

# Trabajadora

número 27. IV época. marzo de 2008

secretaría confederal de la mujer



igualdad  
igualdad de  
berdintasun  
de igualdad  
8 marzo  
igualdad  
egaleco  
egali tate

día internacional de la mujer



**8 de Marzo de 2008: Ahora, igualdad real**  
**Entrevista a Justa Montero, de Otras Voces Feministas**

*informe / El liderazgo de las mujeres*



Edita

Secretaría Confederal  
de la Mujer de CC.OO.

Dirección Postal

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

Tfno: 917 028 095

Fax: 913 104 804

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

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

Dep. legal: M-41.009-1988

Responsable

Carmen Bravo Sueskun

Consejo de dirección y redacción

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

Realización

Carmen Briz

Colaboradoras y colaboradores en este número

Mabel Pérez, Josefa Pérez-Grueso,  
Ramona Parra, Yolanda Rodríguez,  
María Antonia Martos, Lola Licerias,  
Fátima Aguado, José Luis Sánchez,  
Eva Antón, Alfonso Abalos,  
Empar Pineda, Elisa Iglesias,  
Laura Lecumberri y Dolores Flores.

Fotografías e ilustraciones en este número

Mara Delgado, Rosa Pazos,  
Montse Verdaguer, Víctor Otero,  
Tania Pérez, Maravillas Delgado,  
Manoli Olmedo y María Carabajal.

Tirada

40.650 ejemplares

Diseño y fotomecánica

IO sistemas de comunicación

Imprime

Mateu Press, S.A.

Distribución

Paralelo Edición

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

IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

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



## Datos de los Territorios de Comisiones Obreras desagregados por género, en relación a las elecciones sindicales

Número total de personas elegidas de CC.OO. .... 123.404.  
Mujeres..... 36.860  
Hombres..... 86.544

### Delegadas/os CC.OO

U.R. / C.N.	Total	Mujeres	Hombres
Andalucía	18.419	4.387 23,82%	14.032 76,18%
Aragón	4.366	1.171 26,82%	3.195 73,18%
Asturias	2.799	654 23,37%	2.145 76,63%
Cantabria	1.703	426 25,01%	1.277 74,99%
Castilla y León	7.109	1.876 26,39%	5.233 73,61%
Castilla La Mancha	5.362	1.469 27,40%	3.893 72,60%
Catalunya	27.089	9.466 34,94%	17.623 65,06%
Euskadi	4.088	1.051 25,71%	3.037 74,29%
Extremadura	2.105	481 22,85%	1.624 77,15%
Galicia	5.570	1.539 27,63%	4.031 72,37%
Illes Balears	2.410	829 34,40%	1.581 65,60%
Canarias	5.953	2.035 34,18%	3.918 65,82%
Madrid	15.683	5.375 34,27%	10.308 65,73%
Murcia	3.432	1.033 30,10%	2.399 69,90%
País Valencià	14.327	4.137 28,88%	10.190 71,12%
Rioja	986	308 31,24%	678 68,76%
Ceuta	274	65 23,72%	209 76,28%
Melilla	124	46 37,10%	78 62,90%
Navarra	1.605	512 31,90%	1.093 68,10%
<b>Total</b>	<b>123.404</b>	<b>36.860 29,87%</b>	<b>86.544 70,13%</b>

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



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

# sumario

---

página 6/ **POR AQUÍ**  
**Convenciones y encuentros**

---

página 8/ **EMPLEO**  
**Posición de las mujeres en el empleo,**  
de Lola Liceras.

---

página 10/ **ENTREVISTA**  
**Entrevista con Justa Montero,**  
**Otras Voces Feministas,**  
de Carmen Briz.

---

página 13/ **¿LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA?**  
**¿Estudias o trabajas?,** de Nuria Rico.  
**La igualdad de lo distinto,** de Fátima Aguado.

---

página 15/ **INFORME**  
**El liderazgo de las mujeres,**  
de Pilar Morales y José Luis Sánchez.

---

página 20/ **PUBLICACIONES Y LIBROS**  
Colaboraciones de Pilar Morales, Eva Antón  
y Alfonso Abalos.

---

página 21/ **CIBERFEMINISTAS**  
**Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios**  
**Audiovisuales (CIMA),** de María Jesús Vilches.

---

página 22/ **POR EL MUNDO**  
**Conferencia Mundial de ICEM,**  
de Ramona Parra.  
**15 meses de huelga,** de Ramona Parra.

---

página 24/ **INVESTIGACIÓN**  
**Del hogar a la huelga,** de Mayka Muñoz

---

página 26/ **SOCIEDAD**  
**Clínicas de aborto: trabajar con garantías,**  
de Empar Pineda.

---

página 28/ **GUÍA PARA NO PERDERSE**  
**Globos de agua, Made in L. A.,**  
**Camille Claudel y Elia Barceló,**  
colaboraciones de Mayka Muñoz, C. B.,  
Pilar Morales y Elisa Iglesias.

---

página 30/ **salud**  
**Parir en casa,** de Laura Lecumberri.

---

página 31/ **UN SINDICATO DE HOMBRES Y MUJERES**  
**Avanzar en igualdad,**  
de Dolores Flores.

---

**LAS ILUSTRACIONES** de la portada y contraportada de este número de Trabajadora pertenecen a Mara Delgado, que trabaja habitualmente para distintas publicaciones, tanto en el área de la ilustración conceptual como de la infografía técnica. Ha colaborado en algunos de los diseños de las publicaciones editadas por la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras y es la autora del diseño del cartel del 8 de Marzo de 2008, Día Internacional de la Mujer:

Si desea contactar con la autora puede hacerlo a través de la siguiente página web: [www.maramara.es](http://www.maramara.es).





Autorretrato de la fotógrafa japonesa Yurie Nagashima (1994), participante en la muestra *Femeninos* de PhotoEspaña 2002.

**“Hasta no lograr eliminar las desiguales condiciones de trabajo por razón de sexo no habrá igualdad real, tampoco en la vida pública, ni en la privada”.**

*editorial*

# Ahora, igualdad

**EL DÍA** Internacional de la Mujer 2008 conmemora el centenario de la muerte de las trabajadoras del textil en una fábrica de Nueva York por reivindicar mejores condiciones laborales. A un siglo de distancia de estos hechos sus reivindicaciones siguen vigentes y movilizan a miles de mujeres en demanda de *Trabajo decente, vida decente para las mujeres* (lema de la Confederación Sindical Internacional, CSI). La Confederación Europea de Sindicatos (CES), por su parte, celebra este 8 de Marzo bajo el lema: *El valor del trabajo y el salario de las mujeres*.

En nuestro país el Día Internacional de la Mujer tendrá cierta sordina, ya que el 8 de Marzo es víspera de elecciones generales, después de una vociferante campaña electoral con múltiples ofertas de igualdad para las mujeres, que van desde las rebajas fiscales para las trabajadoras pasando por las bonificaciones por maternidad o la universalización de la educación infantil.

Comisiones Obreras celebrará este 8 de Marzo bajo el lema: *Ahora, igualdad real*. Nadie discute hoy el reconocimiento del derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. En el plano teórico y legal hay acuerdo: mujeres y hombres tienen los mismos derechos (a la educación, a la salud, al trabajo, a la participación y a la representación en todos los ámbitos y espacios, públicos y privados, etc...). Pero cómo están las trabajadoras, cuáles son las condiciones laborales, qué calidad tienen los empleos que ocupan, cómo equilibrar las cargas de trabajo laboral y doméstico con unos tiempos que son adversos, qué estrategias desarrollar para ocuparse de la vida privada y no abandonar el empleo, ante un reparto desigual de las responsabilidades domésticas, cómo atender y cuidar la salud, dónde queda el derecho subjetivo al bienestar para las mujeres. La respuesta a cómo son sus condiciones de vida y de trabajo, para así poder medir la igualdad, ratificaría la gran diferencia de género en nuestro país: la segregación ocupacional y sectorial, el trabajo a tiempo parcial, la discriminación salarial, la mayor vulnerabilidad a la violencia, al acoso y al acoso sexual y al riesgo de salud como causa de la llamada jornada interminable. De la constatación de esa desigualdad entre gé-

**AHORA** es el momento de demandar a los partidos políticos que aspiran a gobernar tras el 9 de marzo de 2008 la prioridad de poner en el centro de su acción política la igualdad.

En la *ley de igualdad* se han volcado muchas de las propuestas de Comisiones Obreras, fundamentalmente las medidas y planes de igualdad que se están negociando en los convenios colectivos en sectores y empresas. Pero esta ley necesita de un importante desarrollo reglamentario; por ello, el Gobierno que salga de las urnas ha de garantizar su aplicación. Además la *ley contra la violencia de género* debe contar con más recursos para lograr su aplicación efectiva. Cada nuevas elecciones, hay nuevas promesas o promesas renovadas y no cumplidas. La igualdad de mujeres y hombres ha estado entre las estrellas de esta campaña de Elecciones Generales de 2008 con ofertas como éstas: la creación de 300.000 ó 400.000 plazas públicas para escuelas infantiles (según el programa electoral que miremos); la ampliación de la edad del menor (de 8 años pasaría a 12) para poder reducir la jornada por guarda legal; aumento de la tasa de actividad femenina hasta el 68%; reducción de la temporalidad y el desempleo; y diferentes rebajas fiscales o bonificaciones que ya inició el Gobierno socialista con el cheque-bebé y la actual promesa de los 400 euros para trabajadores y pensionistas. Estas ofertas van más dirigidas a fomentar el consumo individual que a resolver la desigualdad de mujeres y hombres. La ampliación de los años por guarda legal es la respuesta a la falta de servicios públicos para esta atención a la infancia y además, perpetúa el trabajo a tiempo parcial que recae casi siempre en las trabajadoras. Lo mismo ocurre con la ampliación de la tasa de actividad femenina que, si no es atendida con la creación de empleo, vendrá a aumentar el número de personas en paro.

Sin embargo, hay cuestiones no cumplidas como la de la integración en el régimen general de la Seguridad Social a las empleadas de hogar (ya que son mayoritariamente mujeres), lo que perpetúa su discriminación, ya que cuentan con menor protección social (tanto durante su vida laboral como cuando perciban la pensión de jubilación). Tampoco el Gobierno socialista cumplió con el compromiso electoral de modificar la ley del aborto, cuestión que ha permitido que los sectores más conservadores y reaccionarios de la sociedad persiguiesen a las mujeres que han abortado y a profesionales de las clínicas donde se realizan las interrupciones voluntarias de embarazo. Comisiones Obreras exige sacar la regulación de la interrupción voluntaria del embarazo del Código Penal; ley de plazos similar a las aprobadas en otros países europeos; y, formar en educación sexual y reproductiva en los centros escolares. No parece que éste sea un compromiso electoral de los grandes partidos políticos. Un programa electoral que quiera eliminar las desigualdades por razón de género deberá impulsar la participación y representación de las mujeres en la sociedad y para ello es necesario el desarrollo de servicios adecuados a las necesidades de cuidados, atención y educación para menores (de 0-3 años) y personas mayores de forma que la conciliación de vida profesional y personal sea posible. Y deberá comprometerse con un modelo productivo de mayor calidad y competitividad de manera que la segregación sectorial y ocupacional y la discriminación salarial que caracterizan al empleo femenino en España vayan siendo eliminadas. **I**

# real

neros nace nuestra reivindicación de *Ahora, igualdad real*. Pero Comisiones Obreras no quiere quedarse sólo con la denuncia evidente de la desigualdad y discriminación, ni con la reivindicación de más igualdad, sino que desea actuar sindicalmente en: las condiciones de trabajo femenino; el equilibrio del tiempo de trabajo y de vida personal; prevenir y erradicar la violencia y el acoso por razón de sexo en la sociedad y las empresas; y, proteger la salud de las trabajadoras.

Para actuar eficazmente Comisiones Obreras necesita de sindicalistas que mediante la acción en la empresa vayan logrando planes y medidas de igualdad que alejen definitivamente el desequilibrio entre géneros de las condiciones laborales. Esta estrategia es la más firme para lograr la igualdad real en una sociedad como la nuestra donde el empleo está en la base del desarrollo económico y social.

Hacer posible el objetivo de *Ahora, igualdad real* es más sencillo tras las pasadas Elecciones Sindicales de 2007, donde más de 32.700 trabajadoras han sido elegidas como Representantes Legales de los Trabajadores (RLT). Hombres y mujeres han elegido mayoritariamente a Comisiones Obreras para que representen y defiendan sus intereses en la empresa. Y más del 60% del total de trabajadoras han votado mayoritariamente a CC.OO. Desde *Trabajadora* y la Secretaría Confederal de la Mujer les felicitamos y les damos las gracias por votar y por elegirnos. A delegadas y delegados les brindamos nuestro trabajo y colaboración y nuestra enhorabuena por comprometerse a luchar contra todo tipo de discriminaciones. Las elecciones sindicales son muy importantes porque colocan al sindicato en el corazón y en la savia de las dificultades, de los obstáculos y de las soluciones a los problemas. Por eso habrá que continuar creciendo para seguir decidiendo. Las delegadas del sindicato han de estar presentes en las mesas de negociación de los convenios colectivos para proponer, negociar y garantizar que se apliquen las medidas y planes de igualdad; en las secciones sindicales para debatir, planificar, desarrollar la acción sindical y mejorar las condiciones laborales; y en las estructuras del sindicato. La mejora de las condiciones laborales de las mujeres no se alcanzará sin la intervención sindical. Hasta no lograr eliminar las desiguales condiciones de trabajo por razón de sexo no habrá igualdad real, tampoco en la vida pública, ni en la privada. **I**



Fotografía de Rosa Pazos.

**LOS DÍAS** 15 y 16 de noviembre se celebraron en Galicia las jornadas *El empleo y la participación sindical de las mujeres*, organizadas por la **Secretaría de la Mujer del Sindicato Nacional de Galicia**. Un encuentro que reunió a 95 mujeres de todo el Estado, con la participación de la Confederación, Federaciones y Territorios de Comisiones Obreras. La calidad de las jornadas vino determinada por las ponencias presentadas por parte de Pilar Seoane, Lola Liceras, José Luis Sánchez y Carmen Bravo Sueskun y por la animada participación en los talleres celebrados a continuación.

Al cierre, se presentaron las conclusiones recogidas en cada taller, que fueron debatidas en plenario. Entre las más interesantes, las siguientes: la implicación del sindicato en el desarrollo de la *ley de igualdad*; la aplicación del concepto de transversalidad en las propuestas sindicales y en la negociación colectiva; la atención especial a las jóvenes, las mayores y a los colectivos con especiales dificultades; la necesidad de incrementar los recursos de las secretarías de la Mujer; y, por último, valorar el trabajo de las mujeres, y trabajar por su empoderamiento.

