraciones Públicas y entidades privadas y a la obligación comunitaria de incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas.

Bajo la dirección y coordinación conjunta de la Universidad Rey Juan Carlos, a través de la **Cátedra de Estudios de Género del Instituto de Derecho Público, FOREM Confederal y la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.**, el *Master en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres* se ofrece como formación de postgrado dirigida a quienes por interés personal, profesional o sindical deseen adquirir un nivel avanzado de especialización en estas materias.

Estructurado para impartirse vía *on-line* a través de la plataforma virtual de FOREM y con una duración de dos cursos consecutivos (2007-2009), esta pri-

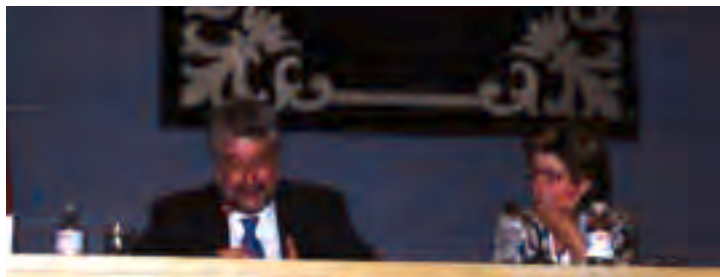
Con informaciones de: Susana Brunel, Eva Antón y T

mera edición arranca en octubre. Para septiembre está prevista una jornada de presentación en la Universidad Rey Juan Carlos (*campus* de Vicálvaro, en Madrid), abierta al alumnado y público interesado, que será transmitida por videoconferencia.

Este primer curso está dividido en dos bloques temáticos de 150 horas de duración cada uno: *Género, ciudadanía y trabajo* y *Políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres: estrategias para la intervención social* y cada bloque, a su vez, consta de cinco módulos y un taller virtual de prácticas. Conforman el amplio equipo docente un profesorado experto proveniente de diversas universidades españolas y especialistas en género de diferentes campos profesionales de los ámbitos laboral, sindical e institucional.

Más información sobre el master en la siguiente dirección de correo electrónico: adistancia@forem.ccoo.es. **1**

s y teatro



Fotografía de Belén Morales.

EN EL mes de junio se celebraron en la sede del Consejo Económico y Social de Madrid las Jornadas de Mujeres y Hombres Sindicalistas, este año bajo el título de *La aplicación de la ley de igualdad en las empresas*. Organizadas por la **Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras**, pretendían profundizar en los derechos laborales e instrumentos de actuación que la *ley de igualdad* promueve para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, abordando y poniendo en común, desde el ámbito sindical y empresarial, los procedimientos y estrategias necesarios para la adecuada aplicación de la norma.

Alrededor de 170 personas, provenientes de todo el Estado, asistieron a estas jornadas que contaron con las siguientes ponentes: Soledad Murillo (secretaria general de Políticas de Igualdad), Yolanda Cano (profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos), Eva Silván y Eva Urbano (abogadas del Gabinete Jurídico

Teodora Castro.

Confederal de CC.OO.), Esmeralda Sanz (socióloga de la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.), Ana Herranz (responsable de la Secretaría de la Mujer de COMFIA de CC.OO.), Carmen Bravo Sueskun e Ignacio Fernández Toxo (responsables de las secretarías confederales de la Mujer y de Acción Sindical de CC.OO., respectivamente). La última mesa de debate destacó la importancia de aplicar la *ley de igualdad* en las empresas y contó con Juan Gorostidi (director de relaciones laborales del Grupo Santander), Dolores Estrada (directora de relaciones laborales de Repsol YPF), Santiago Soler (secretario general de ADDECO) y Manuel de los Mozos (asesor de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución, ANGED). Como en ediciones anteriores, José María Fidalgo clausuró las jornadas acompañado por Carmen Bravo Sueskun. **T**

LA FUNDACIÓN Cultura y Estudios de Comisiones Obreras de Extremadura, junto con el Festival de Teatro Clásico de Mérida, organiza un ciclo de cinco conferencias bajo el título genérico de: *Las mujeres, otra mirada* en el Museo Nacional de Arte Romano, a mediados del mes de julio.

La Fundación continúa así su labor de promocionar actividades culturales que faciliten la participación ciudadana en la vida pública y fomenten el sentido crítico de las personas.

En este caso concreto, pretende promover la reflexión y el debate sobre el papel asignado a las mujeres a través de la Historia,

cuya génesis hay que buscar en Grecia y

Roma. Dicha crítica constructiva pasa por realizar análisis no androcéntricos sobre valores, actitudes y creencias que por desgracia aún perduran en nuestra cultura, situando a las mujeres en un plano de desigualdad.

Eva Cantarella, catedrática de Derecho Romano de la Universidad de Milán, dará la conferencia que lleva por título *Fedra y la condición femenina*. Por su parte Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, junto con la directora de cine Amal Ramses y Trinidad Nogales, del Museo Nacional de Arte Romano de Mérida, se centrarán en *Las mujeres y el arte*. Sobre *La mujer mediterránea: de las troyanas a Bernarda Alba* charlará José Monleón, director del Instituto Internacional del Teatro del Mediterráneo. Imán Jamás, licenciada en Literatura por la Universidad de Bagdad y Carlos Varea, profesor de antropología en la Universidad Autónoma de Madrid, intervendrán sobre la situación de las mujeres en zonas de conflicto. Además Coque Vega presentará una instalación-performance: *Tu Ipsa*, un homenaje a las mujeres ausentes, invisibles para la Historia. **T**



Primeros pasos de una ley

Esta es una reflexión sobre los primeros pasos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la negociación colectiva.

Rita Moreno y Esmeralda Sanz

LA negociación de medidas para evitar la discriminación laboral de las mujeres y para promover la igualdad es una materia que ha ido tomando cuerpo en muchos convenios colectivos en estos últimos años, aunque aún de forma poco generalizada.

Comisiones Obreras ha adoptado este objetivo como uno de los ejes prioritarios y transversales de la actividad sindical: en el diálogo social, en la negociación colectiva, en la formación sindical, en la información interna y externa. Esto se tradujo en una intensa implicación en el proceso de elaboración de la *ley de igualdad* en materia de derechos laborales y, fundamentalmente, en torno al deber de negociar medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva.

A partir del trabajo precedente, y a pesar del poco tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la ley, ya podemos hacer una primera aproximación a cómo se está abordando en los convenios colectivos tanto la incorporación de los derechos individuales como las medidas y planes de igualdad.

Situación de la negociación

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras dedicó un amplio capítulo de los *Criterios para la Negociación Colectiva de 2007* a las medidas y planes de igualdad, con indicaciones específicas de cómo abordar la negociación de estas ma-

terias. Además, las organizaciones del sindicato, que han aprobado criterios propios para la negociación colectiva en su ámbito, también incluían como aspecto prioritario la igualdad de género en el trabajo y, en concreto, aquellas medidas dirigidas a incorporar a los convenios los derechos y obligaciones que en materia laboral iba a establecer la *ley de igualdad*, así como las incluidas en la *ley contra la violencia de género*.

Este año se negocian un número importante de convenios sectoriales, grupos de empresa y empresas de ámbito estatal, algunos de ellos de gran importancia por el número de personas incluidas en su ámbito de aplicación y porque suelen ser referencia para otros convenios sectoriales o de empresa.

Entre las plataformas sindicales que han recogido propuestas de medidas y planes de igualdad podemos citar, a modo de ejemplo, las siguientes: cajas de ahorro; banca; mediación de empresas de seguros; químicas; pieles y curtido; perfumería y afines; industrias extractivas del vidrio y cerámica; *telemarketing*; cooperativas de crédito; Santander Consumer; centros de jardinería; Aldeasa; Leroy Merlin; Euro Depot España; consultoras de planificación; reforma juvenil y



Sin título (1949), de Grete Stern.

protección de menores; entidades de financiación; metal de Barcelona; metal de Tarragona; metal de Valencia...

La negociación de estos convenios permanece abierta en la mayoría de los casos, sin embargo ya se han alcanzado bastantes preacuerdos parciales o totales, pendientes de la ratificación final.

En los que ya están firmados o han alcanzado preacuerdos destacan las mejoras conseguidas en relación a la adecuación y mejora de los permisos y medidas para la conciliación reguladas por la *ley de igualdad*; la regulación del acoso sexual y por razón de género; los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género; la creación de comisiones de igualdad o la atribución de competencias sobre esta materia a la comisión paritaria del convenio; el compromiso de nego-

ciar un plan de igualdad sectorial o, en su caso, de empresa, y en algunos casos, la inclusión de una cláusula que establece la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras afectadas por el convenio sectorial.

El trabajo de las comisiones de igualdad

El compromiso de creación de comisiones de igualdad en los convenios colectivos no es algo reciente, pero sí lo es el que estas comisiones se constituyan y trabajen en las funciones que le fueron encomendadas.

En el *Informe sobre comisiones de igualdad en convenios colectivos*, realizado por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, publicado en enero de 2007 (1), se han recopilado y analizado las cláusulas de 66 convenios que hacen referencia a la creación de comisiones de igualdad o con atribuciones en materia de igualdad, en algunos casos dependientes de la comisión paritaria del convenio. Si a ellas sumamos las recogidas en acuerdos de empresa negociados al margen del convenio se eleva a 90 el número de comisiones identificadas con atribución de funciones encaminadas al logro de la igualdad de oportunidades.

La constitución y funcionamiento efectivo de estas comisiones es fundamental para que aquellos convenios que se negociaron antes de la entrada en vigor de la *ley de igualdad* puedan abordar la adecuación de los cambios normativos y la aplicación del deber de negociar medidas y planes de igualdad.

Entre las comisiones que vienen desarrollando un trabajo desde hace tiempo podemos citar las siguientes: grandes almacenes; industrias lácteas y sus derivados; harinas, panificables y sémolas; fabricación de conservas vegetales; conservas de pescados y mariscos; Grupo Repsol

YPF; Banco SCH; BBVA; Banesto, Banco Sabadell; El Corte Inglés; Caprabo; Caja El Monte; Caja San Fernando (2). A éstas debemos añadir otras de más reciente constitución: Banco de Valencia; supermercados Eroski; industria siderometalúrgica de Zaragoza; industrias de turrónes y mazapanes.

Para concluir, vamos a poner el acento en dos ejemplos contrapuestos que reflejan, de forma muy clara, la diferente actitud de dos grandes empresas, líderes en su sector de actividad: El Corte Inglés y el Banco SCH.

El Corte Inglés firmó en su día un acuerdo de bases para la conformación de un plan de igualdad, en un intento de frenar las denuncias de discriminación laboral hacia las mujeres que Comisiones Obreras interpuso en Inspección de Trabajo y Juzgados de lo Social de distintas provincias. Las resoluciones de las inspecciones de trabajo, tras comprobar las situacio-

“Ya podemos hacer una primera aproximación a cómo se está abordando en los convenios colectivos tanto la incorporación de los derechos individuales como las medidas y planes de igualdad”.

nes de discriminación, han sido taxativas al instar a la empresa a la adopción de medidas para corregir la situación.

A pesar de ello, queremos significar la actitud negativa y obstruccionista de la representación empresarial de El Corte Inglés en la comisión negociadora para la elaboración de un plan de igualdad, creada hace ya un año, y que tras muchas reuniones a lo largo de más de seis meses, se ha limitado a entregar a las representaciones sindicales información insuficiente, dispersa y confusa, de forma que hace prácticamente inviable la realización de un diagnóstico de situación en relación a la igualdad entre hombres y mujeres. A pesar de esta actitud, y tras varios meses de inactividad, Comisiones Obreras seguirá intentando dar continuidad a la negociación y alcanzar algún tipo de acuerdo.

Bien distinta es la situación en el Grupo SCH, donde se parte de un amplio *Acuerdo de conciliación de la vida laboral y familiar* que también regula aspectos sobre violencia de género, acoso sexual y la creación de una comisión de igualdad, alcanzado en 2005.

