Trabajadora

número 19. IV época. marzo de 2006 — secretaría confederal de la mujer CC.OO.

informes / **Ley y planes de igualdad**

Entrevista a María Ángeles Durán, investigadora del CSIC

El debate de la prostitución

Trabajadora
CC.OO.
número 19. marzo de 2006. IV época

Edita
Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal
c. Fernández de la Hoz, nº 12, 3ª planta
28010 Madrid
Tfno: 917 028 095
Fax: 913 104 804
Correo electrónico: trabajadora@ccoo.es
Página *web*: www.ccoo.es/mujeres
Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable
Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción
Amaia Otaegui (aotaegui@ccoo.es), Carmen Bravo (carmen.bravo@ccoo.es), Carmen Briz (cbriz@ccoo.es), Fernando Lezcano (flezcano@ccoo.es), Gregoria Cebrián (gcebrian@ccoo.es), María Antonia Martínez (mamartinez.fct@fct.ccoo.es), María Jesús Vilches (mjvilches@escuela.ccoo.es), Nuria Rico (nrico@ccoo.es), Pilar Morales (pmorales@usmr.ccoo.es), Rita Moreno (rmoreno@ccoo.es), Susana Brunel (sbrunel@ccoo.es) y Victoria Pumar (vpumar@ccoo.es)

Realización
Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número
Eva María Muñoz, Carme Torres, Daniel Mesa, Jorge Aragón, Ana Hermoso, Alicia Durán, Magdalena López, Ruth M. Mestre, Mercè Civit, Rosina Lanzuela, Oliva Blanco, Paloma Alcalá, Eloína Terrón, Judith Carreras y Delia Rodríguez.

Fotografías en este número
Manoli Olmedo, María José Jiménez y Cirilo Leal.

Tirada
40.400 ejemplares

Diseño y fotomecánica
IO sistemas de comunicación

Imprime
Mateu Press, S.A.

Distribución
Marisa Jubrías
Tfno: 917 028 095
Correo electrónico: mujeres@ccoo.es

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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

Contra la violencia, medidas de protección

Comisiones obreras de Andalucía ha editado un tríptico informativo sobre las medidas de protección integral contra la violencia de género dirigido a trabajadoras y trabajadores. En el mismo se reflejan dos capítulos, el que hace referencia a los derechos laborales y a las prestaciones de la Seguridad Social y el que se refiere a los derechos económicos (ayudas sociales, acceso a viviendas o residencias para mayores…), además de una alusión a los despidos improcedentes de mujeres que estén siendo víctimas de violencia de género.

He aquí algunas de las propuestas de Comisiones Obreras de Andalucía:

- Facilitar el acceso a cursos de formación y reciclaje a mujeres víctimas de violencia de género que estén apartadas del mercado laboral para facilitar su acceso a un puesto de trabajo.

- Promover una nueva organización de la jornada laboral, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada de trabajo, que permita compatibilizar los intereses personales de quienes trabajan, con los intereses empresariales, incidiendo especialmente en personas solas con personas dependientes a su cargo y mujeres víctimas de violencia de género.

- Priorizar el traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género (siempre que así lo elija voluntariamente la trabajadora); y en el caso de que ambos, maltratador y maltratada, trabajen en el mismo centro, proponemos que se obligue al traslado de centro del agresor.

- Poner el acento en el trato especializado e individualizado que requieren las mujeres víctimas de violencia de género y de acoso sexual en el ámbito laboral. T

sumario

página 6/ **POR AQUÍ**
Cursos y talleres de formación

página 8/ **EMPLEO**
Comisión por la igualdad, de Eva María Muñoz.
Hacia la igualdad en el BBVA, de Carme Torres.

página 10/ **ENTREVISTA**
Entrevista con María Ángeles Durán, de Carmen Briz.

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**
Socialización en el género, de Daniel Mesa.

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

página 15/ **INFORME**
La iniciativa comunitaria Equal, de Ana Hermoso.

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**
Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas, de Alicia Durán.

página 22/ **POR EL MUNDO**
Seminario de trabajadoras domésticas en Montevideo (Uruguay), de Victoria Pumar.

página 23/ **INVESTIGACIÓN**
Desajuste entre formación y empleo, de Nuria Rico.

página 25/ **SOCIEDAD**
El debate sobre la prostitución, de Magdalena López y Ruth M. Mestre.
La situación de la prostitución en Barcelona y Madrid, de Mercè Civit y Pilar Morales.
Derechos laborales, de Rosina Lanzuela y Mercè Civit.

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**
Ni putas ni sumisas, Pippilotti Rist y *Princesas*.
Colaboraciones de Oliva Blanco y Paloma Alcalá, Eloína Terrón y Pilar Morales.

página 30/ **salud**
Trabajo y medio ambiente, de Judith Carreras.

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**
Ejercer derechos y revisar métodos, de Delia Rodríguez.

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)

Autorretrato, de la pintora rusa Elena Romanova.

"Es necesario negociar planes de igualdad en las empresas que contemplen medidas de acción positiva en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción y en las condiciones laborales".

8 de Marzo: por

EN EL NUEVO aniversario del Día Internacional de la Mujer, CC.OO. seguirá denunciando la pesada carga de discriminación que las mujeres soportan en el ámbito laboral; sobre todo en el acceso y la calidad del empleo y también en las retribuciones.

La brecha salarial cada vez se ensancha más, ampliando las distancias entre los salarios que perciben trabajadores y trabajadoras, especialmente en determinados sectores y actividades.

La segregación ocupacional femenina es un importante factor de discriminación por razón de género, con repercusiones muy negativas en la calidad del empleo. La sobrerepresentación de las mujeres, y su concentración sectorial en las actividades de servicios y en determinadas ocupaciones y categorías, conlleva riesgos específicos para la salud de las trabajadoras, relativas a carga mental y a la esfera psicosocial, pero también debido a la situación de la "doble presencia", por la acumulación de responsabilidades laborales y familiares.

Pero la precariedad laboral femenina en el mercado de trabajo tiene además otras características más graves, debido a su carácter estructural y continuo, como son: la baja tasa de actividad (muy inferior a la media europea y lejos de los objetivos fijados en la estrategia de Lisboa para el 2010); el desempleo femenino (que duplica al masculino, a pesar de que el crecimiento medio de empleo es superior en las mujeres que en los hombres); la alta temporalidad en la contratación; y, por último, el empleo a tiempo parcial (que es, casi exclusivamente, femenino).

Para avanzar en la consecución de un mercado de trabajo más productivo y competitivo es necesario aumentar la cantidad y la calidad del empleo y ampliar y mejorar los sistemas de protección social, tomando medidas que impulsen la integración laboral de las mujeres, mediante la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; la no discriminación por razón de género; la participación equilibrada de hombres y mujeres en el desempeño de las responsabilidades familiares y profesionales y la erradicación de la violencia machista; el acoso por razón de género y el acoso sexual. Para ello habrá que adoptar medidas más eficaces desde la regulación legal, la acción de las instituciones, el diálogo social y la negociación colectiva.

A vueltas con la legislación

En este 8 de Marzo, CC.OO. reitera la necesidad de establecer por vía legal la obligatoriedad de negociar

planes de igualdad en las empresas. Estos planes de igualdad deberán contemplar medidas de acción positiva en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción, en las condiciones laborales y para alcanzar, realmente, el derecho de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Todos estos contenidos debieran estar recogidos en la futura ley que transponga a ordenamiento laboral español la Directiva Comunitaria 2002/73 CE sobre Igualdad de Trato entre Hombres y Mujeres. En ella también habrán de definirse la discriminación directa e indirecta y el acoso por razón de género y el acoso sexual para que la transposición tenga un carácter amplio, sin restricciones que encorseten *a posteriori* su desarrollo.

A este respecto, el pasado 6 de febrero, el Gobierno entregó a las organizaciones sindicales y empresariales en la *Mesa de diálogo social* el borrador de anteproyecto de la Ley de Garantía de la Igualdad entre Mujeres y Hombres. En dicho borrador se hacen expresas algunas de las cuestiones que el sindicato ha venido demandando para la igualdad y no discriminación, como: la ampliación de derechos; la conciliación laboral y familiar; y, la protección social en el ámbito laboral. Sin embargo, el reconocimiento del deber de negociar los planes de igualdad no contempla la definición precisa para que sean efectivos. Tampoco recoge otro aspecto que CC.OO. considera muy importante, como es la puesta en marcha de medidas precisas para el desempeño de las responsabilidades familiares y profesionales y de protección social. La premura con la que el Gobierno ha presentado el documento -su pretensión es aprobar el anteproyecto de ley a principios del mes de marzo- hace dificultado su discusión y la posibilidad de acuerdo por todas las partes, tal y como hubiésemos deseado desde el sindicato.

la igualdad de trato

La *Mesa de política social* ha dado como fruto positivo el acuerdo entre sindicatos, empresarios y Gobierno sobre *La acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia*. Este acuerdo deberá tener su reflejo en una futura ley que garantice el derecho subjetivo de las personas en situación de dependencia al acceso de atención y cuidados. Este nuevo derecho de atención y cuidados a las personas dependientes conllevará, por un lado, que las mujeres que hoy están atendiendo desde el hogar a estas personas puedan liberarse de estas cargas y buscar empleo en el mercado de trabajo y, por otro, que quienes están atendiendo actualmente a personas dependientes y que se encuentran en una situación laboral irregular lo puedan hacer en condiciones de profesionalidad, y con el reconocimiento de un empleo regulado y con derechos.

En este Día Internacional de la Mujer, CC.OO. demanda en la *Mesa de Seguridad Social* la reforma del Régimen Especial de Empleadas de Hogar incorporándolo al Régimen General de la Seguridad Social, para que las trabajadoras que hoy están ocupadas en este sector en situación de irregularidad y carentes de todo derecho laboral, tengan el reconocimiento de un empleo con derechos.

Así mismo es necesaria la integración del Régimen Especial Agrario en el sistema general de Seguridad Social, esto mejorará la protección social de miles de trabajadoras y trabajadores del campo y actividades agrícolas, superando una situación desventajosa, soportada durante décadas e igualándoles en derechos al resto de trabajadores y trabajadoras.

El compromiso del sindicato en las próximas elecciones sindicales es claro: mayor número de mujeres con posibilidad de ser elegidas en las candidaturas electorales. Las secretarías de la Mujer y de Organización han puesto en común su esfuerzo para que todas las organizaciones de federaciones y territorios desarrollen sus planes electorales incorporando estos objetivos, aplicando medidas de acción positiva.

La violencia de género pone en evidencia que en España se mantiene viva la cultura machista de dominio sobre las mujeres. La violencia machista tiene fuertes y profundas raíces culturales y sociales, por lo que las medidas para abordarlas y erradicarlas también han de tener características de fuerte impacto social y cultural.

"En este Día Internacional de la Mujer, CC.OO. demanda en la *Mesa de Seguridad Social* la reforma del Régimen Especial de Empleadas de Hogar incorporándolo al Régimen General de la Seguridad Social".

La Administración, mediante la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género, debe seguir desarrollando e incrementando las medidas de prevención, atención y protección a las víctimas. Es necesario que el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género inicie su andadura, analice la situación actual y el impacto que están teniendo las diferentes medidas y evalúe los resultados para seguir avanzando contra este gran problema social.

La violencia de género es la más grave de las discriminaciones. Los secuestros, coacciones, amenazas, hostigamiento y extorsión a que se somete a mujeres y menores con fines de explotación sexual a nivel mundial es otra de sus demostraciones más crueles. CC.OO. demanda al Gobierno que aborde este problema con los recursos adecuados y suficientes, para acabar con la situación de mujeres "sin nombre" y "sin papeles", pero con quienes convivimos en pueblos y ciudades de nuestra geografía. T

Un momento de la concentración ante la sede de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras con motivo del día 25 de Noviembre de 2005.

LA CONMEMORACIÓN del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer va calando, despacio, pero cala. En toda la Confederación Sindical de Comisiones Obreras se han multiplicado los actos de repulsa a esta forma de matar y agredir a las mujeres por el solo hecho de serlo. Muchas mujeres denuncian que no siempre encuentran la protección adecuada a pesar de haber acudido a la Policía o a la justicia para evitar el daño.

En **Madrid**, además de la Resolución de la Comisión Ejecutiva, aprobada por unanimidad, la Federación de Servicios y Administraciones Públicas realizó una pancarta que sirvió de marco para la concentración que se realizó ese día ante las puertas del edificio de Comisiones Obreras en la que participaron más de 500 personas, tanto trabajadores y trabajadoras como cuadros sindicales de toda la estructura y con la presencia de Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer y de Javier López, secretario general de la Unión Sindical de Madrid Región, así como secretarios generales de federaciones y comarcas.

En la concentración se repartieron lazos blancos, se difundieron los múltiples manifiestos elaborados por el sindicato y se acudió por la tarde a la concentración -convocada por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, del que formamos parte- en la que se citaron los nombres de todas las mujeres asesinadas durante el año 2005.

Que el sindicato en su conjunto asuma la lucha contra la violencia de género es un objetivo de las secretarías de la Mujer, pero compartido y apoyado por un número cada vez mayor de hombres. Poco a poco se va consiguiendo que los malos tratos no se consideren un problema exclusivo de las mujeres, sino un desatino moral que atenta contra los derechos humanos: el derecho a la dignidad, a la integridad y a la vida.

Cuando una mujer es maltratada una gran parte del mundo que tiene a su alrededor se convulsiona y padece también. Por eso, no sólo las leyes tienen que protegerles sino toda la sociedad, que para poder llamarse civilizada debe llegar a la tolerancia cero. La reivindicación para 2006 es clara y unánime: Ni una muerte más. T

por aquí

Cursos y talleres de

EL día 24 de diciembre la **Secretaría de la Mujer** y la **Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de CC.OO. de Castilla y León**, organizaron un taller para tratar el problema de las mujeres que sufren violencia.

Después de dos años en los que se ha insistido en los servicios de atención a las mujeres desde el área pública, este año se trató de focalizar de forma muy precisa y minuciosa, a través de un taller dirigido a 25 personas, cómo ha de ser el trato y la atención a las mujeres desde los Centros de Acción Social.