En las conclusiones estuvo presente José María Fidalgo, quien se comprometió a transmitir las a la Confederación Sindical, en su apuesta por conseguir mayores cuotas de igualdad en Comisiones Obreras. Las conclusiones de estas jornadas, y de las que se celebrarán en adelante, serán un excelente instrumento para establecer criterios y compromisos de cara a la celebración de los próximos Congresos. **I**

por aquí

# Convenciones y

**LA SECRETARÍA** de la Mujer de la **Federación Estatal de Pensionistas** organizó en el mes de noviembre unas jornadas sobre violencia en las que participaron: la abogada Ángeles Jaime de Pablo (con una intervención sobre los recursos legales y su aplicación en casos de violencia de género en mayores) y la socióloga de la Secretaría Confederal

de la Mujer de Comisiones Obreras Susana Brunel (con una intervención sobre el tratamiento institucional, los derechos y las prestaciones en el ámbito laboral en casos de violencia sexista). Las exposiciones fueron muy buenas y así lo atestiguaron las asistentes en el debate. Durante las jornadas fue explícita la preocupación y el dolor por las muertes de mujeres a manos de sus parejas o ex parejas, entre las que se encuentran bastantes mayores.

En principio, puede parecer que informar y debatir sobre la violencia de



género en la Federación Estatal de Pensionistas no tiene sentido pero no es así, es más, en generaciones anteriores se impuso el sometimiento de las mujeres al patriarcado y era realmente difícil escapar a los roles asignados socialmente. Las mayores, desgraciadamente, siguen contando poco en la actualidad sociopolítica, aunque esto no sea lo "políticamente correcto". Hace unos días caminaba por mi barrio y cerca de mí iba una pareja mayor, él la chillaba, áspera y despóticamente, hasta que ella, con voz llena de dolor y energía, le dijo: "¿Por qué eres tan cruel?". Si se hicieran estudios sobre la convivencia entre parejas mayores saldría a la luz la violencia física y psicológica que persiste. El cierre de las jornadas corrió a cargo de Concha Navarro, responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Pensionistas. **I**

Con informaciones de: Mabel Pérez, Josefa Pérez-Grueso,

**LA SECRETARÍA** de la Mujer de Comisiones Obreras de Andalucía organizó el *I Encuentro de delegadas sindicales. Por la igualdad y el empleo* con el objetivo de conmemorar el Año Europeo por la Igualdad 2007. Colaboraron en la realización del mismo las secretarías de Empleo, Comunicación y Organización. Intervinieron en dicho encuentro, entre otros, el secretario confederal de CC.OO, José María Fidalgo, el secretario general de CC.OO. de Andalucía, Francisco Carbonero y la responsable de la Secretaría de la Mujer de CC.OO. de Andalucía, Antonia Martos, quienes apostaron por llevar la *ley de igualdad* a la negociación colectiva a través de las delegadas. La participación fue más que satisfactoria, ya que asistieron más de 1.300 delegadas sindicales.

El objetivo principal del encuentro fue el de proyectar una imagen de sindicato socio-político vanguardista, formado por hombres y mujeres, con una apuesta seria por la incorporación progresiva de las mujeres a los órganos de dirección y su participación en el sindicato; una apuesta de futuro y una política clara en materia de igualdad, aprovechando el potencial del capital humano

# encuentros



Un momento de la convención, fotografía de Montse Verdaguer.

**LOS DÍAS 7 Y 8** de noviembre se celebró la **VI Convención de Secciones Sindicales** bajo el título: *El sindicato en la empresa y las políticas de igualdad*, organizadas por la **Federación Estatal de Industrias, Textil-Piel,**

**Químicas y Afines (Fiteqa)**. Asistieron un total de 330 secciones sindicales, representando a 23.000 personas afiliadas.

Fueron más de 100 las mujeres responsables de: Políticas de Igualdad, secretarías de la Mujer y secretarías de secciones sindicales. Entre otros materiales se entregó una guía sobre la *ley de igualdad* y una recopilación de 80 artículos de convenios estatales de Fiteqa que hacen mención a las políticas de igualdad. Las secciones sindicales cuentan con los medios, procedimientos y formación para que se inicien los planes de igualdad en las empresas. En la convención, las intervenciones de mujeres superaron el 50%, que relataron lo que se está haciendo en las empresas, expusieron su prioridad de aplicar la *ley de igualdad* y lo que se está haciendo para alcanzar este objetivo. La convención ha sido un estímulo para las secciones sindicales que están trabajando por la igualdad, pero también fueron estimulantes para las que aún no han iniciado esta tarea, ya que ahora cuentan con más conocimientos y experiencias positivas. Se contó con la participación de José María Fidalgo y Carmen Bravo Sueskun, secretario general y responsable de la Secretaría de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras respectivamente. Ambos animaron, en sus intervenciones, a las secciones sindicales a trabajar por la igualdad. **T**

**Ramona Parra, Yolanda Rodríguez y María Antonia Martos.**



que las mujeres aportan al sindicato. El encuentro se ideó, también, como un instrumento de consolidación de las secretarías de la Mujer de Andalucía y de visibilización del trabajo que vienen desarrollando, impulsando y propiciando en los últimos

años. Dada la relevancia del encuentro, para su difusión, se emitieron cuñas de radio, se editó un cartel y un folleto con los avances de las mujeres en materia laboral (historia, presente y futuro...). Se proyectó asimismo un vídeo sobre las delegadas que llevan una larga andadura sindical. Tanto la asistencia como la satisfacción general mostradas fueron una prueba más de la capacidad de trabajo y lucha de las sindicalistas andaluzas. **T**

**LAS JORNADAS** *Orientación e identidad sexual en el ámbito laboral: un asunto sindical*, organizadas en Valladolid, en octubre de 2007, por la **Secretaría de Migraciones y Movimientos Sociales**



Fotografía de Víctor Otero.

de **Comisiones Obreras de Castilla y León**, en colaboración con **Fundación Triángulo**, quisieron contribuir al objetivo no de “salir del armario” sino de “salir de las taquillas de las empresas”.

En primer lugar, se puso de manifiesto la legislación española y europea ya existente en materia de no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta Directivas europeas como la 2000/78/CE que la cita expresamente. A pesar de los significativos avances en la igualdad de trato legal, aún no ha llegado la igualdad social y el respeto en todos los ámbitos, incluido el laboral. Miembros de colectivos LGBT (lesbianas, gais, bisexuales y transexuales) y sindicalistas asistentes conocieron la experiencia de los sindicatos ingleses (TUC) que han avanzado en el tratamiento sindical de los casos de homofobia, lesbofobia, bifobia y transfobia en la empresa, con materiales dirigidos a la afiliación y a delegados y delegadas. Se informó también de la puesta en marcha de un grupo de trabajo en CC.OO. que avanza en propuestas a nivel confederal, así como iniciativas de las Federaciones Estatales de Enseñanza y Comunicación y Transportes, respectivamente.

Ana M<sup>a</sup> Vallejo, responsable de la Secretaría de Migraciones y Movimientos Sociales de Comisiones Obreras de Castilla y León, destaca entre las principales conclusiones: la necesidad de mayor formación sindical; mayor colaboración entre sindicato y organizaciones LGBT al negociar convenios colectivos; y, necesidad de sensibilización anti-discriminatoria en las propias empresas. Se considera necesario el impulso de la afiliación entre los miembros del colectivo y las organizaciones LGBT, y una mayor visualización e implicación de estas personas dentro del sindicato. Especial referencia merecen las personas transexuales, necesitando políticas activas de no discriminación y medidas específicas de inserción socio-laboral destinadas a este colectivo y en especial a las mujeres transexuales que ejercen la prostitución. **T**

# Posición de las mujeres en el empleo

Mejorar el empleo de las mujeres y conseguir la implicación de las afiliadas en los órganos de Comisiones Obreras son dos tareas difíciles pero también ilusionantes.

Lola Licerias

**EN NOVIEMBRE** de 2007 las mujeres de CC.OO. se reunían en unas jornadas en Santiago (A Coruña) para hablar de la situación laboral de las mujeres y de su posición en el sindicato. Se sostuvo la idea de que el sindicato reproduce a la sociedad y, por tanto, la participación de las mujeres en CC.OO. tiene que ver con la posición de éstas en el mercado laboral. Se concluyó que hay que trabajar en los dos frentes, mejorando el empleo de las mujeres y elevando su posición en el sindicato.

La fotografía laboral de las mujeres hoy en España se puede resumir en torno a cuatro ideas: tienen menor presencia en el mercado laboral; la desigualdad de géneros es un problema de todo el país; no existen políticas públicas de igualdad eficaces y falta igualdad de oportunidades para las mujeres.

**Las mujeres están menos presentes en la actividad laboral que los hombres, aunque se han producido avances espectaculares.**

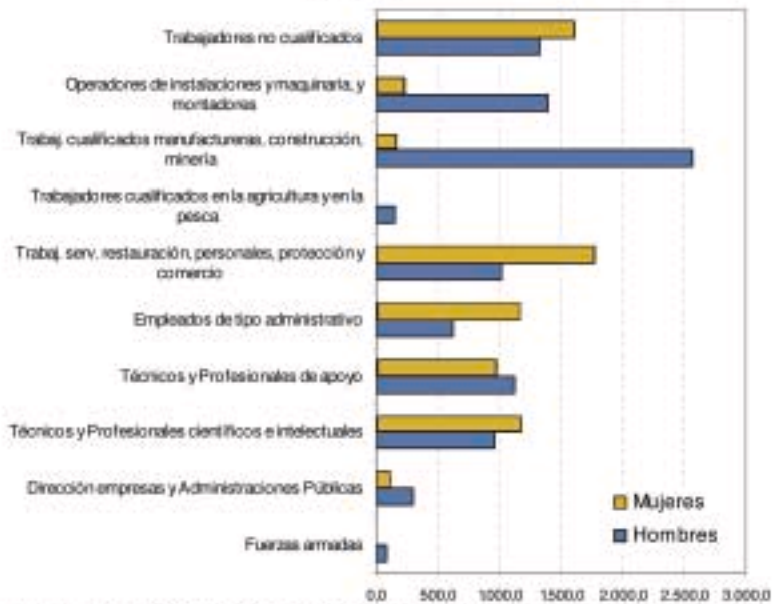
Los avances: en los últimos 10 años hay casi 3 millones más de mujeres activas y el doble de mujeres con empleo, 8 millones. Además de que hay más mujeres que quieren trabajar, hay casi un millón menos de desempleadas, y aunque previsiblemente no vamos a alcanzar la tasa media de empleo femenino, señalada como objetivo europeo para 2010<sup>1</sup>, estamos mucho más cerca, a 7 puntos, y todavía

quedan 2 años. Las causas de estos avances hay que buscarlas, por una parte, en la decisión irreversible de las mujeres de ser activas laboralmente, y de otra parte en el modelo de crecimiento español de los últimos años, basado en los servicios más intensivos en mano de obra (empleos feminizados), además de en la construcción. Así, la todavía muy fuerte segregación ocupacional por sexo ha “favorecido” el mayor crecimiento del empleo entre las mujeres, aumentando a su vez dicha segregación.

Las diferencias: aunque las mujeres en edad de trabajar son más que

los hombres (700.000 más), las que se declaran activas laboralmente, las que quieren tener un empleo, son 3 millones menos que los hombres. La tasa de actividad de las mujeres es inferior en 20 puntos porcentuales a la de los hombres. De todas las mujeres que quieren tener un empleo (activas), lo consiguen tener menos de la mitad, el 44%, mientras que los hombres con empleo son el 65% de los activos. La tasa de empleo de las mujeres es 21 puntos inferior a la de los hombres. Y aunque las mujeres están menos presentes en la actividad laboral que los hombres, hay más mujeres paradas

**Distribución del empleo por ocupaciones y sexos**  
En miles



Fuente: Elaborado por el GTC de CC.OO. a partir de la EPA del INE.



(200.000 más). La tasa de paro femenina es más de cuatro puntos superior a la masculina. En 20 provincias españolas ya hay pleno empleo masculino<sup>2</sup> y 11 están próximas, pero en ninguna lo alcanzan las mujeres.

### **La desigualdad laboral de las mujeres no es sólo un problema de mujeres, es un problema de país.**

Los hombres españoles son “iguales” a los europeos (UE 25). Tienen tasas de actividad y de empleo incluso superiores, y la tasa de paro es ligeramente inferior. Son las mujeres españolas las “diferentes” a las europeas, con una tasa actividad inferior en 3 puntos, una tasa de empleo 4 puntos inferior, y una tasa de paro 3 puntos superior. Por tanto, si España sigue siendo negativamente diferente a Eu-

### **En el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres no hay sólo un problema de conciliación, sino de discriminación y de falta de igualdad de oportunidades.**

Aunque debemos seguir reivindicando políticas de conciliación (para toda la sociedad), hay que deshacer la idea de que las mujeres “renuncian” a una vida activa laboral, social y política por los problemas de conciliación, y hay que centrarse en la falta de igualdad. Veamos algunos ejemplos: el 25% de las mujeres trabajan a tiempo parcial (involuntariamente), aunque estos empleos son los que más dificultan la conciliación, mientras que sólo el 4% de los hombres tiene este tipo de empleo. Las jornadas de trabajo más irregulares están entre las cajeras de grandes superficies comerciales o entre las

entre los “técnicos y profesionales superiores”, pero la segregación ocupacional sectorial no está disminuyendo. La persistencia de la discriminación se confirma porque “no se pasa con la edad”. Las jóvenes soportan más paro que los jóvenes, tanto las de un nivel bajo de estudios, como las de estudios superiores. Es ilustrativo el comentario de una titulada joven en busca de empleo: “*Estudié ingeniería industrial siguiendo el consejo del Instituto de la Mujer, pero no me contratan porque en las obras y en el montaje no hay mujeres*”. Las mujeres han optado por trabajar en las administraciones públicas porque el acceso es más objetivo, y ya representan la mitad de este empleo. Pero aquí tampoco “están a salvo” de la desigualdad. Hay un hecho que debería hacer saltar todas las alarmas; la tasa de temporalidad de las mujeres en el sector público está creciendo y es ya 13 puntos porcentuales superior a la de los hombres, cuando en el sector privado se reduce y la brecha no llega a un punto.

En resumen, los retos laborales que hay por delante son incrementar la tasa de actividad de las mujeres –que haya más mujeres dispuestas a tener un empleo–, reducir su tasa de paro –sobre todo de las que tienen más dificultades de inserción laboral–, y reequilibrar la fuerte segregación ocupacional –que tiene mucho que ver con cambiar el modelo productivo de nuestro país–. Y el reto sindical es que haya más mujeres participando en CC.OO. y con más voz, responsabilidad e influencia. **1**

Lola Licerias (llicerias@cco.es) es la responsable de la Secretaría Confederal de Empleo de Comisiones Obreras.

- (1) El Consejo Europeo de Lisboa (marzo 2000) fijó el objetivo de alcanzar una tasa de empleo para las mujeres en 2010 del 60%.
- (2) Tasa de actividad igual o mayor al 80% y tasa de paro igual o menor al 5%: Álava, Ávila, Barcelona, Burgos, Castellón, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Guipúzcoa, Huesca, Lleida, La Rioja, Madrid, Murcia, Navarra, Segovia, Soria, Toledo, Valencia, Zaragoza.
- (3) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.
- (4) Hostelería, educación, comercio, actividades sanitarias y servicios sociales, servicios a las empresas, administraciones públicas y servicio doméstico.