El pasado 25 de abril, la comisión de seguimiento del acuerdo de conciliación, a propuesta de COMFIA-CC.OO., acordó superar este marco regulador para avanzar en la negociación de un plan de igualdad, aplicando la recién aprobada ley, constituyendo, con la participación del resto de sindicatos, una comisión negociadora que se encargará de concretar el contenido, objetivos y plazos del plan, tras la realización de un diagnóstico de situación. En esta reunión, la empresa presentó un primer estudio sobre la situación de las mujeres: distribución por niveles y medias de antigüedad, porcentajes de ingreso en plantilla, presencia de mujeres en puestos de dirección, etc. y ha manifestado su

disposición para facilitar cuanta información adicional soliciten los sindicatos para la elaboración de un diagnóstico lo más objetivo posible.

Hay más ejemplos positivos y esperamos que sean éstos los que proliferen en el futuro y que la acción sindical y las instituciones públicas consigan modificar las posiciones más hostiles e inmovilistas de algunas empresas y organizaciones patronales. **T**

Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es) es adjunta en la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de Comisiones Obreras y Esmeralda Sanz (esanz@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Para acceder al informe <http://www.ccoo.es/webCCOO/temp/recursos/1/2193.pdf>.

(2) Estas dos cajas se han fusionado formando una nueva entidad, Cajasol.

Deber de negociar



Fotografía de Flor Enríquez.

IGNACIO Fernández Toxo nace hace 55 años en la comarca de Ferrol (A Coruña). Trabaja en Navantia desde los 16 años y en 1987 es elegido secretario general de la Federación del Metal de CC.OO. (después denominada Minerometalúrgica). Desde el año 2004 es responsable de la Secretaría de Acción Sindical y Políticas sectoriales de la Confederación Sindical de CC.OO.

Carmen Bravo Sueskun nace hace 54 años en Andosilla (Navarra). Licenciada en Geografía e Historia, es auxiliar técnico del Hospital Virgen del Camino de Pamplona. Ha sido, entre otras cosas, responsable de las Secretarías de Acción Sindical y de la Federación de Sanidad de Navarra. Desde el año 2004 es responsable de la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de CC.OO.

Miembros del Consejo Confederal y de la Comisión Ejecutiva Confederal de Comisiones Obreras, sobre ellos recae la tarea de introducir de la mejor forma posible la *ley de igualdad* en las empresas. La negociación colectiva es una de las claves fundamentales, sobre este particular versa la siguiente entrevista.

¿Qué dificultades y obstáculos impiden la igualdad en las condiciones de trabajo?

C.B.S: La mayor dificultad de trasladar a la negociación colectiva as-

Ignacio Fernández Toxo y Carmen Bravo Sueskun, responsables de las secretarías confederales de Acción Sindical y de la Mujer de Comisiones Obreras respectivamente, reflexionan sobre la *ley de igualdad* en relación a la negociación colectiva.

Carmen Briz

pectos de acción positiva es precisamente la fuerte desigualdad con que las mujeres se han incorporado al empleo.

A pesar de que se niega la discriminación en el acceso ésta sigue siendo la principal fuente de discriminación y desigualdad. Esa diferencia hace que la negociación colectiva encuentre dificultades para incorporar medidas de acción positiva.

I.F.T: Un tercio de personas asalariadas con contratos temporales (chicas jóvenes fundamentalmente) tienen más difícil la promoción interna y la posibilidad de consolidar su antigüedad. Las diferencias retributivas se aprecian a simple vista en el conjunto de empresas y sectores del país.

Dice la ley que: “El deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de los convenios colectivos”. ¿Cómo deberían incorporarse los planes de igualdad en la negociación colectiva?

I.F.T: La ley consolida un esfuerzo que se ha venido haciendo desde las secretarías de la Mujer de Comisiones Obreras. Hay que aprovechar para intentar crear una nueva situación en las relaciones laborales en las empresas. Los convenios firmados este año incorporan medidas para la igualdad, comisiones para la igualdad o incluso referencias al establecimiento de planes de igualdad... El año próximo será clave para el desarrollo de todas las potencialidades de la ley, será el momento de evaluar la

situación real que se da en las empresas para tratar de superar las situaciones de discriminación, porque ahora no se cuantifican.

C.B.S.: La ley marca un principio con el deber de negociar planes de igualdad. El sindicato tendrá que prepararse, cohesionarse y divulgar los contenidos de la ley, adecuando criterios para la negociación colectiva.

Es importante negociar bien los convenios de ámbito superior para que repercutan sobre el resto. ¿Podrán establecerse fórmulas de coordinación entre el convenio superior y otros convenios colectivos propios?

I.F.T: Los convenios sectoriales en gran medida son convenios de pequeñas y medianas empresas. Por ejemplo, en el ámbito de la industria siderometalúrgica la mayoría de las empresas tienen convenio propio y es difícil que un convenio provincial tenga una traslación directa a las empresas grandes. Aunque sí se pueden impulsar acuerdos de materias concretas que puedan tener eficacia en cualquier convenio colectivo. Hay que elaborar un mapa de situación de los convenios en España para intentar que, aparte de lo que la propia ley establece en la negociación (empresas con plantillas de más de 250 personas) se pueda extender a través de la acción a otros convenios sectoriales de las pequeñas y medianas empresas (y donde seguramente habrá más elementos de desigualdad por la menor presencia del sindicato).

C.B.S.: Una vez que el convenio sectorial establezca la forma y manera en que deben de abordarse los planes de igualdad, muchas empresas que hasta ahora no tenían práctica negociadora podrán adquirirla con esta materia. Serán las empresas quienes realicen un diagnóstico de la situación de trabajadores y trabajadoras y elaboren y acuerden los objetivos concretos y el plan de evaluación. Se trasladará así la acción sindical desde el convenio sectorial hasta las empresas donde tengan el deber de negociar, implementar y aplicar el plan de igualdad. Esta oportunidad de negociar antes no existía, ésta es una oportunidad interesante.

¿Podrán las empresas negarse a negociar un plan de igualdad?

C.B.S.: Toda negociación implica el riesgo de no acuerdo. El ordenamiento no obliga a nadie a acordar los planes de igualdad, puede ser que haya reticencias en las empresas. Los contenidos del plan de igualdad afectarán al contenido final de ese convenio colectivo. Más allá de centrar la discusión en el diagnóstico de la situación, debería primar el acuerdo en los objetivos. Concurrirán las mismas dificultades que en una negociación colectiva al uso, sólo que las condiciones laborales de las trabajadoras tendrá que mejorar en términos globales.

I.F.T.: Además de señalar la obligación de negociar (en línea a lo que establece el artículo 85 del *Estatuto de los Trabajadores*) la ley podría haber hecho un mandato más fuerte, estableciendo los planes de igualdad como contenido mínimo de los convenios. No es así y por tanto resta fuerza a la hora de negociar en la empresa. Pero la ley añade que se ha de negociar de buena fe. Quienes negocien los convenios habrán de entender y seguir las indicaciones que se están realizando desde el sindicato. En los procesos de discusión de los convenios colectivos se puede reclamar la intervención de la autoridad laboral. Confío en una actitud reflexiva por parte de las organizaciones empresariales y de quienes negocian

los convenios colectivos, que la negociación colectiva termine en acuerdos y que dentro de 4 años se pueda hacer una evaluación. Si no es así, si se detectan maniobras para impedir que estos temas se abran camino en la negociación colectiva, queda también el recurso a la Inspección de Trabajo.

¿Será en la empresa donde se concretarán los contenidos específicos del plan de igualdad. Se trata de adecuar, pactar y aplicar los contenidos del plan de igualdad contemplado en el convenio sectorial. ¿En qué es positiva esta descentralización?

I.F.T.: Cada sector es distinto de otro. Si bien se habla de que existe una situación de discriminación laboral, en perjuicio de las mujeres, no es lo mismo en todos los sectores. No es lo mismo la composición numérica del empleo en el sector sanitario o en la educación que lo es en la construcción o en la industria metalúrgica... Existen parámetros de referencia diferentes en ma-

“El sindicato tendrá que prepararse, cohesionarse y divulgar los contenidos de la ley, adecuando criterios para la negociación colectiva”.

teria de promoción. Es importante que la negociación tenga una base sectorial primero y luego se derive a cada empresa concreta la adopción de las medidas específicas para superar los elementos de discriminación.

C.B.S.: Cada empresa requiere un plan de igualdad diferente porque cada una tiene su propia entidad y una composición de plantilla determinada. El diagnóstico señalará las situaciones de desigualdad que se produzcan. Son las condiciones laborales que tienen hombres y mujeres en nuestro país las que marcan la diferencia. Las empresas podrán tener sus propios planes para alcanzar la igualdad tanto en las categorías profesionales como en la formación, en la conciliación, etc... Anteriores experiencias, como por ejemplo la puesta en marcha de los programas Optima, llevaron a concluir a las empresas que la incorporación de mujeres les había beneficiado. Será muy

positiva la descentralización de los planes de igualdad.

¿Qué datos ha de proporcionar el empresariado a los representantes legales de los trabajadores?

C.B.S.: La ley marca sus criterios, no concreta taxativamente pero indica qué datos son los fundamentales desagregados por sexo: composición de las plantillas, retribuciones (teniendo en cuenta la antigüedad...), categorías profesionales, formación y promoción... Se han de solicitar aquellos datos que faciliten el diagnóstico. Hay que demandar datos objetivos que eviten entrar en disquisiciones y que ayuden a tener un mejor conocimiento de la plantilla.

I. F.T. La cooperación de las empresas es necesaria, sería deseable que fuera voluntaria, es tan sencilla como agregar un par de campos a las bases de datos. Un dato importante es el de los criterios para la contratación de perso-

nal para conocer cómo funciona la selección previa, la que permite el acceso al trabajo.

La representación legal de trabajadores y trabajadoras deberán trabajar en planificar, proponer, negociar, aplicar y evaluar las medidas y planes de igualdad. ¿Dónde se podrá conseguir la formación?

I.F.T.: Se está haciendo un esfuerzo importante desde las secretarías de la Mujer y Acción Sindical para explicar los contenidos de la ley (no sólo se limita a los planes de igualdad). Si no se conoce la ley no se puede disfrutar de los beneficios que se derivan del marco legal por desconocimiento. Es muy importante el trabajo de elaboración de guías, de criterios para la negociación colectiva, las jornadas de mujeres y hombres sindicalistas... Hay que hacer un esfuerzo por incorporar mujeres a los ámbitos de negociación colectiva.

C.B.S.: La formación sindical que se haga en materia de negociación colectiva tendrá que incorporar el contenido de la *ley de igualdad*. Habrá material didáctico de apoyo editado por el sindicato para que la representación legal de trabajadores y trabajadoras cuenten con información suficiente. Cada vez que se proponen medidas hay que incorporar la carátula de género, conocer qué efecto tendrá sobre hombres y mujeres. Esa será la función de los planes de igualdad. Ahora el trabajo por la igualdad se hará más pormenorizadamente.

La obligación de negociar se ciñe tan sólo a las empresas con más de 250 trabajadores, ¿creen que es útil para el resto de las empresas emularles?

I.F.T.: Se irá extendiendo probablemente a todo el tejido empresarial. La economía española se sustenta en las *pymes* (menos de 50 personas en plantilla), en un 98%. El modelo productivo actual tiene un déficit importante, se reflexiona sobre su necesidad de cambio para amoldarse a una competencia más exigente. En términos de empleo, la revolución sólo será posible si se transforma la condición de las mujeres en relación con el trabajo, incrementando sensiblemente las tasas de participación de actividad

“Dejar que de forma unilateral el empresario gobierne en el tiempo y la vida de la gente es una barbaridad, un disparate propio de otros tiempos”.

femenina, muy alejada todavía de las medidas europeas. El paro, la precariedad, la temporalidad en España tienen rostro de mujer, nacionales o inmigrantes. No se reformará la economía si no se transforma la condición del empleo femenino.