Raquel Usitos, responsable del taller, expuso aspectos novedosos como la importancia de escuchar a quienes sufren este problema, teniendo en cuenta que el poner palabras a los problemas es ya iniciar la resolución del conflicto, sin que nos apure la idea de aportar soluciones; idea que nos lleva en la mayoría de los casos a trabajar el "afuera". Cuando en su opinión tenemos que trabajar más el "adentro". También insistió en la importancia de conectar con los deseos de las mujeres, de modo que no se aceleren los procesos, que sean ellas mismas quienes vayan dando los sucesivos pasos, ya que el 86% de ellas viven en una situación de aislamiento familiar y necesitan su tiempo para tomar decisiones. Por eso remarcó que es fundamental buscar espacios para ellas, que vayan desarrollando sus posibilidades. Los profesionales han de ayudar a que tracen sus propios caminos, no a dárselos ya trazados. Estas ideas, junto a la necesidad de trabajar con ellas en grupo, fueron lo más destacable del desarrollo del taller. T

CC.OO. castilla y león

Con informaciones de Pilar Morales, Bernarda

DENTRO del plan intersectorial de la escuela Juan Muñiz Zapico de CC.OO., la **Federación de la Industria Textil-Piel, Químicas y Afines** (Fiteqa) participó en el curso *Políticas de género*, celebrado en el mes de enero y al que asistieron 18 personas, 7 del secretariado y 11 delegadas y delegados responsables de secciones sindicales. Abrió el curso, en nombre de Fiteqa, Javier Montesinos, de la Secretaría de Formación Sindical. Los temas impartidos fueron los siguientes: fiscalidad y género, a cargo de Paloma de Villota; normativa española y europea sobre igualdad, por Beatriz Quintanilla; la ley contra la violencia de género y la negociación colectiva, por Eva Silván; la presencia de las mujeres en la historia, a cargo de Pilar Díaz; el diálogo social y ley

formación

Delegadas en el 8º Congreso Confederal de Comisiones Obreras, celebrado en mayo de 2003, fotografía de Manoli Olmedo.

RESPONSABLES y delegados y delegadas sindicales de CC.OO. participaron en las jornadas *Elecciones sindicales desde la perspectiva de género*, organizadas por **Comisiones Obreras de Extremadura**, para impulsar la implicación de las mujeres en el proceso de elecciones sindicales. En las mismas se plantearon propuestas para lograr una mayor participación femenina, tanto de votantes como de candidatas.

Las jornadas, celebradas en Baños de Montemayor (Cáceres) en el mes de noviembre y con la participación de hombres y mujeres, incidieron en la necesidad de crear plataformas sindicales con propuestas de género, en conocer el número de trabajadoras que participan en el proceso de las elecciones sindicales y en promover el voto de las mujeres.

Carmen Bravo Sueskun, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, inauguró las jornadas con una ponencia sobre las elecciones sindicales desde la perspectiva de género; tema en el que profundizó Victoria Pumar, adjunta a la misma secretaría, exponiendo varias experiencias concretas. Manolo Martínez, de la Secretaría Confederal de Organización, y Tina Tarriño y Paco Alejo, de la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. de Extremadura, abordaron la planificación desde la perspectiva de género de las elecciones sindicales. Por su parte, la

García, María José Pulido, Ramona Parra y María Jesús Vilches.

secretaria de Organización de CC.OO. de Extremadura, Encarna Chacón, habló de las elecciones sindicales en Extremadura y la secretaria de Comunicación de CC.OO. de Extremadura, Teodora Castro, de la importancia de la comunicación en las elecciones sindicales, apoyando su intervención con el análisis de varios materiales de difusión. María José Pulido, secretaria de la Mujer de CC.OO. de Extremadura, y Julián Carretero, secretario general de CC.OO. de Extremadura, clausuraron este encuentro tras el desarrollo de unos grupos de trabajo y un debate y evaluación final. T

fiteqa-CC.OO.

de igualdad, por Carmen Bravo Sueskun; la salud laboral y el género, por Raquel Gómez; y, los planes de igualdad en los sectores y empresas del ámbito de Fiteqa-CCOO., a cargo de Ramona Parra, responsable de la Secretaría de la Mujer de Fiteqa.

Quienes asistieron al curso hicieron una valoración muy positiva del mismo, en el sentido que los conocimientos impartidos y los criterios para aplicarlos les serán útiles en su trabajo sindical cotidiano.

María Jesús Vilches coordinó, abrió y cerró el curso en nombre de la Escuela, durante los tres días dinamizó el grupo, dando conceptos, pautas y sugerencias. La formación, desde una perspectiva de género, tiene que estar inmersa en todos los cursos que se impartan, para que las políticas sean transversales en la acción sindical y la negociación colectiva, haciendo partícipes a todas las personas del sindicato. T

DESDE la **Secretaría Confederal de la Mujer** y coordinado por la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico se han puesto en marcha toda una serie de acciones formativas dirigidas a delegadas de distintas federaciones (Comunicación y Transportes, Químicas y Textil, Hostelería y Comercio) que se realizarán de forma descentralizada en distintas ciudades.

El objetivo principal de esta actividad es reforzar y valorar el papel de las mujeres como candidatas en las elecciones sindicales, animar a su participación para alcanzar un mayor número de delegadas y dotarles de las estrategias y contenidos necesarios que les permitan incorporar la transversalidad con perspectiva de género a la acción sindical.

Entre los contenidos abordados señalamos los siguientes: impulso de la participación de las mujeres en las elecciones sindicales como candidatas, situación actual de la *Mesa de diálogo social* y los temas de igualdad de oportunidades, análisis del Observatorio de la Negociación Colectiva y las propuestas de género, la normativa española y europea sobre la igualdad de oportunidades, la ley contra la violencia de género y su repercusión en la regulación laboral, en la negociación colectiva, en la salud laboral, etc.

Por el momento se han realizado cursos en Madrid, Sevilla y Málaga, que han sido valorados positivamente, tanto por el número de personas asistentes como por el interés mostrado. Entre la asistencia se contó con un importante número de mujeres jóvenes que evidencia el cambio generacional que se está produciendo dentro del sindicato. T

escuela sindical juan muñiz zapico
comisiones obreras

Comisión por la igualdad

El plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puesto en marcha por el Grupo Repsol YPF está empezando a dar sus primeros pasos.

Eva María Muñoz

LA COMISIÓN por la Igualdad de Oportunidades del Grupo Repsol YPF surgió del compromiso adquirido por la Federación de Industrias Afines (FIA) de UGT, la Federación de la Industria Textil-Piel, Química y Afines (FITEQA) de CC.OO. y la dirección del grupo. La firma para poner en marcha un plan de actuación en esta materia tuvo lugar el pasado 17 de mayo de 2005.

La empresa forma parte del programa Óptima que, impulsado por el Instituto de la Mujer, conlleva un estudio donde se recogen datos de la situación en la empresa con respecto a las materias de igualdad de oportunidades. Este estudio ha sido valioso para que la Comisión por la Igualdad de Oportunidades del Grupo Repsol YPF pudiese trabajar y adoptar una serie de medidas que se aplicarán a las 12 sociedades que componen el grupo y que suman un total de 15.539 trabajadores y trabajadoras, siendo 3.829 mujeres y 11.710 hombres.

Entre otras cuestiones, en el plan de actuación se acordó facilitar la contratación y el acceso de

Hacia la igualdad en el BBVA

Quebrar el techo de cristal al que se enfrentan las trabajadoras, este es el objetivo principal de la puesta en marcha del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el BBVA.

Carme Torres

ÚLTIMAMENTE la composición de las plantillas del sector financiero ha experimentado cambios. Nadie se sorprende ya si al entrar en una entidad bancaria se encuentra a una mujer detrás del rótulo de "dirección" (en el mejor de los casos, porque lamentablemente, muchas veces se lee "director"). Este hecho no pasaría de anécdota, si no tuviera detrás una carga simbólica importante, la no visibilidad de las mujeres en el lenguaje.

El BBVA no es ajeno a la realidad, en las últimas promociones se han incorporado más mujeres que hombres, con el mismo nivel académico y con unas expectativas de futuro semejantes. Pero pronto las de ellas se verán frustradas al ver que su carrera profesional no sigue el mismo ritmo que la de sus compañeros de promoción.

Ante estos hechos que vulneran el más elemental principio de igualdad, se vio la necesidad de afrontar el problema y tomar medidas para cambiar esta situación discriminatoria para las mujeres. La solución no podía ser otra que la de elaborar un proyecto de plan de igualdad entre mujeres y hombres en el BBVA, para ser negociado.

La legislación laboral existente, tanto a nivel europeo como español, prohíbe la discriminación por razón de género, la Directiva Europea sobre Igualdad de Trato insta a los agentes sociales a negociar medidas correctoras, situando la solución al conflicto en la negociación colectiva. Y es a través de ella que el proyecto se ha abierto camino. Finalmente el 8 de noviembre de 2005 se firmó el acuerdo.

En primer lugar se hizo un análisis exhaustivo de la evolución de la plantilla por niveles y antigüedad, segregada por géneros. Los resultados fueron esclarecedores, se constataba la discriminación de las trabajadoras, tanto entre las de más antigüedad como en las de menos.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del BBVA es la encargada de impulsar medidas correctoras para facilitar la equiparación entre mujeres y hombres (o sea medidas de acción positiva, término que no quiere aceptar la

hombres y mujeres en igualdad de condiciones, diversificando así la profesionalidad dentro del grupo en los procesos de contratación de trabajadores y trabajadoras para las distintas empresas que componen el grupo. Además, se señala que siempre que exista igualdad de condiciones entre dos candidatos de distinto sexo se dará prioridad, en la selección, a aquella perteneciente al colectivo menos representado dentro del grupo profesional en que se encuadre.

"Siempre que exista igualdad de condiciones entre dos candidatos de distinto sexo se dará prioridad, en la selección, a aquella perteneciente al colectivo menos representado"

En las localidades de los complejos industriales donde estén instaladas las empresas del grupo se pondrán en marcha cursos de formación para explicar y orientar al alumnado -especialmente a las alumnas- sobre las especialidades y profesiones existentes en el grupo y así conseguir un mayor interés hacia las expectativas de trabajo que la empresa ofrece.

Para avanzar en el compromiso de la conciliación de la vida familiar y laboral, la comisión informará a la plantilla de la empresa de sus derechos en esta materia. Serán dos sesiones informativas, una cada semestre, a realizar dentro de la jornada laboral.

Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad; descartar el lenguaje sexista en todas las comunicaciones internas y externas; y, poner en marcha un plan de formación en materias de igualdad de oportunidades -dirigido a quienes componen la comisión, sindicalistas y a responsables de los departamentos de recursos humanos- a cargo de agentes de igualdad son otros de sus objetivos. Estas agentes de igualdad serán las encargadas de asegurarse que se están poniendo en marcha todas las acciones positivas previstas desde la Comisión por la Igualdad de Oportunidades del Grupo Repsol YPF.

El plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Grupo Repsol YPF está empezando a dar sus primeros pasos para conseguir que hombres y mujeres que integran la empresa tengan el reconocimiento que merecen de todas sus cualidades. En igualdad. T

Eva María Muñoz (evmunozsj@repsolypf.com) es delegada sindical de Comisiones Obreras en la empresa Repsol YPF.

Fotografía de la serie *Fugas* (2002), del madrileño José Luis Santalla, seleccionada en el libro *100 fotógrafos españoles*, de Rosa Olivares. Madrid, 2005: Exit Publicaciones.

dirección de la empresa bancaria) y de realizar una evaluación periódica del plan.

Propuestas de actuación

En el proyecto además se desgranan diferentes propuestas de actuación. Por ejemplo, se tendrá en cuenta la promoción y se detectarán e identificarán los impedimentos que encuentran las trabajadoras para su promoción. Asimismo se determinará un plazo de tiempo para equilibrar el porcentaje de mujeres en los puestos de responsabilidad.

El plan también contempla que la formación se imparta lo más ajustada posible a la jornada laboral y señala que se impartirán módulos específicos sobre los principios de no discriminación e igualdad dirigidos a gestores de los departamentos de recursos humanos y sindicalistas.

En relación a la salud laboral se aplicará la normativa vigente en prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia y queda pendiente establecer criterios de género en las evaluaciones de riesgos laboales. Con respecto a la conciliación de la vida laboral y personal, se concretan mejoras de la ley 39/99 y del convenio sectorial, e incluye un permiso de paternidad de 5 días y no perder días de vacaciones en caso de maternidad. La ley integral de violencia de género se adaptará a la realidad que se vive en el sector de la banca y se establecerá un protocolo de actuación frente al acoso sexual. Además las imágenes y el lenguaje sexista se quedarán fuera de los mensajes que emita la empresa.

El camino ha sido largo, la primera presentación del proyecto del plan a la dirección de recursos humanos fue en octubre de 2002, su respuesta contundente, no cuestionaban los datos, pero "el problema" no era del banco sino de la sociedad.

Durante estos cuatro años CC.OO. ha recordado al BBVA, su responsabilidad social, que debía abordar el problema y negociar soluciones. El banco se ha comprometido a: "*Mejorar la posición laboral de las mujeres y reforzar el papel del BBVA como empresa comprometida en las políticas de igualdad*". Las trabajadoras esperan ahora ver resultados. T

Carme Torres (ctorres@comfia.ccoo.es) es la responsable de la Secretaria de la Mujer de la Sección Sindical Estatal del BBVA.

"Éramos invisibles, la ciencia no era universal"

Maria Ángeles Durán es una de los investigadores más prestigiosos de nuestro país. Sus informes (sobre el uso del tiempo, el trabajo no remunerado, el cuidado de las personas dependientes...) son una referencia fundamental en casi todos los estudios de género.

Carmen Briz

MARÍA Ángeles Durán es catedrática de Sociología e investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Además se la conoce por su vinculación al Instituto Universitario de Estudios la Mujer (IUEM) de la Universidad Autónoma de Madrid, por ser presidenta de la Federación Española de Sociología, autora de numerosos estudios prioritarios para comprender cuestiones relativas al género y por haber recibido diversos premios a lo largo de su recorrido profesional.

A finales del mes de diciembre de 2005 recibió la Medalla al Mérito en el Trabajo por su generosidad, entrega y conducta ejemplar en el desempeño de su profesión y por realizar un trabajo socialmente útil.