### **“El reto sindical es que haya más mujeres participando en CC.OO. y con más voz, responsabilidad e influencia”.**

ropa en empleo, lo es sólo porque las españolas van por detrás de las europeas, incluyendo en esta afirmación a las extranjeras que trabajan en nuestro país. En definitiva, el problema lo tienen las mujeres, pero se convierte en un problema de todo un país.

### **La mayor presencia de las mujeres en la actividad laboral se debe más a estrategias individuales que a políticas públicas de igualdad.**

Para estar presentes en el empleo y “compensar” la discriminación, las mujeres han hecho todo lo que está en su mano siguiendo dos estrategias individuales que han dado un resultado colectivo: estudiar más para poder competir mejor con los hombres por los empleos disponibles –hoy hay más universitarias que universitarios–, y no tener hijos, o pocos, para evitar la dedicación y, con ella, la exclusión laboral –tenemos la menor tasa de natalidad del mundo. Las mujeres han cambiado radicalmente en sus estrategias educativas, familiares y laborales, pero los hombres no han cambiado en ninguna de las tres. Por esto es tan importante la aplicación de la nueva Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>3</sup>.

trabajadoras fijas discontinuas de la industria agroalimentaria. En los ámbitos de poder también el tiempo de trabajo es irregular y la “disponibilidad horaria” es total. Pero cada vez hay más mujeres que aceptan incluso una movilidad geográfica para ocupar una responsabilidad en los partidos políticos y en los sindicatos. Y estas mujeres, que se mueven en ámbitos “masculinos”, hablan poco de sus problemas de conciliación. La conclusión es que las mujeres “cargan” con los problemas de conciliación para estar donde quieren estar y si no lo están es, fundamentalmente, porque sigue habiendo discriminación. Veamos más datos: el empleo de las mujeres se concentra en siete ramas de actividad<sup>4</sup>, con un peso creciente. Además, hoy hay más trabajando en el servicio doméstico que en las administraciones públicas y tantas mujeres trabajando en la hostelería como en la educación, y esto contribuye muy poco a “modernizar” el país. La intensa llegada de población laboral inmigrante, ocupada en esas actividades, ha acentuado los desequilibrios.

Estos datos no deben ocultar que también hay más mujeres ocupadas con formación media y alta, de hecho son ya algo más numerosas que los hombres

## “Igualdad, autonomía y libertad para las mujeres”



En marzo de 2006 aparece la corriente de opinión Otras Voces Feministas. Justa Montero, una de las ‘imprescindibles’ en la historia del feminismo en nuestro país, forma parte de la misma.

Carmen Briz

**CUALQUIERA** que desee conocer la historia del movimiento de mujeres en nuestro país tendrá que hablar con ella. Justa Montero, de 52 años, comienza su militancia feminista allá por 1975, primero desde la Asociación Universitaria para el Estudio de los Problemas de la Mujer, más tarde desde el Centro de Mujeres de la Zona Este de Madrid (un lugar donde se facilitaban anticonceptivos, entonces ilegales). En 1979 crea, junto a otras compañeras, la Comisión pro Derecho al Aborto, en unos tiempos en que algunas mujeres morían en intervenciones clandestinas y otras eran detenidas

*través de las instituciones donde se encuentran las soluciones a la situación de subordinación de las mujeres. Esto no quiere decir que no se defiendan la existencia de leyes y medidas concretas hacia las mujeres. Desde el feminismo siempre se han exigido medidas legislativas, reformas del Código Penal, leyes específicas... pero nos preocupa que el feminismo “oficial” haga de las leyes un objetivo en sí mismo. Para nosotras es fundamental incidir en el cambio social, en las ideas, en los comportamientos, en las actitudes, en los valores y eso se consigue, fundamentalmente, desde el ámbito social”.*

**¿Por qué y cuándo surge la necesidad de crear la corriente de opinión Otras Voces Feministas?**

Otras Voces Feministas es el resultado de un proceso natural. Algunas mujeres que estamos en ámbitos distintos (organizaciones feministas, sindicatos, instituciones...) coincidimos en unos

Un grupo de mujeres -“las promotoras” (Manuela Carmena, Paloma Uría, Empar Pineda, Reyes Montiel, Ana Luisa Bouza, Miren Ortubay y Cristina Garaizabal, entre otras)- toma la iniciativa de convocar una primera reunión y elabora un documento, parte del cuál aparece publicado en el diario *El País* el 18 de marzo de 2006 (1). Se recogieron muchas firmas y adhesiones en poco tiempo, algo que nos sorprendió. Las firmantes, provenientes de diferentes sectores, no nos reconocemos en el feminismo “oficial” que aparece en los medios de comunicación y en los foros más institucionales. Al primer encuentro de firmantes, celebrado en Madrid, en 2006, acuden 160 mujeres de todo el Estado español. La violencia y la prostitución son los dos primeros temas que se abordan.

**¿Cómo son las relaciones entre el feminismo y la actividad institucional?**

Desde el feminismo se ha peleado para que las mujeres estén en las instituciones públicas, existan políticas específicas para las mujeres y se atiendan sus

demandas. Ahora bien, las instituciones y el movimiento feminista son espacios distintos y funcionan con lógicas totalmente distintas. Es necesario que desde el movimiento feminista exista una postura crítica hacia las instituciones porque creo que tienen unos límites estructurales para el desarrollo de políticas. Es una relación necesaria

**“Las políticas de igualdad son necesarias, pero también son muy limitadas. Parten de un concepto de igualdad que no contempla a sectores que no están dentro del propio sistema”.**

y enjuiciadas. En la actualidad, continúa trabajando desde la Asamblea Feminista de Madrid y forma parte de la corriente Otras Voces Feministas: “*El feminismo es plural, afortunadamente. Otras Voces Feministas se decanta por un feminismo crítico con lo que representa a día de hoy el feminismo “oficial” y con la idea de que es a*

planteamientos feministas que no vemos reflejados habitualmente. El detonante es el debate que se plantea en torno a la *ley de violencia*. Entendíamos que no se estaban teniendo en cuenta algunos planteamientos críticos en relación a la filosofía general que fundamenta la ley y sobre algunas medidas concretas que propone.

pero hay que entender que puede ser conflictiva.

Muchas veces las instituciones tienden –a partir de la política de subvenciones- a determinar el campo actuación de las organizaciones feministas o determinar los objetivos, la forma de actuación, los temas sobre los que establecer las prioridades y creo que eso es algo que las organizaciones feministas no pueden aceptar. La relación habría de ser justo al contrario. Hay necesidades concretas que se plantean en momentos de mucho conflicto y que las instituciones no atienden por problemas ideológicos, como se ha visto por ejemplo en su tratamiento con las trabajadoras del sexo.

### ¿Cuáles son los límites de la política institucional?

Las políticas de igualdad son necesarias, pero también son muy limitadas. Parten de un concepto de igualdad que no contempla a sectores que no están dentro del propio sistema; es decir, las políticas de igualdad no alcanzan a todas aquellas mujeres que están en los márgenes o que no disfrutan de derechos elementales: no alcanzan a las trabajadoras del sexo, a las inmigrantes sin papeles, a las que trabajan precariamente.

Por otro lado, establecen unas políticas de igualdad que, a veces, son contradictorias con las políticas económicas y sociales generales que marcan los gobiernos. Así que hay medidas que tratan de incluir y otras que excluyen. No hay que olvidar que la crisis del Estado de bienestar, de la que no escapamos, supone recortes de servicios públicos y que las políticas económicas están precarizando el mercado laboral y ya sabemos lo que todo esto representa para las mujeres: desigualdad y exclusión.

### Afirman que escapan de la representación de las mujeres-víctimas, ¿Qué significa exactamente?

Es importante huir del planteamiento de las mujeres como vícti-

mas, como necesitadas permanentemente de todo tipo de tuteladas, ya sea de los padres, maridos, instituciones... No es fácil, porque partimos de una situación de subordinación y es cierto que las mujeres son víctimas de agresiones feroces de muy distinto tipo. Pero creemos que hay que abordar esas situaciones desde la idea de las mujeres como sujetos activos con capacidad para determinar y expresar sus necesidades, de decidir qué quieren hacer, incluso en las situaciones más duras.

### Desde hace tiempo el feminismo abandona la categoría 'mujer' para dejar paso a la diversidad de mujeres. ¿Por qué es importante esta distinción?

Las mujeres forman un "colectivo" heterogéneo y eso es fundamental para un proyecto feminista. Hay que dar voz a las mujeres en esa diversidad, no entender que nosotras seamos las representantes de todas, sino escuchar lo que dicen las mujeres y articular las propuestas en función de esas necesidades que expresan.

Abogamos por un feminismo que aborde los problemas de forma contextualizada y huyendo de cualquier tipo de determinismo. Ha de ser un feminismo que sea capaz de trabajar desde la diversidad de las mujeres, porque la subordinación no se manifiesta de la misma forma ni en los mismos contextos. Hay que abordar el trabajo desde esas realidades y tam-

**"El reto es cómo ir estableciendo una política de alianzas en aquellas cosas que nos unen y que permita articular una contestación social mayor".**

bién desde la idea de que ni las mujeres ni los hombres somos colectivos homogéneos con las mismas necesidades siempre. Las situaciones son diferentes en función de otros ejes de discriminación como el trabajo, la clase social, la edad, las opciones sexuales... Tampoco se puede hablar de los hombres como un "colectivo homogéneo" ni enfrentado, por definición, a las mujeres.

### Plantean la necesidad de leyes pero advierten de que no se escucha a todas las interlocutoras, ¿qué quieren decir?

En el proceso previo a la elaboración de una ley hay que dialogar con todos los actores que intervienen, desde todas las posiciones. Pero aquí no se ha atendido a voces críticas o discrepantes con algunos aspectos. Es lo que ha pasado, en algunos aspectos, con la *ley de violencia*. Además, las leyes tienen que establecer mecanismos de evaluación claros desde el principio, no hay que esperar muchos años, ha de ser un mecanismo rápido, ágil y eficaz para poder detectar enseguida los problemas y ver qué otro tipo de medidas harían falta.

Las leyes tienen que atender una realidad que es crecientemente compleja, precisamente porque no estamos en el año 75, donde nadie tenía ningún derecho. Ahora, 33 años después, existen algunos derechos reconocidos, aunque no todas las mujeres pueden ejercerlos. Las leyes tienen que dar soluciones a esa realidad más compleja.

### ¿Podría señalarnos algunas de sus críticas a la ley de violencia?

Se debería evitar que las leyes atiendan solamente a un sector. La *ley de violencia* atiende a quienes se encuentran en la situación más extrema y siempre y cuando la mujer denuncie. Por supuesto es algo que hay que garantizar. Es eviden-

te. Sin embargo, no todas las mujeres se enfrentan el tema de la violencia de la misma forma; no todas quieren resolverlo por la vía judicial; no todas quieren denunciar; no todas quieren que se les apliquen el mismo tipo de medidas. Se requerirían leyes más abiertas y que recogieran la complejidad de la situación, protegiendo y respondiendo a las demandas de todas, de las que están en situaciones más

vulnerables y de las que están en situaciones menos vulnerables. Las medidas deben atender a las necesidades de la diversidad de las mujeres. Coger una parte por el todo significa no recoger el problema de una buena parte de las mujeres.

### ¿Cómo definiría al movimiento feminista actual?

Existe la percepción de que el movimiento feminista está dormido, sin embargo hay muchos grupos de mujeres repartidos por toda la geografía que están haciendo un trabajo muy interesante. Lo que sí ha habido es un cierto abandono, por parte de algunas corrientes del feminismo, de la pelea en la calle. Hay una diferencia con respecto a los años 80, entonces las grandes campañas unificaban porque partíamos de una ausencia total de derechos. En la medida en que la situación de las mujeres ha variado, se ha dado una mayor diversificación y especialización por parte de los grupos. Hay que ver cómo reelaboramos las propuestas y cómo las reformulamos para que realmente sintonicen con las preocupaciones sentidas por distintos colectivos de mujeres, que viven problemas de desigualdad o falta de derechos.

Actualmente se hace feminismo desde las instituciones, desde el trabajo asistencial (hay quienes además plantean reivindicaciones y cambios concretos y vertientes más vinculadas a líneas de subvención, con objetivos a corto plazo), desde la Universidad (es interesante sobre todo el sector que busca el diálogo con el movimiento y no se circunscribe exclusivamente al ámbito de lo teórico)...

En general se trata de un panorama mucho más abierto donde el reto es cómo ir estableciendo una política de alianzas en aquellas cosas que nos unen y que permita articular una contestación social mayor, que de más fuerza al feminismo y que adquiera una dimensión

pública mayor para poder conseguir cambios.

### ¿Qué opinión le merecen las medidas-ayudas que se están aplicando últimamente desde la Administración?

Creo que la política del cheque-bebé va en detrimento de que la sociedad traduzca las necesidades en clave de derechos colectivos. Hay que hablar de derechos y no de concesiones momentáneas ante situaciones particulares. Frente a la falta de derechos se necesitan políticas consistentes, no parches que sustituyan recursos y servicios públicos. Son medidas que no garantizan nada, son soluciones puntuales que no resuelven los problemas y que fomentan la idea del "tutelaje individual". Y también desmoviliza, porque frente a la exigencia de escuelas infantiles se presenta, como un espejismo, una suma de cheques.

### ¿Qué piensa de la ley de igualdad?

La ley de igualdad era necesaria y urgente. Está bien los temas que recoge aunque el tratamiento de algunos es insuficiente (como por ejemplo el permiso de paternidad o los subsidios por maternidad) pero ha sido una oportunidad desperdiciada para abordar la situación de otras muchas trabajadoras: empleadas de hogar, desempleadas, trabajadoras del sexo, inmigrantes irregulares trabajando sin contratos...

### ¿Es más fácil mirar hacia otros países y ver la mala situación en que se encuentran muchas mujeres que mirar hacia adentro y ver los propios conflictos?

Hay cierta complacencia. A veces se identifican y señalan los problemas como algo puntual, como una "disfunción" del sistema. Sin embargo, vivimos una situación de confrontación enorme, donde hay sectores que están tra-



Justa Montero, fotografía de Manoli Olmedo.

tando de limitar los derechos conseguidos por las mujeres, como estamos viendo actualmente con el cuestionado derecho al aborto, en donde no se está respetando ni tan siquiera la confidencialidad de las mujeres.

A la gente le preocupa mucho el fundamentalismo islámico o lo que sucede con las mujeres de otras culturas o de confesiones religiosas distintas a la predominante aquí; sin embargo, nos tendríamos que preocupar del integrismo católico que está actuando impunemente e intenta socavar el acuerdo social sobre el que las mujeres hemos establecido muchos de nuestros derechos. El fundamentalismo religioso no sólo parte de la jerarquía eclesiástica sino que son sectores de la sociedad que están metidos en todo el entramado social. La sociedad debe exigir una total separación Iglesia-Estado.