C.B.S.: En estos momentos hay 8 millones de trabajadoras inscritas en la Seguridad Social, sin embargo, no puede ser que haya un crecimiento del empleo basado en salarios bajos (muy por debajo de los 1.000 euros), en el incremento de la brecha salarial entre géneros, en unas condiciones laborales muy alejadas de la media



Fotografía de Flor Enríquez.

(en cuanto a categorías profesionales, capacitación, etc...), en la alta inestabilidad en el trabajo y en los horarios laborales que no facilitan la conciliación. En este sentido han de cambiar las coordenadas a la hora del crecimiento del empleo. Empresarios, Gobierno y sindicatos tienen la obligación de fijar su atención en estos 8 millones de empleos femeninos.

¿Cómo se seguirán y evaluarán los objetivos fijados?

I.F.T.: El desarrollo y la eficacia de las medidas y planes tiene que ver con las relaciones laborales, así que habrá que confiar en que haya un espacio de diálogo social tripartito que permita hacer una evaluación. El papel de la comisión de seguimiento será fundamental. Será el momento de ver qué cosas han funcionado y qué cosas no y si es necesario habrá que introducir

elementos de corrección a las indicaciones que tiene la ley. Aspiraría a que la exigencia de la igualdad pasase a ser, más que una obligación de negociar, un elemento de contenido mínimo de los convenios colectivos que es lo que creo que ayudaría de verdad a superar todas las barreras.

C.B.S.: Si se hace un buen diagnóstico de la situación de la negociación colectiva en relación a la igualdad, se conocerá mejor cuáles son las dificultades, los problemas... y se aproximarían posturas con respecto a los objetivos a alcanzar. Trabajar consensuada y conjuntamente sería muy

beneficioso de cara a eliminar las situaciones de discriminación.

Hay dos cuestiones que preocupan fundamentalmente a quienes trabajan: los permisos de paternidad y maternidad y la discriminación salarial...

I.F.T.: La discriminación salarial es un elemento de preocupación. Si se descartan los sectores de sanidad y enseñanza, las mujeres suelen trabajar mayoritariamente en sectores de baja productividad, de bajos salarios, de peores condiciones de trabajo (agricultura, servicio doméstico, servicios privados...). Hay que aumentar la presencia femenina en algunos sectores más cualificados, particularmente en el ámbito industrial, acabando con tabúes, inercias, vestigios culturales de un pasado que está bastante superado en otros terrenos.

C.B.S.: Las desigualdades en las condiciones del empleo hacen perpetuar determinados roles sociales. Cuando una pareja joven decide quién debería abandonar una parte de su trabajo para atender las necesidades de un bebé y se inclina porque sea ella es siempre porque su salario es el más bajo. Este es un gravísimo problema laboral y social. Por eso es tan importante mejorar las condiciones laborales de los empleos femeninos y crear servicios de atención a la infancia.

I.F.T.: El permiso de paternidad es un pasito tímido. Habrá que esperar a ver cuánto y cómo se utiliza. Se está aún lejos de una situación igualitaria. Será fundamental que los negociadores de los convenios se planteen la pelea por el cogobierno de la distribución de la jornada de trabajo que es la única manera de conseguir que se avance de verdad en las posibilidades de conciliación de la vida personal y laboral. Dejar que de forma unilateral el empresario -por mucho que tenga las facultades de la organización del trabajo- gobierne en el tiempo y la vida de la gente es una barbaridad, un disparate propio de otros tiempos. **T**

¿los mejores años de nuestra vida?

Así no hay quien viva

La campaña *Así no hay quien viva, por la emancipación y contra la precariedad* tiene como objetivo fundamental movilizar a la población joven en torno a este problema, generando un clima de participación ciudadana, de propuesta y acción.

Paula Guisande

LA EMANCIPACIÓN cada vez más tardía de la gente joven es un fenómeno que conlleva, sin duda, consecuencias sociales y económicas. De la suma de la precariedad laboral y de la inaccesibilidad a la vivienda resulta que en la Comunidad de Madrid la emancipación se produce, de media, a los 34 años. El porcentaje de jóvenes de entre 30 y 34 años que aún viven con sus padres supera el 25%. Esta tendencia se reproduce, aunque con pequeñas variaciones, en el conjunto del Estado español, según datos del Observatorio Joven de Vivienda en España (OBJOVI), dependiente del Consejo de la Juventud de España y referentes a 2006.

Al margen de cualquier especulación sobre las causas sociológicas de la tardía emancipación, a la vista está que las condiciones materiales son totalmente adversas para la gente joven: por un lado la precariedad laboral extendida a todos los sectores en forma de temporalidad, bajos salarios, siniestralidad, condiciones abusivas y, por otro, los precios prohibitivos de la vivienda, tanto en propiedad como en alquiler.

El Sindicato Joven de Comisiones Obreras de Madrid (1) reivindica: "El derecho a la vivienda y a una vida independiente, en condiciones justas y dignas, y con igualdad de oportunidades para todas y todos". Y uno de los elementos fundamentales para la emancipación es la estabilidad en el empleo, por lo que exige al Gobierno

regional que intervenga por el empleo de calidad, estable y con derechos, y combata el fraude en la contratación y la discriminación salarial de los jóvenes.

El empleo de los jóvenes

Uno de los aspectos más significativos de la juventud madrileña, según se desprende del *Informe sobre la realidad sociolaboral de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, realizado por la Fundación Sindical de Estudios, es su dificultad para incorporarse al mercado laboral. Se percibe una ralentización en la edad de inicio de la actividad económica que podría ser consecuencia de una merma de las expectativas, de una generalización de la economía informal o de relaciones laborales encubiertas. Más de la mitad del total de parados en la Comunidad son jóvenes.

Por otra parte, la estructura sectorial de la ocupación de la población juvenil tiene incidencia, como no podía ser de otra manera, en los salarios, y consecuentemente, en su capacidad adquisitiva. La construcción tiene mayor peso en la contratación de los menores de 25 años que en el total de la población, llegando al 26% en el caso de los hombres y es, en la media, el sector que menor coste salarial presenta, llegando a diferencias de 500 euros al mes con respecto al sector de



la industria, que presenta el coste más elevado.

En el caso de las mujeres, el principal sector de destino es el de los servicios, que presenta un coste salarial muy similar al de la construcción. Asimismo, se desprende del informe antes citado la pervivencia de los estereotipos sexistas en la población joven con respecto a la "titularidad" de las tareas domésticas. Por tanto, la mayor parte de las mujeres han de compatibilizar las largas jornadas que suelen caracterizar al sector servicios con las tareas domésticas.

Los datos provisionales de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2004 ponen de manifiesto grandes diferencias en las remuneraciones en función de la edad y del sexo.

¿los mejores años de nuestra vida?

Así, mientras el salario medio en la Comunidad de Madrid en 2004 fue de 22.161,84 euros, en el caso de la gente joven (entre 20 y 29 años) apenas supera los 15.000 euros (un 32% menos). Las chicas en esta franja de edad se ven afectadas por una doble discriminación y la diferencia es del 40% con respecto a la media general.

La juventud madrileña ha visto decrecer su participación en la contratación indefinida. En 2001 la contratación indefinida entre los menores de 30 años representaba el 52,72% del total de esta modalidad y en 2005 ya había disminuido hasta el 44,13%. Las perspectivas no son muy halagüeñas si tenemos en cuenta que el 94% de los contratos realizados a menores de 25 años son temporales.

Es llamativo que la conversión de contratos en prácticas en indefinidos haya pasado de representar el 10% a apenas el 0,3%, siendo desplazados por los eventuales por circunstancias de la producción y por los contratos por obra y servicio. Esta situación pone de relieve la falta de causalidad tanto de los contratos temporales como de los formativos. Los contratos en prácticas se sustituyen por otro tipo de figuras, algunas ni siquiera reguladas, o por contratos temporales más baratos (contratándose a los jóvenes supuestamente para puestos no cualificados pero realizando funciones que exigen preparación previa y responsabilidad). También la edad condiciona la conversión de los contratos temporales en indefinidos, ya que la incidencia de las realizadas a menores de 30 años sobre el total de conversiones no es proporcional a su participación en la contratación temporal.

El acceso a la vivienda

De más está decir que contratación temporal y emancipación son incompatibles, por lo menos para los bancos, que exigen como requisito,

para avalar un alquiler o conceder un préstamo, antigüedad y contrato indefinido. Y no sólo basta con una contratación fija, también hay que contar con ingresos suficientes para hacer frente a los desproporcionados precios de la vivienda que suponen para la gente joven, en media, un 82% de sus ingresos, y un 110,9% si tienen entre 18 y 24 años, según los datos del OBJOVI para el tercer trimestre de 2006. Del mismo se desprende un precio medio de la vivienda libre de 291.580 euros.

El mercado de viviendas libres no mira las condiciones del demandante al fijar los precios y, por tanto, la gente joven se encuentra en inferioridad de condiciones y fuera del mercado.

En la Comunidad de Madrid el gasto en vivienda pública representa el 0,21% del PIB, frente al 1,1%, en media, de España, y al 2% de la Unión Europea. En nuestra Comunidad la iniciativa y promoción priva-

“Las perspectivas no son muy halagüeñas si tenemos en cuenta que el 94% de los contratos realizados a menores de 25 años, en la Comunidad de Madrid, son temporales”.

da de la vivienda es casi absoluta y esto, sumado a la liberalización del suelo, la especulación y la mercantilización han hecho de un bien de primera necesidad y derecho constitucional un bien de lujo. Unos pocos han multiplicado sus fortunas a costas de la necesidad de muchos. Viviendas existen y ya están construidas. En la Comunidad hay casi 300.000 viviendas vacías, por lo que debería fomentarse el alquiler y la rehabilitación de las mismas. Esto deja en evidencia el real objetivo de los planes de vivienda impulsados por el Gobierno regional, que responde a las demandas de las promotoras y no a las de la ciudadanía.

Por el derecho a una vivienda digna

En el contexto de la campaña se han llevado a cabo varias actividades, entre ellas, la V Escuela de Jó-

venes Sindicalistas de Comisiones Obreras de Madrid, que tuvo lugar en enero, donde un centenar de jóvenes se dieron cita para debatir sobre el problema del acceso a la vivienda desde distintas perspectivas: sindical, política, social y local. Asimismo se han organizado una decena de actividades reivindicativas impulsadas desde la Mesa de Iniciativas por el Derecho a Techo (2) que han puesto en evidencia la necesidad de cambios. Mientras se siga premiando al especulador con grandes plusvalías y no se apueste por un modelo social más justo, las diferencias se irán agudizando y la clase trabajadora se verá cada día más perjudicada.

La actuación del Gobierno regional ha fallado. El Plan de Vivienda Joven se ha utilizado para hacer campaña y para que los promotores hagan negocio, no para solventar las necesidades de los destinatarios.

Actualmente, se hace imprescindible: poner en marcha medidas que fomenten el alquiler social y la vivienda protegida; que se usen las viviendas vacías; que se intervenga fiscalmente a favor del alquiler y no de la compra; que se promueva el cooperativismo; y, que se proteja el medio ambiente. **1**

Paula Guisande (juventud.usmr@usmr.ccoo.es) es responsable del Sindicato Joven de Comisiones Obreras de Madrid.

(1) Más información en su página web: <http://www.sindicatojovenccoomadrid.org>.

(2) Conforman la mesa: Federación Regional de Asociaciones de Vecinos de Madrid, Sindicato Joven de Comisiones Obreras de Madrid, Ecologistas en Acción, Jóvenes de IU, COVIJO (cooperativa de vivienda joven en régimen de alquiler), Foro Social de Alcorcón, UJCE, Plataforma por la Vivienda Digna...