María Ángeles Durán celebró hace unos meses su 63 cumpleaños y tiene 3 hijos entre los 32 y los 21 años. Dice de sí misma que actualmente se encuentra: "*De muy buen humor*" y así lo atestigua su eterna sonrisa. A dos mujeres les agradece especialmente su colaboración: a quien le ayuda desde hace años a gestionar su casa y a Marga, su secretaria: "*Los dos bastones fundamentales en mi trabajo*".

La desigualdad entre géneros alcanza a la utilización del tiempo. Una muestra: los varones españoles son los europeos que menos trabajo doméstico desempeñan: 1,34 horas al día.

El uso del tiempo solamente es un indicador de otros fenómenos más profundos, en este caso, de desigualdad. Hay unas presiones sociales muy fuertes para que la distribución del tiempo sea así. En 1975 empecé a interesarme por las causas. En nuestro país no había ni una sola estadística sobre el trabajo no remunerado. La invisibilidad tenía un significado político fortísimo: ni se valoraba ni había expectativas de cambio. Los avances grandes de las mujeres en el plano de la educación no se correspondían con una descarga de las obligaciones que tradicionalmente les había correspondido desempeñar.

En la estructura social y económica española se ha producido un cambio muy importante, ahora lo que realmente decide la vida de la gente es la profesión, el trabajo remunerado, aunque la Constitución democrática de 1978 es completamente ciega al fenómeno del trabajo no remunerado. Se habla del trabajo como si fuese un sinónimo de empleo y de profesión, cuando en realidad trabajo, profesión y empleo son tres cosas completamente distintas, que en el caso de los varones coinciden bastante, pero en el caso de las mujeres son a veces incluso contradictorias: 'si tienes trabajo, no tienes empleo', y 'si tienes empleo, no puedes tener mucho trabajo'.

Hay un eslogan feminista que dice: *Trabajo tenemos (y mucho), queremos empleo*. El trabajo no remunerado consume el doble de horas anuales que el remunerado y en su mayor parte es desempeñado por mujeres.

Se nota una ligera reducción del tiempo dedicado al trabajo no remunerado por parte de las mujeres, y en los hombres un ligerísimo incremento en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado. Lo que pasa es que es muy difícil saber en qué medida está funcionando el patrón de lo 'políticamente correcto' o si están cambiando realmente los hábitos o la percepción subjetiva sobre lo que uno está, o no, haciendo. Los que más participan son los varones urbanos, jóvenes y de alto nivel de estudios.

Pero el ligero cambio que se ha producido en ese ámbito es desmesuradamente pequeño si se compara con el cambio que se ha producido en el tiempo que las mujeres dedican a formarse y a emplearse en el mercado del trabajo. Hay mujeres que siguen manteniendo unos criterios muy altos de excelencia en la prestación de servicios al resto de la familia y al mismo tiempo tienen un deseo muy fuerte de incorporarse a la educación y al mercado de trabajo. Y el día sigue te-

niendo veinticuatro horas para todo el mundo, se produce lo que llamamos la "densificación del trabajo", o estar haciendo simultáneamente varias tareas. Aparece muy claro en las encuestas que, dependiendo de si se vive en pareja o no, las horas que dedican al trabajo pagado y las horas que dedican al trabajo no pagado cambian para hombres y para mujeres. Una encuesta de Eurostat (1) señala que nuestro país es el que ofrece un modelo más desequilibrado por sexos.

¿Por qué no se valora el trabajo no remunerado?

Se podría cuantificar, pero en esta sociedad sólo desempeñan esos trabajos los que no pueden hacer otros, es una relegación a las tareas que no pueden ser desplazadas. Y las mujeres lo hacen porque tienen menos poder, porque ya han accedido a un nivel educativo que les permite hacer otras cosas. Aquí es donde se produce el desnivel.

¿Qué tipo de políticas se deberían poner en marcha para que estas desigualdades no fuesen tan tremendas?

Hay un componente polémico, una reflexión que hacer sobre si la política que han defendido durante muchos años los sindicatos, de oponerse al trabajo parcial, ha beneficiado o ha perjudicado a las mujeres. Un buen empleo a tiempo completo indudablemente es el deseo de la mayor parte de las mujeres, pero en muchos países la alta tasa de ocupación femenina ha ido acompañada de acceso a empleos a tiempo parcial.

En España, las mujeres de una edad intermedia o alta, cuando han podido, han dejado el empleo. Liberarse a través del empleo no les ha convencido nunca. El empleo es una aspiración para quienes lo perciben como un bien. Y hay que reconocer que las mujeres de un nivel muy bajo, que hacían tareas muy duras y que las combinaban con otras obligaciones familiares, ansiaban el ascenso social y el confort, la liberación para ellas ha sido precisamente poder dejar el empleo. Ahora las mujeres sí lo ven como una pérdida, porque están preparadas, querrían tener empleos, y no hemos sabido crearlos.

Suele hacer referencia a menudo a las "transferencias de trabajo entre mujeres" que pueden ir desde el apoyo mutuo hasta contratar servicios, ¿Qué influencia están teniendo en la sociedad?

Ha habido una revolución silenciosa, la de no tener hijos, que ha funcionado en toda la población. Además, una parte de mujeres, con mayor poder adquisitivo, ha delegado. Los hombres han variado muy poco en el patrón de prestación de trabajo dentro de la familia, pero el conjunto de las unidades económicas lo que ha hecho ha sido comprar trabajo, comprar servicios. Si existen posibilidades de vacaciones se contratan con todo hecho, niños y niñas pasan horas en guarderías, campamentos, actividades extra escolares y se contrata mano de obra para producir servicios en las casas. Se consigue así, sin tensión interna en la pareja, mantener un patrón estable de distribución del tiempo. Las mujeres no asumen los trabajos directos pero sí la responsabilidad de dirigir a quien se contrata.

Siempre se habla de las transferencias de dinero y no somos tan conscientes de las transferencias en tiempo. Hay mujeres de edad avanzada que están teniendo un papel importantísimo en la economía española, están cuidando de sus nietos y nietas y eso está permitiendo la incorporación al mercado de trabajo de sus hijas. También hay muchas mujeres que están haciendo las transferencias a sus padres y madres, cuidándoles. Falta la tercera cuestión, hay que tener en cuenta el trabajo cedido por los servicios públicos que con la ley de dependencia debería aumentar.

¿Qué opinión le merece el anteproyecto de Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes aprobado en diciembre pasado?

Que empiece a haber algo es muy importante. Toda su eficacia depende de que se le asigne dinero, o se aumenten los impuestos o se redistribuya el gasto. La ley, por ahora, tiene una finalidad más programática que funcional. Reconoce la magnitud de un problema gravísimo, desde el punto de vista político y social. Por ejemplo, el número de los mayores de 85 años en España, de aquí al año 2050, va a triplicarse, pero además, el número de personas que pueden hacerse cargo de ellos va a reducirse. Por lo general, y por lotería estadística, las mujeres tienen 10 años más de promedio de vida. Sus últimos años suelen pasarlo con muy poco dinero y sin cónyuge que les cuide. Es una expectativa temible.

¿Piensa que debería incorporarse a las cuidadoras familiares como trabajadoras, que se normalizase su situación dentro del mercado laboral?

Es un desafío tan grande que no tenemos recursos para resolverlo en una sola dirección. Puede parecer una solución muy ecléctica, pero es que creo que hay que tocar todos los palillos al mismo tiempo. No podemos prescindir de las abnegadas esposas, hijas y hermanas porque no hay dinero. No me parece nada mal que se les faciliten ayudas económicas. Hay muy pocas plazas de centros de día y de internamiento y además son carísimas. Todas las residencias, sobre todo las privadas, están infradotadas.

"Cuando nadie aguanta una situación, ahí está una mujer. Las mujeres son las únicas que no evitan la carga que sí rechazan los hombres".

¿Existen percepciones psicológicas diferentes dependiendo del género de quien cuida?

Tras la publicación del *Los costes invisibles de la enfermedad* (2), elaboramos un informe aplicado exclusivamente a los enfermos que han quedado dependientes después de haber tenido un infarto cerebral (ictus) (3). La diferencia más importante es que los varones cuidadores se ponen límites y las mujeres no. Hay muchos me-

nos varones implicados y suelen dedicarse a ello en situaciones imprescindibles, estructurando el tiempo que están dispuestos a ceder y tasando sus donaciones; buscan antes el refuerzo de otras personas o de instituciones. Parece que psicológicamente les afecta menos, pero no creo que porque sean varones, si las mujeres hicieran estas tres mismas cosas, ya veríamos. También se puede expresar de otra manera: 'Cuando nadie aguanta una situación, ahí está una mujer'. Las mujeres son las únicas que no evitan la carga que sí rechazan los hombres.

Las cuidadoras suelen abandonarse en todos los sentidos porque están absortas cuidando. El 36% de las personas cuidadoras a quienes entrevisté estaban en tratamiento por depresión. Después de conocer sus historias, lo que me pregunto es cómo solamente el 36% está en esas circunstancias.

Su experiencia de lucha contra el cáncer de mama, que le detectaron en 1997, quedó reflejada en su libro *Diario de batalla*. Son años que describe como fructíferos y hermosos ¿Por qué sintió la necesidad de escribirlo?

Tantos años realizando estudios de uso del tiempo y cuando entras en el sistema sanitario todo cambia, no eras dueña de tu tiempo. Para mí era bueno objetivar la situación, pasé de ser una enferma sufriente para convertirme en analista y eso me hacía fuerte psicológicamente.

La gente enferma tiene poca voz, y dije: "*Si me libro de ésta les daré voz*". La lucha contra la enfermedad es como una batalla y si la planificas tienes más posibilidades de ganarla… así que una pequeña grabadora se convirtió en mi compañía, porque la memoria con las cosas malas es piadosa. Me hizo mucho bien llevar el diario. Al cabo de 5 años me dijeron que todo estaba bien, saqué las cintas de un cajón y cumplí (4). La Fundación del Cáncer de Mama me concedió un premio porque pensaban que el libro había sido útil a mucha gente,

María Ángeles Durán fotografiada por Manoli Olmedo.

me hizo muchísima ilusión. Los derechos de autora los cedí para el envío de medicinas contra el cáncer a un hospital africano. Pasar por una enfermedad importante te da otra perspectiva en la vida, si sale bien...

Defiende el derecho de cada persona a elegir hasta cuando desea seguir luchando y cómo desea morir.

La Organización Mundial de la Salud ha reconocido con claridad que su objetivo no es añadir años a la vida, sino vida a los años. A medio plazo no tengo ninguna duda de que en todas las sociedades desarrolladas los sujetos tendrán mucha más libertad de la que tienen ahora para decidir cuándo es el momento oportuno para partir; aunque este Gobierno no vaya a poner en práctica nada en relación a la eutanasia. Desgraciadamente hay personas que están muriendo con dolor. Nos espera un cambio filosófico y moral profundo. Cuando estuve enferma podía dejar mis bienes materiales a mi familia pero no podía hacer nada para que se explicitase sobre un papel hasta qué punto quería que continuasen tratándome médicamente. Me desesperé tanto que busqué refugio en la asociación Derecho a Morir Dignamente (5), de la que ahora formo parte.

En 1993 fundó, junto con otras mujeres, el Instituto Universitario de Estudios de la Mujer (IUEM) de la Universidad Autónoma de Madrid, ¿qué supuso?

Ha sido la aventura intelectual más bonita de mi vida y una empresa humana magnífica. La ciencia que me ofrecía la universidad me parecía pobre. Ni siquiera el lenguaje me permitía redactar un buen escrito sobre epistemología de la historia de la ciencia en igualdad de condiciones con los varones. Éramos invisibles en los textos. Me comprometí para que la ciencia fuese mucho más comprehensiva, mucho más abierta. Me conmocionó darme cuenta de la pobreza de la ciencia y del pensamiento que había heredado y del peso tan grande de la ausencia que nadie veía: la historia inexistente de un pensamiento inexistente que alguien tendría que hacer. Afectaba a todas las disciplinas. Un grupo de mujeres nos animamos a crear el Instituto.

El Premio Ángeles Durán de Innovación Científica en Estudios de Mujeres y del Género se celebra gracias a la dotación económica que Vd. aporta. ¿Por qué esta iniciativa?

El Premio Nacional de Investigación Pascual Madoz en Ciencias Económicas y Jurídicas (2002) es el premio más importante, desde el punto de vista intelectual y científico, que he recibido. La ciencia es un proceso colectivo. Sino fuera por el empuje y el estímulo de muchas mujeres no estaría donde estoy. Me pareció de estricta justicia compartir el dinero recibido y ahí estamos en la segunda edición. Me complace pensar que habrá otras personas que con ese dinero puedan contribuir a enriquecer y a innovar en la ciencia. T

(1) Eurostat es la oficina estadística de la Comunidad Europea.
(2) *Los costes invisibles de la enfermedad*, de M. A. Durán. Bilbao, 1999: Fundación BBV.
(3) *Informe sobre el impacto social de los enfermos dependientes por ictus. Informe ISEDIC, 2004.* Madrid, 2004: estudio promovido por Merck Sharp y Dohme de España.
(4) *Diario de batalla. Mi lucha contra el cáncer*, de M. Á. Durán. Madrid, 2003: Editorial Aguilar.
(5) Más información en su página *web*: http://www.eutanasia.ws.

¿los mejores años de nuestra vida?

Socialización en el género

¿Niño o niña? En la respuesta está implícita la diferente forma en que los bebés serán tratados, el cómo serán socializados y los distintos caminos que habrán de recorrer. Se espera que en la edad adulta nadie se salga del papel asignado.

Daniel Mesa

ES HABITUAL leer en esta página 13 de la revista *Trabajadora* artículos en torno al empleo de las jóvenes, los indicadores de temporalidad o desempleo siempre muy superiores a la media, o sobre sus problemas de emancipación en plena autonomía económica. Es habitual y sin embargo sigue sin resultarnos demasiado extraño.

Mysteryworld, de Zaadam.