### ¿Qué retos tiene por delante el feminismo?

Sigue siendo un reto enfrentarnos a las desigualdades y discriminaciones que siguen existiendo. Escuchar a las mujeres e ir con la lucha feminista abriendo más espacios de igualdad, autonomía y libertad. <sup>(1)</sup>

(1) Más información sobre Otras Voces Feministas y los documentos que ha elaborado en: <http://www.cmpa.es/otrasfeministas/>.

¿los mejores años de nuestra vida?

# ¿Estudias o trabajas?

Un informe desvela la situación de desamparo, abuso y vulnerabilidad en que se encuentra la gente joven que realiza prácticas en empresas.

Nuria Rico

**¿ESTUDIAS** o trabajas? La respuesta a esta pregunta no siempre es tan sencilla como tradicionalmente se podía creer, especialmente para millares de becarios y becarias que anualmente pasan por las empresas, un supuesto periodo de aprendizaje. En *Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo*, un informe elaborado por la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras, se desvela el uso de las prácticas formativas en empresas privadas y en la Administración Pública destinadas a gente joven que ha finalizado sus estudios y tiene preparación para asumir un contrato laboral. Paralelamente lanza la campaña *¿Estudias o trabajas?* que pretende informar a delegadas y delegados del sindicato sobre los criterios a seguir en estas situaciones.

El estatus de becario o becaria se ha convertido en nuestro país en un

un año sin garantizar la inserción posterior. Es de destacar que sobre esta nueva forma de inserción no existe consenso social, si no que ha ido proliferando desde la década de los noventa ante la dejadez de los poderes gubernamentales y cierta tolerancia social.

Esta situación, en contra de que lo que pueda suponerse, se reproduce en todos los sectores productivos (desde la banca hasta la construcción pasando por el comercio y la enseñanza privada) y supone un despilfarrero de capital humano cualificado así como una forma de precariedad que reúne todos los factores posibles: inserción tardía, temporalidad, baja compensación económica, ausencia de derechos. Todo ello hace que el colectivo de jóvenes en prácticas sea especialmente vulnerable. Es de destacar la ausencia de estadísticas, re-



*Shades of Time* (1997), fotografía de la suiza Annelies Strba.

tía de la formación y la prohibición explícita de la oferta de becas a jóvenes que han finalizado sus estudios. Asimismo exige que la Inspección de Trabajo contemple entre sus acciones la de evitar el encubrimiento de puestos de trabajo mediante las diferentes modalidades de becas o prácticas.

El colectivo de jóvenes con beca pasará a formar parte de la acción sindical y será materia de la negociación colectiva haciendo visible su situación. La campaña *¿Estudias o trabajas?* hace referencia a las diferentes actuaciones que se pueden realizar en los distintos niveles: controlar los convenios de cooperación educativa; denunciar las becas unilaterales de empresa y negociar la conversión de aquellas que se oferten a gente con titulación en un contrato en prácticas; reforzar el papel del tutor; mejorar las ayudas económicas; horarios compatibles con los estudios; y, formación relativa a la prevención de riesgos. A través de los convenios colectivos, Comisiones Obreras tratará de evitar la oferta de becas en periodos vacacionales, pondrá tope al número de personas con beca sobre el total de la plantilla y determinará sistemas de evaluación. **I**

Nuria Rico (nrico@cco.es) es la responsable de la Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras.

## “Es de destacar la ausencia de estadísticas, registros o datos oficiales”.

peaje casi obligatorio para gente con diplomatura o licenciatura que accede al mercado de trabajo. Según el informe, anualmente alrededor de 200.000 jóvenes con beca y con preparación para asumir un contrato de trabajo prestan sus servicios, sin derechos laborales, en multitud de empresas y a cambio de compensaciones económicas que rondan los 400 euros, con jornadas completas e incluso a turnos. Se calcula que el ahorro económico para las empresas al realizar una beca frente a un contrato en prácticas es más del 50%, además de atomizar las relaciones laborales e imponer “periodos de prueba” de hasta

registros o datos oficiales, lo que convierte a jóvenes con becas en un colectivo socialmente invisible, difícilmente localizable y cuantificable. Además estas figuras se encuentran ante una alarmante situación de desamparo legal, ya que el marco normativo existente es en exceso flexible, dando lugar al abuso y a situaciones de empleo sumergido.

Comisiones Obreras siempre ha defendido la conexión entre el mundo académico y el laboral, pero garantizando la formación y evitando la incidencia en la producción habitual de la empresa por parte del alumnado. Por eso, el sindicato pide la garan-

# La igualdad de lo distinto

Se puede ser diferente sin tener por qué sufrir discriminación.

*Por la igualdad de lo distinto* ha sido el lema elegido por dos secretarías de Juventud para reflexionar sobre acción sindical y la obtención de derechos.

Fátima Aguado

**CON EL** lema *Por la igualdad de lo distinto*, las secretarías de Juventud de la Federación de Comunicación y Transporte (FCT) y la Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Comisiones Obreras (FSAP) decidieron dar forma a la I Escuela Federal de Juventud, celebrada en Toledo en noviembre de 2007. Representantes sindicales de todos los

mercado de trabajo en igualdad de condiciones. Un mercado laboral en el que, a pesar de la existencia de una *ley de igualdad*, seguimos contando con una brecha salarial entre hombres y mujeres que se acentúa en el caso de las jóvenes. Además, la tasa de paro existente entre las españolas de entre 16 y 29 años, en el último trimestre del 2007, rondaba el 15,2%, frente al

**“Se pudo constatar, de igual modo, cómo viven la exclusión social las transexuales femeninas en nuestro país y el grado de desconocimiento que existe con respecto a la identidad de género”.**

puntos de la geografía analizaron - dentro del Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todas y Todos- las principales dificultades con las que se encuentran determinados colectivos para acceder a un puesto de trabajo: jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas homosexuales o transexuales, personas con discapacidad, etc.

En esta ocasión se quiso dar un carácter prioritario a la cuestión de género y, desde esa óptica, se trabajaron los diferentes talleres y ponencias, entendiendo que las políticas de género deben estar presentes en lo cotidiano. Tras la inauguración, dio comienzo la mesa de experiencias titulada *Igualdad de género en un mundo globalizado*. En palabras de Maite Garabieta (responsable de la Secretaría de la Mujer de la FSAP): “*La transversalidad es una herramienta en la acción sindical para el logro de la igualdad*”. Es importante destacar la riqueza de las intervenciones de la joven Patricia Escudero y de Nicole, inmigrante transexual, que contaron las dificultades existentes a la hora de acceder al

10,5% del resto de mujeres con otras edades. Se pudo constatar, de igual modo, cómo viven la exclusión social las transexuales femeninas en nuestro país y el grado de desconocimiento que existe con respecto a la identidad de género.

La mesa de experiencias supuso la antesala de lo que vendría después, el taller *Eliminar la homofobia y transfobia de centros educativos y laborales*, organizado en colaboración con la Federación de Enseñanza y el área de educación del Colectivo de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales de la Comunidad de Madrid (Cogam). La concepción social androcéntrica es la principal impulsora de conductas homófobas y machistas y los agentes sociales tienen la responsabilidad de influir para hacerlas desaparecer.

El resto de días se trabajaron conceptos muy amplios, desde la salud laboral, que la gente joven sufre de manera más intensa, hasta los talleres de elecciones sindicales, acción sindical, inmigración e intervención social, para los que se contó con la colabora-



Un momento de la actuación del grupo *Los señores de Peláez* en el *Festival por las diferencias*, fotografía de Tania Pérez.

ción de responsables de la FCT y de la FSAP. Por último, hay que destacar la presencia de Julián Ariza, que explicó la Historia de Comisiones Obreras.

El último día se celebró un concierto, en el Círculo de Arte de Toledo, y en colaboración del Consejo de la Juventud de España, bajo el título *Festival por las diferencias*. Su objetivo fue, además de realizar una actividad lúdica, el de concienciar a las personas participantes así como a la ciudadanía toledana, de que la igualdad en todos los ámbitos, independientemente del origen, identidad sexual, género, edad, etnia, discapacidad, etc., debe ser posible y que, precisamente, en este año Europeo del Diálogo Intercultural debemos ser capaces de afrontar los retos que plantean las sociedades, cada vez más plurales. La concienciación, la sindicalización y la acción sindical deben ser las principales herramientas para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y otros colectivos, sobre todo de aquellos susceptibles de sufrir exclusión social. ■

Fátima Aguado (juventud@fct.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Política Social y Juventud de la Federación Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras.

# El liderazgo de las mujeres



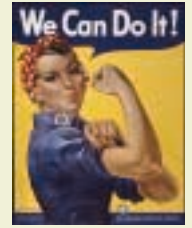
La preocupación en el seno del sindicato por corregir la desigualdad existente entre géneros se ha plasmado en la realización de cursos de empoderamiento y liderazgo para delegadas y responsables de secretarías de la Mujer de CC.OO.

*Ilustración de la mexicana Margarita Sada.*

tenemos mucho coco

Las mujeres  
**pensamos**  
bien,  
mucho y  
retebonito





# Herramienta sindical para la igualdad

Caminar hacia una organización igualitaria y potenciar el liderazgo femenino (o formar *lideresas*) debe ser enfocado como un cambio necesario para ser consecuente con los principios definidos en los estatutos de Comisiones Obreras.

Pilar Morales

**EL TRABAJO** que lleva a cabo Comisiones Obreras para formar, informar, animar e incorporar a las mujeres a participar en todos los niveles del sindicato se plantea desde la necesidad de corregir la desigualdad existente aún entre mujeres y hombres en las esferas de representación sindical. Es cierto que la igualdad es un principio defendido por el sindicato como valor esencial, sin embargo, aún se registra un déficit entre el número de afiliadas y delegadas y el porcentaje de cargos de responsabilidad que ocupan las mujeres. Como expresa un cartel de feministas peruanas refiriéndose a los varones: “*Para que ellas avancen, tú tienes que correr*”.

La incorporación de las sindicalistas a los órganos de decisión y de participación en las estructuras debe ir acompañada de la formación en liderazgo. Numerosas sindicalistas, al igual que el resto de mujeres, se ven afectadas por la discriminación social y no asumen la idea de que pueden hacer exactamente el mismo trabajo que los varones, aceptando los mismos puestos de responsabilidad. El cambio pasa porque la eliminación de la desigualdad de géneros sea asumida como un asunto prioritario desde las estructuras y desde quienes tienen responsabilidades. Caminar hacia una organización igualitaria tiene mucho que ver con la ideología de Comisiones Obreras y por tanto el potenciar el liderazgo femenino (o formar *lideresas*) debe ser enfocado

como un cambio necesario para ser consecuente con los principios definidos en los estatutos.

El objetivo principal de trabajar el liderazgo en femenino es el de conseguir incorporar a más trabajadoras en la participación sindical y que puedan aportar, junto con los varones, capaci-

dad de “poner en valor” el trabajo de las secretarías de la Mujer y pasar de la “queja” a la acción positiva y el empoderamiento. Para los cursos se cuenta con la colaboración inestimable de Ana Gálvez, profesional del trabajo de género, psicóloga de profesión y feminista reconocida.

**“Con los cursos de liderazgo se crea un marco que facilita el trabajo en equipo y permite desarrollar habilidades de comunicación, escucha, empatía, reflexión y análisis”.**

dades, iniciativas y modos de hacer. De esta manera, las mujeres podrán reconocerse como sindicalistas capaces de llegar a las metas que se propongan, construyendo un sindicato más atractivo y cercano a afiliadas y trabajadoras. Hay que apartarse de prejuicios y mitos (por ejemplo el de que los hombres son más eficaces en papeles de dirección o liderazgo) y valorizar el papel de las mujeres, conociendo las dificultades que encuentran por el camino.

## Acciones de empoderamiento

En 2005, Comisiones Obreras de Madrid comienza a realizar cursos de empoderamiento y formación en liderazgo para sindicalistas de varios niveles (responsables de secretarías de la Mujer, delegadas y afiliadas). La necesidad de este tipo de acciones se pone de manifiesto tanto en las reuniones regulares de responsables de secretarías de la Mujer, como en asambleas y reuniones en las secciones sindicales. Se parte de la necesi-

Las vivencias que experimentan las sindicalistas en los cursos, la comunicación y expresión de sentimientos y opiniones que vuelcan en las actividades, permite establecer vínculos fuertes entre las delegadas y posibilita el intercambio de información, progresar y realizar acciones comunes. Con los cursos de liderazgo se crea un marco que facilita el trabajo en equipo y permite desarrollar habilidades de comunicación, escucha, empatía, reflexión y análisis. Y, por supuesto, facilita avanzar a mayor velocidad en la introducción de la perspectiva feminista. Se logra además que las trabajadoras, por un lado, tomen conciencia de la discriminación socioeconómica que sufren en el mercado laboral y, por otro, que reflexionen sobre su participación en el sindicato.

Los cursos permiten: perder el miedo a hablar en público; generar satisfacción y motivar a las participantes, que se reconocen entre sí y entienden que sus opiniones son dignas de tener en cuenta; disminuir el aislamiento; eliminar expresiones tales como: “Me



callo porque no aporoto nada o los compañeros saben más”; y, por último, ganar un espacio formativo de expresión e intercambio. Desde el inicio de esta formación específica se han realizado las siguientes actividades: cuatro cursos organizados por Comisiones Obreras de Madrid (asisten 90 mujeres); dos cursos en la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de Madrid (50 mujeres); un curso en el Corredor del Henares de Madrid (20 mujeres); seis cursos organizados por la Federación Estatal de Agroalimentaria; un seminario en Comisiones Obreras de Extremadura (35 personas); y, un curso en Comisiones Obreras de Andalucía. Todas las participantes (ascienden a un total de 450) son o bien responsables de secretarías de la Mujer o bien delegadas sindicales; de las cuales muchas siguen activas, trabajando en red y compartiendo experiencias e informaciones. Algunas de ellas asumen actualmente nuevos retos y responsabilidades dentro del sindicato.

Vistos los resultados y la demanda de este tipo de acciones formativas y sensibilizadoras, FSAP de Madrid incorpora cursos de liderazgo en sus nuevos programas de formación. La evaluación de resultados se hace desde una doble vertiente, teniendo en cuenta tanto la opinión y aportación de las participantes como de la coordinadora. Esta clase de evaluación permite elaborar un mapa en el terreno de las demandas de las sindicalistas en cuanto a formación en perspectiva de género y recoge sus aportaciones e inquietudes con respecto a la igualdad y el liderazgo.

## Liderazgo femenino

Siempre han existido las líderes (o *lideresas*), pero suponían la excepción; mujeres brillantes que competían en un mundo de hombres que las aceptaban sólo si simulaban o asumían el patrón masculino de dirección, el modelo patriarcal. Mantener invisibilizadas a las mujeres es una garantía de pervivencia del sistema patriarcal. El sindicato no puede, ni debe, ni quiere estar de acuerdo con esa pervivencia.



Sesión de trabajo en liderazgo femenino, realizado en el Centro Abogados de Atocha de Madrid.