La igualdad necesita de la transversalidad y las acciones positivas para su efectividad

La transversalidad y las acciones positivas y los términos y condiciones en que han de formalizarse los planes de igualdad en los convenios de ámbito superior a la empresa son dos de las reflexiones que incluye el siguiente informe. Teresa Pérez del Río y Ricardo Escudero son sus autores.

Ilustración de Laura Lucas.



Transversalidad y acción positiva

El derecho a la igualdad necesita del compromiso de los poderes públicos quienes han de potenciar la transversalidad y las acciones positivas.

Teresa Pérez del Río

LA transversalidad de género y la acción positiva constituyen los dos instrumentos esenciales en el ámbito comunitario para la erradicación de la discriminación por razón de género. Se trata de instrumentos complementarios, en absoluto excluyentes. Sin duda nos encontramos ante conceptos complejos, poco conocidos, sobre todo el primero y muy debatidos, sobre todo el segundo, cuya aplicación precisa que los poderes públicos asuman realmente la voluntad política de erradicar una situación de discriminación incompatible con el principio esencial de los Estados Sociales de Derecho, el derecho fundamental a la igualdad.

La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 recoge ambos instrumentos, ofreciendo una definición jurídica de los mismos.

Por lo que se refiere al principio de transversalidad de género, no se puede olvidar que el principio fue introducido en

nuestro ordenamiento por la Ley 30/2003 de 13 de octu-

bre sobre las medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, y también han sido adoptadas una serie de normas autonómicas con la misma exigencia (Cataluña en 2001, Extremadura en 2002, Andalucía en 2003, Galicia en 2004, País Vasco en 2005 etc.). La efectividad real de este tipo

de normas en nuestro país ha sido hasta el momento menos que relativa como demuestra el estudio que presentó la Asociación de Mujeres Juristas Themis, al XVIII Congreso Estatal de Mujeres Abogadas que tuvo lugar en Almería en noviembre de 2005, sobre cómo han sido realizados los informes de impacto de género en las leyes adoptadas a partir de la entrada en vigor de dicha ley. Las conclusiones a que se llega en este estudio ponen de manifiesto que: "...la aplicación de la ley 30/2003 no está teniendo en la práctica los efectos correctores de la realidad que serían deseables...". De los 52 proyectos de ley presentados en el periodo analizado 6 no iban acompañados del preceptivo informe de valoración de impacto de género, 21 de los 46 informes de evaluación de impacto emitidos (el 45,65%) consisten prácticamente en la escueta aseveración de que las medidas o disposiciones contenidas en la norma en cuestión, ca-

aplicación de la norma supondrá un impacto positivo desde la perspectiva de género y en qué forma lo hará. El estudio concluía en que la ley está lejos de conseguir los objetivos que decía asumir y proponía: "...Impulsar la creación de unidades de género en todos los departamentos ministeriales, con el fin de introducir la perspectiva de género en el diseño, impulso, y evaluación de todas las políticas a desarrollar en su ámbito competencial..." En otras palabras, se exigía, ni más ni menos, que la creación de instrumentos de garantía de aplicación de una ley que lleva en vigor cuatro años.

La ley de igualdad recoge una serie de preceptos relevantes en esta materia, sobre todo algunos de los incluidos en Título I cuyo objetivo es fijar los principios de actuación de los poderes públicos.

Art.4: "La igualdad de trato entre mujeres y hombres es un principio formador del ordenamiento jurídico

"La negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia para la regulación de las condiciones de trabajo, por ello constituye un instrumento esencial para la tutela antidiscriminatoria".

recen de cualquier impacto por razón de género, 18 de ellos (39,13%) hacen mención expresa a que las medidas o disposiciones contenidas en el proyecto "no introducen", o "no suponen", o "no generan", o "no contemplan" discriminación alguna por razón de sexo/género o entre hombres y mujeres, sólo 4 informes (8,69%) ponen de manifiesto que la

y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas";

Art.15: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y

ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición de las políticas públicas y en el desarrollo del conjunto de sus actividades”.

La intención de dotar de efectividad al principio de transversalidad en el ámbito de la Administración Pública se manifiesta también en la creación de órganos especialmente encargados de vigilar su aplicación como las Unidades de Igualdad.

Art.77: *“En todos los ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes: recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración; elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento; asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género; fomentar el conocimiento por el personal del departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas; y, velar por el cumplimiento de esta ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.”*

Por lo que se refiere a la acción positiva, la ley descubre su objetivo en su propia denominación: conseguir la igualdad “efectiva”, es decir, real, sustancial, entre mujeres y hombres en todos los ámbitos que trata de forma transversal. En su Art. 11. acciones positivas establece lo siguiente:

“1. Con el fin de hacer efectivo el principio constitucional de igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de



Ilustración de Laura Lucas.

hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. *También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley”.*

Concretamente en el ámbito del empleo, al que se dedica el Título VI completo, la ley señala en su Art.42.1 que *“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”.* Añade en su número 2 que *“Los programas de inserción laboral activa, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres”.*

Uno de los ámbitos en que la ley de igualdad demuestra una mayor preocupación e interés, es el de la

erradicación de la discriminación y la promoción de la igualdad en el ámbito privado. En todos los países de la Unión Europea, la negociación colectiva constituye el instrumento por excelencia para la regulación de las condiciones de trabajo, por ello constituye un instrumento esencial para la tutela antidiscriminatoria y la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. El Art. 43 de la ley señala: *“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.* El Art. 45 añade: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

En definitiva, la acción positiva no solo es que sea compatible con el derecho a la igualdad tal como viene reconocido en el Derecho Comunitario (Art.141.4 TCCE), sino que según la doctrina jurisprudencial de nuestro Tribunal Constitucional, es incluso: *“...exigida por el Art.9.2, en un Estado social y democrático de derecho como el que nuestra Constitución consagra...”* (STC N° 128 de 16-julio-1987 y muchas otras posteriores en el mismo sentido) y ello tanto en el ámbito público como en el privado. **1**

Teresa Pérez del Río es catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz.



Deber de negociar

Los términos y condiciones en que han de formalizarse los planes de igualdad en los convenios de ámbito superior a la empresa son asuntos clave en la incidencia de la *ley de igualdad*.

Ricardo Escudero

LA LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres va a provocar una serie de efectos directos sobre la negociación colectiva. Uno de los más importantes es el relativo al deber de negociar los planes de igualdad en las empresas con más de 250 personas en plantilla para lo que esta ley modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y, en particular, su artículo 85.2. Así, se distinguen dos situaciones que son excluyentes: una, si existe un convenio colectivo de empresa, la obligación de negociar un plan de igualdad se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios. Dos, en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar tal plan se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa, pero ésta se llevará a cabo en los términos y condiciones que hubieran establecido tal convenio superior a ella a través de las reglas de complementariedad.

Por ello, este segundo supuesto es aplicable a todos los convenios concluidos conforme al Estatuto de los Trabajadores siempre que sean supraempresariales y les impone la obligación de regular el modo y las condiciones en que ha de llevarse la negociación de los planes de igualdad en las empresas

incluidas en el ámbito de aquel convenio. La fórmula elegida por el legislador favorece una articulación entre lo regulado en los convenios de ámbito sectorial o, incluso, el de grupo y la negociación a desarrollar en la empresa, ya que los primeros han de establecer las



Ilustración de Laura Lucas.

reglas generales en materia de planes de igualdad y los segundos tendrán que concretarlas según las peculiaridades de cada empresa.

Ello supone reforzar, de nuevo, la función de los convenios supraempresariales, lo que se inscribe en la tendencia llevada cabo desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994. Se asegura, de este modo, la prevalencia en esta materia de los convenios de ámbito supraempresarial sobre los de empresa, ya que son aquéllos los que han de fijar “los términos y condiciones” para que el deber de nego-

ciar los planes de igualdad se concrete en el ámbito de empresa. Así, se establecerán reglas de complementariedad entre los convenios superiores y la negociación realizada en la empresa y ésta se podrá materializar bien en un convenio de empresa o bien en un específico acuerdo de empresa, que será el supuesto más frecuente en la práctica.

Por otra parte, es evidente que la nueva regulación legal implica la apertura de una concreta negociación en el ámbito de la empresa sobre el plan de igualdad, aunque no existan en esta última un convenio colectivo propio o un acuerdo o pacto colectivo de empresa, como sucede en muchas gran-

des empresas. Todo ello va a dinamizar la estructura de la negociación colectiva y, también, va a favorecer la articulación no sólo entre los convenios colectivos estatutarios de distintos ámbitos sino también entre convenios y acuerdos y pactos de empresas. De ahí que la opción legal va a abrir un nuevo e importante espacio negociador en ámbitos en los que la negociación de empresa no está desarrollada.

Como es bien sabido, la estructura de la negociación colectiva española ofrece múltiples ejemplos de negociación colectiva sectorial

que no va acompañada, por unas u otras razones, de convenios en las empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación. Y, además, hay que destacar que, en muchos casos, se trata de sectores que ocupan a un elevado número de trabajadoras y que presentan importantes problemáticas desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. Por poner sólo algunos ejemplos, entre los muchos posibles, es el caso de los sectores de limpieza, banca, cajas de ahorro, grandes almacenes, *tele-marketing*, hostelería o residencias de personas mayores.

Además, en la medida en que un convenio sectorial establezca el modo y los términos de la negociación de un plan de igualdad, no

“La opción legal va a abrir un nuevo e importante espacio negociador en ámbitos en los que la negociación de empresa no está desarrollada”.

cabe que la contraparte empresarial pueda negarse a cumplir tal deber, argumentando que hay imposibilidad de hacerlo por existir concurrencia de convenios colectivos. Y ello es así porque el nuevo artículo 85.2 b) Estatuto de los Trabajadores lo admite expresamente al facultar a los convenios supraempresariales para que sienten las bases para que se cumplimente el deber de negociar en el ámbito de la empresa en esta materia. Y, asimismo, el deber de negociar planes de igualdad alcanza, incluso, a las empresas encuadradas en convenios colectivos sectoriales que hayan prohibido la negociación en el concreto ámbito de la empresa, como, por poner un solo ejemplo, el de empresas de trabajo temporal. Tal solución no supondría in-

cumplir tal regla convencional ya que existe un respaldo legal que lo permite.

Desde otra perspectiva, la referencia legal a las reglas de complementariedad permite que puedan establecerse distintas fórmulas de coordinación entre el convenio superior a la empresa y la negociación que haya de efectuarse en el ámbito de ésta. Además, cabe que los convenios supraempresariales fijen, en relación a los planes de igualdad en las empresas sin un convenio colectivo propio, y entre otros, los siguientes extremos: la manera de llevar a cabo el diagnóstico de situación previo a la elaboración del plan de igualdad en cada empresa; el establecimiento de unos principios y objetivos que

sean aplicables a todas las empresas; los contenidos, y los que con carácter de mínimos tengan que incluirse; la cuantificación de unos objetivos comunes a cumplir; las estrategias y prácticas para la consecución de los objetivos; los plazos de la negociación; la reducción, por debajo de los umbrales legales, del número de trabajadores de las empresas que están obligadas a negociar un plan; la forma de garantizar el acceso de la representación legal de los trabajadores; y, la constitución de órganos de seguimiento y evaluación o las competencias de las comisiones paritarias de los convenios sectoriales.

El resultado de todo ello será que, según se pronuncie de manera más o menos precisa y exhausti-

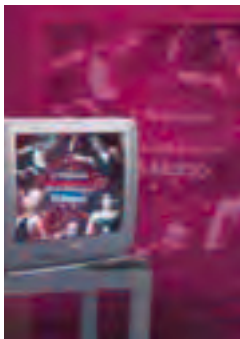
va el convenio superior a la empresa, los márgenes de la negociación de los planes de igualdad en la empresa serán mayores o menores.