Y es que hay un paso previo: la socialización en el género. La dejadez en este aspecto seguramente no es la causa, pero necesariamente aporta muchas de las soluciones. La socialización es un proceso que se da a lo largo de toda la vida, pero es en las primeras etapas donde se interioriza con mayor intensidad. La familia, la escuela, los amigos, la pareja, los medios de comunicación… son agentes potenciales en la socialización de la gente joven y es aquí donde es necesario incidir para educar en la igualdad de género.

Todas las explicaciones apuntan a un lastre cultural de nuestro país. El sistema educativo es y ha sido uno de los factores que contribuyen a perpetuar la discriminación hacia las mujeres porque la socialización en la igualdad de género no es tarea prioritaria en nuestro sistema educativo, y cuestionarlo puede ser perturbador para el sistema dominante. Una vez que se "asigna" un género y se interioriza, la sociedad espera que los individuos se comporten como mujeres o como hombres, con todas sus características asignadas. Estas expectativas se consuman y reproducen en las prácticas de la vida cotidiana (Bourdieu, 1990).

El cambio de esta socialización es el primer paso para acabar con situaciones de discriminación, pero la dinámica de nuestro sistema educativo apunta a todo lo contrario: la reproducción social de estos roles de género, del sistema dominante. La escuela viene a ser un campo de entrenamiento para situaciones sociales en la edad adulta: la jerarquía, la división social del trabajo (Bowles y Gintis). El sistema educativo es muy culpable de la feminización de ciertas profesiones. No hay una auténtica enseñanza en igualdad y el currículo también vendrá determinado por la desigualdad de género: invisibilidad de las mujeres en los textos, énfasis en la dedicación al ámbito privado o doméstico... (McDonald). Las interacciones en el aula reproducen la discriminación social y legitiman una separación de género similar a la de la sociedad en la que se insertan, en vez de actuar como agente de cambio social.

"La dinámica de nuestro sistema educativo apunta a la reproducción social de los roles de género, del sistema dominante".

A nivel teórico y legislativo se ha avanzado en la coeducación y sin embargo no se ha hecho el esfuerzo suficiente para llevarlo a la práctica. Este debería ser uno de los retos de la nueva Ley Orgánica de Educación. Recordemos que aun hoy seguimos conviviendo con una realidad paralela: muchos centros españoles logran conciertos educativos y subvenciones públicas a pesar de atacar el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de sexo, al segregar a los alumnos. Así, la escuela una vez más perpetúa estructuras sociales discriminatorias, haciendo inútiles las políticas puestas en práctica. Es de esta forma como el currículo oculto -centros femeninos en los que el profesorado es exclusivamente femenino y centros masculinos en los que el profesorado es exclusivamente masculino…- se intensificará hasta marcar decididamente posiciones desiguales entre los sexos en la sociedad.

Un informe reciente de la Comisión para la Investigación de Malos Tratos a Mujeres (CIMTM) (1) señala que el 40% de las denuncias por malos tratos son puestas por menores de 30 años y que un 33% de las muertes por este motivo corresponde también a esa franja de edad. Quizá se deba a que no hemos dado el necesario paso previo, el de socializar a los menores en la igualdad de género. T

Daniel Mesa (danimesa@ccoo.es) es adjunto a la Secretaría de Juventud de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

<NOTAS>(1) *La violencia de género en las mujeres jóvenes* (noviembre de 2005) se puede consultar íntegro en la siguiente página *web*: http://www.malostratos.org/

La Cuerda

La Cuerda. Una mirada feminista de la realidad, es la revista editada por la asociación del mismo nombre, con sede en Ciudad de Guatemala. Puede consultarse en: www.lacuerda.org

LA ASOCIACIÓN

La Cuerda está constituida por feministas guatemaltecas que tratan de hacer visible el "quehacer, pensar y sentir" de las mujeres, e informar de sus problemas y su lucha. La asociación comenzó su andadura en 1998, con la iniciativa de crear un medio de comunicación de y sobre mujeres, concretada en una publicación mensual de difusión masiva que lleva el mismo nombre y 8 años de trabajo a su espalda. Además de la producción y publicación de *La Cuerda*, esta asociación realiza diversas actividades de comunicación orientadas a lograr una mayor equidad política y social de las mujeres, en un país cuya realidad desde hace algunas décadas es especialmente dura debido a los numerosos y continuos agresiones y asesinatos de mujeres que en su mayoría quedan impunes.

Con la intención de ampliar el alcance del feminismo en su país conceden una atención prioritaria a la información sobre la situación de las mujeres rurales e indígenas, que constituyen cerca del 90% de la población y a su formación en temas como salud integral, libertad sexual, derecho a elegir y decidir en materia reproductiva, y el rechazo a la violencia en este ámbito, desde la perspectiva de la democratización de las relaciones públicas y privadas entre los sexos. T

Amaia Otaegui trabaja en la Confederación Sindical de CC.OO.

Autonomías y conciliación

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas, de Jorge Aragón Medina, Ana Cánovas Montero y Fernando Rocha. Sánchez. Madrid, 2005: Ediciones Cinca y Fundación 1º de Mayo.

LOS CAMBIOS

sociodemográficos, económicos y culturales producidos durante las últimas décadas en las sociedades desarrolladas, entre los que destaca la creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, han situado la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral en un primer plano de las agendas políticas de los diferentes gobiernos. Una cuestión que, en el contexto español, implica no sólo a la Administración central sino también a las Administraciones autonómicas, que cada vez tienen más competencias en este ámbito.

El libro recoge los resultados de una investigación –realizada por realizada por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- sobre las políticas desarrolladas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas, así como sus potencialidades y carencias, comparando unas con otras. Se detiene además en analizar las actuaciones referidas a conciliación en cuatro tipos de planes: planes de empleo, de igualdad de oportunidades, de inclusión social y de apoyo a la familia. El libro incluye un anexo con las diferentes tipologías de planes autonómicos útil para quienes deseen adentrarse en materia de conciliación. T

Jorge Aragón es el director de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

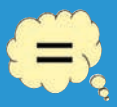
Discriminación *versus* igualdad

Políticas de igualdad, políticas de discriminación: el futuro del sindicalismo en materia de igualdad. Madrid, 2005: Comunidad de Madrid.

ESTE LIBRO

recoge consideraciones para el discurso y la práctica sindical claves para el futuro del sindicalismo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los textos de Rodolfo Benito, Paloma González (presidenta del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid) y Pilar Morales preceden a las diferentes ponencias. Elvira S. Llopis (directora de la Fundación Sindical de Estudios) analiza los discursos que infravaloran "lo femenino". Amelia Valcárcel (catedrática de Ética de la Universidad de Oviedo) escribe sobre los retos del feminismo en el siglo XXI. Victoria Virtudes (de la Clínica CB Medical) pone de manifiesto como subyacen comportamientos de violencia de género en algunas interrupciones voluntarias del embarazo. María José Sánchez (Secretaría de la Mujer de la Federación Regional de Enseñanza de CC.OO. de Madrid) reivindica políticas coeducativos. Paloma López (economista del Gabinete Interfederal de CC.OO.) critica el discurso económico tradicional. Salce Elvira (miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de CC.OO.) reflexiona sobre las mujeres en el mercado de trabajo; y, por último, María José Romero (catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla La Mancha) enfoca el problema del acoso sexual. T

Pilar Morales, Secretaría de la Mujer de la USMR de CC.OO.



Think Equal, logotipo para una exposición en el Chelsea Art Museum de Nueva York.

Equal pay for comparable work, cartel de Dong Minkler.

El siguiente informe analiza la iniciativa comunitaria Equal en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, un principio exigido en todas las políticas y actuaciones de la Unión Europea.

La iniciativa comunitaria Equal

La igualdad de oportunidades en los Fondos Estructurales Europeos

La incorporación del principio de igualdad de oportunidades, basado en el análisis de la realidad y la situación de discriminación existente por razón de género, ha ido evolucionando hasta llegar a ser un asunto transversal en todas las políticas y actuaciones comunitarias.

Ana Hermoso

LOS FONDOS Estructurales, el instrumento de financiación de la Unión Europea, se han decantado en favor de la igualdad de oportunidades. En el Reglamento de la CE 1260/1999 -que constituye la base normativa para el período actual de la programación 2000-2006- el principio de igualdad de oportunidades se convierte en un principio transversal que debe estar presente en todas las intervenciones que se cofinancian con Fondos Estructurales Europeos.

En el mismo sentido, el Reglamento de la CE 1784/1999 relativo al Fondo Social Europeo establece, en su artículo 1, que apoyará medidas de prevención y lucha contra el desempleo y desarrollará recursos humanos y de integración social en el mercado laboral con el fin de alcanzar un elevado nivel de empleo, la igualdad entre varones y mujeres y un desarrollo sostenible, además de la cohesión económica y social. Establece además, como uno de los elementos prioritarios en todos sus ámbitos de actuación la integración de las políticas de igualdad de oportunidades.

La iniciativa comunitaria Equal, programa de intervención cofinanciado por el Fondo Social Europeo, incluye entre sus principios fundamentales para todos sus ejes y áreas temáticas el objetivo transversal de la igualdad de oportunidades [1]. Además hay un eje específico que trata otras dos áreas temáticas: la conciliación laboral y familiar y la segregación vertical y horizontal en el trabajo.

think
equal
equal
equal

La iniciativa se inscribe en el marco general de la Estrategia Europea para el Empleo y su objetivo es promover nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad presentes en el mundo del trabajo. Ofrece, además, un enfoque a escala europea para experimentar nuevas formas de abordar los problemas de la desigualdad y la discriminación en el mundo del trabajo. La iniciativa desarrolla 5 ejes de actuación. El eje 1 se detiene en la inserción y reinserción en el mercado laboral y lucha contra el racismo y la xenofobia; el eje 2, en la creación de empresas; el eje 3 en la adaptabilidad; el eje 4 en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y, el eje 5 en quienes solicitan asilo.

El presupuesto de Equal -aprobado para nuestro país para el período 2000/2006- asciende a 515.4 millones de euros, cantidad que se aproxima a los 85.700 millones de pesetas de ayuda del Fondo Social Europeo.

La aplicación del principio de igualdad de oportunidades se lleva a cabo siguiendo la estrategia dual de la Comisión Europea; que, por un lado, incorpora actuaciones específicas y transversales para que los proyectos sean eficaces y ayuden a eliminar las desigualdades y discriminaciones existentes en el trabajo por razones de género; y, por otro, incorpora el principio de forma transversal en todas las actuaciones y fases del proyecto.

"La importancia de la igualdad de oportunidades no deja lugar a dudas, además está contemplada como transversal en todas las actuaciones de los proyectos Equal".

Si atendemos a la estructura de la programación de la iniciativa co-

munitaria Equal, la importancia de la igualdad de oportunidades no deja lugar a dudas: su eje específico está dotado con cerca de un tercio del presupuesto [2], además de estar contemplado como transversal en todas las actuaciones de los proyectos Equal.

Armonizar vida familiar y vida profesional

El eje 4 centra sus prioridades en reducir las diferencias que existen por razón de género en el mercado laboral. Sus actuaciones proponen ir hacia un reparto más equitativo en las responsabilidades familiares y domésticas, en mejorar los dispositivos de atención de las personas dependientes y en eliminar la segregación en el trabajo.

Uno de los principales obstáculos al que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a un empleo, y que queda reflejado en los datos de actividad, es el de conciliar su vida familiar con la profesional. Según datos de la Encuesta de Población Activa, en el año 2004, 119.200 personas abandonaron su puesto de trabajo por razones familiares, de las que el 93,2% eran mujeres. Si se compara con los datos del año 2000 se aprecia un crecimiento del 7% en el número total, si bien se reduce ligeramente la proporción de éstas. Por otra parte, las excedencias por cuidado de hijos o hijas aumentaron, entre 2000 y 2003, un 66,4%, hasta 13.879, representando las solicitadas por trabajadoras el 96,4% del total.

Para hacer frente a las debilidades detectadas en la situación en el Estado español, Equal propone dos medidas. La primera consiste en experimentar nuevas fórmulas para organizar el trabajo, que permitan a toda la población compatibilizar sus responsabilidades familiares y domésticas; fórmulas que promuevan la corresponsabilidad entre unos y otras en lo referente al trabajo domestico y a la atención a los demás miembros de la familia, y que incluyan servicios de apoyo para las personas dependientes. La segunda medida consiste en facilitar formación específica a quienes están fuera del sistema productivo, que tengan en cuenta su disponibilidad y la finalidad de insertarse en condiciones igualitarias. Otra medida que se apunta es la de especializar a algunas mujeres en materia de igualdad de oportunidades.

La tasa de desempleo femenina sigue prácticamente doblando a la masculina; las mujeres acceden al empleo generalmente bien a través de contratos temporales bien a través de contratos a tiempo parcial y en actividades que requiere menor cualificación. Por si fuera poco, perciben, por término medio, un salario inferior al de los hombres aunque ambos se empleen en el mismo sector de actividad u ocupación.

Con el fin de luchar contra la segregación, Equal propone desarrollar planes de acción positiva en el entorno empresarial que incidan en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres; que promuevan el acceso y participación de éstas en los procesos de decisión y negociación colectiva; que tiendan a lograr la presencia equilibrada de trabajadores y trabajadoras en todos los sectores productivos y en todos los niveles jerárquicos; y que se acompañen de medidas dirigidas a los actores del mercado de trabajo para que apoyen y desarrollen estos planes. También propone llevar a cabo planes de promoción para la participación de las mujeres en el mercado laboral y acciones orientadas a prevenir la segregación desde el sistema educativo; que estimulen la diversificación de las opciones formativas y laborales; que introduzcan la igualdad de oportunidades dentro de la práctica profesional; y que fomenten una actitud positiva en la sociedad y en las familias hacia la promoción de las mujeres en el entorno laboral.

Uno de los muchos logotipos utilizados en los proyectos Equal europeos.

Algunos resultados

Según la evaluación intermedia [3], la interpretación que se hace del principio de igualdad de oportunidades tiene dos variantes: la primera entiende el principio de igualdad de oportunidades como igualdad para todas las personas en situación de riesgo de exclusión, y no como igualdad de oportunidades entre géneros. La segunda, en la que se encuentran en torno al 40% de los proyectos de la primera convocatoria, es una interpretación extensiva del término "igualdad de oportunidades". Por otro lado, otra parte de los proyectos entiende que aplicar la igualdad de oportunidades significa sólo realizar algunas actuaciones de discriminación positiva hacia las mujeres, pero no integran el principio en todas las fases y actuaciones del proyecto.