El compromiso de Comisiones Obreras con la igualdad entre géneros no puede tener vuelta atrás; el cambio tiene que producirse con tranquilidad y constancia y partir de las mujeres, apoyadas, a su vez, por toda la organización. Si las mujeres asumen su valor será más fácil que avancen en compromiso y autoestima. Los objetivos del liderazgo femenino, entre otros, son: conseguir el empoderamiento y que las mujeres lideren los cambios; lograr introducir la perspectiva de género en el sindicato de forma transversal; y, generar sinergias teóricas y prácticas con los sindicalistas varones.

La metodología empleada es participativa, contando con la propia experiencia de las participantes, y se llega a conclusiones diferentes según el nivel y la formación en género de cada grupo. Se integran las emociones y las vivencias personales para analizar el empoderamiento y cada una decide hasta dónde está dispuesta a asumir responsabilidades. También se aprende a reconocer inhibiciones propias y grupales alentadas por los usos sociales y los modelos patriarcales y a cambiarlas por sororidad, apoyo mutuo, alianzas y valentía para asumir los cambios.

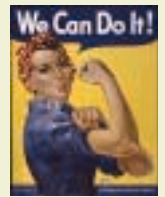
Las mujeres necesitan, también en Comisiones Obreras, darle valor a sus actuaciones e incorporarse de forma activa a la asunción de responsabilidades, aunque para ello tengan que plantear cambios en la cultura organizativa, en la organización de los

tiempos sindicales e incluso abrir el debate de la corresponsabilidad familiar (para poder incorporarse a los espacios de dirección en igualdad con los varones). Eso implica hacer y debatir propuestas sobre funcionamiento de reuniones, visitas a empresas, tiempo de las intervenciones en las reuniones (para no alargar innecesariamente los debates) y revisar el tiempo de permanencia en las mismas, a veces poco productivo, que puede utilizarse en otras actividades y evitar reiteraciones y pérdida de atención sobre los temas tratados. Comisiones Obreras se define como: “Un sindicato de hombres y mujeres”, pero aún no ha logrado la representación paritaria y la mayoría de quienes están en las mesas de negociación son varones. El empoderamiento de las trabajadoras es pues una condición necesaria para cumplir con los retos, considerando que es un proceso que busca capacitarlas.

No hay que hablar de “poder sobre” sino de “poder con”, es decir, el empoderamiento femenino no pretende desplazar a nadie, sino compartir responsabilidad en el ámbito de lo público, y siguiendo los cauces democráticos que se trazan en los propios estatutos del sindicato. Hay que hablar de equidad entre géneros en Comisiones Obreras.

## Contenidos y resultados

En los cursos de liderazgo femenino se trabajan las habilidades sociales



y las claves para una comunicación efectiva, a partir de las relaciones y el arte de la influencia frente a la confrontación, deshaciendo el mito de que la mejor sindicalista es la que más fuerte habla o se acerca al modelo masculino tradicional; se trabaja la ética y la estética de las relaciones humanas, basada en el respeto a las capacidades de todas las personas, hayan llegado en el último proceso de elección o lleven toda la vida en la organización. En este último caso, hay que tener en cuenta que también es necesario un proceso de “desaprender”. Se incide especialmente en la asertividad, es decir en afirmar que los modos de hacer, ser y manifestarse no tienen por qué ser más eficaces si siguen modelos patriarcales masculinos.

Hay que poner de manifiesto la necesidad del rigor en la recogida de información, la corrección en el lenguaje desde la perspectiva de género, el no caer en las provocaciones fáciles basadas en la diferencia de sexo (tales como el abuso de mayor fuerza, envengadura física, amenazas de los encargados o personas que la empresa envía a negociar, etc...). Hay que trabajar la necesidad del conocimiento teórico sobre feminismo y los procesos de socialización, tales como el tratamiento de las mujeres y su imagen en cuentos, películas, publicidad, así como la menor experiencia de las mujeres en la vida pública, política y sindical y las causas de que se las haya mantenido invisibles en la historia escrita e incluso en las imágenes (carteles, convocatorias, reportajes fotográficos, textos recopilatorios). También se trabaja la forma de hablar en público, el vínculo con la audiencia, la igual capacidad de mujeres y hombres para expresarse en asambleas, comités, comisiones ejecutivas; el potencial para convencer basado en la claridad del mensaje, el tono de voz, la capacidad de síntesis, el no ser repetitivas, no querer parecer lo que no se es y en

conseguir recalcar las ideas clave.

Los resultados obtenidos no son nunca homogéneos en este tipo de actuaciones, porque el empoderamiento es un proceso, no un acto único y cuantificable, pero hay parámetros semejantes que se han obtenido en todas las evaluaciones: toma de conciencia de la desvalorización de las mujeres en la sociedad y de los procesos de socialización que genera

**“No hay que hablar de ‘poder sobre’ sino de ‘poder con’, es decir, el empoderamiento femenino no pretende desplazar a nadie, sino compartir responsabilidad en el ámbito de lo público”.**

la “identidad mujer”; toma de conciencia de los problemas de las trabajadoras en el mundo laboral y en el ámbito personal y de representación sindical y política; reconocimiento y valoración de la experiencia, conocimiento y aptitudes de las mujeres para ejercer el liderazgo; aprendizaje de nuevos modos de comunicación verbal y no verbal; reconocimiento del uso sexista del lenguaje y elementos correctores del mismo, reconociendo la carga ideológica que aporta el lenguaje como forma de transmisión de la cultura patriarcal; efecto multiplicador de las acciones de liderazgo en federaciones, comarcas o secciones sindicales, con un aspecto sensibilizador. A su vez quienes realizan los cursos valoran que pierden el miedo a intervenir en público, a hablar, que aumentan o inician el proceso de reconstrucción liberando sus potencialidades desde dentro, que han progresado en el control del espacio público y el privado, que entienden mejor el papel de las mujeres fuera de los grupos y dentro de las organizaciones y que se reconocen como género, entendiendo que ejercer el liderazgo no es una cuestión de sexo, sino de género.

## Conclusiones

El avance de las mujeres en la sociedad, en el mercado laboral, en la representación política y sindical ha ex-

perimentado, en un corto periodo de tiempo, en nuestro país, un incremento notable. Algunas fechas ayudan a comprender la magnitud de los cambios. En 1978, entra en vigor de la Constitución Española; 1984: entra en vigor la igualdad salarial entre mujeres y hombres; 1999: se promulga la Ley para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras; en 2004, se promul-

gan la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; y en 2007 se aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En menos de diez años, la igualdad formal y legal ha experimentado avances espectaculares con respecto a la época de la transición democrática. La legislación ha plasmado cambios que proceden en gran medida de las reivindicaciones de las mujeres (lideradas por organizaciones representativas).

La necesidad de apoyar a las mujeres para que lideren su propio cambio debe hacerse en el sindicato sin estridencias, puesto que no es nuevo para el sindicalismo el preconizar que mujeres y hombres sean iguales. El trabajo para que el liderazgo femenino avance debe ser de todo el sindicato, aunque lo hayan iniciado las secretarías de la Mujer; que cada vez expresan con mayor claridad la necesidad de mantener actividades transversales con otras secretarías como Acción Sindical, Formación, Formación Sindical u Organización. El objetivo de transversalizar la perspectiva de género se basa en el convencimiento de que Comisiones Obreras no es ajena al avance de la sociedad y ha de aplicar dentro del sindicato el “diagnóstico” que exige al empresariado. **I**

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

# Mujeres en Comisiones Obreras

José Luis Sánchez

**LOS DATOS** de los últimos cuatro años nos permiten constatar un crecimiento afiliativo y una mayor participación de las mujeres en Comisiones Obreras. Ahora hay más afiliadas y más delegadas sindicales y en buena parte el crecimiento de la organización se ha producido por el acercamiento de las trabajadoras.

En el año 2003 había 308.421 afiliadas (el 31,9% del total). En 2007 se contabilizan 375.869 afiliadas (el 34,4% del total). Antes, estaban en el umbral del 30% y ahora han sobrepasado la “masa crítica” de presencia, lo que asegura que se den las condiciones para lograr una mayor proyección de las políticas de género en la actuación sindical. Desde 2003 a 2007 se han afiliado al sindicato más mujeres que hombres, lo que es indicativo del interés y motivación de las trabajadoras por la participación sindical, en primer término, y de la valoración positiva de las actuaciones del sindicato en materias vinculadas a los problemas generales de las mujeres, en segundo lugar. El cómputo global de esa afiliación nos dice que se han afiliado 67.448 mujeres y 57.210 hombres, más de 10.200 mujeres más. Es decir, más de 46 mujeres al día en estos últimos 4 años se han afiliado.

En términos globales, la tasa de afiliación masculina es más alta que la femenina, pero la tendencia afiliativa de los tres últimos años es mayor en mujeres que en hombres. Esto se comprueba en todas las federaciones y territorios, donde con carácter general crece más la afiliación de mujeres. En once territorios y seis federaciones se crece, además, por encima de la media



Un momento del primer curso de lideresas en Madrid.

(34,4%). Esto es importante y significativo, porque hay federaciones en las que crecer por encima de la media es muy complicado. Por edades, de las 375.000 afiliadas, aproximadamente 55.800 son menores de 30 años, es decir, una sexta parte de la afiliación femenina.

A 31 de agosto de 2007, pendientes de algunos procesos electorales y aún por contabilizar resultados, el balance es digno de resaltar: 113.030 personas elegidas (de las cuáles 32.706 son mujeres, un 28,9% de representación en las empresas). En diciembre se superarán las 120.000 personas. La diferencia con el otro sindicato mayoritario es de más de 6.600 personas, entre delegados y delegadas. Casi un tercio de la representación en las empresas, 9.831 delegadas (21,3%) trabajan en empresas de menos de 50 personas. Las restantes 22.875 delegadas, un 34,1%, lo hacen en empresas de más de 50 personas en plantilla. Con respecto a la participación de mujeres en las elecciones sindicales, sobre un

censo total de 7.120.000 votantes *a priori*, 2.551.000 son mujeres (el 35,8%). Pero realmente sólo votan 4.621.936 personas, de las cuáles 1.651.000 (el 35,7%) son mujeres. Por tanto se da un mayor peso relativo de las mujeres en la participación electoral efectiva.

Estos datos reflejan: una mayor afiliación femenina, la consolidación de las candidaturas de Comisiones Obreras y un mayor acercamiento a las trabajadoras. Son datos que, de alguna manera, revalidan el trabajo y compromiso por alcanzar la igualdad de género. Además, plantean un reto al sindicato: la oportunidad y necesidad de avanzar hacia una representación paritaria en las estructuras, lo que supondría una mejor valoración y visibilidad de las trabajadoras y un avance en la aplicación de la transversalidad de género en la política sindical. **T**

José Luis Sánchez ([organizacion@ccoo.es](mailto:organizacion@ccoo.es)) es responsable de la Secretaría Confederal de Organización Comisiones Obreras.



1987-2007, 20 años de Forum de Política Feminista. Madrid 2007: Forum de Política Feminista (que cuenta con organizaciones en Madrid, Valladolid, Gijón, Granada, Córdoba y Galicia). Más información en [www.forumpoliticafeminista.org](http://www.forumpoliticafeminista.org).

**QUE** 20 años no es nada, es el título de un tango, pero nada tiene que ver con la historia del movimiento organizado de mujeres, del que tenemos un buen resumen en este libro. El Forum de Política Feminista es un espacio de debate sobre la situación de las mujeres en España, a lo largo de 20 años, algunos de ellos oscuros y otros de avance en las reivindicaciones.

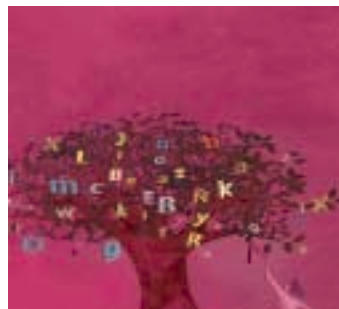
En la presentación Nina Infante afirma que el Fo-

rum ha tratado de construir su discurso como espacio plural y diverso, buscando alianzas con quienes trabajan por mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres, aunque sea de forma puntual.

Encontramos artículos interesantes de: Rosa Cobo, Celia Amorós, Carmen Sáez, Lucía Mazarrasa, Begoña San José, Justa Montero, Enriqueta Chichano, Teresa Nevado, María

José Capellín y María Pazos, todos ellos interesantes. El libro visibiliza el trabajo intelectual y político de las mujeres de nuestro país, incluido el de las “doble militantes” como nuestra querida maestra Josefa Pérez Grueso. **I**

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



Guía para delegadas y delegados de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista en la negociación colectiva. Madrid, 2007: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras. Ilustraciones de Maravillas Delgado y maquetación de Carmen de Hijos. Disponible en: [www.ccoo.es/mujeres](http://www.ccoo.es/mujeres).

**CONSEGUIR** la plena igualdad de género en el ámbito laboral requiere cambios y ajustes en ámbitos diversos, también en el lenguaje. El sexismo genera discriminación y Comisiones Obreras trabaja por erradicarla en cualquiera de sus manifestaciones; por ello, esta guía dirigida a delegadas y delegados busca suprimir el lenguaje sexista de los convenios colectivos.

La guía recoge la importancia que se da desde las

normativas de igualdad a la utilización de un lenguaje no sexista y refleja las consecuencias sociales del androcentrismo y del sexismo que una redacción masculinizada, frecuente en los convenios, origina. Igualmente, se contrarrestan los argumentos utilizados por quienes se oponen al uso de un lenguaje igualitario.

Con el fin de explicar lo que se debe evitar, la guía aporta ejemplos de malas prácticas; proporciona fór-

mulas y alternativas asequibles, que no atentan contra la estructura ni leyes del funcionamiento del idioma; e incluye diversas fórmulas y cláusulas de convenios colectivos como ejemplos de buenas prácticas. Por último, se establece un decálogo cuya aplicación puede ayudar a la redacción no sexista del convenio colectivo. **I**

Eva Antón ([eanton@ccoo.es](mailto:eanton@ccoo.es)) es filóloga y trabaja en la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.



Guía sobre riesgos laborales durante el embarazo. Valladolid, 2007: Secretaría de Salud Laboral de Comisiones Obreras de Castilla y León. Más información en: [www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es).

**LA SALUD** laboral apenas ha prestado atención a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Los planes de prevención de riesgos se han centrado en peligros genéricos, de manera que gran parte de los riesgos que con frecuencia afectan específicamente a las trabajadoras no se han identificado ni evaluado y, por tanto, no se ha actuado sobre ellos para tratar de atajarlos.

La *Guía sobre riesgos laborales durante el embarazo* trata de identificar aquellos

riesgos que pueden afectar a la salud reproductiva de hombres y mujeres, pero haciendo especial hincapié en las condiciones laborales (radiaciones, ruido, agentes químicos, sobreesfuerzos, etc...) que tienen mayor incidencia durante las fases del embarazo, parto y lactancia. Incluye una recopilación de la legislación básica publicada al respecto, así como en un compendio práctico de los procedimientos y pasos que se deben seguir - tanto por parte de las trabaja-

doras como de las empresas- en los casos en que las gestantes se encuentren en situación de riesgo, desde la adaptación o cambio de puesto, hasta la solicitud de la prestación por “riesgo durante el embarazo o lactancia”. La publicación trata de ser útil para delegadas y delegados de prevención y a trabajadoras embarazadas. **I**

Alfonso Abalos ([aabalos@cleon.ccoo.es](mailto:aabalos@cleon.ccoo.es)) es el coordinador regional de Salud Laboral de CC.OO. de Castilla y León.