En fin, cabría plantearse si el deber de negociar tales planes rige, únicamente, para las empresas de más de 250 trabajadores o si tal mandato es aplicable a todas las empresas incluidas en el convenio colectivo supraempresarial. A mi juicio, la interpretación literal y sistemática del citado apartado conduce a que el deber sólo exigible respecto de las empresas que superen dicho número de trabajadores.

No obstante, cabría rebajar, por medio de la autonomía colectiva, dicho umbral a una cifra más asequible y generalizable. Y ello, además,

sería de todo punto deseable, ya que, de mantener el umbral en el nivel exigido legalmente, se produciría el efecto de expulsión de la inmensa mayoría de las empresas existentes en nuestro mercado. Es decir, la obligación de negociar quedaría reducida a la elite de las mismas, puesto que son poquísimas las que rebasan ese listón. Más aún, en momentos en que la descentralización productiva y la deslocalización están provocando una disminución de las empresas con más de 250 trabajadores. De no extenderse la medida, la obligación de negociar algo tan necesario e importante como son los planes de igualdad afectaría, tan solo, a un número tan insignificante como simbólico de empresas. **T**

Ricardo Escudero es catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Alcalá.



Mujeres en serie. Discursos de género en la ficción televisiva del nuevo milenio. Género y Comunicación, publicación de la Red Internacional de Mujeres de la Comunicación.

LA última publicación de la Asociación Española de Mujeres Profesionales de los Medios de Comunicación (AMECO) es una obra colectiva donde, por primera vez en esta colección, cuatro profesoras nos invitan a analizar el lenguaje audiovisual desde una perspectiva de género. Las autoras (Marta Fernández, María Isabel Menéndez, Meri Torras y Patricia Trapero) realizan una novedosa y original aportación al estudio mediático de la ficción televisiva de producciones

tan populares como *24*, *Sexo en Nueva York*, *C.S.I.* y *Mujeres desesperadas*. En su aportación resaltan la intencionalidad de las series para destacar de forma explícita y positiva, y a veces controvertida, las diversas figuras femeninas que aparecen en ellas.

A través del estudio de personajes y situaciones, tratan de mostrar el nuevo modelo de mujer del siglo XXI que nos proponen las series y comedias de ficción de la televisión norteamericana cuyo nexa en co-

mún es que estos productos destinados al consumo masivo tienen como protagonistas a mujeres que han abandonado su pasividad para aportar ante el ojo público (el panóptico actual) los nuevos significados de la llamada 'identidad femenina', que añaden elementos críticos a los llamados pilares de la cultura estadounidense, occidental y postmoderna. **T**

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

Un buen plan

válido: estructura de la plantilla; contratación; segregación ocupacional; promoción; formación; retribución; conciliación de la vida personal, laboral y familiar; prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; y, finalmente, sensibilización y comunicación. Todas las fichas, excepto las correspondientes a las dos últimas materias, presentan una estructura fija con el objetivo de facilitar su manejo. **T**

Esmeralda Sanz (esanz@ccoo.es) es socióloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.



Ilustración de Laura Lucas.

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad, del Gabinete Jurídico Confederal de CC.OO. y la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. Madrid, 2007.

EN el preámbulo de la *ley de igualdad* se reconoce a la negociación colectiva como el marco idóneo para la promoción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas: "Para que sean las partes negociadoras, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido".

Para facilitar esta importante labor a delegados y delegadas sindicales, la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. trabaja en la edición del documento *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Guía para el diagnóstico, negociación y*

aplicación de medidas y planes de igualdad que incluye un compendio del contenido laboral de la ley y una guía que pretende servir de ejemplo del tipo de análisis que podría realizarse para alcanzar un diagnóstico de situación de partida para la elaboración de planes de igualdad.

La guía incluye, por una parte, una serie de criterios de actuación para encarar el proceso de negociación del plan y, por otra, presenta una ficha para cada una de las materias cuyo análisis es necesario para alcanzar un diagnóstico de situación

Igualdad y empresas

hombres en las empresas.

Se trata de guía práctica que abarca desde los antecedentes de la *ley de igualdad* y su marco legal hasta un pormenorizado análisis de los planes de igualdad, sus rasgos, delimitaciones, supuestos en que es obligatorio adoptarlo, el momento de elaborarlo, las materias a tratar, su duración, las obligaciones formales del plan y las consecuencias de su incumplimiento una vez elaborado y acordado.

El conocimiento del nuevo

marco legal por parte de la representación legal de trabajadores y trabajadoras será imprescindible. La ley no es una "cuestión de chicas" sino una norma que afecta a hombres y mujeres y que pretende corregir y erradicar las situaciones de desigualdad. La publicación se ciñe al aspecto laboral de la ley y se centra en los planes de igualdad y la negociación colectiva. **T**

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la USMR de CC.OO.



Los planes de igualdad como obligación empresarial. Análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de Gemma Fabregat. Albacete, 2007: Comisiones Obreras de Madrid y Editorial Bomarzo. Colección: Básicos de Derecho Social, n° 27.

DENTRO del plan de trabajo para la difusión y conocimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Comisiones Obreras de Madrid ha editado este libro de Gemma Fabregat que tiene por objetivo profundizar en el conocimiento de los planes de igualdad, previstos en la ley y de cuya correcta elaboración dependerá, en buena medida, el calado que la norma alcance en la negociación colectiva y en la consecución de la igualdad real entre mujeres y

ciberfeministas

Forum Feminista

El Forum de Política Feminista celebra su 20 cumpleaños y convoca a todas las hijas de la democracia, a las herederas del feminismo histórico y a las hermanas del feminismo internacional a continuar trabajando por la igualdad.

María Jesús Vilches

“EL FORUM de Política Feminista surge en 1987 con el fin de hacer presentes los puntos de vista y las reivindicaciones de las mujeres en los acontecimientos y debates que se producen en el seno de la sociedad”, así comienza la presentación de su página web (<http://www.forumpoliticafeminista.org/>) para seguidamente plantear como eje de sus principios la pluralidad y la independencia: “El Forum es una asociación feminista plural. No está asociada a ninguna corriente y acoge en su seno tanto a mujeres independientes como a otras de distintas adscripciones políticas, así como de las diferentes corrientes feministas. La única condición para ser socia es asumir las reivindicaciones que el movimiento feminista ha hecho suyas sin merma ni sectarismo, como por ejemplo el



“La única condición para ser socia es asumir las reivindicaciones que el movimiento feminista ha hecho suyas sin merma ni sectarismo”.

derecho al aborto libre y a cargo de la Seguridad Social, el derecho a tener un empleo, la democracia paritaria a todos los niveles, las políticas de acción positiva, el reparto de las responsabilidades domésticas entre los dos sexos, por una educación no sexista...”.

Aunque sus inicios fueron en Madrid, el Forum de Política Feminista tiene vocación estatal y cuenta con organizaciones en Andalucía, Asturias, Castilla y León y Galicia.

Entre sus actividades aparecen estudios uno de los últimos es sobre sentencias y autos relativos a la aplicación de la *ley de violencia* durante su primer año de vigencia. También es habitual la realización de jornadas, como las celebradas en Asturias sobre ciudadanía activa. Es ésta una asociación siempre pendiente en debatir sobre las últimas normativas, este es el caso de las opiniones que recogen sobre las leyes de dependencia o de igualdad.

En cuanto a sus campañas quizá merezca la pena resaltar las que están desarrollando sobre la posible creación de un Consejo Estatal de las Mujeres o la referida a la representación de mujeres en las elecciones municipi-

pales y autonómicas y cuyo título ha sido *Más mujeres en los municipios y comunidades autónomas*. A este respecto han publicado un folleto titulado *Más mujeres mejor política* donde recuerda que la *ley de igualdad* obliga a incorporar mujeres de forma paritaria en los municipios de más de 5.000 habitantes.

Es frecuente la realización de talleres y sus correspondientes publicaciones, algunas de las últimas son: *Aplicación de los indicadores de género en las políticas: educación, empleo y servicios sociales* (2006); *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad hoy* (2006); *Conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Madrid. El acceso de los colectivos en situación de precariedad* (2005); *Coeducación de adultos para prevenir la violencia de género* (2005) y *Hacia la creación del Consejo Estatal de mujeres* (2005).

Para quienes deseen contactar con el Forum de Política Feminista puede hacerlo a través de esta dirección de correo electrónico: forumpf@telefonica.net.

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

PUBLICIDAD



Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,
estética y plástica**

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

Congreso CES y la igualdad

Montserrat Sagarra

SE CELEBRÓ en el mes de mayo, en Sevilla, dentro del Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la mesa redonda *50 años de igualdad. ¿Cómo reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres?*, en la que participaron: Rudy de Leeu, presidente de la Fédération Générale du Travail de Belgique, FGTB, la vicepresidenta de la Federación Europea de Servicios Públicos y presidenta del sindicato finlandés SAK, Janusz Sniadek, presidente de Solidarnosc de Polonia, la presidenta del Comité de Mujeres de la Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turis-

mo, EFFAT y quien suscribe este artículo.

Todos los sindicatos belgas han suscrito un programa para eliminar la discriminación salarial a través de la negociación colectiva. En Finlandia se han centrado en experiencias para superar la segregación profesional en el sector públi-

“Para analizar las diferencias salariales hay que tener en cuenta las condiciones de empleo y de trabajo”.

co. En Polonia se trabaja en la sensibilización y se denuncian los bajos salarios femeninos. Comisiones Obreras explicó la experiencia de negociación en el seno del comité

de empresa europeo de Nestlé y la situación de las mujeres en el sector agroalimentario. La Federación Europea de Alimentación, Agricultura y Turismo (EFFAT) señaló los problemas de la segregación horizontal que atañe fundamentalmente a las profesiones feminizadas: hostelería (servicios), industria de

la alimentación (líneas de envasado y manipulación de productos) y agricultura (recolección).

Para analizar las diferencias salariales hay que tener en cuenta las

Gina Vargas y el feminismo peruano

Virginia Vargas, más conocida por Gina y una de las fundadoras del Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, visitó Madrid para trabajar sobre los proyectos que su organización mantiene con la Fundación Madrid Paz y Solidaridad.

Pilar Morales

LA organización feminista Flora Tristán tiene 28 años de vida y desde el Centro de la Mujer Peruana que lleva su nombre (1) trabaja intensamente para conseguir la igualdad entre géneros y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres, realizando un aporte teórico y práctico al movimiento mundial de mujeres. Flora Tristán tiene reconocido su estatus consultivo especial ante el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de Naciones Unidas.

El trabajo que realiza con la Fundación Madrid Paz y Solidaridad (2) viene de lejos, concretamente desde el año 1998, las relaciones se han ido profundizando a través de proyectos y programas que trabajan el fortalecimiento del liderazgo femenino en Perú y Madrid de forma recíproca, ambas organizaciones comparten expe-



Mayte Calero (FECOHT Madrid); Paqui Fernández (FSAP Madrid), Gina Vargas, Pilar Morales y Yolanda Díaz (CyT Madrid), fotografía de Fran Lorente.

riencias y resultados y cuentan con la financiación de la Comunidad de Madrid.

Virginia Vargas, Gina, es socióloga y feminista y cuenta con un *curriculum* impresionante que completa con la sencillez de la militante curtida en muchos años de luchas. Es, entre otras cosas, miembro del equipo coordinador de la Articulación Feminista MERCOSUR (AFM) (3); del grupo coordinador de los Diálogos Feministas, del Consejo Internacional del Foro Social Mundial y representante de la sociedad civil ante la Cumbre del Milenio de Naciones Unidas.