Más de un 70% de los proyectos realizan un diagnóstico sobre la situación de las trabajadoras, aunque son de carácter genérico, porque aunque incluyen datos desagregados por sexo, no hacen un análisis

diferencial de la situación de las mujeres en relación a los varones ni de las causas que la propician. De hecho, este análisis se ha realizado al inicio de la acción 2, cuando suele ser difícil redefinir objetivos generales y tipología de actuaciones.

Casi el 40% de los proyectos de la primera convocatoria (excluyendo a los del eje 4) no definían objetivos relacionados con la igualdad de oportunidades. Además, es habitual que la perspectiva de género no se aplique de manera transversal a todos los objetivos del proyecto; es decir, que éstos no tienen en cuenta la diferente situación que corresponde a cada género.

La mayoría de los proyectos promueven la participación de las mujeres a través de medidas de acompañamiento, sin embargo, éstas se interpretan como barreras o carencias suyas, y no como barreras o discriminaciones de las que son objeto, no sujeto. Además, las medidas de acompañamiento pocas veces se orientan a asegurar la efectividad de las actuaciones en las que ellas participan, para lo cual se debe trabajar sobre las discriminaciones sexistas y, por tanto, sobre las barreras que otras personas o entidades ponen, consciente o inconscientemente, a la participación de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de igualdad.

En el módulo de seguimiento se recogen datos sobre diferentes mecanismos de apoyo de los proyectos, orientados a la participación de las que sufren más desventajas y a las trabajadoras en procesos de formación o promoción. Respecto al primer tipo, destacan los servicios de atención a personas dependientes (sobre todo a niños y niñas que 89 proyectos dicen haber desarrollado, seguido de personas con discapacidad, 69 casos, y de personas mayores, 68 casos). Aunque bien es cierto que muchas veces un mismo proyecto se dedica a estos tres sectores de población. Tras la asistencia a personas dependientes, lo más frecuente es la formación en habilidades sociales, seguida de la ayuda económica y, en menor medida, la formación inicial compensatoria. Algunos proyectos ponen de manifiesto en el apartado de "otros" la adaptación horaria y espacial, talleres de autoestima y atención psicológica y otros recursos como el cheque- servicio.

La disposición más frecuente de apoyo a las trabajadoras en procesos de formación o promoción vuelve a ser la asistencia para el cuidado de personas a cargo seguida de la formación en habilidades y la teleformación o formación a distancia.

En menor medida se han desarrollado planes integrales de acción positiva en la empresa (34 casos) o formación en horario laboral (35 casos). En el apartado de "otros" vuelve a destacar los horarios compatibles, las becas, talleres de conciliación y la intervención con empresas que faciliten la conciliación.

En el módulo de seguimiento también se recogen actuaciones relacionadas con la sensibilización social: 82 proyectos se centran en la conciliación, especialmente en quienes tienen cargas familiares y, en última instancia, en el personal responsable de los departamentos de recursos humanos.

Hay 62 proyectos que indican actuaciones de sensibilización contra la segregación laboral, en los que las beneficiarias casi triplican la cifra de beneficiarios. Algunos de ellos también se detienen en la difusión de ideas no sexistas, a través de seminarios y foros. De hecho los materiales más frecuentes son de sensibilización, información y orientación y los infrecuentes, las herramientas metodológicas.

Según el informe de evaluación intermedia, la integración de la igualdad de oportunidades varía según el área temática en la que se desarrolle el proyecto. Así los del área de lucha contra el racismo y la xenofobia y el proyecto sobre solicitantes de asilo son los que en menor medida integran el principio. Más de la mitad de los proyectos de creación de empresas y adaptabilidad incluyen el principio en la formulación general y en objetivos específicos relacionados con las empresas y los sistemas, sin embargo se quedan cortos en cuanto a la introducción del principio en los objetivos sobre las personas. En concreto cabe destacar que menos de la mitad de los proyectos de adaptabilidad no incluyen actuaciones relacionadas con la conciliación. Por otro lado, en algunos proyectos del eje 4 tampoco se incluyen acciones que favorezcan la conciliación, o no participan enti-

dades o personas especializadas en la igualdad de oportunidades.

El papel de las asociaciones de desarrollo

La evaluación intermedia de los proyectos se ha centrado sobre todo en la integración del principio en el seno de las asociaciones de desarrollo. Así, tan sólo en la mitad de ellas (sin tener en cuenta las del eje 4) hay entidades o personas especializadas en igualdad de oportunidades. Y en el eje 4, en el área de conciliación, sólo el 70%. Esto se debe a que no se considera un elemento prioritario dentro del área temática en la que se trabaja. Por otro lado, una buena parte de proyectos (aunque menos de la mitad) indica que ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades en la composición del equipo de trabajo de la asociación de desarrollo, mediante la contratación femenina o mediante la formación en igualdad de oportunidades para el personal contratado y el personal de las entidades de la asociación de desarrollo.

Según los datos que se recogen en el módulo de seguimiento, 136 proyectos han indicado que tienen entidades en la asociación de desarrollo especializadas en igualdad de oportunidades, en la mayoría de los casos (51) se indica que es una entidad pública, seguida de una asociación (36 casos) y otras entidades (35 casos, algunos de ellos se refieren a entidades públicas, a sindicatos y a profesionales independientes). En esta misma fuente se indica que 75 proyectos de la primera convocatoria tenían previsto la formación en igualdad de oportunidades en la asociación de desarrollo, una formación muy heterogénea, ya que varía entre 1 hora dada a 2 personas (un hombre y una mujer) y 850 horas impartidas a 112 varones y 338 mujeres. La media de horas impartidas es de 56 a un promedio de 15 varones y 30 mujeres. En la mayoría de los casos la formación es inferior o igual a 10 horas o a 20 horas (23 y 17 casos respectivamente). En general, a medida que aumenta el número de horas en formación en igualdad de oportunidades disminuye el número de proyectos. Además, la participación de las entidades expertas en igualdad de oportunidades suele ser de tipo consultivo, especialmente cuando las entidades especializadas son entidades sociales de pequeño tamaño y sin capacidad financiera.

Cartel recogido de la página *web* de Educastur, dependiente de la Consejería de Educación y Ciencia del Gobierno del Principado de Asturias.

El informe de evaluación intermedia pone de manifiesto como buena práctica el crear grupos de trabajo específicos sobre igualdad de oportunidades en la asociación de desarrollo o mesas transversales sobre este tema en el que participen personal técnico y personal de todas las entidades de la asociación de desarrollo. También es imprescindible la participación de personas especializadas, como agentes de igualdad, que puedan coordinar los grupos o mesas y, además, participar en los otros grupos que se creen para velar por la integración del principio en todas las actividades del proyecto.

Respecto a la selección de personas beneficiarias, se emplean con frecuencia medidas de discriminación positiva, priorizando a las mujeres (más de la mitad de las asociaciones de desarrollo emplean este mecanismos), o estableciendo cuotas o un número mínimo de beneficiarias. Sin embargo, algunos proyectos entienden que este tipo de medidas son suficientes y, por tanto, realizan una interpretación restrictiva del principio de igualdad de oportunidades que suele denotar una carencia en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género en las diferentes fases del proyecto.

El informe destaca que -junto al establecimiento de un buen sistema con indicadores que comparen la diferente situación entre géneros aplicados a todas las actuaciones- debe apoyarse y formarse a los responsables de la gestión de las actuaciones en la introducción de una perspectiva feminista y, además, entidades expertas en gé-

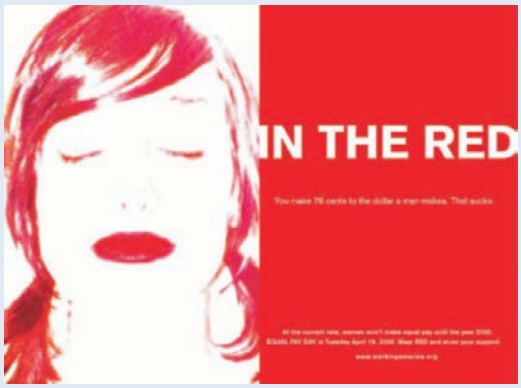
"Respecto a la selección, se emplean con frecuencia medidas de discriminación positiva, bien priorizando a las mujeres, bien estableciendo cuotas".

nero e igualdad de oportunidades deben crear un sistema de control de calidad para aplicar medidas correctoras cuando sea necesario.

Hay 9 proyectos que en su sistema de seguimiento tienen en cuenta las diferencias entre géneros, 16 proyectos sólo lo indican respecto al sistema de evaluación y 118 respecto al de seguimiento y evaluación. La gran mayoría indica que recogen datos desagregados por sexo, seguido de indicadores desde una perspectiva de género y, en mucha menor medida, que realizan una evaluación inicial de impacto (65 casos).

Participación de Comisiones Obreras

La convocatoria de los proyectos Equal creó una importante expectativa en organizaciones sociales de todo tipo y también en el seno de Comisiones Obreras. De hecho, en la primera convocatoria se solicitaron



Campaña de la organización Working America contra la discriminación salarial de las mujeres en el trabajo.

en total 422 proyectos y se aprobaron 159. Comisiones Obreras, a través de diversas organizaciones territoriales y federativas, participó en 70 proyectos de asociaciones de desarrollo (que suponen casi el 40% sobre el total de aprobados, de los que 25 corresponde al eje 4). Aunque predominan los compromisos de organizaciones territoriales también hay varias federaciones implicadas (en mayor medida en la primera fase). En la segunda se han aprobado 225 proyectos y Comisiones Obreras participa en 54 proyectos (de los cuales 23 se desarrollan en el eje 4 de igualdad de oportunidades).

El interés en los proyectos Equal deriva de su propio carácter, ya es una iniciativa para realizar programas innovadores relacionados con el empleo y para combatir todo tipo de discriminación y desigualdad en el trabajo, elementos que afectan directamente a la actuación sindical.

Los objetivos estratégicos en esta materia tienen una doble dimensión: fomentar las oportunidades de empleo (nuevas actividades relacionadas con los servicios sociales y la sociedad de la información, programas mixtos de formación y empleo, iniciativas de empleo local) y de mejorar la calidad del empleo (estabilidad, reducción y reorganización del tiempo de trabajo, la salud laboral, la prevención de riesgos, la inmigración). Además de la igualdad de oportunidades aplicada al empleo supone conseguir una participación equilibrada de hombres y mujeres para hacer efectivo un derecho fundamental que prohíbe cualquier trato discriminatorio.

En este marco, la perspectiva de género de los proyectos Equal, aplicada al ámbito laboral, permite conocer los obstáculos que existen para que la participación en el mercado laboral de unos y otras sea equilibrada y para que las discriminaciones en el mercado terminen desapareciendo.

Actualmente los proyectos Equal de la segunda fase están en plena ejecución y se prolongarán durante este año -y probablemente parte del 2007- con los proyectos que presenten la acción 3 denominada "de transferencia". Para la nueva programación 2007-2013 las iniciativas comunitarias desaparecen como programación con financiación específica, y los principios básicos de Equal se integrarán en la programación habitual. Desde la Confederación Europea de Sindicatos y Comisiones Obreras se ha considerado que podría ser perjudicial el que desaparezcan las iniciativas comunitarias, ya que al no asignar un presupuesto específico, las acciones innovadoras como son los proyectos Equal, al tener un presupuesto financiero comunitario más restrictivo, se podrían "dejar de lado". T

Los proyectos Equal permiten conocer los obstáculos que existen para que la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres sea equilibrada".

Ana Hermoso trabaja en la Secretaría Confederal de Empleo de Comisiones Obreras.

(1) Para más información sobre los proyectos Equal se pueden consultar: http://www.mtas.es/uafse/equal/default.htm ó http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.cfm ó http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index_en.html

(2) En la primera convocatoria el presupuesto fue de 68,8 millones de euros de ayuda del Fondo Social Europeo (el 31% del total); en la segunda, ascendió a 89,9 millones de euros (el 33% del total).

(3) Según los datos del informe de cierre de la primera convocatoria y la evaluación intermedia realizada por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) en diciembre de 2005.

ciberfeministas

Investigadoras y tecnólogas

La Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas es voz y red de apoyo para investigadoras y universitarias que desean acabar con la discriminación sexista en la ciencia.

Alicia Durán

"JUNTAS para promover la plena incorporación de las mujeres a la investigación, la ciencia y la gestión académica", así comienza el documento de declaración y estrategias de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT), donde se resume el contexto nacional e internacional en el que se mueven científicas y tecnólogas y las causas que generan las múltiples situaciones de marginación detectadas.

AMIT se funda en 2001, a iniciativa de un grupo de mujeres de variadas disciplinas vinculadas a la universidad, al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y a la industria y pretende ser voz, foro de discusión y red de apoyo para todas las investigadoras y universitarias convencidas de que hay que trabajar juntas para lograr la plena participación de las mujeres en la investigación y la ciencia. Entre sus fines se incluyen: promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la actividad investigadora; sensibilizar al entorno sobre las situaciones de discriminación y los mecanismos que las generan; conseguir la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera en los ámbitos público y privado; y, elaborar recomendaciones y colaborar con otras organizaciones europeas e internacionales para facilitar el avance de las mujeres en la ciencia.

"AMIT elabora recomendaciones y colabora con otras organizaciones para facilitar el avance de las mujeres en la ciencia".

En lo inmediato la asociación propone crear una red de nodos regionales para divulgar los fines de la asociación; reclamar datos desagregados por sexo a todas las instituciones científicas; promover el cumplimiento de las recomendaciones de la Unión Europea para la paridad de comités y tribunales; y, organizar seminarios y coloquios para la reflexión y el debate.