## Forum de Política Feminista

## Convenios sin sexismo

## Salud laboral y embarazo

ciberfeministas

# Cineastas

La Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales pretende fomentar la presencia de mujeres en los medios audiovisuales y dar a conocer sus obras.

María Jesús Vilches


**LA ASOCIACIÓN** de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales (CIMA) reúne a más de 100 profesionales de diversos medios audiovisuales con el objetivo de fomentar la presencia de mujeres de forma equitativa en los medios audiovisuales para contribuir a crear una sociedad más igualitaria y diversa”, con esta entrada comienza su presentación en <http://www.cimamujerescineastas.es>. CIMA existe porque las cifras muestran lo escasa que es la presencia de directoras, guionistas, productoras...etc. tanto en cine como en televisión y nace para intentar cambiar esa situación. Entre sus objetivos están: defender la igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de dirección y decisión en los medios audiovisuales y cinematográficos; promover una imagen no sesgada y más real de las mujeres en los medios audiovisuales; y, promover la presencia paritaria de mujeres.

**“Existen porque las cifras muestran lo escasa que es la presencia de directoras, guionistas, productoras...etc. tanto en cine como en televisión”.**

Su sección “Agenda” es en realidad un *blog* de noticias, creado con la intención de: “Mantener un panel de información que destaque las noticias más interesantes referentes a mujeres cineastas y de medios audiovisuales tanto del panorama nacional como internacional, así como de reseñar otras actividades culturales realizadas por mujeres o con personajes o temas femeninos de interés”. Se recogen noticias muy diversas, información de estrenos, mujeres en los Goya (donde se destaca a Lucía Puenzo por *XXY*, Mejor Película Extranjera de Habla Hispana 2007), o la presentación del estudio *La situación de la mujer en el audiovisual español*, realizado por un equipo de sociólogas de la Universidad Complutense, que muestra datos muy clarificadores. Así mismo hay sitio para convocatorias, como la que se realiza bajo el nombre de *El vídeo del minuto: un espacio propio*, una iniciativa de los festivales de cine de mujeres, la convocatoria está abierta a todas las mujeres (profesionales o no) para que presenten sus filmaciones, el tema propuesto para este año es muy sugerente, sobre todo en los tiempos que corren: *Los pecados*. Otra de las informaciones se refiere a

la IV edición de la Exposición Virtual Fotográfica del portal Ciudad de Mujeres: “*Mujeres vistas por mujeres: una mirada de género*”. Incluso podemos encontrar información sobre rodajes que comienzan, como es el caso de Chus Gutiérrez que empieza el rodaje de *Retorno a Hansala*, un drama sobre la inmigración.

En su *blog* “Punto de vista” establecen un lugar donde intercambiar, debatir, reflexionar y profundizar sobre temas varios. También se opina sobre películas, y algún que otro programa de televisión, donde los estereotipos son la base de su éxito, por ejemplo citan el programa *Escenas de matrimonio*. Finalmente hay un apartado de bibliografía y documentación. Una página interesante de visitar, no sólo por el contenido sino también por el dinamismo y la vistosidad de su presentación.

Quienes deseen contactar con CIMA pueden hacerlo a través de esta dirección de correo electrónico: [cima@cimamujerescineastas.es](mailto:cima@cimamujerescineastas.es). 



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

PUBLICIDAD



## Ginecología y Obstetricia

Abortos (hasta 22 semanas)  
Ligaduras y vasectomías

**Cirugía general,  
estética y plástica**

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

# Conferencia Mundial de ICEM

Se celebró en Bangkok (Tailandia) el 4º Congreso Mundial de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), antes se realizó un encuentro del Comité de Mujeres con el lema: *Unidad global, igualdad global. Mujer, trabajo y siglo XXI.*

Ramona Parra

**EL** Congreso de las Mujeres de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) (1) reunió a más de 100 mujeres de 36 países de todos los continentes. Los temas que se trataron fueron: la paz, el trabajo, la salud y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Se expusieron situaciones que afectan a las mujeres, en varios países (2), por diversos motivos: conflictos, guerras, falta de garantías en derechos sindicales y políticos. Cuando esto sucede en cualquier país, son las mujeres las primeras que sufren la pérdida de empleo y el paso a la economía sumergida. En las guerras se sufren las mayo-



Representantes de Brasil, Argentina, Chile, Colombia y España, fotografía de María Carabaial.

res consecuencias: faltan los productos básicos, hay que vivir con cortes de electricidad y agua, y hay que garantizar la subsistencia trabajando en casa por las noches (cocinando, fregando, lavan-

do y cosiendo para toda la familia).

En el continente africano el sida está causando estragos, son las mujeres quienes cuidan a las criaturas huérfanas, quienes salen

a vender productos o a trabajar a otros países para poder sostener la familia. En esos países, el empleo decente no existe para las mujeres y, como consecuencia, crece la pobreza. En Burundi, las mujeres están desprotegidas y sufren todo tipo de abusos, por ejemplo, las niñas son violadas por los militares.

En Latinoamérica muchas empresas cierran y cuando abren de nuevo sólo realizan contratos eventuales, reduciendo y en, algunos casos, eliminando derechos, cambiando de locales o de ciudades dentro del mismo país. La historia se repite y son los sectores y empresas feminizadas las que mayoritariamente actúan así. En Colombia, el narcotráfico es el más grave de los problemas. La violencia marca la vida del país. El Estado vende las empresas para mantener la guerra. Las mujeres sufren abusos y violencia de todo tipo, dentro y fuera del ámbito familiar.

## 15 meses de huelga

Ramona Parra

**TRAS** 15 meses de huelga, 81 trabajadoras turcas de la empresa farmacéutica Novamed han visto reconocidos sus derechos, entre otros el derecho a la afiliación sindical. El coraje que las trabajadoras han mantenido en su lucha diaria, transmitiendo la fuerza de su juventud, ha sido ejemplar y los resultados marcan un antes

y un después. Sus condiciones laborales ya no serán como antes del inicio de la huelga. Durante estos duros meses estas jóvenes han aprendido y crecido y han contado con el apoyo y la solidaridad de muchos sindicatos a nivel mundial. La razón y los derechos se han impuesto; hasta ahora era la empresa quien decidía cuando po-

dían quedarse embarazadas, las condiciones laborales eran abusivas y no se respetaban los derechos humanos. La primera contestación de las trabajadoras fue organizarse sindicalmente y afiliarse. La empresa Novamed decidió despedir a todas las afiliadas. Pero finalmente, la solidaridad, la presión sindical y la lucha incansable han ganado la pelea.

La ICEM reconoce el trabajo y la cooperación proporcionada por la EMCEF (Federación Europea de Sindicatos de Minas, Químicas y Energías) y la ICEM alemana para

En los países asiáticos también se violan los derechos humanos en los centros de trabajo y en la sociedad, un ejemplo emblemático es Birmania.

Las asistentes al congreso coincidían en que las sociedades tienen que contar con las mujeres para hacer que la paz sea una realidad mundial. En una de las sesiones se pudo escuchar a Elsa Ramos, responsable de Políticas de Igualdad en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y una defensora acérrima de la existencia de los comités de mujeres en las organizaciones sindicales, como medida necesaria para que las trabajadoras se hagan visibles en el mundo sindical y que la igualdad sea más real.

### Conciliación laboral, familiar y personal

Una de las cuestiones que se abordó de forma más global fue la referida a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Las participantes trabajaron en grupo para conocer las normativas existentes en los diferentes países y algunos de los acuerdos más interesantes que se consiguen en algunas empresas.

Asimismo, se constató la necesidad de establecer códigos de conducta y comités mundiales para las empresas multinacionales que garanticen el respeto a los derechos humanos y la igualdad.

La compatibilidad entre empleo y familia y que las empresas garanticen la salud de las trabajadoras, especialmente durante la maternidad y lactancia era otra de las preocupaciones. En ese sentido se exigió un mayor control sobre los productos químicos, sobre todo sobre aquellos que se han demostrado malignos para la salud, como por ejemplo la exposición a los disruptores endocrinos, que son cancerígenos para ambos progenitores y que tienen repercusiones sobre la descendencia, pero que siguen utilizándose en las empresas.

Ampliar los permisos de paternidad es un deseo para hombres y mujeres, como una forma más de atender las responsabilidades familiares y cuidar de menores y mayores. Actualmente es mínima la implicación de los hombres en este tipo de tareas y siguen siendo las mujeres quienes llevan la mayor carga pagando un alto precio profesional por

ello. Son pocos los países que tienen redes sociales que cubren el cuidado de menores desde los 0 años y de manera gratuita. El resultado es que muchas mujeres han dejado de ser madres lo que está afectando a los países en sus índices de natalidad.

Las turcas infomaron sobre el conflicto en la empresa Novamed, que cuenta con centros en muchos países, aunque la matriz está ubicada en Alemania. Esta empresa de 300 empleadas dejó a 81 de ellas en la calle, quienes iniciaron una huelga en septiembre de 2006 que se ha mantenido hasta el 20 de diciembre de 2007, momento en que fueron readmitidas de nuevo. Los sindicatos alemanes han estado reuniéndose con la dirección y han influido en la solución del conflicto.

Las propuestas del Comité de Mujeres, que fueron aprobadas por el 4º Congreso Mundial de la ICEM van dirigidas a: alcanzar el equilibrio de género en las estructuras; garantizar la participación y elección de las mujeres; formar en materias de género para optimizar proyectos; garantizar la participación como ponentes en confe-

rencias y congresos; contar con mujeres en todas las delegaciones de la ICEM; procurar la proporción de mujeres en todas las actividades regionales; garantizar elecciones equilibradas (presidentas, presidentes) por regiones; y, reforzar la dimensión de género en acuerdos globales, contratación y subcontratación de proyectos de la ICEM. El Comité de Mujeres de la ICEM será el encargado de exigir el cumplimiento de estas cláusulas. **I**

Ramona Parra (rparra@fiteqa.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Industrias, Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa).

(1) La ICEM agrupa a más de 20 millones de personas y congrega a 384 sindicatos industriales en 118 países.

(2) Hubo intervenciones de sindicatos de: Brasil (diálogo social), Canadá (sustancias tóxicas), Alemania (cláusulas modelo para convenios en las empresas), Japón (medidas para conciliar la vida familiar y laboral), Países Bajos (embarazo y vida laboral), Rusia (violaciones de la ley laboral), Sudáfrica (embarazo y trabajo subterráneo) y Turquía (Novamed y la lista de espera para el embarazo).



llegar al acuerdo, también reconoce el papel jugado por otros sindicatos así como de diversas asociaciones de mujeres, ONG y otros grupos en Turquía que han apoyado fuertemente a las huelguistas.

La huelga atrajo el interés mundial y se concretó en la acción de solidaridad convocada por la ICEM el 8 de marzo de 2007 (Día Internacional de la Mujer), en la que participaron cientos de sindicalistas. A finales de septiembre, el Comité de Mujeres de la ICEM se desplazó a la ciudad turca de Antalya para apoyarles, cuando se cumplía un año de los despidos, Fiteqa de Comisiones Obreras estuvo presente. **I**

Ramona Parra (rparra@fiteqa.ccoo.es) es la responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación Estatal de Industrias, Textil-Piel, Químicas y Afines (Fiteqa).

# Del hogar a la huelga

Una obra, recientemente publicada, nos acerca la experiencia de las españolas en el mundo del trabajo y de la militancia obrera durante la dictadura de Franco: *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*.

Mayka Muñoz

**DESPUÉS** de la victoria de Franco, los sindicatos tradicionales, como UGT o CNT, fueron declarados ilegales y a los obreros se les encuadró en el Sindicato Vertical, junto a los patronos. Los obreros, en masculino, porque para el régimen franquista las mujeres tenían que quedarse en el hogar, cuidando de su marido y de su prole y no debían trabajar por un salario, y menos en una fábrica. El problema surge de la absoluta necesidad económica que se vivía en España durante la posguerra y bien entrados los años cincuenta. Con lo cual, el ideal familiar franquista no se daba en la realidad del país salvo, si acaso, en las clases medias y acomodadas. En el campo y en la ciudad, en la agricultura, en la industria y en los servicios, especialmente en el servicio doméstico, proliferaba la mano de obra femenina, si bien, gracias a las leyes franquistas, que aspiraban a “liberar a las mujeres del taller y de la fábrica”, la mayoría de ellas trabajaban en un mercado irregular, no computado en los censos.

Y si las mujeres estaban en el mundo laboral, aunque las tasas oficiales de actividad femeninas sean muy bajas en ese periodo, ¿dónde estaban cuando se fueron creando las Comisiones Obreras, cuando se generalizaron las movilizaciones obreras en la década de los años sesenta y setenta? Pues, atendiendo a esta reciente publicación: “entre el hogar y la huelga” (1). En el espacio privado y en el espacio público, haciendo transitable esta frontera para muchas mujeres que llevaban lo



Manifestación en contra de la discriminación salarial en Jaegger Ibérica. Barcelona, años ochenta, fotografía perteneciente a la colección de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO.

privado a la lucha, y las luchas a casa. Estas mujeres, que a través de su trabajo en precarias condiciones y con salarios irrisorios, ponen de manifiesto la inviabilidad en España del modelo de *male breadwinner family* (2), de ama de casa y obrero proveedor del pan, porque su experiencia vital es mucho más compleja. Porque de jóvenes trabajan en el campo y en el servicio doméstico, y si tenían suerte en alguno de los sectores industriales con mano de obra femenina como el textil, o los tabacos, o la fabricación de componentes electrónicos. Una vez casadas, cuando hijos e hijas empezaban a ir al colegio, muchas de las que habían dejado su puesto de trabajo a cambio de una simbólica

dote, volvían al mercado laboral. Aunque la mayoría entraban en el mercado irregular, sumergido, co-siendo en casa, limpiando por horas o acogiendo huéspedes. Esto serían estrategias familiares que ponen de manifiesto que cuando sumamos la variable género al estudio del trabajo o del movimiento obrero todo es más permeable y las perspectivas de análisis tienen que asumir unas realidades más complejas, que simplemente no se adecuan a los modelos tradicionales de la separación de esferas.

De todo esto y de mucho más dan cuenta las investigaciones que se recogen en esta publicación, que incluye textos de especialistas en



historia de la clase obrera y de las relaciones de género, en una síntesis teórica y metodológica que puede abrir el camino a nuevas investigaciones, en la línea de otros proyectos que están desarrollándose en la actualidad en el marco del Estado español.