Flora Tristán desarrolla programas sobre: derechos sexuales y ciudadanía en salud; derechos humanos de las mujeres; participación política y descentralización; estudios y debate feminista y desarrollo rural. Además tienen una edi-

condiciones de empleo y de trabajo: las profesiones masculinizadas (especialistas mecánicos, eléctricos, manejo de maquinaria, personal encargado, dirección...); el acceso a la promoción, algunas veces ligado exclusivamente a la antigüedad; la falta de reconocimiento del trabajo de las mujeres; el trabajo temporal, mayoritario entre éstas; el poco uso que hacen las mujeres de las horas extra; la poca valoración a cualidades como la destreza y la atención permanente, el mantener posturas incómodas o sedentarias, el realizar movimientos repetitivos (característica de las profesiones feminizadas que produce periodos de inactividad o de bajas de enfermedad). La diferencia salarial en el sector agroalimentario alcanza el 30%. Además de las condiciones de empleo también hay que considerar los complementos salariales que también producen discriminación



Fotografía de Carmen Bravo Sueskun.

como los pluses especiales por trabajos pesados y el uso de agentes químicos y los pluses de asistencia, dedicación y actividad, que suelen repercutir exclusivamente en los hombres.

La Declaración de Principios de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la empresa Nestlé animó a la constitución, en 2005, de una comisión conjunta (empresa y sindicatos) a nivel europeo para analizar las diferencias sa-

lariales (incluidos los complementos) y elaborar una estadística de categorías y niveles. Los resultados indicaban que las mujeres ocupaban categorías profesionales inferiores en casi todos los países y se puso en marcha un plan que mejorase su representatividad, promoción y remuneración.

La mesa redonda concluía remarcando la necesidad de disponer de leyes estatales de igualdad y de revocar el compromiso sindical. Por último, se hizo hincapié en la importancia del aumento de afiliación femenina, ya que las mujeres son quienes registran mayor incremento de empleo en la Unión Europea y los sindicatos han de responder a la mejora de su situación laboral. **T**

Montserrat Sagarra (msagarra@agroalimentaria.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras.

torial, la revista *Chacarera* y una biblioteca que reúne estudios nacionales e internacionales sobre feminismo.

Gina Vargas, que acaba de cumplir 60 años, mantiene un nivel de militancia que sorprende, sus planteamientos sobre globalización, pobreza, género y deuda son referentes para muchos foros de opinión. Uno de sus objetivos es crear espacios de diálogo y lucha común entre realidades diversas que comparten aspectos sustanciales en el marco de la globalización alternativa. Su meta es erradicar la pobreza extrema y el hambre, con la conciencia de que para eso es fundamental incorporar a las políticas la perspectiva de género.

Las feministas peruanas plantean que la deuda externa es ilegítima, ilegítimos sus intereses, que en el caso de Perú suponen el 27% del presupuesto del Estado, la globalización financiera no puede seguir abusando de su situación de poder y la movilización global continuará. La participación política de las mujeres aporta equidad y calidad a los gobiernos, aunque Gina tiene claro que las mujeres pertenecen a clases sociales distintas y que, por lo tanto, las posiciones son acordes con la ideología, pero también defiende que la mejora global de las mujeres y el respeto a los derechos humanos son fundamentales para lograr la independencia económica y la libertad para decidir sobre sus vidas y su futuro. **T**

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

- (1) Más información en su página web: www.flora.org.pe.
- (2) La Fundación Madrid Paz y Solidaridad, patrocinada por CC.OO. de Madrid, trabaja con organizaciones sindicales y populares de Latinoamérica y África.
- (3) Más información en: <http://www.mujeresdelsur.org.uy/>

Instituto C.B. Medical

30 años de experiencia.

ABORTO LEGAL



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

ALTA TECNOLOGIA
Videokonferencia a nivel Internacional

Instituto C.B. Medical

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 C36951

www.clinicacbmedical.com

Tiempos de trabajo y conciliación

El estudio *Negociación colectiva y conciliación de la vida familiar y laboral* desvela que la regulación legal de la jornada laboral no debería impedir el objetivo de la conciliación.

Yolanda Cano

ESCONDIDO bajo el paraguas de la transversalidad y la necesidad de lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, especialmente en los aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la negociación de los tiempos de trabajo sigue jugando papel de crucial importancia en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La conciliación no es una cuestión exclusivamente de tiempo, pero sin embargo el tiempo, especialmente el que dedicamos a trabajar, se sigue percibiendo como un obstáculo para la conciliación, y ello a pesar de las medidas flexibles que ya desde la reforma laboral operada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo se acogen en la normativa laboral y de los esfuerzos de quienes negocian por dar solución a los problemas de ordenación del tiempo de trabajo.

El legislador sólo puede tener un papel residual, de potenciador de cambios que mejoren la satisfacción de quienes trabajan sin perjudicar la competitividad de las empresas y de controlador para que dicha flexibilización no juegue en contra de derechos laborales que tanto tiempo y esfuerzo han costado conseguir.



Cortinas de tiempo (1997), de la artista suiza Annelies Strba.

En un estudio realizado por el equipo de investigación dirigido por Antonio V. Sempere y Yolanda Cano, y financiado por el Instituto de la Mujer, titulado *Negociación colectiva y conciliación de la vida familiar y laboral*, se analizan los convenios colectivos negociados entre los años 2003 y 2007 y se aporta como conclusión que el legislador tenía que: “Seguir explorando nuevas vías para que la ordenación del tiempo de trabajo no suponga una carga para la conciliación, incentivando, aún más, la negociación de convenios colectivos

en los que se recojan cláusulas de racionalización del tiempo de trabajo. Por su parte, la negociación entre el empresario y el trabajador de cláusulas contractuales en torno a la ordenación racional del tiempo de trabajo, debería servir de incentivo para que las mismas se generalizaran y recogieran en convenio colectivo. Y ello en la creencia, de que se cumplirán más las obligaciones libremente asumidas que las impuestas, lo que redundará en beneficio para empresarios y trabajadores y conseguirá que la ordenación del tiempo de trabajo no sea un obs-

título para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral”.

La *ley de igualdad* ha hecho suya la propuesta de potenciar la negociación como el mejor mecanismo posible para hacer efectivos los derechos de conciliación y ello de la mano del reconocimiento de un nuevo derecho, el de las personas trabajadoras a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo por motivos personales y familiares, que se incluye en el nuevo apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. El mismo sólo podrá hacerse efectivo en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o por acuerdo entre empresariado y el colectivo de trabajadores, respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. De esta forma, quienes legislan entregan el testigo a quienes negocian, y en donde éstos no puedan llegar, a los involucrados en la realización de ajustes que permitan la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

Nuevos tiempos

Se abren pues, nuevos tiempos para la negociación colectiva en materia de tiempos de trabajo. Si bien ésta ha jugado, desde la introducción en el panorama jurídico laboral de las medidas flexibles de la ordenación del tiempo de trabajo un papel fundamental en la adaptación de la jornada en aras de la conciliación, en la otra cara de la moneda dicha flexibilización ha sido considerada, en muchos casos, como una dificultad para conciliar en atención a las concretas circunstancias personales de cada persona trabajadora individualmente considerada. Conseguir el equilibrio no es fácil, pero intentar que la regulación legal de la jornada laboral no impida la conciliación, es un objetivo loable.

El derecho, reconocido ya explícitamente en la *ley de igualdad* a trabajadores y trabajadoras, a la adaptación y distribución de la jor-

nada, convierte al convenio colectivo en el principal eje para que el tiempo de trabajo no se convierta en un obstáculo insalvable que impida que mujeres y hombres atiendan a sus intereses personales y familiares. Cómo se lleve a cabo dicha función es algo sobre lo deberán reflexionar quienes negocien, potenciando no sólo la distribución irregular de la jornada (especialmente fijando la misma en criterios anuales) o la mejora de los permisos por motivos familiares, sino delimitando tiempos de trabajo rígidos o de “presencia efectiva” necesaria para la competitividad de las empresas y “periodos adaptables” a las necesidades personales y familiares de quienes trabajan, generalizando medidas que permitan la acumulación de permisos, ampliación de supuestos de excedencias con reserva de puesto de trabajo, ampliaciones del periodo de inactividad a situaciones no directamente vinculadas con la familia tradicional o con la dependencia, posibilidad de prestar servicios en régimen voluntario de *teletrabajo*, regulación de horarios flexibles, bancos de horas, revisar que la ampliación del tiempo de trabajo de la realización de horas extraordinarias sea voluntariamente aceptada, etc.

La *ley de igualdad* ha reabierto el debate sobre el tiempo de trabajo y la conciliación, y como viene siendo tradicional en las últimas reformas legislativas laborales, ha entregado el testigo a quienes negocian, que tienen que volver, nuevamente, a replantearse cómo alcanzar el equilibrio entre necesidad de tiempo personal, familiar y laboral, en un marco construido sobre los pilares del convencimiento de que una ordenación adecuada del tiempo de trabajo, ajustada a las necesidades de los diferentes sectores productivos, a las características de cada empresa y a los perfiles de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en ellas, sólo puede tener efectos positivos (quienes trabajan obten-

drán una mayor satisfacción en el desempeño de su actividad, se reducirán los accidentes laborales, el absentismo, la impuntualidad, y se producirá más y mejor) y para las empresas, porque verán como una gestión racional del tiempo de trabajo mejorará la productividad y reducirá, en muchos casos, los costes asociados a las dificultades de conciliación. **T**

Yolanda Cano (yolandacano@yaho.es) es profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y coordinadora del Observatorio de los Horarios Españoles.

“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

Más mujeres, mejor política

Begoña San José

TREINTA organizaciones de mujeres -entre ellas Comisión para la Investigación de Malos Tratos, Federación de Mujeres Jóvenes, Comisión de la Mujer de CO-AMIFICOA, Forum de Política Feminista y Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras- han firmado el manifiesto *Elecciones 2007: más mujeres, mejor política*, demandando paridad de mujeres y hombres en las candidaturas y que los programas electorales asuman las reivindicaciones de las mujeres.

Las elecciones locales y autonómicas de 2007 tienen un significado especial, al aplicarse por primera vez la *ley de igualdad* que obliga a las candidaturas a ayuntamientos, cabildos y consejos insulares de más de 5.000 habitantes (que suman 21.700 cargos) a incluir a 2 ó 3 mujeres en cada tramo de 5. También se aplicará por primera vez en las Diputaciones Forales del País Vasco la *ley vasca de*

igualdad que obliga a incluir al menos a 3 mujeres en cada tramo de 6 y las leyes de Baleares y Castilla La Mancha que exigen listas “cremallera” de una mujer y un hombre o viceversa.

Las organizaciones de mujeres han vigilado que se cumpla el espíritu de la ley, la representación equilibrada en los resultados, evitando que se coloque a las mujeres en el 4º y 5º puesto de cada tramo de 5, confiando en que los partidos políticos y las juntas electorales cumplirían la “letra”, lo que han hecho de forma desigual. Por ejemplo las juntas electorales provinciales de Madrid, Vizcaya y Pontevedra han infringido la instrucción de la

“Las elecciones locales y autonómicas de 2007 tienen un significado especial, al aplicarse por primera vez la ley de igualdad”.

Central de poner *don o doña* antes de cada nombre para facilitar la comprobación del equilibrio de sexos y mientras algunas zonas, como Alcalá de Henares, anularon ya

Violencia de género y mujeres inmigrantes

Bakea Alonso y Andrés Arias

EL PASADO mes de abril tuvieron lugar en Madrid las jornadas formativas *Violencia de género y mujeres inmigrantes* dirigida a personal técnico de diferentes entidades y organizaciones que trabajan en orientación laboral con población inmigrante. Estas jornadas se enmarcan en el Proyecto Equal Bembea (1) y su objetivo principal ha sido ofrecer la formación necesaria a los equipos de profesionales que trabajan en las diferentes entidades que componen el proyecto (2) para dar una buena atención a las inmigrantes que puedan estar sufriendo violencia y se acercan a los dispositivos de Empleo de dichas organizaciones -principalmente de Cruz Roja y CEPAIM por ser las dos entidades sociales del proyecto que trabajan en atención directa.