Su página *web* (http://www.amit-es.org) es una herramienta excelente para acceder a publicaciones, documentos e informes nacionales e internacionales de fuentes muy variadas. En el apartado de información general se incluyen todo tipo de actividades (cursos, seminarios, jornadas y congresos, presentaciones de libros, etc.) además de una sección de ofertas de empleo. Para quiénes deseen contactar con la asociación: AMIT@ifs.csic.es

Una generación de jóvenes investigadoras y tecnólogas verá de nuevo sus carreras estancadas, serán injustamente tratadas o, simplemente, se perderán para la ciencia, si no se actúa, afirma AMIT, que resume su propuesta en una frase rotunda: *"No basta con dejar pasar el tiempo. Hay que actuar"*. AMIT es una herramienta útil y necesaria para tejer esas redes de mujeres que enlacen, promuevan, conecten, articulen; que ayuden a colocar a las mujeres en el sitio que les corresponde. T

Alicia Durán (aduran@icv.csic.es) es profesora de investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) y pertenece al Área de Ciencia y Tecnología de la Fundación 1º de Mayo de Comisiones Obreras.

PUBLICIDAD

ISADORA CLINICA

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

Trabajadoras domésticas

Victoria Pumar

Puesto en marcha por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y FESUR (1) se celebró, a principios del mes de diciembre en Montevideo (Uruguay) el *Seminario sindical sobre las mujeres migrantes trabajadoras domésticas*, que es el término que se utiliza en Latinoamérica para denominar a las empleadas de hogar.

Participaron mujeres de Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Venezuela y Uruguay vinculadas a organizaciones sindicales y a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO). Esta organización, que se creó en 1988 en Bogotá (Colombia), trabaja con empleadas de hogar denunciando las condiciones de explotación, marginalidad, discriminación social y laboral en la que se encuentran la mayoría de ellas. Actualmente son un referente en la vindicación de sus derechos y su presencia es requerida en casi todos los foros internacionales que abordan el tema. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras participó en el seminario aportando sus puntos de vista sobre el trabajo doméstico. La situación laboral de las personas que trabajan es este sector no es igual en todos los países, pero al igual que aquí, coinciden en que en todos tienen una legislación especial que regula sus condiciones, teniendo menos derechos que el resto de trabajadoras y trabajadores.

El objetivo fundamental del seminario es la de organizar a las empleadas de hogar tanto a nivel nacional, como regional e internacional, teniendo en cuenta la migración y haciendo un análisis de las causas de la misma en las últimas décadas. En la década de los 70 las causas eran de persecución política fundamentalmente, en la de los 80 las causas fueron económicas, en los últimos años se acentuaron las migraciones económicas ya sea dentro de los países como fuera de ellos. Las características de las migraciones han variado también con los años, si antes eran predominantemente masculinas, al menos sobre quien emigraba en primera instancia, en los últimos años aparecen demandas centradas en las mujeres que se concretan en trabajos en el sector servicios y dentro de este sector en los peores remunerados (empleadas de hogar, cuidado de personas…). En Brasil hay un total de 6.081.879 personas que son empleadas de hogar de las que 5.683.988 son mujeres, lo que representa el 18,6% de la ocupación femenina, predominan entre estas trabajadoras las de raza negra, esto lo puede explicar el origen en el trabajo esclavo. En Perú se estima que hay 600.000 trabajadoras aunque sólo 380.000 registradas, entre las no registradas están las menores de edad y las migrantes que provienen sobre todo de áreas rurales, en Argentina de 1.000.000 de personas que se calcula que pertenecen a este sector tan sólo 50.000 están registradas. Se puede afirmar por tanto que la mayoría de las trabajadoras forman parte de la economía informal o economía sumergida, y sin duda que la inmensa mayoría son mujeres.

Felicitamos a Casimira Rodríguez (en primer lugar, a la izquierda), secretaria de (Conlactraho) y ahora ministra de Justicia de la República de Bolivia. Un ejemplo más de empoderamiento de las mujeres.

Otro de los objetivos, no menos importante, es la erradicación del trabajo infantil que, si bien es cierto que no sólo se da en el servicio doméstico, es ésta una de sus formas más habituales con mucho peso aun en estos países y se debe a por lo menos dos estrategias no excluyentes: por la estrategia de adaptación y supervivencia familiar y por la estrategia individual de inserción en una sociedad de consumo.

Las centrales sindicales están trabajando en fomentar la capacitación y la formación de las mujeres en la acción sindical; en generar espacios de participación de los problemas de las mujeres en los procesos de integración subregional; en luchar para que los Gobiernos respeten los convenios de la OIT y en vigilar el cumplimiento de los mismos; en integrar las reivindicaciones de las trabajadoras en general en la agenda sindical y muy en particular las de las más desfavorecidas entre las que se encuentran las empleadas de hogar. T

Victoria Pumar es adjunta en la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

(1) Friedrich Ebert Stiftung de Uruguay (FESUR) trabaja, entre otros temas, en: sindicalismo, descentralización, modernización de la política comunal, perspectiva de género e integración regional.

Desajuste entre formación y empleo

Un informe del Consejo Económico y Social (CES) sobre el papel de la juventud en el sistema productivo español vuelve a poner en evidencia el grave desajuste entre formación y empleo.

Nuria Rico

El Consejo Económico y Social (CES) aprobó en sesión plenaria, en diciembre de 2005, el *Informe sobre el papel de la juventud en el sistema productivo español*. Son muchos los desajustes que este informe vuelve a poner en evidencia en cuanto al empleo, educación y formación, así como la necesidad de establecer un compromiso social para abordar el problema. El desempleo, la temporalidad, la rotación, el fracaso escolar, el abandono prematuro del sistema educativo, el desajuste entre formación y ocupación o el retraso en la emancipación son rasgos que caracterizan al colectivo de jóvenes en nuestro país, lejos de estar en consonancia con los indicadores del resto de Europa.

Las políticas de empleo orientadas a la gente joven han quedado "obsoletas", no han cambiado su diseño básico desde que en los años 80 se pusieran en marcha y no están adaptadas a las nuevas realidades del mercado de trabajo, más complejas y dinámicas. Las actuaciones establecidas son puntuales, no tienen coherencia ni responden a objetivos vinculados al empleo y a sus condiciones y están destinadas a un segmento de la población minoritario: al colectivo de jóvenes vinculados al movimiento asociativo, que por lo general no están insertos en el sector productivo. Son, por tanto, políticas poco eficaces. Los únicos programas públicos dirigidos a menores de 25 años que combinan formación y empleo son las Escuelas Taller y las Casas de Oficio. Desgraciadamente en la última década se están reduciendo tanto los fondos como el alumnado, lo que indica que habría que modificar los programas actuales.

Desde la Unión Europea se realizan recomendaciones para el empleo y la formación en los Estados miembro pero siempre refiriéndose a jóvenes que ya están en el mercado de trabajo o próximos a estarlo. Cuando se habla de fomento de los intercambios formativos y culturales de nuevo se dirige a una minoría de jóvenes asociados. El Estado español no alcanza los objetivos fijados en la Estrategia Europea de Empleo para prevenir el desempleo de larga duración, por ejemplo, atender a jóvenes antes del sexto mes en desempleo desde los Servicios Públicos de Empleo, ofreciéndoles acciones de formación y empleo.

Es significativo cómo la percepción del trabajo los jóvenes se orienta hacia la instrumentalización y no hacia la socialización, no considerándolo como fuente primaria de bienestar emocional. El

Instituto C.B. Medical
CBM
30 años de experiencia. Ahora en Madrid
ABORTO LEGAL

- I.V.E.
- Aborto con anestesia local y general.
- Vasectomía
- Fimosis
- Frenillo
- Ligadura de Trompas
- Píldora R.U.
- Pruebas de Paternidad
- Otras Cirugías

ALTA TECNOLOGIA
Videoconferencia a nivel Internacional
Instituto C.B. Medical
CBM
C/ ZURBANO, 41
TLF.: 91 – 308 30 00
Abierto también fines de semanas
Centro de Cirugía Mayor Ambulatoria e Interrupción Voluntaria del Embarazo. Acreditada por la Comunidad de Madrid
www.clinicacbmedical.com

reestablecimiento del valor del trabajo en la socialización de los jóvenes depende de la estabilidad en el empleo, de la adecuación entre la formación y el empleo, de la posibilidad de desarrollo profesional y de acceder a empleos con futuro frente a los empleos precarios.

La gente joven se muestra exigente y -aunque se adapte a lo que el mercado ofrece- se inclina hacia contratos estables y sueldos acordes con su formación. Las prácticas en empresas no se consideran como una opción al desempleo. Se entiende que el mercado está muy tecnificado y tiende a premiar determinadas aptitudes adquiridas y el esfuerzo personal.

Incertidumbre y pesimismo

La gente joven considera que la "situación económica" es la responsable del paro y señala también a "la política del Gobierno" y a "la mala gestión de los empresarios". Llama la atención que el 48% de quienes tienen menos de 20 años muestra incertidumbre y pesimismo al creer probable perder el trabajo o no saber si lo perderán en un futuro a corto plazo. Los aspectos que más se valoran en un trabajo son la estabilidad, el ambiente laboral y las relaciones con los demás. En cuanto a la formación, quienes están en el paro reconocen, con una frecuencia muy superior al resto, que buscan únicamente trabajos ajustados a su cualificación, aunque esto no justifique la realidad y así 7 de cada 10 reconocen que su trabajo no está relacionado con su formación. Quienes tienen menos formación -grados primario y secundario- son menos exigentes a la hora de aceptar un trabajo.

La temporalidad superó, en el año 2004, el 80% para el tramo de edad de 16 a 19 años; y, de un 60% en el tramo de 20 a 24 años. El alto número de contratos temporales firmados por jóvenes se asienta en la concatenación y el fraude en la contratación. Lo preocupante es que esa estrecha relación entre temporalidad y edad persiste en el tiempo, provocando que a través de la rotación laboral no encuentren una plena inserción laboral. Es importante señalar que a pesar de la igualdad educativa y de la igualdad en la voluntad de inserción laboral entre chicos y chicas, las tasas de actividad son iguales, pero no las de paro y ocupación, siendo mayores en ellas.

"La gente joven considera que la situación económica es la responsable del paro y señala también a la política del Gobierno y a la mala gestión de los empresarios".

Lena (1997), fotografía de Carla van de Puttelaar para la colección fotográfica de Randstad ***Retóricas del trabajo***.

Parece consolidarse una polarización entre la población joven: una parte significativa no supera la enseñanza secundaria, y otra parte importante cuenta con titulación universitaria. El nivel de jóvenes con formación profesional es bajo. Esta situación se traduce en graves desajustes en la inserción laboral: posible abandono escolar ante la oferta de puestos de trabajo no cualificado; desajuste entre el puesto de trabajo ocupado por las titulaciones superiores.

El crecimiento de la actividad económica en los últimos años está muy concentrado en sectores intensivos en mano de obra y de baja cualificación, como la construcción o determinados servicios. Sólo al 10% de las nuevas empresas creadas se les puede calificar de innovadoras. Este modelo productivo es un componente más del desajuste entre formación y empleo.

Existen otro tipo de empleos, en los que también se detiene el informe del CES, con alta flexibilidad horaria, a tiempo parcial y que ofrecen bajos salarios del sector servicios, que muchos jóvenes de la Unión Europea compaginan con su educación reglada para obtener un complemento económico. En España este tipo de empleos sirve más como puerta de acceso y permanencia en el mercado laboral, dificultando así el acceso posterior a un empleo acorde con la formación obtenida.

La aprobación del informe coincide con las negociaciones en el marco del diálogo social. De esta forma, el informe debiera servir como eje para abordar y resolver el problema del empleo de los jóvenes. T

Nuria Rico es la responsable de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

El debate sobre la prostitución

Magdalena López y Ruth M. Mestre

LOS MODELOS de intervención social y las representaciones sociales sobre la prostitución parecen estar cambiando y se abren nuevos debates en un contexto político donde la igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico no cuestionado. Además, la globalización ha supuesto una complejización también de este tema, añadiendo nuevas categorías de análisis: fenómenos migratorios; implantación de nuevas formas en la industria del sexo por influencia del desarrollo de las nuevas tecnologías; modelos cambiantes de relaciones afectivas; y un largo etcétera.

Entendemos que el debate actual sobre la prostitución pasa, en una primera instancia, por seguir clarificando el tipo de mitos que pesan sobre el trabajo sexual. Hablar de "mujeres que ejercen la prostitución" (y no de prostitutas) rompe con el concepto de irreversibilidad de este estatus y su consecuente estigma. La prostitución en cuanto a institución social mantiene el sistema patriarcal de relaciones de poder y subordinación de las mujeres, y es también, un mecanismo de control de la conducta sexual de todas las mujeres. Su capacidad cuestionadora de la organización patriarcal parte del carácter trasgresor de las conductas de estas mujeres concretas, que ejerciéndola como agentes libres y utilizándola como medio de subsistencia ponen en cuestión la prohibición a las mujeres de su autonomía económica y la obligatoriedad de la dependencia de algún hombre. De igual forma cuestiona la apropiación pública o privada del cuerpo de las mujeres.

En segundo lugar, el análisis del mercado y la industria del sexo en el marco de unas relaciones de producción capitalista y la exclusión de la ciudadanía de aquellas personas que no tengan reconocida su condición de trabajadores o trabajadoras as confirman la justeza de la exigencia de reconocer esta actividad como un trabajo que puede ser ejercido en legítima lógica con el sistema económico imperante. De manera que sustraer de la condición de "trabajadora" a las mujeres que ejercen la prostitución es sustraerlas también de los derechos asociados a los diferentes modelos del Estado de bienestar.

Por otro lado, el estudio de la segmentación en esta industria aparece como otro elemento fundamental. Si manejar conceptualmente "mercado del sexo" nos remite al reconocimiento de la existencia de unas "trabajadoras del sexo", incluir conceptualmente "industria del sexo" nos obliga a reconocer una segmentación, en esta industria compleja, que perjudica a algunos actores que en ella trabajan y a beneficiar a otros. De modo que cuando se analiza esta industria aparecen diferentes segmentos (1): personas que realizan servicios sexuales; personas que realizan "tareas de apoyo directo" (taxistas, camareros, porteros, personal de seguridad, personal de limpieza, los "protectores" de quienes trabajan en la calle, etc.); "servicios de apoyo" a la estructura empresarial de la industria del sexo (abogados, contables, médicos, propietarios de inmuebles o pensiones); personas que viven de la "industria auxiliar" que suministra los instrumentos de trabajo (ropa, maquillaje, pelucas, tabaco, bebidas, preservativos,…); y los "sectores económicos" que sin participar directamente se benefician de la industria (el sector de hostelería, de turismo, del espectáculo, las finanzas, las telecomunicaciones y los medios de comunicación, etc.).