En el primer capítulo, José Babiano plantea una panorámica de tipo general. Antes de acceder a los estudios micro, es necesario conocer en profundidad el mercado laboral español en esa época, puesto que el nuevo movimiento obrero, las Comisiones Obreras, va a estar estrechamente ligado a las nuevas fábricas de tipo fordiano, así como a los sectores económicos tradicio-

**“Cuando se integra una perspectiva de género en un ámbito historiográfico tradicional aparecen nuevos sujetos que antes no habían estado visibles”.**

nales donde se concentra la mano de obra. Y también es necesario conocer el desarrollo de las movilizaciones obreras, las huelgas, las Comisiones Obreras y el papel que jugaron las mujeres en todos estos espacios.

A partir de este primer capítulo, ya se plantean dos elementos que van a ser fundamentales en toda la obra: el empleo de las fuentes orales y un nuevo enfoque a la hora de analizar las fuentes tradicionales, elemento esencial para recuperar el papel de las mujeres, muchas veces invisibilizado tanto por las instituciones oficiales como por el propio movimiento obrero. También es importante dejar constancia de un corte generacional, que modifica las actitudes de mujeres y varones ante la movilización obrera.

José Antonio Pérez introduce los estudios de caso con Bilbao. En su texto se analizan las actividades económicas realizadas por mujeres en el contexto de una segunda industrialización y de un importante movimiento migratorio en la zona. Nadia Varo nos lleva a Barcelona, don-

de un importante sector textil ofrece destacados ejemplos de luchas y reivindicaciones por parte de las trabajadoras. Claudia Cabrero nos lleva de nuevo al norte, a Asturias, zona tradicional de conflictos obreros y, por lo tanto, receptora de una importante represión franquista. Las huelgas de Asturias de 1962 no son un referente histórico sin razón. En este contexto se nos presenta de manera más visible esta permeabilización de las fronteras entre lo público y lo privado de la que he hablado antes. Finalmente, el capítulo que cierra el libro vuelve a tener un componente más genérico, en el doble sentido que actualmente podemos darle a este concepto. De hecho, M<sup>a</sup> del Carmen Muñoz se

adentra en el difícil mundo de la construcción de la masculinidad en el propio movimiento obrero, y en la problemática que las relaciones de género producen en la actividad de las propias militantes dentro de Comisiones Obreras.

Para finalizar me gustaría señalar que cuando se integra una perspectiva de género en un ámbito historiográfico tradicional, muchas cosas se ven de otra manera, y aparecen nuevos sujetos que antes no habían estado visibles. Como señala en su texto Claudia Cabrero: *“Como consecuencia de esta fuerte masculinización del movimiento obrero, las trabajadoras tuvieron que hacer frente a todo tipo de obstáculos que condicionaron su participación en la conflictividad laboral y su experiencia permaneció sumida, tanto en las fuentes oficiales como en la documentación de las organizaciones clandestinas, en un pesado – y a menudo buscado – silencio”*. En este libro se escuchan muchas voces, vamos a dejar que nos cuenten cómo las mujeres y los varones lucharon por sus familias, por sus empleos, por la dignidad de su trabajo y por la

llegada de la libertad y la democracia a nuestro país. **[1]**

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

(1) *Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, de José Babiano (editor), José Antonio Pérez, Nadia Varo, Claudia Cabrero y María del Carmen Muñoz, con prólogo de Carmen Bravo Sueskun. Madrid, 2007: Los Libros de la Catarata/Fundación 1º de Mayo.

(2) El hombre como sostenedor de la familia.



**“tú decides”**

**clínica dator**

**1ª clínica acreditada para aborto legal**

**Hasta las 22 semanas**

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

**Incluido fines de semana**



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

# Trabajar con garantías

Los equipos profesionales que desempeñan su trabajo en las clínicas privadas sufren ataques físicos y psíquicos. Son quienes están garantizando el derecho de las mujeres al aborto pero lo hacen sin la suficiente seguridad jurídica.

Empar Pineda

**EN EL DEBATE** social generado, en los últimos meses, en torno al acoso y derribo que están sufriendo las clínicas privadas acreditadas para practicar abortos, uno de los aspectos al que a penas se ha prestado atención es el relativo a la situación que están sufriendo las trabajadoras (porque prácticamente se trata de mujeres) de estas clínicas. Y lo señalo porque estoy convencida de que cuando se habla o se escribe sobre la situación de los profesionales de estos centros sanitarios se suele pensar en el personal médico-quirúrgico. Y ¿qué pasa con las limpiadoras, las telefonistas-recepcionistas, las administrativas, las trabajadoras sociales, las auxiliares clínicas, las enfermeras...?

Porque los vándalos que destrazan las instalaciones de las clínicas a pedradas no reparan en que pueda haber alguien barriendo las consultas... Porque las increpaciones, los insultos, las agresiones, etc... de los "penalizadores" del aborto (que no "pro-vida") recaen también sobre las trabajadoras.

¿Qué decir del impacto emocional que producen las llamadas telefónicas diarias, ésas en las que, con voces amenazantes se las llama "asesinas de niños" o cuando se les pregunta: "¿Dónde tenéis

guardada la trituradora?" o cuando se les espeta que: "Hitler cometió menos asesinatos que vosotros"? Después de ver las pintadas de las paredes de tu centro de trabajo o cientos de pasquines distribuidos en el recorrido de la estación de metro hasta allí que dicen, por ejemplo: "Centro de exterminio, matadero Isadora (o Mayrit o Pacífico) (seguido de la dirección postal de la clínica) Aquí se asesina, ¡impidámoslo!", después de verlo ¿con qué ánimo se puede entrar cada día a trabajar?

Muchas personas tienen una inagotable capacidad de creer que son ciertas todas las noticias que dan los medios de comunicación. Esta credulidad está haciendo estragos. Hasta tal punto es así que bastó con que

**"Puestos de trabajo perdidos, de la noche a la mañana, por la 'caza de brujas' que se inicia en noviembre de 2007 por quienes se autodenominan 'defensores de la vida'"**

se repitiera hasta la saciedad que: "Había trituradoras en las clínicas abortistas"(1) (la frase fue titular hasta



**LAS RECIENTES** actuaciones judiciales que han llevado al cuerpo del "Seprona" de la Guardia Civil a entrar en casa de las mujeres para citarlas a declarar, ha generado una situación de indignación, estupor y alarma social. No sólo porque representa una vulneración de su intimidad, sino por la cri-

un embarazo no deseado dentro de los supuestos que establece la ley.

Ante todo, queremos manifestar nuestro total apoyo y solidaridad con estas mujeres, y con la situación de indefensión y temor que han vivido. Vemos en la persecución y el atropello que han sufrido un ataque a todas,

llaba por su ausencia, y creemos que requiere una respuesta contundente e inmediata de los distintos poderes públicos para preservar la integridad de las mujeres.

Estos hechos, así como otras actuaciones judiciales, las amenazas que sufren las mujeres por parte de

## Manifiesto por el derecho de las mujeres a

la interrupción voluntaria del embarazo que supone el tratamiento como delincuentes a mujeres que lo único que han hecho es ejercer un derecho que las asiste: interrumpir

una amenaza al derecho a decidir de las mujeres.

Lo ocurrido nos retrotrae a siniestras épocas en las que la libertad bri-

gan las organizaciones anti-elección, las agresiones tanto físicas como verbales a las y los profesionales de las clínicas de interrupción voluntaria del emba-



en periódicos como *El País*, sin que se haya demostrado su existencia en ninguna de

las clínicas acreditadas para intervenciones de aborto y sin que los medios que difundieron la mentira se hayan molestado en reconocer su error) para que corriera como la pólvora la idea de que era cierta. La gente crédula no son bichos raros y los tenemos entre nosotros, en la panadería, la peluquería, el quiosco de prensa, el super, etc. También entre familiares y amistades de las trabajadoras de las clínicas abortistas. Y no es nada fácil tener que soportar preguntas y más preguntas sobre “cómo es posible que trabajes en esos sitios con lo que se está diciendo de ellos”. Ocurre, por ejemplo, que muchas de estas trabajadoras tienen hijos e hijas. Adolescentes y jóvenes que sufren ese bombardeo mediático, muchas veces acompañado por comentarios infames de las monjas y curas de los colegios concertados en los que están matriculados. Alar-

mados, al llegar a casa, piden explicaciones a unas madres que no saben cómo enfrentarse a situaciones tan delicadas y que ya no saben cómo aguantar tanta presión y tanta tensión que las persigue hasta en sus propias casas. Vayan donde vayan se exponen a ser tratadas como apestadas, cerniéndose sobre ellas la sombra de la duda de si las van a llamar “asesinas de niños” u otras barbaridades semejantes. Y así no se puede vivir.

¿Alguien ha pensado en los puestos de trabajo que han perdido las mujeres que trabajaban en las clínicas cerradas en los últimos meses? ¿Incluso las que lo hacían en las clínicas cerradas “cauteladamente” por obra y gracia de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, desde primeros de diciembre y de cuya reapertura no se sabe nada? Puestos de trabajo perdidos, de la noche a la mañana, por la “caza de brujas” que se inicia en noviembre de 2007 por quienes se autodenominan “defensores de la vida” y que pueblan muchas de las instituciones públicas. Para ellos la vida del feto es mucho más importante que la de las personas que vivían de su salario trabajando en las clínicas privadas cerradas.

Hablamos de las mujeres que han abortado y que sufren la persecución de un juez inhumano, de cuya maldad han dado buena cuenta los medios de comunicación, y de la enorme solidaridad que han despertado en tantas conciencias dormidas en los últimos años, con lo que estaba y está ocurriendo en materia de aborto. Pero nunca nos acordamos de esas otras mujeres –muchas más que las primeras– que sufren también por la misma “caza de brujas” y que son las no tenidas en cuenta, las olvidadas durante estos meses. <sup>(1)</sup>

(1) “Ana Botella asegura que la Ley del Aborto no se cumple en ningún sentido. Todos han visto esas escenas realmente espeluznantes de niños de siete meses en las trituradoras”, dice la teniente de alcalde; titular y subtítulo de un artículo de *El País* del 25 de enero de 2008.

razo, responden a una violenta campaña orquestada por sectores ultraconservadores y fundamentalistas religiosos. No han dudado para ello en utilizar la intimidación, la violencia, la mentira y el insulto, todo para intentar imponer su modelo de familia que conculca la libertad de las mujeres y se basa en el control de su sexualidad.

Esto adquiere mayor gravedad al estar estos grupos apoyados por el gobierno de la Comunidad de

Madrid, que los financia con dinero público y permite y alienta sus actuaciones. Asimismo el gobierno de la Comunidad se desentiende de la presta-

ción pública del aborto y obstaculiza de forma sistemática el trabajo de las clínicas autorizadas para su práctica.

Exigimos a todas las instituciones el respeto a los derechos fundamentales de las mujeres y que apliquen medidas que los garanticen.

Exigimos al Gobierno y a los partidos políticos un compromiso claro y decidido para modificar la actual despenalización parcial del aborto, de modo que deje de estar considerado como delito en el Código Penal, acabando con la inseguridad jurídica que la ley actual ha generado. Además, exigimos que la nueva normativa garantice y respete el derecho de las mujeres a interrumpir voluntariamente su em-

barazo, asegurando que estas interrupciones se realicen de forma normalizada en la red sanitaria pública.

Exigimos que este cambio vaya acompañado de medidas que garanticen la educación sexual en los centros escolares y el acceso a los métodos anticonceptivos y a la anticoncepción de emergencia a cargo de la Seguridad Social. <sup>(1)</sup>

Asociaciones del Movimiento Feminista, de salud sexual y reproductiva y secretarías de la mujer de sindicatos.

Madrid, a 16 de enero de 2008

decidir

## DVD / Globos de agua


*Globos de agua*, cortometraje dirigido por Fernando Canet. Reparto: Greta Ruiz, Cruz Hernández, Amparo Ferrer-Baguena y Pablo Conesa. Agrupación de Desarrollo Camp de Turía CONCILIA. Cofinanciado por EQUAL y el Fondo Social Europeo de la UE, 2006. Duración: 21 minutos. Puede verse en: <http://www.campturaconcilia.com/web/cortometraje/index.html>



Mayka Muñoz

**UNA** mujer está planchando mientras cuida de que su hijo termine de desayunar antes de irse al colegio. Está muy agobiada, va a llegar tarde a su trabajo. Pide a su marido ayuda con el otro niño, pero éste le responde: “Yo no puedo, hazlo tú cariño”. Así comienza este cortometraje que nos habla de la conciliación, de la necesidad de repartir razonablemente el tiempo que se dedica al ámbito laboral y el que se dedica a la familia, al cuidado del hogar. Destaco la palabra razonablemente porque no es razonable que esta mujer sufra en soledad la acumulación de tareas, la responsabilidad de un hijo enfermo. No es positivo para ella, para su salud, para su vida personal y profesional. Y tampoco, aunque muchos no lo vean así, para su pareja, ni para la sociedad.

Por eso, en este cortometraje de Fernando Canet se pone de manifiesto la necesidad de que se impliquen todos los ámbitos de la sociedad en el reparto responsable de tareas y tiempos en este mundo donde lo privado ya no es tan privado y lo público es de todas las personas. A partir de la escena que describo al principio se empieza a desarrollar una historia cotidiana, por conocida.

En la misma cinta, por mor del guión, se da espacio a la información sobre los planes de conciliación en las empresas. Ahora bien, lo que más podemos destacar de esta cinta es que muestra que la necesidad de conciliar es un problema que nos atañe a toda la sociedad, que no sirve con que la abuela se haga cargo sustituyendo a la madre abrumada. Y que es una situación que afecta potencialmente a todas las mujeres con hijos e hijas, independientemente de su posición laboral. Porque la vida familiar no es solo planchar y dar el desayuno. En poco menos de media hora podemos ver una historia en la que se nos habla de la familia y del trabajo, del compañerismo, de la responsabilidad de los varones en esta familia, no sólo como “ganadores del pan”, de las exigencias que encontramos por parte de las distintas empresas, y sobre todo, de la necesidad de conciliación. 

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

## Cine / Made in L.A.

*Made in L.A.* (2007), largometraje documental dirigido por Almudena Carracedo. Producción: Robert Bahart y Almudena Carracedo. Duración: 70 minutos. Más información en: [www.madeinla.com](http://www.madeinla.com).



Carmen Briz

**MADE IN L.A.** es la historia de un puñado de mujeres sin nada que perder, puesto que nada tienen, excepto su propia capacidad de trabajo. Las inmigrantes indocumentadas en Los Ángeles suelen aceptar, resignadas, las miserables condiciones de trabajo a que les someten en las fábricas textiles. Allí cosen y planchan en jornadas laborales interminables, que no saben de domingos y festivos, con salarios míseros que se rebajan, sin previo acuerdo, a fin de mes. Cuando alguien alza la voz para tratar de iniciar una tímida protesta la respuesta es clara: “Si no te gusta, vete”. Sin embargo, según las políticas del Estado de California, todas las personas inmigrantes tienen derechos laborales, tengan papeles o no. Maura Colorado, salvadoreña, 18 años indocumentada, los mismos años que no ve a sus hijos (si los visita, no regresa) se planta un día: “Hasta aquí. No estoy robando, estoy trabajando” y decide hacerle frente a la situación. “Cuando empezó todo no sabíamos lo que iba a pasar. Sólo sabíamos lo que teníamos que hacer”, explica Lupe Hernández. Mexicana, “peleonera” y harta de trabajar en locales insalubres que cierran sus puertas a la cámara de la directora. Tienen miedo pero no dejan que les paralice: “No nos quedaba otra opción más que luchar”, dice Maura Colorado. E inician un boicot contra la empresa que las subcontrata.