La necesidad de dar formación a profesionales que trabajan en orien-

tación laboral se evidencia a partir de la “investigación-acción” llevada a cabo en el marco del proyecto Bembea y que ha tenido como finalidad que los centros de inserción sociolaboral de Cruz Roja y CEPAIM se doten de los instrumentos y protocolos necesarios para realizar correctas actuaciones en los casos de violencia de género con los que, cada vez con más frecuencia, se topan quienes realizan orientación laboral.

La metodología utilizada para la recogida de datos para la investigación ha tenido dos líneas. Por un lado, la elaboración de un cuestionario para ser respondido por 40 profesionales que trabajan en los centros de inserción de Cruz Roja y CEPAIM. A través de los cuestiona-

rios se ha querido indagar acerca de: el modo de detección y actuación ante casos de violencia de género; los protocolos y recursos de la organización para la atención y derivación; el conocimiento de los recursos para atender a las víctimas de violencia de género de su localidad; las carencias para una correcta intervención y derivación; y, por último, las opiniones acerca de las causas de la violencia de género

Por otro lado, se crearon 16 grupos de discusión con mujeres inmigrantes de América Latina y Magreb. A través de estos grupos se pretendía conocer: las actitudes de las participantes ante la igualdad entre mujeres y hombres y el modo en el que entienden los roles de gé-



en abril varias candidaturas por este motivo, otras las han pasado, de manera que la mayoría de las 146 impugnadas y 18 anuladas por el Tribunal Constitucional el 12 de mayo incumplían la paridad.

En cuanto a los programas, las Comunidades Autónomas actualmente gestionan el 36,4% del gasto público, empleando casi dos tercios en sanidad y educación. En sanidad las principales reivindicaciones son: diez minutos por paciente en la atención primaria; asunción de la Interrupción Voluntaria del Embarazo; accesibilidad a la píldora de emergencia; reducir al 15% (recomendado por la Organización Mundial de la Salud) el actual 33% de partos por cesárea; y, por último, que las Comunidades Autónomas se integren en el Observatorio de Salud de las Mujeres (OSM) de la Agencia de Calidad del Ministerio de Sanidad y Consumo.

En educación, la cobertura de la demanda de escuelas infantiles públicas para la etapa de 0 a 3 años es imprescindible para la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la coeducación y la inclusión en la asignatura de Educación para la Ciudadanía de la prevención de la violencia de género y la educación para la igualdad.

También es imprescindible la aplicación inmediata de la *ley de dependencia*, a través de servicios profesionales y no manteniendo o devolviendo a las trabajadoras

al papel de cuidadoras familiares, como dice el artículo 18 que hará "excepcionalmente". Asimismo la plataforma *Más mujeres, mejor política* defiende los planes autonómicos de igualdad, con más del 0,1% del presupuesto que tienen actualmente.

Los ayuntamientos urbanos o rurales gestionan el 13% del gasto público y destinan actualmente el 0,2% de sus presupuestos a políticas específicas de igualdad, insuficiente para cumplir la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local de 2006, en sus políticas de urbanismo y vivienda (la vivienda social debería ser un derecho, no una lotería), empleo, educación, consumo, servicios sociales, integración social de inmigrantes y lucha contra la violencia de género.

Asimismo la plataforma demanda el derecho al voto de las personas inmigrantes en las elecciones municipales. Y por último, pero no menos importante, pide la democracia participativa a través de consejos autonómicos y locales de mujeres en que las asociaciones de mujeres sean informadas regularmente y consultadas ante la aprobación de presupuestos, planes de igualdad u ordenación urbana. **T**

Begoña San José (forumf@telefonica.net) es vicepresidenta del Forum de Política Feminista, una organización que cumple ahora 20 años.



nero; qué entienden las participantes por violencia de género; los juicios de atribución causal de las participantes sobre la violencia de género; y, propuestas de solución ante la violencia contra las mujeres, así como su conocimiento y percepción de los recursos existentes para combatirla.

Los resultados y conclusiones de la investigación se publicarán en breve, no obstante, estas son algunas de las recomendaciones que plantea el equipo de investigación tras estos meses de estudio y análisis sobre la cuestión. En primer lugar, la elaboración de protocolos locales de atención y derivación en los dispositivos de empleo de CEPAIM y Cruz Roja para los casos de mujeres inmigrantes que sufren violencia de género. Dichos protocolos deben incluir una guía local de recursos para la atención a víctimas de violencia de género que sea constantemente actualizada.

En segundo lugar, resulta de vital importancia la formación teóri-

co-práctica específica de profesionales en materias de igualdad y atención a la violencia de género.

Por último, y en tercer lugar, la puesta en marcha de acciones de fomento del empoderamiento para las mujeres y de sensibilización sobre la igualdad de género tanto entre usuarios y usuarias como entre profesionales. **T**

Bakea Alonso (bakea@cepaím.org) es coordinadora del proyecto Bembea y Andrés Arias (astray@trs.ucm.es) es profesor titular de Escuela de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid.

(1) Un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo. Más información en: www.cepaím.org/bembea.

(2) Instituto de la Mujer, Dirección General Integración Inmigrantes, Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Barcelona, Cruz Roja Española, la Consejería de Trabajo y Política Social de la Región de Murcia y Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM).

Algunas cuestiones de interés para la reflexión

- ¿De qué modo nos debemos acercar al estudio de la violencia de género contra las inmigrantes para evitar una imagen negativa de la población inmigrante?
- ¿Cómo plantear las intervenciones de modo que respondan a las verdaderas necesidades de las inmigrantes pero que no supongan una segregación innecesaria dentro de los dispositivos de atención? Es decir, ¿es necesaria una atención especializada en el seno de los dispositivos para atender a las inmigrantes que sufren violencia de género?
- ¿Qué papel tiene la mediación (intercultural) en la intervención contra la violencia de género?
- ¿Qué función deben jugar los servicios de empleo, a los que acuden de manera prioritaria las inmigrantes, en la detección de casos de violencia?
- ¿Debe estar entre las funciones de quienes realizan orientación laboral la detección de casos de violencia?

Periodismo / Pilar Blanco

Que florezcan cien rosas, columnas periodísticas de Pilar Blanco Villarroel. Madrid, 2007: Ediciones GPS.



Nati Camacho

Rigoberto Menchú (Premio Nobel de la Paz 1992) y Pilar Blanco. Fotografía de Fran Lorente.

EL LIBRO recopilatorio de las columnas de Pilar Blanco publicadas en el periódico *Madrid Sindical*, entre los años 1997 y 2007, editado por Comisiones Obreras de Madrid y GPS, es un merecido homenaje a su autora y a todo lo que quería, pensaba y representaba. También es un bonito regalo para todas las personas que directamente o a través de los tiempos y recuerdos de Pilar aparecen a lo largo de las doscientas páginas.

Por este columnario Pilar Blanco hace aparecer personajes tan interesantes como: Lillian Hellman, Rigoberto Menchú, Susan Sontag, María Emilia Casas, Dolores Ibarruri, Buero Vallejo, Rafael Alberti, Sergei M. Eisenstein, Bertold Brecht, Pablo Neruda, Gabriel Celaya y su admiradísimo Blas de Otero, bien rescatando efemérides o recordando sucesos que no es prudente olvidar. Todos ocupan su lugar, nadie es superior a nadie, con este criterio, no dudaba en situar en sus columnas lo mismo a Tuñón de Lara y Martín Gaité que a Domitilo y Toquite.

Adentrarse en las hojas de este libro, en cualquiera de las páginas de cualquier columna, es como leer los anillos de un árbol. Aparece el presente lleno de afanes, urgencias fatales y trabajo, el pasado que no acaba de pasar y el futuro que siempre es un poco nuestro. Todo ello se refleja en los círculos concéntricos del tiempo y de la vida que Pilar Blanco vivió.

Al avanzar en la lectura no sólo descubriremos a Pilar Blanco como periodista con mayúsculas, despacito, de forma tranquila, sin prisas pero sin rodeos, nos encontramos a la mujer culta, valiente y sencilla que te reconciliaba en tiempos ya viejos con la vieja Castilla, su mirada franca y directa transmitía comprensión y empatía, y su figura menuda se agrandaba llena de fortaleza y energía para luchar contra todo tipo de injusticia y discriminación de cualquier género y época.

Por todo lo dicho, libro de lectura obligatoria para todos los públicos, con magníficos efectos secundarios.

Pilar Blanco nació el 15 de julio de 1946 en Villalón (Palencia) y falleció en Madrid el 29 de enero de 2007. **T**

Nati Camacho (ncamacho@4rosa.bz) fue secretaria general del sindicato textil de Madrid y de la Federación Estatal del Textil-Piel de Comisiones Obreras (1971-1980), actualmente es jardinera-técnica de parques y jardines públicos.

Poesía / Mujer que soy

Mujer que soy. La voz femenina en la poesía social y testimonial de los años cincuenta,



introducción, selección y notas de Angelina Gatell. Madrid, 2006: Bartleby Editores.

Pilar Morales

ANGELINA Gatell, nacida en Barcelona en 1926, es una de las mujeres que además de tener una producción poética propia, asume la tarea de dar a conocer la obra y la labor de numerosas poetisas del panorama literario español que han permanecido si no invisibles, poco valoradas y sin que su producción literaria tenga el reconocimiento que merece su alto nivel de calidad.

La obra se compone de una selección de poemas de Ángela Figuera, Carmen Conde, Concha Zardoya, Gloria Fuertes, María Beneyto, Julia Uceda, Acacia Uceda, Aurora de Albornoz, María Elvira Lacaci, Cristina Lacasa y la propia Angelina Gatell. Se completa el volumen con un estudio sobre la poesía española de los años cincuenta y un recorrido por la poesía de las mujeres a lo largo de la Historia. Los poemas reflejan la transformación de una sociedad injusta y un llamamiento a la solidaridad y la movilización ante la situación resultante de la Guerra Civil española y de la Segunda Guerra Mundial, y la posterior formación de los sistemas totalitarios en cuya génesis tuvo un papel importante el régimen franquista. Ese afán de denuncia y transformación confirió a la literatura y *por ende* a la poesía, un lenguaje coloquial, directo y en cierta medida huyendo del cultismo de otras etapas para llegar mejor a lectores y lectoras.

En 1944 se publica ya un libro revulsivo que abrirá caminos a la poesía que está por venir *Hijos de la ira* de Dámaso Alonso, que supone una ruptura con la literatura complaciente y ensimismada en el individualismo del artista, para pasar a la denuncia de la situación que se vivía en la España de la posguerra.

Las mujeres que sufren la situación tiene que luchar además con el estigma social con que las marcaba el régimen y la Iglesia Católica afín a él, haciéndose eco de palabras de San Jerónimo que escribió: “*La mujer es la puerta del Diablo, la senda de la iniquidad, la picadura de la serpiente, en una palabra, un objeto peligroso*”.

Ellas aportan una manera diferente de ver la vida, de sentir y expresarse, asumen la ruptura y compromiso integrándola definitivamente en la historia de la poesía española y como dijo Rainer María Rilke “*Sin que se piense en ningún complemento ni límite, sino nada más que en vida y ser: el ser humano femenino*”. **T**

Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de la Mujer de la USMR de CC.OO.

Ensayo / **Damas sin hogar**

Sólo luna. Treinta cartas a una dama sin hogar, de Mónica Sánchez con la colaboración de China. Madrid, 2007: Fundación Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral (RAIS). Grabado de portada: M. Encina Santalla.

C. B.



LA PERIODISTA Mónica Sánchez es autora de varios ensayos relacionados con la pobreza y la exclusión. Lo que hace especial a todos sus libros es la forma en que investiga antes de escribirlos y la manera en que busca a sus protagonistas, personas que le ayudarán a seguir el curso de sus narraciones, compañeros y compañeras de viaje que viven en situaciones de exclusión. Ella les da voz y rostro. Calificar sus libros exclusivamente de ensayos sería una inexactitud, Mónica Sánchez nos entrega historias conmovedoras llenas de vida, escritas desde el compromiso y cargadas de poesía. Ella mejor que nadie para contar las grietas y dolores que aquejan a todas esas damas sin hogar que deambulan en nuestras ciudades.