En tercer lugar, el análisis de las posibles respuestas jurídicas (abolicionismo, reglamentarismo ya sea liberal o decimonónico, y reconocimiento de derechos) pone de manifiesto cómo las mismas se relacionan con maneras de entender las relaciones entre los sexos, e introduce el debate central entre abolicionismo y reconocimiento de derechos para las trabajadoras del sexo que están manteniendo las organizaciones de mujeres.

De esta doble posición se ha perfilado dos modelos de intervención social: aquel que considera a estas mujeres como víctimas de la sociedad patriarcal y aquel que trabaja en el empoderamiento de estas mujeres enfrentadas al modelo de relaciones patriarcales.

Por último, otro elemento a introducir en esta reflexión son las posiciones que diferentes asociaciones ciudadanas, fundamentalmente de vecinos, están defendiendo, acercándose en mayor o menor medida a propuestas reglamentaristas de tipo decimonónico o liberal y que en consecuencia les acercan o les alejan de las posiciones defendidas por empresarios del sector.

"Entre estas dos posturas antagónicas no se está produciendo un debate que haga aflorar las posturas coincidentes de defensa de estas mujeres".

Entre estas dos posturas antagónicas no se está produciendo un debate que haga aflorar las posturas coincidentes de defensa de estas mujeres. El dialogo es cortocircuitado por parte de las abolicionistas, ya que ponen en contraste su postura con el reglamentarismo defendido por otros sectores involucrados (empresarios, organizaciones vecinales) y obvian las posiciones feministas que defienden una estrategia de reconocimiento de derechos laborales para esta actividad. T

Magdalena López (magdalena.lopez@uv.es) y Ruth M. Mestre, de la Universitat de València.

(1) Como apuntan Laura Agustín (2001), Weitzer (2000) y la Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (2000).

Normativas municipales

Protestas frente a la Ordenanza de Medidas para Fomentar y Garantizar la Convivencia Ciudadana en la ciudad de Barcelona y el Plan contra la esclavitud sexual del Ayuntamiento de Madrid.

Mercè Civit y Pilar Morales

Concentración en Barcelona contra la ordenanza cívica, fotografía difundida por internet.

EL AYUNTAMIENTO de Barcelona, en su afán de dejar bonita la ciudad, ha aprobado, con los únicos votos en contra de ICV-EUIA, una ordenanza municipal sobre el civismo, donde coloca al mismo nivel la prostitución, el mendigar, los *top manta*, quien destroza mobiliario urbano o quien orina en la calle, penalizándolo con multas de considerable cantidad. El objetivo es limpiar las calles sin tener en cuenta que en ellas hay personas que forman parte de nuestro tejido social y que las utilizan para ganarse la vida. Como es el caso de las trabajadoras del sexo, que donde pueden trabajar más libremente es en la calle, pues al no tener reconocido ningún derecho laboral en los clubs u otros locales están expuestas a todo tipo de explotación.

Las trabajadoras del sexo afiliadas a CC.OO. han participado en una plataforma de entidades que se ha movilizado contra esta ordenanza. La plataforma se ha reunido con los grupos municipales y ha convocado concentraciones de protesta, pero sus voces no han sido escuchadas.

Somos conscientes de la complicada situación de algunas zonas de Barcelona que, a partir del cierre de pisos por parte del Ayuntamiento, ha hecho que aumente el número de prostitutas que captan a sus clientes en la calle. Pero es inadmisible que quien ha provocado esta situación, ahora la quiera arreglar penalizando a las que han sido victimas de esta actuación. En primer lugar se han de otorgar derechos a este colectivo y posteriormente establecer los reglamentos que regulen su actividad.

La consejera de Interior de la Generalitat de Catalunya, Montserrat Tura, está trabajando en una ley catalana para regular la prostitución (denominada "servicios sexuales") en la que, entre otras medidas, penalizará el proxenetismo; controlará los locales; legalizará las casas autogestionadas por prostitutas; y, prohibirá su ejercicio en la calle. Es necesaria la participación de las afectadas y sus organizaciones ante cualquier propuesta normativa. En este sentido, como sindicato con afiliación de trabajadoras del sexo, queremos que la consejera tal como se ha comprometido negocie esta ley.

La herida social

Es necesario abrir un debate en el que puedan escucharse todas las opiniones sobre el tratamiento de la prostitución: desde las posturas abolicionistas que mantienen algunas organizaciones feministas, algún sindicato y también sectores conservadores del arco ideológico del PP (sin que esté en nuestro ánimo comparar a unos con otros) hasta la opinión de aquellas mujeres que ejercen la prostitución considerándolo un trabajo y que piden ser escuchadas, tener garantías sanitarias, tributarias y laborales.

Ninguna de las posturas en debate defiende la prostitución forzada, la utilización de las mujeres por mafias o chulos y mucho menos la utilización de menores. Otro aspecto a tener en cuenta es que la prostitución no la ejercen sólo las mujeres, sino que también los hombres realizan esta actividad.

La hipocresía social con que se acomete la prostitución pasa por negarla en las tribunas mientras existen anuncios por palabras en todos los diarios nacionales de una u otra ideología o como en el caso de Madrid por organizar cruzadas de hostigamiento a las prostitutas para sacarlas de la calle y llevarlas a descampados donde no se note que no hacen bonito; sin embargo los clientes siguen acudiendo allá donde estén y se persigue a las que tienen menos medios para defenderse.

Se puede pensar que hay que acabar con la prostitución pero no se puede hacer hostigando, reprimiendo y sobre todo mirando para otro lado. Debatamos en pluralidad y escuchemos a las afectadas. T

Mercè Civit (dona@conc.es), responsable de la Secretaría de la Dona de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya (CONC), y Pilar Morales, de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical Madrid Región de Comisiones Obreras.

Derechos laborales

Rosina Lanzuela y Mercè Civit

Fotografía de Mª José Giménez.

LA UNIÓN Sindical de Comisiones Obreras de Aragón organizó el 9 de diciembre de 2005 una jornada de debate bajo el título *Derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras del sexo* con objeto de profundizar en la realidad del mercado del sexo y de las personas que de él dependen. La jornada contó con un alto nivel de participación, entorno a unas 100 personas, entre profesionales y estudiantes del ámbito social, sindicalistas, miembros de ONGs, así como una gran acogida en los medios de comunicación.

En CC.OO. de Aragón queríamos crear un espacio de debate sobre la prostitución desde una perspectiva sociológica, política y laboral y debatir sobre posibles alternativas de regulación a través del reconocimiento de derechos y libertades para quienes ejercen la prostitución.

En la primera intervención, Pilar Rodríguez, profesora de Sociología de la Universidad de Almería, abordó las características del debate sobre prostitución, la marginalidad de este mercado laboral, las dimensiones globales de la prostitución como industria, los factores o razones para trabajar en este ámbito y la presencia de la población inmigrante en el mundo de la prostitución.

A continuación se realizó una mesa redonda de trabajadoras del sexo, donde se trato en primera persona el ejercicio de la prostitución, sus dificultades en el día a día, la incomprensión social, la vulnerabilidad y desprotección de una realidad no regulada. Estas mujeres reconocieron estar ejerciendo la prostitución de manera consciente y libre y reivindicaron derechos laborales y sociales, pero sobre todo pidieron ser escuchadas.

También hubo un debate con la participación de los grupos políticos representados en las Cortes de Aragón (PSOE, PP, CHA, PAR e IU) en el que expusieron las propuestas que sus programas recogen en esta materia y una mesa con asociaciones sociales donde explicaron sus proyectos de intervención y las alternativas o vías de mejora.

La jornada finalizó, con una mesa de experiencias sindicales con la participación de Carmen Bravo (Confederación Sindical de CC.OO.), Mercè Civit (Secretaría de la Dona de la CONC) y Sietske Altink (Fundación El Hilo Rojo, vinculada al sindicato FNV de Holanda).

CC.OO. Aragón valora la jornada de forma muy positiva; hubo una amplia representatividad de distintos sectores implicados, todos los debates se realizaron desde la seriedad y el respeto, siendo opiniones y propuestas muy enriquecedoras. Propuestas que en su gran mayoría apostaban por la defensa de los derechos laborales de las mujeres para las que la prostitución es un trabajo y por el reconocimiento social de su realidad.

Trabajar coordinadamente

Por los derechos sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras del sexo, con este título la **Secretaria de la Dona de la CONC**, conjuntamente con el colectivo de trabajadoras y trabajadores del sexo de CCOO, el 20 de diciembre de 2005, organizó una jornada en la que participaron unas 100 personas, tanto afiliadas, como personas pertenecientes a asociaciones y entidades que trabajan en este sector.

El objetivo de la jornada era dar a conocer el trabajo realizado por el sindicato y ser un punto de encuentro entre las entidades y personas que estamos trabajando en una misma dirección y abrir un debate con las organizaciones, partidos políticos y instituciones con el objetivo de avanzar en la consecución de los derechos sociales y laborales de este colectivo.

En la primera mesa redonda se analizaron las diferentes legislaciones europeas y se hicieron propuestas jurídicas y sindicales para una futura legislación a nivel laboral, se nos informó de que el Derecho comunitario prohíbe la explotación y que el Tribunal de Justicia Europeo la reconoce como un actividad económica.

Posteriormente las asociaciones explicaron el trabajo que realizan y sus propuestas para mejorar la situación de las personas que trabajan en la prostitución.

Por la tarde intervinieron los partidos políticos a excepción del PSC (Partit Socialista de Catalunya) que se disculpó por no poder asistir, el titular del periódico *Punt de Barcelona* al día siguiente era: "*Todos los partidos a excepción del PSC están a favor de la regularización de la prostitución*".

Finalmente intervinieron las instituciones; el Ayuntamiento de Barcelona y diversas consejerías de la Generalitat de Catalunya. La Consejería de Interior anunció que estaban preparando una ley para que las trabajadoras del sexo pudieran ejercer en mejores condiciones. Las trabajadoras del sexo afiliadas a CC.OO. fueron las encargadas de moderar las mesas. Conclusión final: la necesidad de un trabajo coordinado entre las entidades y profesionales para elaborar propuestas y estrategias conjuntas en este tema. T

Rosina Lanzuela (rlanzuela@aragon.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.

guía para no perderse

Libro / Ni putas ni sumisas

Ni putas ni sumisas, **de Fadela Amara (con la colaboración de Sylvia Zappi). Madrid, 2004: Ediciones Cátedra-Universitat de Valencia. Colección Feminismos.**

Oliva Blanco y Paloma Alcalá

Los graves Los graves disturbios que asolaron recientemente París y otras ciudades francesas ponen de plena actualidad el libro *Ni putas ni sumisas* publicado en 2004. Su autora, Fadela Amara, plantea en toda su crudeza, como una premonición, la situación de violencia existente en la *banlieu* parisina años antes de que estallaran los recientes conflictos que han conmocionado a la opinión pública europea. El libro narra de forma directa y autobiográfica cómo surge a partir de los años 80 el malestar en los suburbios, mayoritariamente habitados por población de origen inmigrante.

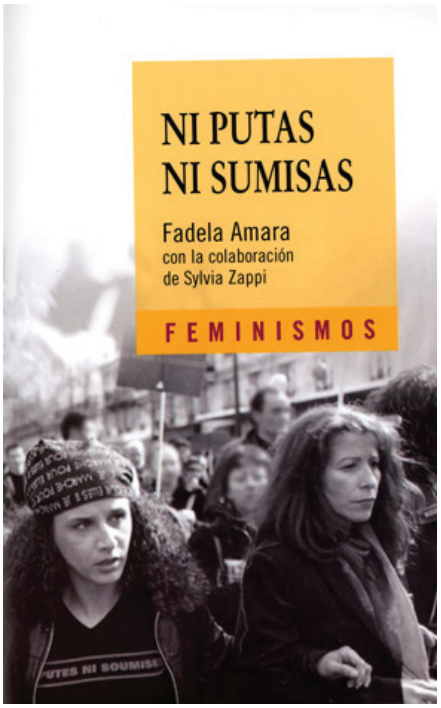
Inicialmente, la protesta se articuló en torno a movimientos mixtos (de varones y mujeres) nacidos y educados en Francia conocidos como *beurs* y *beurettes* (inmigrantes magrebíes de segunda generación) y cuyo lema era: "*No toques a mi colega*", con un sentido sociopolítico y de reivindicación de mejora de las condiciones sociales de esos barrios. Como dato significativo merece la pena destacar que el movimiento SOS Racismo se origina en este contexto y situación.

Pero a partir de 1990 las mujeres comienzan a percibir cómo su propia situación en estos barrios empeora. En palabras de Fadela Amara empieza una "deriva masculina", que consiste en que: "*Los hombre jóvenes son los nuevos guardianes de la barriada obrera*". Ejerciendo su poder y su violencia no contra la sociedad que los margina sino contra sus hermanas y las chicas en general, desde el único lugar que se sienten capaces de dominar y controlar: el barrio.

La indignación de las mujeres ante el cúmulo de agresiones por parte de los jóvenes de su comunidad y la indiferencia de la sociedad ante esta situación las impulsa a expresar su malestar y plantear su protesta fuera del recinto del gueto, y para ello organizan unos "Estados generales de las mujeres de los barrios" en enero de 2002, que dan lugar después al manifiesto *Ni putas ni sumisas*, cuyo texto figura en un anexo en el libro.

En él se denuncia de manera directa: "*El sexismo omnipresente, la violencia verbal y física, la sexualidad prohibida, la violación en su versión moderna de violaciones colectivas, el matrimonio forzoso, la fratría guardiana del honor de la familia o de los barrios*". Como consecuencia de todo lo anterior se produce una movilización que culminará con la marcha de las mujeres de los barrios por la igualdad y contra el gueto, que parte de Vitry-Sur Seine el 1 de febrero de 2003, y llega a París el 8 de marzo de ese año.