*Made in L.A.* relata el viaje que lleva de la resignación a la rebeldía, del miedo a la lucha por la dignidad. Las trabajadoras se reúnen ante el paraguas que les ofrece el Centro de Trabajadores de la Costura, una organización independiente que trabaja por el reconocimiento de sus derechos laborales, gente que les escucha y que tiene en cuenta sus decisiones, que no juzga sino que acompaña. Pero el camino es largo y difícil, plagado de ilusión y decepción al tiempo, de ganas de luchar junto con ganas de arrojar la toalla.

La directora madrileña Almudena Carracedo ha realizado una película que no es benevolente pero que se deja ver con mucha simpatía. *Made in L.A.* es cine que conmueve.

Habrà que esperar para verla, aún no ha sido distribuida en nuestro país. 

## Exposición / Camille Claudel

Camille Claudel (1864-1943). Fundación Mapfre en Madrid, del 7 de noviembre de 2007 al 13 de enero de 2008. Más información en el catálogo virtual: <http://www.exposicionesmapfrearte.com/catalogo/index.html>.

Mayka Muñoz

**EL ESPACIO** en donde se ubica la exposición no es muy amplio, no es un gran museo y las esculturas de Camille Claudel tampoco son monumentales. Las hay de pequeño formato y perfecta factura, de mujeres solas, pensativas, o de grupos de alegres comadres, de pieles sedosas. Pero la rebeldía les sale por los cabellos, anudados, como coronas, cincelados con gran expresividad. La misma expresividad, la emoción que muestra en sus mayores obras, las más conocidas y reconocidas por los críticos y el público amante de la escultura. La pareja que se abraza con pasión y una cierta conciencia de finitud en *Sakountala*, y el grupo de *L'Âge Mûr*, (*La edad madura*). Este grupo escultórico tiene una gran fuerza y expresividad, representa a un varón en la edad madura, abandonando a la muchacha que simboliza sus años de juventud, y agarrado fuertemente por la anciana que se transfigurará pronto en la muerte.

Cuando lean esto ya habrá sido clausurada en Madrid la exposición sobre la escultora Camille Claudel. No obstante les animo a descubrirla o a reencontrarla como una artista que vivió las dificultades de abrirse camino en un mundo masculino en el siglo XIX. Camille Claudel (1864-1943) nació en el seno de una familia burguesa en la Francia de finales del siglo XIX, y tuvo que luchar mucho para hacer realidad la que era su vocación, y para la que tenía talento, la escultura. Vivió enfrentada a su familia y a una sociedad en la que no encajaba como modelo de comportamiento femenino, si bien, ya en vida fue reconocida como una gran artista. Participó en la revolución de la escultura moderna y fue una de las pocas mujeres artistas de ese momento que pudo acceder a modelos desnudos. En su obra se conjuga la habilidad técnica con la pasión con que dota a sus esculturas de vitalidad y emoción. En la exposición hemos podido ver muchos bustos de niños y niñas, también de su familia y su maestro. Trata a todos con dulzura y genio, intentando atrapar el alma de sus modelos. **I**

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

## Libro / Disfraces terribles

*Disfraces terribles. Misterios y secretos en el burbujeante París de los setenta*, de Elia Barceló, se encuentra publicado en Madrid, en 2004 por Ediciones Lengua de Trapo. Colección Nueva Biblioteca, nº 91, y en 2005 por Ediciones Punto de Lectura.



Elisa Iglesias

**LAS LECTURAS** llegan por casualidad. Había oído hablar de Elia Barceló a un par de entusiastas y grandes lectores de ciencia ficción, un día en una librería vi el título *Disfraces terribles* y aunque la ciencia ficción no es un género que suele leer, pero leí una cita: “*El tiempo es sólo memoria, mezclada con deseo...*”, la curiosidad hizo el resto.

*Disfraces terribles* es una novela de literatura dentro de la literatura, con una estructura de novela policíaca pero sobre todo y lo que más interesante me ha parecido es esa creación de mundos a través de la palabra. El argumento aparentemente simple. Un filólogo, Ariel Lenormand, intenta escribir la vida de un escritor; Raúl de la Torre, personaje perteneciente al denominado *boom* latinoamericano y fallecido diez años atrás, entrevistándose con las personas que le conocieron y estuvieron en su vida, Amelia su primera esposa, su editor, sus amigos, sus conocidos, con gentes que ahora tienen una vida, pero que también poseyeron otras. A partir de ahí, Elia Barceló consigue crear una novela, llena de secretos, de recovecos, a través de un lenguaje rico, cuidado y expresivo.

Lo más fantástico de este libro son los personajes: “*Seres vivos, que pueden comunicarse con el/la lector /a e intentar vivir sus propias vidas*”, según palabras de Manuel Santiago. Han sido los mundos de los personajes los que me han encandilado, especialmente los femeninos, sobre todo es en el de Amelia donde Elia Barceló ha creado una vida cargada de ambivalencia, aparentemente libre, aparentemente segura, aparentemente comprometida con el mundo, aparentemente... pero en la lectura vamos viendo cómo ha construido, una mujer inteligente, irónica, dueña de un mundo propio pero donde a veces, se asoman valores, formas de actuar, pensamientos inmersos en el mundo donde lo masculino ha tenido otro valor, quizás sutilmente más valor. La autora, transmite toda esa dolorosa contradicción, repetitiva sí, en la literatura y en la realidad, pero contada aquí por una mujer consciente de ello y con un bellissimo lenguaje.

Elia Barceló nace en Elda (Alicante) hace 50 años, vive en Austria e imparte clases de castellano en la Universidad de Innsbruck. Se la considera “la dama de la ciencia ficción”. **I**

Elisa Iglesias (elisai Iglesias@maforem.org) es técnica en la Fundación Madrid Formación y Empleo (MAFOREM).

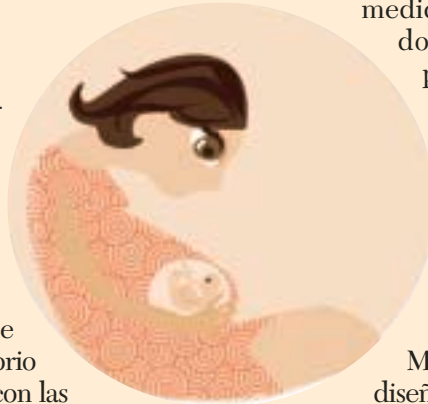
# Parir en casa

De dejar a las mujeres que parieran por sí mismas se pasó a la atención absolutamente medicalizada e intervencionista para todas ellas, sin tener en cuenta si era necesario o no. Pero ¿es seguro el parto normal de bajo riesgo en casa?

Laura Lecumberri

**ANTES** de entrar a hablar del parto en casa, sería necesario recordar que un parto normal, fisiológico o natural es lo mismo. El parto normal es instintivo, las mujeres saben parir y no necesitan aprender. Para conseguir que fluyan normalmente las hormonas que facilitan el buen parto, es necesario que las estructuras primitivas del cerebro, puedan segregar fácilmente las hormonas favorecedoras del mismo, que las mujeres estén metidas en sí mismas, alejadas de todo aquello que pueda poner en

les rompía la bolsa, si no la habían roto, se ponía suero con oxitocina si se consideraba que sus contracciones no eran suficientes, se les pasaba a paritorio donde tumbadas con las piernas abiertas, se les hacía episiotomía a la mayoría de ellas. Se cortaba el cordón inmediatamente de haber nacido y se las separaban



quieran parir en el hospital- deben presentar su Plan de Parto, en el que piden, entre otras cosas, que se respeten sus tiempos y la postura que su cuerpo les pida en cada momento, que las mujeres estén siempre con su pareja y que no les separen de su criatura. Sólo en caso de absoluta necesidad, que su parto sea

medicalizado o intervenido, con información previa, veraz y comprensible. Hoy por hoy, no todos los hospitales respetan el Plan de Parto.

Hay mujeres que deciden parir en casa. ¿Que dice la ciencia al respecto?

Muchos estudios bien diseñados, confieren al parto planificado de bajo riesgo en casa, una seguridad equiparable a la del parto hospitalario (1). En el País Vasco y Navarra los resultados de partos que han tenido lugar en casa desde el año 2000, serían parecidos a los estudios citados. El

parto normal de bajo riesgo planificado en casa es tan seguro como un parto normal hospitalario. El sitio ideal para realizarlo es el lugar que las mujeres hayan decidido, donde ellas se sientan seguras. **1**

Laura Lecumberri (llecumberri@ctv.es) es comadrona y cofundadora de Amabizia, asociación por un parto consciente (www.partoconsciente.com) de Navarra.

(1) Podríamos destacar tres importantes estudios con calidad metodológica que hablan a este respecto: *The Safety of Home Birth: The Farm Study*, de A Mark Durand. (MD, MPH. Am J Public Health, 1992; 82: 450-452); *El nacimiento en casa frente al nacimiento en el hospital*, de Olsen O y Jewell MD (Revisión Cochrane traducida. Biblioteca Cochrane Plus, 2007, nº 3); y, *Hallazgos en partos domiciliarios planificados atendidos por parteras profesionales y certificadas: Estudio largo y prospectivo en Norteamérica*, de Jonson KC y Daviss B. (BMJ 2005: 330; 1416).

**“La medicalización y la intervención en el parto de bajo riesgo no era necesaria, y que solo estaba justificado su uso si había desviaciones de la normalidad”.**

marcha su neocortex o cerebro racional que podría paralizar el parto. El cerebro racional o neocortex se estimula con el lenguaje racional, con la luz intensa, con el sentirse observada o con el no sentirse segura. El perfecto equilibrio hormonal va a hacer que las mujeres produzcan endorfinas, que hacen que su parto sea mucho más llevadero.

En la década de los setenta, la atención al parto normal, en nuestro país, cambió radicalmente, de parir en casa se pasó a parir en el hospital. La atención al parto normal de bajo riesgo, en los hospitales, también cambió. De dejar a las mujeres que parieran por sí mismas se pasó a la atención absolutamente medicalizada e intervencionista para todas ellas, sin tener en cuenta si era necesario o no. A la inmensa mayoría de las mujeres, en cuanto llegaban al hospital, se les ponía un enema, se les encamaba, se les ponía monitor interno o externo continuo, se les rasuraba, se

de sus criaturas para que no se enfriaran. Las mujeres estaban solas sin nadie en quien apoyarse y sin nada para aliviar su dolor.

Esta situación se mantuvo durante mucho tiempo y solo después de dos décadas se empezaron a ver acompañantes en el parto. En Navarra, en 1996 se generalizó el uso de la epidural lo que sumó más medicación, no exenta de riesgo, al parto.

La investigación demostró que había acciones de uso habitual en la atención al parto de bajo riesgo que no contaban con la evidencia científica que justificara la generalización a todas las mujeres. Concluyendo que la medicalización y la intervención en el parto de bajo riesgo no era necesaria, y que solo estaba justificado su uso si había desviaciones de la normalidad.

Ante esta situación, las embarazadas de bajo riesgo -que desean un parto normal, sin medicalizaciones o intervenciones innecesarias y que

CC.OO., un sindicato de hombres y mujeres

# Avanzar en igualdad

Dolores Flores



Dolores Flores en Estocolmo (Suecia).

**SI SE MIRA** atrás se comprueba que Comisiones Obreras va cambiando, ha evolucionado y se ha ido adaptando a los cambios, unas veces, adelantándose a la sociedad y otras subiéndose al carro de los avances. Cuando se piensa en el sindicato ya no se ve la imagen de un hombre de mediana edad, con pantalones de pana y camisa a cuadros, las mujeres han conseguido un cambio de imagen incorporándose a: órganos de dirección, mesas de negociación, cursos, jornadas dentro y fuera del sindicato y ante los medios de comunicación.

Ya desde los comienzos de las primeras Comisiones Obreras, el papel de las mujeres, junto al de los hombres, fue muy importante. Quienes empezaron aquella importante batalla sabían que iba a ser difícil y en el primer congreso se crearon las secretarías de la Mu-

**“Avanzar y contar con herramientas para superar el androcentrismo del pasado asegurará el futuro”.**

jer. Fue el punto de partida de una gran trayectoria sindical feminista. Resultaba evidente que las sindicalistas tenían que estar presentes para avanzar en igualdad.


Comisiones Obreras es un sindicato de hombres y de mujeres, y las

mujeres, al igual que los hombres, tienen que estar representadas en todos los ámbitos de la sociedad. El sindicato es reflejo de la sociedad, por tanto ser un sindicato de hombres y de mujeres es difícil pues si bien es cierto que se exigen planes de igualdad en las empresas, también hay que reflexionar sobre ello internamente. A día de hoy, existen algunos mecanismos de equilibrio (aprobados en el VII Congreso Confederal celebrado en el año 2000). Así, por ejemplo, las candidaturas a ejecutivas y a delegaciones congresuales tienen que representar un número de mujeres al menos igual al de su nivel afiliativo. Pero las sindicalistas siguen ocupando puestos “menos importantes”. Es necesario romper esa tendencia y conseguir la igualdad plena.

Los avances en igualdad dentro de la negociación colectiva se vivie-

ron cuando estuvieron detrás, negociando, mujeres. Así lo expresaba un sindicalista: “*Si no hubiera estado con dos mujeres, durante la negociación del convenio de la madera, no se hubiera conseguido introducir la mejora de las 16 semanas de descanso maternal cuando toda-*

*vía era de 14 semanas para el resto de trabajadoras*”. Se mejoró el descanso maternal, esa es la realidad.

Siempre he estado rodeada de mujeres, estudié en un colegio femenino, luego me decanté por la sanidad, donde la proporción de trabajadoras frente al de trabajadores es de 75-25. Más tarde me afilié a Comisiones Obreras, cuyos estatutos recogen que es un sindicato de hombres y mujeres. Al principio, me costó creer que fuera cierto, porque en cualquier ámbito laboral en donde la mayoría está formada por trabajadoras los cargos de responsabilidad recaen en hombres. El sindicato tenía que ser diferente. Y lo es en cuanto a garantizar la igualdad en los congresos, pero no en asumir puestos de más responsabilidad. ¿Por qué no tener una secretaria general confederal? Se trata de avanzar en igualdad, de formular políticas de género y desarrollarlas transversalmente (*mainstreaming*). Avanzar y contar con herramientas para superar el androcentrismo del pasado asegurará el futuro. 

Dolores Flores (lflores@murcia.ccoo.es) es responsable de la Secretaría de Juventud y Empleo de Comisiones Obreras de la Región de Murcia.

8 de marzo, día internacional de la mujer



# Ahora, igualdad real

SUBVENCIONADA POR EL



**Trabajadora** 

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CC.OO.

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

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