Para escribir *A ciegas: mil historias de la calle* realizó un viaje de tres meses en tren por doce países europeos, desde cada ciudad se comunicaba con Manuel Pérez, un hombre ciego que vivió en la calle durante décadas, para que le aconsejara vía telefónica hacia dónde dirigirse, en qué fijarse, qué contar. Son historias desgarradoras pero no faltas de esperanza. *En dos. Un viaje a las fronteras* está narrado a modo de programa radiofónico, junto con Mohamed Said Maiga, y se fija en ese 40% de mujeres y hombres que cruzan las fronteras sin papeles y que acaban viviendo en los márgenes de nuestra sociedad. Para inmiscuirse en el proyecto realizó el mismo recorrido de autobús desde Madrid a Rumania que hacen cientos de inmigrantes cada día y viajó también hasta Melilla y la frontera con Marruecos, Nador.

Sólo luna. Treinta cartas a una dama sin hogar no habría sido posible sin la colaboración de China: “China vivió por las calles de Madrid durante una década larga. Y con ella galopé por los márgenes, cada vez más anchos y escarpados, de esta ciudad que aún no asume que haya damas que pasan la noche al raso, o en recursos creados para hombres, donde aún no se contemplan las necesidades específicas de la mujer. Después de largos meses de correrías, de puertas abiertas, de mujeres entregando sus historias, como si éstas no valieran nada (ellas, con su autoestima cercenada como única aliada), había llegado el momento de escribir el libro”. Un libro que además de colocar a las protagonistas en su sitio, de devolverles su dignidad rota en pedazos, resulta imprescindible por la cantidad de información que aporta sobre el sinhogarismo femenino.

DVD / **Historias iraquíes**

Iraq: historias de mujeres, un documental de Zeena Ahmed y Amal Fadhel. Iraq, 2006:

Producciones Dispatches, Channel

4. En inglés y árabe con narración y subtítulos en castellano. Duración: 48 minutos.



Alejandra Ortega

IRAQ: *historias de mujeres* es un documental de Zeena Ahmed y Amal Fadhel que recoge la realidad de las iraquíes bajo la ocupación en su país, a través de sus dramáticas historias.

Intisar, una farmacéutica bagdadí de 48 años y madre de cinco hijos, narra su propia experiencia y el cambio brutal que ha supuesto la guerra de Iraq para las trabajadoras: dificultades para trasladarse por las carreteras del país, falta absoluta de seguridad, imposibilidad de regresar a casa por las calles de las ciudades en horarios nocturnos... Mujeres que se educaron en la época del régimen de Sadam Husein, licenciadas en las distintas universidades, con carreras de éxito, se ven ahora privadas de la posibilidad de seguir ejerciendo sus profesiones debido al caos en que se encuentra el país.

Intisar, a pesar de las dificultades, sigue trabajando, decide recaudar dinero y colabora en hacer llegar material médico a las zonas más castigadas y deprimidas del país. Por eso comienza un viaje que se inicia en Bagdad con el objetivo de llegar a Al-Qaem, en el corredor del Éufrates y también a Basora. En su camino, recogerá imágenes de viudas, huérfanos en el conflicto, imágenes de destrucción y desolación. El hospital público de Al-Qaem se convirtió en un campo de batalla, rodeado de casas demolidas, víctimas bajo los escombros, decenas de muertos y más de 8.000 familias refugiadas en el desierto por temor a los bombardeos...

Intisar encuentra en Al-Qaem a la doctora Rayya, de 34 años, también bagdadí, quien dirige la única clínica ginecológica en un lugar de la ciudad que no llegó a ser bombardeado. Rayya sigue atendiendo allí a pesar del miedo, la falta de material médico y las escasas posibilidades de dar cobertura a quienes la necesitan.

Más allá, en Basora, mujeres educadas en las universidades, luchan por defender su lugar en la sociedad. Chicas que practican esgrima y que desean seguir entrenando en campos de deporte pese a la obligatoriedad de ocultarse de la mirada de los hombres.

Los ingresos por la venta del DVD serán destinados a la compra de material sanitario para los hospitales de Faluya, Al-Qaim y Hadiza, dentro de la Campaña Estatal contra la Ocupación y por la Soberanía de Iraq (CEOSI). Pedidos en: iraq@nodo50.org.

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

Observatorio de Salud de la Mujer

El Observatorio de Salud de la Mujer se creó con el objetivo de facilitar la equidad de género en las políticas y servicios sanitarios.

Concha Colomer

EN el marco de las políticas de igualdad del Gobierno, el Ministerio de Sanidad y Consumo creó como parte de su estructura, y dotó de recursos humanos y presupuesto, el Observatorio de Salud de la Mujer (OSM) (1) en el año 2004. El OBS considera que abordar la salud de las personas implica incidir de manera integral en las esferas biológica, social y psíquica, y abordar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, y los determinantes, las causas y los procesos que originan inequidades en salud por razones de género.

Son las mujeres quienes tienen peor salud física y mental y padecen trastornos psicoafectivos con mayor frecuencia. Los factores que explican y determinan esa situación están relacionados con aspectos biológicos y con el sistema sexo-género que atribuye roles diferentes a unas y otros en la sociedad. Los sistemas sanitarios y las políticas de salud pueden incrementar las desigualdades si no se orientan con perspectiva de género.

El OSM actúa en información, investigación, comunicación y formación, de manera participativa y colaboradora. Entre los logros alcanzados en estos tres años de funcionamiento destacamos cinco aspectos. En primer lugar, la elaboración y publicación del *Informe sobre interrupción voluntaria del*

embarazo y métodos anticonceptivos en jóvenes, y los primeros informes anuales sobre la atención a la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud (SNS) y sobre salud y género.

En segundo lugar, la realización de seminarios, talleres y reuniones de trabajo con organizaciones sociales, sociedades profesionales y las administraciones públicas para compartir y debatir diferentes aspectos en relación con la salud de las mujeres y la utilización de los servicios sanitarios. Han sido temas prioritarios la atención al parto y la atención integral a la violencia de género.

Se ha trabajado también con otras unidades del Ministerio de Sa-

“El OSM es un lugar de generación y difusión de conocimiento y un estímulo para la acción en la reducción de las desigualdades de género en salud”.

nidad y Consumo y con otros organismos para incluir el enfoque de género en la Encuesta Nacional de Salud y otros sistemas de información sanitaria; en las estrategias de salud y guías de práctica clínica y en la formación del personal sanitario.

En cuarto lugar, y en el campo de la investigación e innovación, se ha financiado con 1,5 millones de euros anuales una línea prioritaria de investigación en salud y género en la convocatoria del Instituto de Salud Carlos III; se han dedicado 2 millones a fondos de cohesión para la estrategia de atención al parto

normal; se han convocado premios específicos para la equidad y una convocatoria de subvenciones para ONG's.

Por último, y en colaboración con la Escuela Nacional de Sanidad y el Instituto de la Mujer, se imparten cursos sobre violencia de género y sobre salud pública y género, dirigidos a las personas responsables en las Comunidades Autónomas de estos temas. Además, el OSM se ocupa de la secretaría de la Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del SNS. Desde ella se han puesto en marcha cinco grupos de trabajo con representantes de las Comunidades Autónomas y personas expertas en desarrollar indicadores, criterios de calidad para la formación y un protocolo de atención sanitaria común para el SNS. Dicho protocolo proporcionará a profesionales de la salud pautas de actuación homogéneas para la prevención, diagnóstico temprano, atención y seguimiento de los casos de violencia de género

en los centros de salud y servicios de urgencias. Concebimos el OSM como un punto de encuentro, un lugar de generación y difusión de conocimiento y un estímulo para la acción en la reducción de las desigualdades de género en salud. **T**

Concha Colomer (ccolomer@msc.es) es directora del Observatorio de Salud de la Mujer. Forman además el equipo: Rosa María López, Isabel Espiga e Isabel Sáiz.

(1) Documentos del OSM en: <http://www.msc.es/organizacion/sns/plan-CalidadSNS/e02.htm>

“Hacia la igualdad por la cultura”

Blanca Casado



Fotografía de Fran Lorente.

COMO representantes de trabajadores y trabajadoras debemos responder al reto de difundir la cultura y facilitar su acceso a la clase trabajadora. Tenemos que ser un referente del conocimiento, porque continúa desarrollándose, y no es casualidad, una oferta cultural cargada de intereses y con un marcado sesgo de desigualdad, no sólo social y económica sino también de género al igual que en el resto de los espacios que conforman nuestra sociedad.

La cultura está falta de perspectiva de género, es un reflejo más de la sociedad en que vivimos, y desde el Ateneo Cultural 1º de Mayo, todo su equipo, intentamos incluirla en programaciones, contenidos, lenguaje, publicidad, etc. Además creemos que el lenguaje y las imágenes, en esta sociedad, son fundamentales para difundir un mensaje correcto, adecuado y no sexista sin que ello vaya en menoscabo de la libertad de expresión y de la calidad.

El sindicato en Madrid ha apostado por la cultura. Me incorporé a asumir la tarea de la dirección del Ateneo como un reto personal, sindical y político y me pareció significativo que hubiera mujeres desarrollando trabajos en áreas como finanzas, internacional, organización..., animaba ver que había

mujeres con perspectivas interesantes para transformar la realidad y trabajar por cambiar la sociedad de forma global y transversal.

Personalmente creo que la afirmación de Clara Campoamor en su defensa del voto para las mujeres en 1931: “*La única manera de madurar en el ejercicio de la libertad es caminando dentro de ella*”, sigue vigente. Estoy segura de que una de las maneras de seguir avanzando en la igualdad, por parte de las mujeres, hoy en día, es a través del ejercicio de otro modelo de liderazgo en las organizaciones.

“La adquisición de cultura es dotarse de una mejor capacidad de análisis para encontrar soluciones que mejoren nuestra realidad como clase, como personas, como mujeres”.

En el mundo de la cultura, con carácter general, persiste la discriminación, hay menos mujeres que hombres en los puestos de toma de decisiones, hay sectores donde la presencia de mujeres es minoritaria, cuando no testimonial, cobran menos que ellos y están sometidas a estereotipos igual que en el resto de los ámbitos de trabajo, aunque pudiera pensarse que en ese mundo, teóricamente más “liberal”, estaría todo superado.

Adquirir cultura desde la clase trabajadora y con perspectiva de género es una opción de futuro. Es necesario pasarla por ese tamiz, por esa perspectiva, por la voz, el

hacer y el sentir de las mujeres, en pie de igualdad con los hombres.

Entiendo que la cultura es parte fundamental e indispensable de la formación de las personas, estoy convencida de que la adquisición de cultura es dotarse de una mejor capacidad de análisis para encontrar soluciones que mejoren nuestra realidad como clase, como personas, como mujeres.

Desde el Ateneo queremos - con la programación y las actividades que realizamos tanto en cine, como en teatro, poesía, música...-, contribuir a un mayor conocimiento

de la situación de todos los colectivos, aunque las mujeres no somos un colectivo, somos el 51% de la población. Queremos hacer aportaciones para el debate, la reflexión y la búsqueda de alternativas y soluciones para una cultura de calidad, con perspectiva de género y con la igualdad incorporada a nuestros principios y funcionamiento y eso, hoy por hoy, lo hacemos desde y hacia el sindicato. **I**

Blanca Casado (bcasado@usmr.ccoo.es) es directora del Ateneo Cultural 1º de Mayo de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras desde septiembre de 2004.



SUBVENCIONADA POR EL



Trabajadora 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

www.ccoo.es/mujeres

e-mail: trabajadora@cco.es