El mérito de la autora consiste en dar voz a esa valiente asociación de francesas de origen árabe que luchan contra el retroceso de sus derechos pero sin olvidar la condición de marginalidad de la población de la *banlieu* en el seno de la sociedad del bienestar. No sólo denuncia una situación insostenible para las chicas sino que plantea líneas de reflexión para que la convivencia en una república laica pueda llegar a ser una realidad.



Fadela Amara señala reiteradamente que el grupo Ni putas ni sumisas: "*Tiene la voluntad de trabajar para que algo se mueva en las barriadas obreras, para que la ley del más fuerte y la* omertá *que la acompaña se erradique para siempre de los barrios y sean sustituidas por los valores republicanos*".

Como consecuencia, entre otros factores, de estas acciones, fue promulgada (en marzo de 2004) una ley que regulaba la exhibición de signos que revelasen la pertenencia a cualquier religión en los espacios públicos. En la práctica esto conlleva establecer espacios de libertad para estas mujeres, al menos en las instituciones (colegios, hospitales, Administración, etc.).

Lamentablemente las advertencias de la autora de que algo iba mal en la sociedad francesa fueron desoídas, como si de una moderna Casandra se tratase. Europa no debe dejar pasar la oportunidad de aprender de la tragedia de Francia. Pero no nos engañemos pues, como señala Amelia Valcárcel en su prólogo a la edición española de *Ni putas ni sumisas*: "*Cuando las mujeres se resienten es que el cuerpo social está enfermo*". T

Oliva Blanco y Paloma Alcalá (palcala@interlink.es) son las autoras del epílogo a la edición española de ***Ni putas ni sumisas***.

Exposición / Pipilotti Rist y amigas

Pröblemäs büenös. 4 obras de Pipilotti Rist y amigäs. Museo de Arte Contemporáneo de Castilla y León (MUSAC), ubicado en la ciudad de León. Hasta el 16 de abril de 2006.

Eloína Terrón.

El edificio del MUSAC es un homenaje al color y la transparencia, además este espacio se ha convertido en un lugar de interrelación con el público.

Una de las exposiciones que pueden verse actualmente es la de la suiza Pippilotti Rist, una de las artistas que ha marcado con más fuerza las prácticas artísticas durante los años 90. Presenta una selección de sus últimas producciones, además de un disco que recoge lo mejor de su música, siempre presente en sus piezas. Son cuatro vídeo instalaciones que se inscriben dentro de un arte narrativo-visual, cuyo tema es la memoria de la experiencia vivida, que no es pasado, sino que se hace presente. Las vídeo instalaciones de Rist hacen del cuerpo, del deseo, de lo sensual, de lo fluido, del movimiento y de la música su motivación primordial. El colorido de las imágenes, la belleza onírica que evocan, la calidez de su transcurrir, la suavidad de los movimientos de cámara, la sensualidad de los *travelling* en donde la cámara casi acaricia los objetos que ilumina, parecen introducirnos en un universo paralelo, de una sensibilidad exquisita y una armonía paradisíaca.

Pero quizá, la más atractiva de estas cuatro video-instalaciones sea la última y más reciente instalación: *Homo sapiens sapiens*. Ya el nombre de la misma es provocador, puesto que las protagonistas de este nuevo Edén "virginal", en donde transcurre toda la narración, son dos mujeres, dos nuevas Evas, que encarnan el origen de la vida. Frente al mito de Adán, el hombre, de la cosmogonía judeocristiana, Pipilotti narra un nuevo Génesis con rostro de mujer. Un nuevo comienzo que da lugar a un mundo donde la belleza, la sensualidad y el color se convierten en la vida que engendra placer, ternura, caricia y espasmos de vida entre las criaturas que la habitan.

Aún es posible el paraíso de la mujer *sapiens sapiens*, y Eva/Evas son sus protagonistas. Mujeres protagonistas de una vida que hemos de contemplar tumbados en un colchón cálido, mirando al cielo de la sala. T

Eloína Terrón (eterron@cleon.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer y Política Social de la Unión Sindical de CC.OO. de León.

Cine / Princesas

Princesas. Dirección y guión: Fernando León de Aranoa. Reparto: Candela Peña, Micaela Nevárez, Mariana Cordero, y Luis Callejo. Reposado y Mediapro. Año de producción: 2005.

Pilar Morales

Fernando León de Aranoa nos lacera, una vez más, con su película *Princesas*, que rayando en el movimiento *dogma* hace nacer supernovas de la interpretación. Aderezada con las notas del callejero Manu Chao nos presenta sin artificios la vida cotidiana de la prostituta Caye. Candela Peña, la actriz protagonista, viene a confirmar las sospechas que teníamos sobre ella: es una de las grandes. Desmontando el alazán de patética graciosa se transforma en nuestra vecina, en la que un día protagonizará la sección de sucesos de un *talk-show* cualquiera. La cámara, el auditorio entero, se postra ante ella cuando desgrana sus monólogos acerca de la vida y su tormento.

Al otro lado del café con leche la escucha sin censurarla otra compañera, otra prostituta: Zulema (interpretada por Micaela Narváez) con idéntica profesión y problemática añadida, es inmigrante, con lo cual se ve obligada a lidiar con la hipocresía, el machismo, la violencia de género, la miseria, la enfermedad... y con sus compañeras españolas de profesión, no tanto por un problema de xenofobia como de reparto de un mercado real y fluctuante, un cinismo magno que no permite establecer un precio normalizado ni una cotización estándar por los servicios ofrecidos. Aún así, la solidaridad abona y pare un atisbo de amistad, de amor, de esperanza.

La prostitución es un tema en el que muchos están tiznados, y las posturas de intransigencia y posesión de la verdad abundan, sin embargo la aportación de soluciones es mucho menor. Nunca se solucionó un problema con la represión, ni las sociedades evolucionan o avanzan al redoble de tambores, ante una problemática tan compleja no sirve cerrar los ojos o perseguir a las y los implicados y ésta película nos permite reflexionar un poco desde el otro lado, del de las mujeres que ejercen la prostitución, sin juzgarlas, asomándonos de puntillas a sus motivos y razones.

La película no deja a nadie indiferente y abona la necesidad del debate sobre una cuestión con múltiples matices, sobre la que todo el mundo habla, pero de la que no todo el mundo escucha a las implicadas directamente en el problema. En cualquier caso, gracias Fernando, ya eres casi una de las nuestras. T

Pilar Morales es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones Obreras.

El DVD de la película *Princesas* estará en la calle a finales del mes de febrero. El guión y el *story board* ha sido publicado por la Librería 8 y medio.

Trabajo y medio ambiente

En enero 2006 tuvo lugar la Primera Asamblea Sindical sobre Trabajo y Medio Ambiente bajo los auspicios de Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), en Nairobi (Kenia), y organizada conjuntamente con la Fundación Sustainlabour.

Participantes en la asamblea.

Judith Carreras

EN LA Primera Asamblea Sindical sobre Trabajo y Medio Ambiente se dieron cita más de 120 delegados y delegadas sindicales de países en desarrollo y desarrollados, junto con expertos en medio ambiente y en desarrollo sostenible, representantes de gobiernos y de distintas agencias de las Naciones Unidas –la OIT, la OMS y el PNUMA.

Los compromisos adoptados en la asamblea llevan a hablar de un hito muy importante para el avance de la agenda sindical en cuestiones sobre medio ambiente dentro del desarrollo sostenible. No sólo por el alcance de lo acordado, donde se ha contado con la participación de las dos centrales sindicales mundiales en proceso de unificación: CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y CMT (Confederación Mundial del Trabajo), sino por el respaldo que dichos acuerdos tienen tanto de las Naciones Unidas como de los representantes de los trabajadores y de algunos gobiernos que, como el español, se han comprometido a incorporarlos a sus políticas nacionales.

La asamblea ha reconocido que hay que estrechar los vínculos entre la reducción de la pobreza, la protección del medio ambiente y el trabajo decente como ejes que deben perfilar el sindicalismo del siglo XXI. Justamente es en esta intersección donde se presentan muchos más retos para las mujeres que para los hombres, ya que parten de una situación de mayor vulnerabilidad y desigualdad social. Por ello, cobra especial importancia la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los procesos de desarrollo sostenible, de manera transversal.

La mayoría de mujeres, sean trabajadoras, asalariadas, empleadas u obreras, tienen que hacer frente diariamente a los retos expuestos en la asamblea: cuestiones relacionadas con la salud pública, laboral y medioambiental, con la falta de acceso a los recursos y control sobre los servicios, con las condiciones laborales desafiantes y desiguales... Resulta significativo que el primer evento organizado por el PNUMA con los grupos principales de la sociedad civil fuera el año pasado con la primera Asamblea de Mujeres sobre Medio Ambiente (WAVE) [1], y el segundo acontecimiento haya sido este año con los sindicatos. La necesidad de hacer confluir ambos procesos se hace evidente y prescindible. ¿Dónde residen las dificultades?

La cuestión del medio ambiente en la agenda del desarrollo sostenible ha sido durante largo tiempo una cuestión secundaria o residual en muchos sindicatos. La percepción de que trabajadores y trabajadoras pudiesen verse negativamente afectados por la normativa ambiental bajo el erróneo dilema de "contaminación o empleo" ha reducido la potencialidad de acción. En este contexto, la introducción de la perspectiva de género en las cuestiones medio ambientales ha resultado especialmente difícil. En la asamblea, la participación de mujeres fue sólo de un 23% [2] y la dimensión de género fue tímidamente afrontada en las discusiones y grupos de trabajo, aunque la necesidad de transversalidad de las cuestiones de género quedó claramente recogida en la resolución final. Al fin y al cabo el desarrollo sostenible será con las mujeres o no será. T

"La necesidad de transversalidad de las cuestiones de género quedó claramente recogida en la resolución final".

Judith Carreras (sustainlabour@sustainlabour.org) es coordinadora de programas de la Fundación Sustainlabour, Fundación Internacional Laboral para el Desarrollo Sostenible.

(1) *Women As the Voice for the Environment: Mujer como voz para el medio ambiente*.

(2) La participación de mujeres fue mayor en los países en desarrollo que desarrollados, a nivel de porcentaje. Y la presencia de mujeres jóvenes es creciente.

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

Ejercer derechos y revisar métodos

Delia Rodríguez

Fotografía de Cirilo Leal.

SON INDUDABLES los avances que hemos producido en el interior de nuestra confederación en cuanto a convertirnos en un sindicato de hombres y mujeres. Es igual de evidente la contribución que hemos tenido y debemos seguir teniendo en el proceso de igualdad de derechos que se sigue desarrollando en nuestra sociedad.

Para ser cada vez más eficaces como organización debemos aspirar a que nuestra afiliación, y las distintas estructuras de representación y dirección, sean un reflejo lo más fiel posible del mundo del trabajo en cuanto a cualificación, edad, origen, ideología, tipo de relación laboral, sexo, etc. Esa mayor participación de los distintos segmentos de la clase trabajadora en la elaboración de nuestras políticas harán que estas se enriquezcan y será más fácil su ejecución.

Desde ese punto de vista, si nos centramos en la perspectiva de género podemos decir que avanzamos de forma significativa en algunos parámetros. Por ejemplo, las mujeres somos algo más del 42% del total de nuestra afiliación en Canarias. Cosa distinta es si analizamos qué presencia tenemos en las estructuras de dirección y cuál es nuestra participación en las secciones sindicales y en el conjunto de los órganos de representación de las empresas.

Ahí, en líneas generales, tenemos un déficit que difícilmente corregiremos si no generamos las condiciones para acabar con el hecho de que, hoy por hoy, ejercer las tareas de dirección y representación sindical obliga en demasiados casos a renunciar de forma significativa a vivir el entorno social, familiar, cultural, de ocio, etc. en el que cada cual desee realizarse como persona.

"Ejercer las tareas de dirección y representación sindical obliga en demasiados casos a renunciar de forma significativa a vivir el entorno social".

Este elemento disuasorio para la incorporación a la actividad sindical pesa sobre todos los segmentos del mundo del trabajo y con mayor intensidad sobre las mujeres en las que sigue recayendo el grueso del trabajo de intendencia, organización, educación, atención afectiva y a la dependencia de su entorno social mas próximo, pese a la progresiva incorporación de los hombres a la asunción de tales responsabilidades.

Reivindicamos frente a la patronal, empresas y gobiernos la firma de acuerdos y la aprobación de medidas que permitan la conciliación de la vida personal y la vida laboral. Hemos reivindicado políticas de atención a la dependencia.

Los logros alcanzados o próximos a alcanzar van a permitir "formalmente" que las mujeres se incorporen en condiciones de igualdad a actividades que en la actualidad le obligarían a importantes renuncias. Será más fácil, por ejemplo, lograr el necesario aumento de participación de las mujeres en todos los niveles de la actividad sindical.

Pero dado que la existencia de un derecho no significa necesariamente su uso y que tener más facilidades para algo tampoco presupone que se vaya a optar por ello, estamos a mi juicio ante dos retos importantes. Por una parte, en el seno de la sociedad, debemos impulsar el uso de todos los derechos de igualdad alcanzados y garantizar la correcta aplicación de las medidas que persigan el mismo fin. Por otra, en el interior de nuestra organización, tenemos que analizar nuestros métodos, medios, costumbres y dinámicas de trabajo a fin de incentivar la participación de las mujeres, y la de otros segmentos de la clase trabajadora, en la actividad sindical.

Porque ni los avances formales se van a hacer efectivos por sí solos ni el hecho de ser hoy el primer y el mayor sindicato supone que no haya nada que cambiar. En uno y otro caso debemos evitar que nuestra conciencia esté desfasada con nuestra existencia. T

Delia Rodríguez (canarias@canarias.ccoo.es) es la secretaria general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Canarias desde enero de 2005.

Diseño CarmendeHijes Foto Agefotostock Imprime ParaleloEdiciones 2006

CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

PLANES DE IGUALDAD

8 de març día internacional de la dona 8 d
marzo día internacional da muller martxoare
8a nazionarteko emakumearen eguna 8 de
marzo día internacional de la mujer 8 de març
día internacional de la dona 8 de marzo día
internacional da muller martxoaren 8
nazionarteko emakumearen eguna 8 de marz
día internacional de la mujer 8 de març dí

SUBVENCIONADA POR EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES
SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER

Trabajadora
SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.
www.ccoo.es/mujeres/
e-mail: trabajadora@ccoo.es